



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Badanie lokalnego rynku pracy na terenie powiatu stalowowolskiego

BIOSTAT
www.biostat.com.pl

- Stalowa Wola 2009 -



Spis treści

Spis treści	2
Wstęp.....	3
Nota metodologiczna	4
I. Charakterystyka demograficzna powiatu.....	6
II. Charakterystyka przedsiębiorczości w powiecie stalowowolskim	13
III. Rozwój przedsiębiorczości w powiecie stalowowolskim	18
IV. Lokalny rynek pracy w ocenie przedsiębiorców – analiza i prognozy zatrudnienia.....	21
V. Skala redukcji zatrudnienia w powiecie stalowowolskim	26
VI. Plany inwestycyjne przedsiębiorców z powiatu stalowowolskiego	27
VII. Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy w Stalowej Woli.....	29
VIII. Szczegółowa charakterystyka przedsiębiorstw w powiecie stalowowolskim wg branż – handel, usługi, przemysł	31
Podsumowanie – podstawowe wnioski i rekomendacje.....	39
Spis rysunków.....	42
Spis tabel	43
Załącznik nr 1 – Kwestionariusz badawczy	44
Załącznik nr 2 – Dodatkowe zestawienia tabelaryczne.....	48



Wstęp

Badanie lokalnego rynku pracy na terenie powiatu stalowowolskiego zrealizowano na przełomie listopada oraz grudnia 2009 roku. Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Powiatowy Urząd Pracy w Stalowej Woli. Projekt miał na celu:

- Oszacowanie popytu na poszczególne rodzaje i tematy szkoleń dla kandydatów do pracy;
- Poznanie stosunku przedsiębiorców do idei szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje;
- Charakterystykę przedsiębiorstw uwzględniającą plany inwestycyjne, które pociągałyby za sobą tworzenie nowych miejsc pracy;
- Prognozowanie zmian w poziomie zatrudnienia.
- Diagnoza stanu aktualnego przedsiębiorczości wraz z prognozą jej rozwoju;
- Określenie zmian w zatrudnieniu z uwzględnieniem planów zatrudnieniowych przedsiębiorstw działających na lokalnym rynku pracy;
- Określenie wymagań dotyczących kompetencji kandydatów do pracy w zakresie poziomu i kierunku wykształcenia, a także umiejętności specjalistycznych;
- Oszacowanie odsetka firm zainteresowanych zatrudnianiem osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy;
- Poznanie opinii przedsiębiorców na temat Powiatowego Urzędu Pracy w Stalowej Woli oraz określenie obecnie preferowanych form współpracy;

Planowanym rezultatem projektu jest poszerzenie wiedzy na temat problemów lokalnego rynku pracy oraz stymulacja instytucji działających w tym obszarze do nowych form aktywności (w tym komunikowania się beneficjentów ostatecznych z otoczeniem instytucjonalno-społecznym). Dzięki udziałowi w projekcie przedsiębiorców możliwe jest również dokonanie kompleksowych zmian organizacyjnych w zakresie rozwiązywania problemów rynku pracy w powiecie stalowowolskim. Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku badania i dokonanych na jego podstawie analiz. Wszystkie jego elementy określają system funkcjonowania podmiotów rynku pracy oraz instytucji na nim działających. Sprawność tego systemu to szansa dla przedsiębiorców, którzy mogą w efektywny sposób zaplanować rozwój inwestycyjny, a działalność firmy oprzeć na bazie wykwalifikowanych pracowników. Dobra współpraca z instytucjami rynku pracy owocuje również wymiernymi korzyściami dla lokalnej społeczności. Lepsza sytuacja przedsiębiorstwa przekłada się na wzrost liczby miejsc pracy, poprawę stopy życiowej mieszkańców oraz podnosi atrakcyjność powiatu. Z kolei poprzez wnioski wyciągane z wyników oceny obecnej współpracy z podmiotami gospodarczymi, Powiatowy Urząd Pracy może dokonać doboru odpowiedniej strategii działań wspomagających rozwój badanego powiatu.



Nota metodologiczna

Niniejsze badanie opiera się na założeniu, że dobre zdiagnozowanie potrzeb przedsiębiorców oraz dostosowanie do nich usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Stalowej Woli to szansa na rozwój przedsiębiorczości, a co za tym idzie poprawy sytuacji gospodarczej powiatu i zniesienia obecnie istniejących barier.

Na proces badawczy składały się następujące etapy realizacji projektu:

- Oszacowanie wielkości próby badawczej;
- Opracowanie metodologii;
- Realizacja badań w terenie;
- Opracowanie raportu końcowego.

Informacje na temat założonych celów badawczych uzyskano dzięki zastosowaniu narzędzia w postaci kwestionariusza, który został opracowany przez Wykonawcę badania. Zagadnienia stanowiące jego treść zostały skonstruowane w oparciu o wytyczne określone przez Zamawiającego.

Proces zbierania danych należy podzielić na etap pierwszy, mający na celu analizę danych zastanych przeprowadzaną przez cały okres trwania procesów badawczych oraz drugi, mający na celu realizację badań w terenie. Podczas realizacji wywiadów dążono, aby rozmowa miała szczerzy charakter, a każdy z uczestników badania miał nieskrępowaną możliwość artykułowania własnych poglądów, bez poczucia, iż informacje te nie zostaną objęte klauzulą anonimowości.

Podczas procesu analizy danych zastanych Wykonawca badania bazował głównie na danych opracowanych przez Wydział Informacji Statystycznej i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, statystykach lokalnego rynku pracy dostępnych na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Stalowej Woli, a także materiałach udostępnionych przez Bank Danych Regionalnych – Główny Urząd Statystyczny.

W ramach niniejszego badania dokonano następujących analiz oraz prognoz badawczych:

- Analiza zastanych danych demograficznych powiatu;
- Analiza wielkości i struktury lokalnego rynku pracy;
- Określenie zmian stopy bezrobocia;
- Określenie stanu kondycji badanych przedsiębiorstw oraz prognozowanego popytu na oferowane usługi/produkty;
- Analiza prognoz rozwojowych przedsiębiorczości w powiecie;
- Prognoza zapotrzebowania na określone zawody;



- Przygotowanie wytycznych mających na celu opracowanie efektywnych usług szkoleniowych oraz podanie przyczyn występowania określonych sytuacji na lokalnym rynku pracy;
- Nakreślenie rzeczywistego obrazu współpracy lokalnych przedsiębiorstw z Powiatowym Urzędem Pracy w Stalowej Woli;
- Opracowanie podstawowych wniosków oraz rekomendacji na podstawie analizy otrzymanego materiału empirycznego.



I. Charakterystyka demograficzna powiatu

Położenie

Powiat stalowowolski położony jest w północnej części województwa podkarpackiego. Jest jednym z większych powiatów województwa, jego powierzchnia obejmuje 832 km². W skład powiatu wchodzi jedna gmina miejska: Stalowa Wola, oraz pięć gmin wiejskich: Bojanów, Pysznica, Radomyśl nad Sanem, Zaklików oraz Zaleszany. Powiat w dzisiejszym kształcie istnieje od 1999 roku.

Struktura demograficzna

Omawiany powiat zamieszkiwany jest przez 107.970 mieszkańców¹, co stanowi 5,2% ogółu ludności województwa podkarpackiego. W liczbie tej nieznacznie przeważają kobiety, które stanowią około 51% mieszkańców. Średnia gęstość zaludnienia wynosi w powiecie 130 osób na 1 km² (w województwie jest to 118 osób na 1 km²) i charakteryzuje się dużą dysproporcją w obrębie poszczególnych gmin. Ponad połowa ogólnej liczby mieszkańców skupionych jest w najmniejszej co do powierzchni gminie Stalowa Wola. Średnia gęstość zaludnienia wynosi tam 775 osób na 1 km²,

podczas gdy w pozostałych gminach wskaźnik ten przyjmuje wartości od 40 do 124. Zestawienie podstawowych danych dotyczących rozkładu liczby ludności w powiecie

przedstawiono w tabeli nr 1.

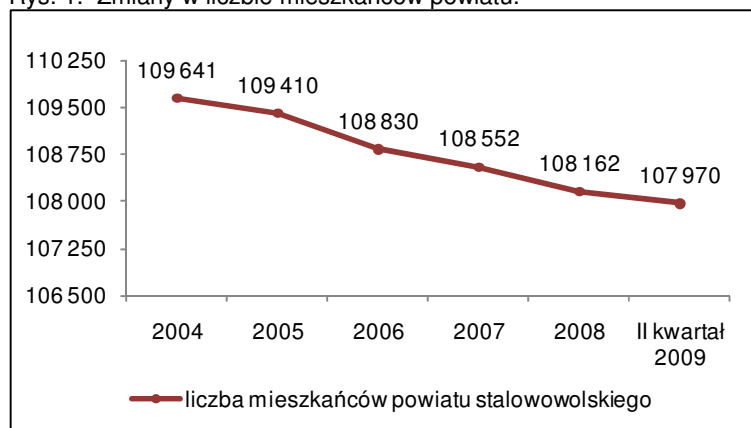
Tabela 1. Rozkład ludności w gminach powiatu.

	Procent mieszkańców	Powierzchnia km ²	Gęstość zaludnienia
Bojanów	7%	179	40
Pysznica	9%	147	67
Radomyśl nad Sanem	7%	134	55
Stalowa Wola	59%	83	775
Zaklików	8%	202	42
Zaleszany	10%	87	124
Powiat ogółem	100%	832	130

¹ Stan z dnia 30.VI.2009r. Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>



Rys. 1. Zmiany w liczbie mieszkańców powiatu.



Na przestrzeni ostatnich lat liczba mieszkańców powiatu systematycznie maleje. Dynamikę zmian przedstawiono na rysunku pierwszym. Jednocześnie obserwuje się zmiany w strukturze wiekowej ludności świadczące o starzeniu się społeczności powiatu stalowowolskiego.

Liczba dzieci i młodzieży (do 17 roku życia) stale maleje, wzrasta natomiast udział w ogólnej liczbie ludności osób w wieku poprodukcyjnym (tj. kobiet w wieku powyżej 60 lat, mężczyzn powyżej 65 lat). Udział mieszkańców w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie ludności wyniósł pod koniec 2008 roku 65,7%. Dynamikę zmian w strukturze wiekowej mieszkańców powiatu przedstawiono w tabeli nr 2.

Tabela 2. Zmiany w strukturze wiekowej ludności powiatu².

Rok	Wiek przedprodukcyjny	Wiek produkcyjny	Wiek poprodukcyjny
2004	22,1%	64,0%	13,9%
2005	21,4%	64,5%	14,1%
2006	20,6%	65,0%	14,4%
2007	19,9%	65,3%	14,8%
2008	19,2%	65,7%	15,1%

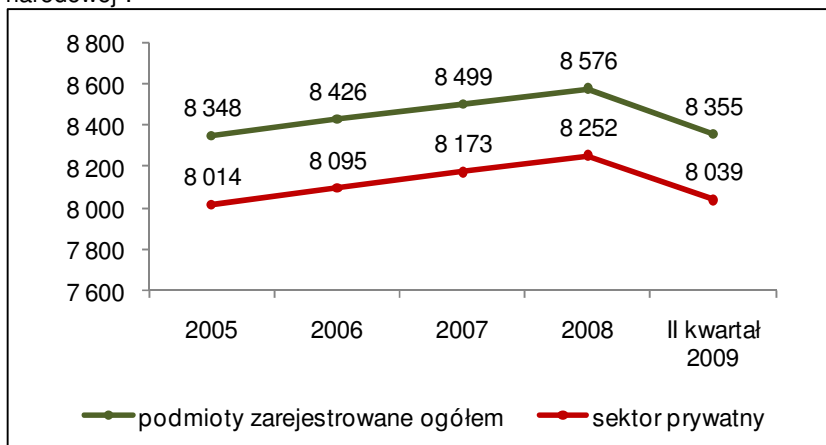
Według stanu z 31.XII.2008 roku, na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadają w powiecie średnio 52 osoby w wieku nieprodukcyjnym. W obrębie poszczególnych gmin wskaźnik ten największą wartość przyjmuje w gminie Radomyśl nad Sanem (66 osób), najniższą natomiast w gminie Stalowa Wola (47 osób).

² Stan z dnia 31.XII. Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>



Przedsiębiorczość

Rys. 2. Dynamika zmian w liczbie zarejestrowanych podmiotów gospodarki narodowej³.

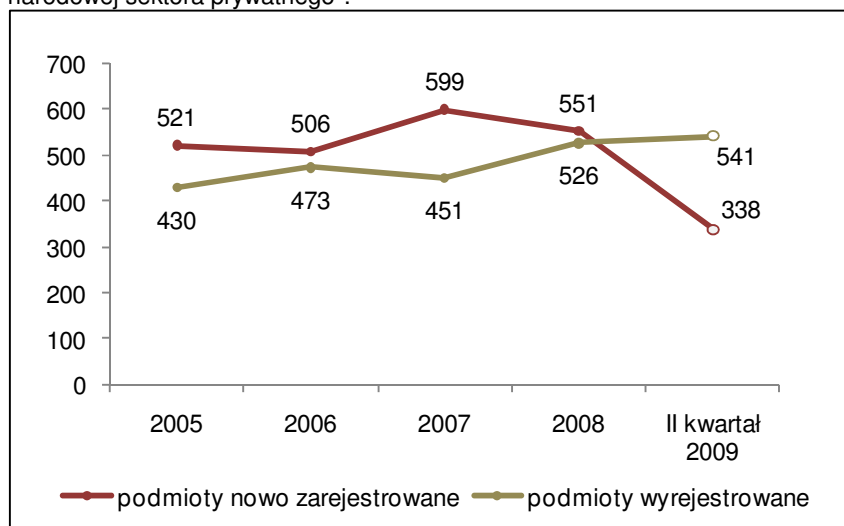


Pod koniec II kwartału 2009 roku w rejestrze REGON powiatu stalowowolskiego zarejestrowanych było 8.335 podmiotów gospodarki narodowej (bez osób prowadzących gospodarstwa indywidualne w rolnictwie). W stosunku do końca roku 2008

nastąpiło zmniejszenie liczby zarejestrowanych podmiotów o 2,9%, natomiast w skali roku odnotowany spadek wynosi 2,6%. Wynik ten stanowi odwrócenie pozytywnej tendencji wzrostu liczby podmiotów gospodarczych, utrzymującej się na przestrzeni ostatnich 4 lat. Dynamikę zmian w liczbie podmiotów gospodarczych przedstawiono na rysunku nr 2.

W ogólnej liczbie podmiotów aż 8.039 (96,2%) przynależy do sektora prywatnego. W sektorze tym pod koniec roku 2008 liczba podmiotów nowo zarejestrowanych wyniosła 551, wobec 526 podmiotów wyrejestrowanych. W ujęciu rocznym odnotowane wartości oznaczają spadek liczby podmio-

Rys. 3. Dynamika zmian w liczbie zarejestrowanych podmiotów gospodarki narodowej sektora prywatnego⁴.



tów nowo zarejestrowanych w sektorze prywatnym o 7,3%, oraz wzrost liczby podmiotów wyrejestrowywanych o 16,6%. Analiza wskaźników dotyczących II kwartału 2009 roku pozwala spodziewać się kontynuacji zaistniałej negatywnej tendencji. W okresie tym liczba podmiotów nowo zarejestrowanych wyniosła 338, podczas gdy liczba podmiotów wyrejestrowanych w ciągu tego okresu sięgnęła 541. Dynamikę zmian w liczbie podmiotów sektora prywatnego ilustruje rysunek trzeci.

³ Stan z 31.XII (dla okresów całorocznych) oraz z dnia 30.VI.2009. Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

⁴ Stan z 31.XII (dla okresów całorocznych) oraz z dnia 30.VI.2009. Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>



Większość podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w powiecie stalowowolskim stanowiły w końcu II kwartału 2009 roku podmioty prowadzące działalność związaną z handlem i naprawami (37,2% ogółu podmiotów), w następnej kolejności podmioty należące do sektora finansowo-ubezpieczeniowego (13%) oraz budowlanego (10%). W sektorach: budowlanym, administracji publicznej, związanym z usługami zakwaterowania i gastronomii, z przetwórstwem przemysłowym oraz z dostawą wody odnotowano w skali roku wzrost liczby zarejestrowanych podmiotów. Strukturę zarejestrowanych podmiotów ze względu na sekcję PKD wraz ze zmianą ich liczby w skali roku przedstawiono w tabeli trzeciej.

Tabela 3. Podmioty gospodarki narodowej w podziale ze względu na sekcję PKD.⁵

Sekcja	Działalność	Liczba podmiotów*	Procent podmiotów	+/- w skali roku**
G	Handel hurtowy i detaliczny, naprawy	3 107	37,2%	-128
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1 086	13,0%	-37
F	Budownictwo	847	10,1%	26
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię	691	8,3%	-40
O	Administracja publiczna	615	7,4%	4
I	Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	483	5,8%	7
N	Usługi administrowania	401	4,8%	-7
J	Informacja i komunikacja	371	4,4%	-32
H	Transport i gospodarka magazynowa	270	3,2%	-8
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	264	3,2%	-1
A	Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo, rybactwo	130	1,5%	-33
L	Obsługa rynku nieruchomości	68	0,8%	0
E	Dostawa wody	10	0,1%	1
B	Górnictwo i wydobywanie	6	0,1%	0
C	Przetwórstwo przemysłowe	6	0,1%	2
Ogółem		8355	100%	-246

* Stan z dnia 30.VI.2009r.

** Wg stanu z dnia 30.VI.2008r.

Tabela 4. Przedsiębiorstwa według klas wielkości.

Liczba zatrudnionych	Liczba przedsiębiorstw	Procent przedsiębiorstw
Od 0 do 9	7 924	94,8%
Od 10 do 49	339	4,1%
Od 50 do 249	75	0,9%
Od 250 do 999	15	0,2%
1000 i więcej	2	0,0%
Ogółem	8355	100%

Stan z dnia 30.VI.2009 r. Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

W powiecie stalowowolskim dominują przedsiębiorstwa mikro i małe, dostarczające produkcji na rynek lokalny. Niemal 95% ogólnej liczby zarejestrowanych podmiotów stanowią mikro przedsiębiorstwa, za-

⁵ Źródło danych: <http://www.stat.gov.pl>

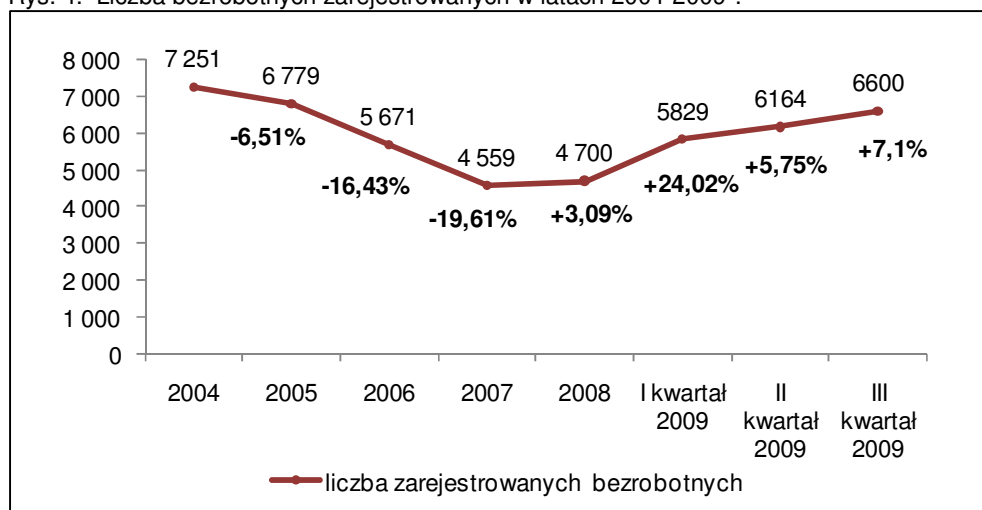


trudniące do 9 pracowników. Udział procentowy zarejestrowanych podmiotów w podziale na klasę wielkości przedstawiono w tabeli czwartej.

Bezrobocie

Pod koniec III kwartału 2009 roku w powiecie stalowowolskim zarejestrowanych było 6.600 osób bezrobotnych. W stosunku do końca poprzedniego kwartału liczba ta wzrosła o 7,1%. Dynamikę zmian w liczbie bezrobotnych pozostających w rejestrach Urzędu Pracy przedstawiono na rysunku nr 4.

Rys. 4. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w latach 2004-2009⁶.



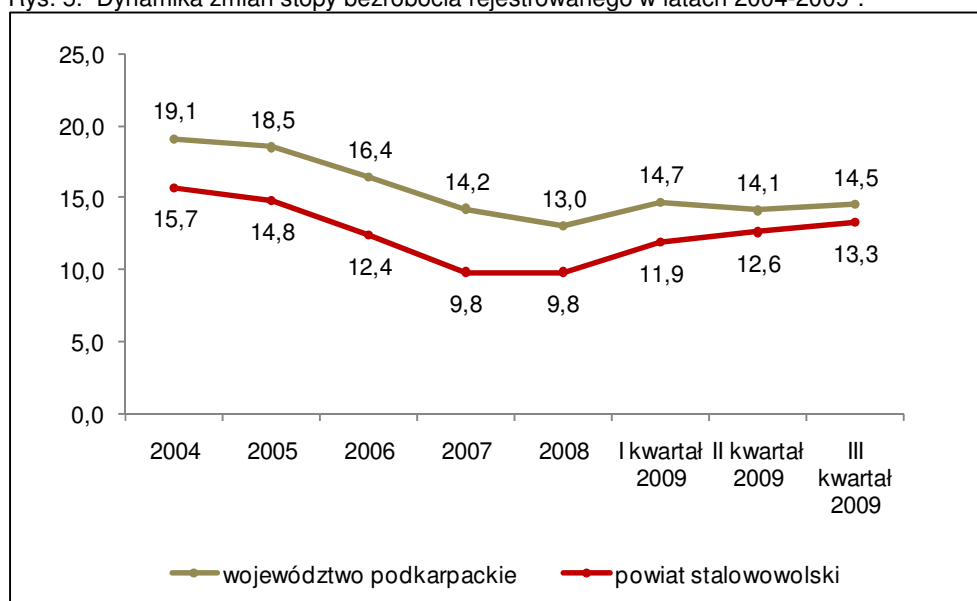
Stopa bezrobocia zarejestrowana w powiecie stalowowolskim wyniosła pod koniec III kwartału 2009 roku 13,3% i jest jedną z niższych w województwie podkarpackim. Mniejszą stopą charakteryzują się jedynie: Krosno, Rzeszów oraz powiaty: dębicki, rzeszowski, mielecki, sanocki. Poziom stopy bezrobocia w powiecie jest niższy od średniej ogólnowojewódzkiej, która pod koniec III kwartału 2009 roku wyniosła 14,5%. Na przestrzeni ostatnich lat (2004-2008) stopa bezrobocia w powiecie charakteryzowała się wysoką zgodnością trendu w porównaniu do stopy wojewódzkiej, przyjmując wartości niższe od poziomu ogólnowojewódzkiego średnio o 3,2 do 4,4 pkt. procentowych.

Analiza wskaźników dla poszczególnych kwartałów roku 2009 wykazuje mniejszą zgodność trendów w tym okresie i wzrost stopy bezrobocia rejestrowanej w powiecie, szybszy w stosunku do ogólnowojewódzkiego. Dynamikę zmian stopy bezrobocia w powiecie w zestawieniu z poziomem wojewódzkim przedstawiono na rysunku nr 5.

⁶ Stan z 31.XII (dla okresów całorocznych) oraz z dnia 31.III, 30.VI, 30.IX.2009r. Źródło danych: Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie.



Rys. 5. Dynamika zmian stopy bezrobocia rejestrowanego w latach 2004-2009⁷.



W ogólnej liczbie 6.600 osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie pod koniec III kwartału 2009 roku 49,7% (3.281 osób) stanowiły kobiety. Co czwarty bezrobotny pozostaje bez pracy przez okres dłuższy niż 1 rok, a w przypadku około 12% okres ten przekracza 2 lata.

W podziale ze względu na wiek, 25% ogółu bezrobotnych to osoby w wieku od 18 do 24 lat, niespełna 29% natomiast wynosi udział osób od 25 do 34 lat. Łącznie osoby młode (do 35 roku życia) stanowią ponad połowę ogólnej liczby bezrobotnych w powiecie. Od 35 do 44 lat ukończyło 17,4% bezrobotnych a od 45 do 54 lat 20,3%.

28,1% zarejestrowanych bezrobotnych to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Co czwarty bezrobotny posiada wykształcenie gimnazjalne, co czwarty również posiada wykształcenie policealne lub średnie zawodowe. Około 10% ogółu bezrobotnych stanowią osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, natomiast bezrobotni z wykształceniem wyższym stanowią 11,6% ogólnej liczby.

Powiat stalowowolski charakteryzuje się stosunkowo niskim udziałem wśród bezrobotnych osób z długim stażem pracy. Powyżej 20 lat stażu pracy posiada 16,8% bezrobotnych. 12,0% posiada staż pracy krótszy niż 1 rok, a 22,8% bezrobotnych pracowało od 1 do 5 lat. Staż pracy od 5 do 10 lat posiada 11,0% bezrobotnych, a od 10 do 20 lat 14,0%. Bezrobotni nie posiadający żadnego stażu pracy stanowią 23,4% ogólnej liczby bezrobotnych.

⁷ Stan z 31.XII (dla okresów całorocznych) oraz z dnia 31.III, 30.VI, 30.IX.2009r. Źródło danych: Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie.



Wśród osób zarejestrowanych jako bezrobotne wyróżnia się grupy znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, takie jak⁹: młodzież do 25 roku życia, osoby powyżej 50 roku życia, osoby długotrwale bezrobotne, bezrobotni bez kwalifikacji zawodo-

Tabela 5. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy⁸.

Bezrobotni	N	Udział %*
Do 25 roku życia	1652	25%
Długotrwale	2485	37,7%
Powyżej 50 roku życia	1285	19,5%
Bez kwalifikacji zawodowych	1538	23,3%
Samotnie wychowujący dziecko	486	7,4%
Niepełnosprawni	298	4,5%

*udział w ogólnej liczbie bezrobotnych zarejestrowanych wg stanu na koniec III kwartału 2009 roku.

wych, samotnie wychowujący przynajmniej jedno dziecko do 18 roku życia oraz niepełnosprawni. **Powiat stalowowolski charakteryzuje się na tle pozostałych powiatów województwa podkarpackiego niskim odsetkiem w ogólnej liczbie bezrobotnych osób powyżej 50 roku życia, przy stosunkowo wysokim udziale osób niepełnosprawnych oraz bezrobotnych długotrwale.** Zestawienie danych dotyczących liczby bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy przedstawiono w tabeli nr 5.

Wszystkie powyższe wskazania szczegółowo przedstawiono w załączniku nr 2 zawierającym dodatkowe zestawienia tabelaryczne. Grupa bezrobotnych nie stanowi strictly przedmiotu badania, przez co umieszczenie w treści niniejszego raportu szczegółowych informacji jej dotyczących zmniejszyłoby jego przejrzystość. Profil tej grupy ma jednak dosyć istotny wpływ na rozwój przedsiębiorczości stąd została ona uwzględniona w przeprowadzonych analizach lokalnego rynku.

⁸ Stan z dnia 30.IX.2009r. Źródło danych: Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie.

⁹ Wg art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.



II. Charakterystyka przedsiębiorczości w powiecie stalowowolskim

Prężne funkcjonowanie rynku pracy ma bezpośredni związek z działalnością sektora przedsiębiorczości w danej lokalizacji. Dostosowanie tego obszaru do potrzeb pracodawców stanowi najistotniejszy element współpracy. Badanie przeprowadzone na przedsiębiorcach miało na celu określenie profilu przedsiębiorczości w powiecie stalowowolskim, jej kondycji oraz wskazanie obszarów deficytowych pod względem zatrudnienia. Pod pojęciem **zawód deficytowy** należy rozumieć zawód, na który występuje wyższe zapotrzebowanie na rynku pracy, aniżeli liczba osób chętnych do podjęcia pracy w tym właśnie zawodzie. Ocenie przedsiębiorców poddano także kwestię komplementarności szkoleń związanych z dopasowaniem potencjalnych pracowników do potrzeb przedsiębiorców.

Przez większość przedsiębiorców kwestia poprawy kwalifikacji, jak też polepszenia warunków rozwoju została postawiona wysoko, co obserwowano w podejściu do osób przeprowadzających badanie. W ich ocenie żaden z respondentów nie bagatelizował pytań związanych z tematem badania, a odpowiedzi udzielane były kompetentnie, tak w sprawach ogólnych, charakteryzujących przedsiębiorstwo, jak też w temacie strategii rozwoju i zatrudnienia.

Właściciel lub współwłaściciel wyraził **gotowość do rozmowy w 44,2% przypadków**. W ponad 12% ankietowano osobę odpowiedzialną za politykę personalną firmy. Osoba zarządzająca przedsiębiorstwem/institucją lub jej bezpośredni zastępca była respondentem w 4,2% przypadków. W grupie „inne stanowisko” znaleźli się ankietowani, których osoby zarządzające przedsiębiorstwem delegowały do udzielenia odpowiedzi na przygotowane pytania, po uprzednim zapoznaniu się z tematyką wywiadu. W kilku przypadkach respondenci odmówili podania pełnionej funkcji. Wszystkie powyższe dane zobrazowano w tabeli nr 6.

Tabela 6. Funkcja reprezentanta przedsiębiorstwa.

Stanowisko	%
Właściciel lub współwłaściciel firmy	44,2%
Osoba odpowiedzialna za politykę personalną np. dyrektor działu personalnego	12,2%
Osoba zarządzająca firmą/institucją (prezes, dyrektor) lub jego bezpośredni zastępca	4,2%
Inne stanowisko	38,0%
Odmowa odpowiedzi	1,4%

Różnorodna forma stanowisk wiąże się z typem przedsiębiorstw biorących udział w badaniu. Czynnikiem kwalifikującym przedsiębiorstwo do badania była kwestia prowadzenia działalności na terenie powiatu stalowowolskiego oraz samorządna polityka personalna. **Ze względu na podział administracyjny omawiany powiat w ponad 80% reprezentowali przedsiębiorcy ze Stalowej Woli**. Pozostałe gminy powiatu reprezentowało mniej niż 20% przedsiębiorców, z czego największą ich ilość odnotowano w gminach Pysznicza, Zaleszany oraz Zaklików. Najmniejszy odsetek przedsiębiorców lokalnych odnotowano w gminach Radomyśl i Bojanów. Z kolei wśród



firm, które na terenie powiatu stalowowolskiego posiadają swoje oddziały najczęściej pochodzi z Warszawy, Rzeszowa czy Tarnobrzegu.

Tabela 7. Forma prowadzonej działalności.

Odpowiedź	%
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	40,8%
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	21,6%
Spółka jawna	10,2%
Spółka cywilna	8,6%
Instytucja/Przedsiębiorstwo państwowe	5,0%
Spółka akcyjna	3,2%
Przedsiębiorstwo handlowe	2,4%
Spółdzielnia	0,8%
Przedsiębiorstwo handlowo-usługowe	0,4%
Spółka partnerska	0,4%
Brak danych	6,6%

W kolejnej części kwestionariusza badanych zapytano m.in. o formę prowadzonej działalności. **W około 41% przypadków badani określili się jako przedsiębiorcy będący osobami fizycznymi. 21,6% badanych reprezentowało spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością.** 10,2% wskazań otrzymała spółka jawna, a 8,6% spółka cywilna. W 5% badanych przypadków respon-

denci wywodzili się z jednostek państwowych. Pozostałe formy funkcjonowania rynku pracy otrzymały mniej niż 5% głosów, a była to m.in. spółka akcyjna czy też przedsiębiorstwa handlowe oraz handlowo – usługowe. Prezentowane powyżej informacje szczegółowo zaprezentowano w tabeli nr 7.

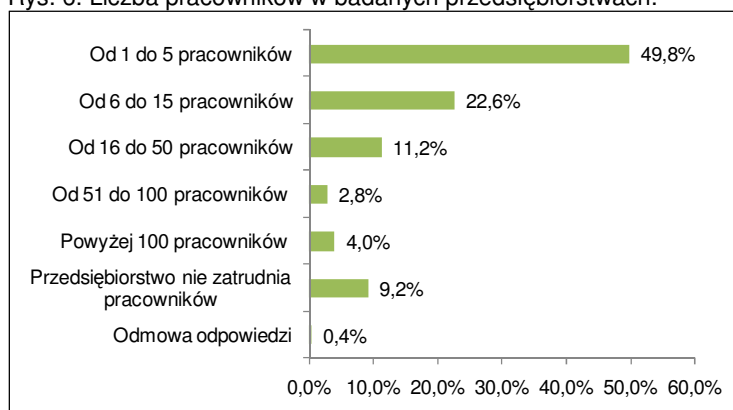
Osoby badane poproszono także o wskazanie, od jakiego czasu ich przedsiębiorstwo działa na rynku. **Najczęściej, bo ponad jedna czwarta przedsiębiorstw biorących udział w badaniu, założonych zostało w latach 2000-2004.** 22,2% rozmówców przyznało, iż ich firma działa na rynku od roku do czterech lat, a niewiele mniej (21,4%), że są to lata z przedziału 1990-1994. Blisko jedna piąta badanych, określając rok założenia, wskazała na lata 1995-1999. Podmioty powstałe przed rokiem 1989 reprezentowało łącznie około 10% badanych. Powyższe wskazania zaprezentowano w tabeli nr 8.

Tabela 8. Rok założenia przedsiębiorstwa.

Odpowiedź	%
Lata 2005-2009	22,2%
Lata 2000-2004	26,6%
Lata 1995-1999	19,0%
Lata 1990-1994	21,4%
Lata 1980-1989	5,2%
Lata 1950-1979	4,0%
Do 1949 roku	0,6%
Odmowa odpowiedzi	1,0%



Rys. 6. Liczba pracowników w badanych przedsiębiorstwach.



zastanych (desk research). Dla celów prezentacyjnych wprowadzono szerszą skalę porządkową liczby pracowników, niż ta, którą posługują się instytucje gromadzące dane. **Najczęściej, bo w blisko połowie przypadków liczba osób zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach wynosi od 1 do 5 pracowników.** W drugiej kolejności (22,6%) badani deklaruwali, iż w ich przedsiębiorstwie liczba zatrudnionych pracowników kształtuje się na poziomie od 6 do 15 pracowników. Ponad jedna dziesiąta respondentów zatrudnienie w swoich przedsiębiorstwach określiła na poziomie od 16 do 50 pracowników. Niewiele mniej deklaruje, iż w ogóle nie zatrudnia pracowników. Z kolei 4% ankietowanych przedsiębiorstw zatrudnia ich powyżej 100, a 2,8% liczbę tę umieszcza w przedziale od 51 do 100 pracowników. Przypadki odmowy odpowiedzi w tej kwestii pojawiały się sporadycznie. Wskazania te szczegółowo zobrazowano na rysunku szóstym.

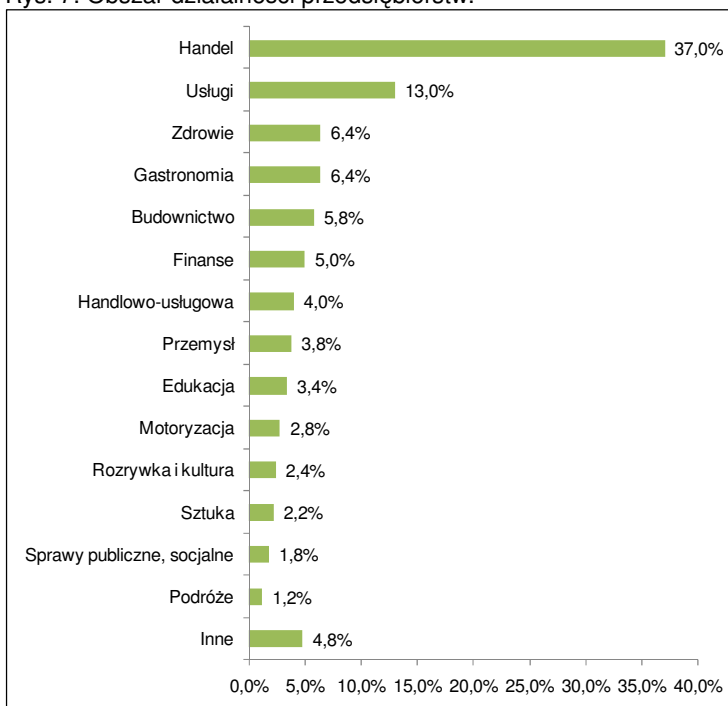
Biorąc pod uwagę powyższą charakterystykę oraz wnioski płynące z analizy danych zastanych stwierdzić należy, iż w powiecie stalowowolskim przeważają mikro oraz małe przedsiębiorstwa, co nie odbiega od trendów ogólnokrajowych gdzie dominują dolne klasy sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw. Firmy tego typu mają najczęściej ograniczony kapitał, co przekłada się na tempo rozwoju przedsiębiorstwa oraz liczbę jego pracowników. Równie często, jak kontakty stricte biznesowe wysoko ceniona jest pomoc osób znajomych, również ich zatrudnianie czy też szeroko pojęta działalność rodzinna w ramach przedsiębiorstwa.

Precyzując powyższe odpowiedzi określić także trzeba liczbę pracowników zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach. W tym miejscu nadmienić należy, iż zaprezentowane wyniki nie odzwierciedlają podziału przedsiębiorczości pod względem zatrudnienia, który został zastosowany podczas analizy danych



Przedstawione wcześniej: forma prawna i wielkość przedsiębiorstwa, mają także bezpośredni związek z jego profilem/branżą **działalności**. **Badane przedsiębiorstwa prowadzą najczęściej działalność handlową. Wskazania dla tej branży uplasowały się na poziomie 37%**. Na kolejnym miejscu znalazły się usługi – 13% odpowiedzi. O połowę mniej wskazań odnotowano dla segmentu związanego ze zdrowiem oraz gastronomią. Budownictwo oraz finanse otrzymały odpowiednio 5,8% oraz 5% odpowiedzi. Przedsiębiorstwa

Rys. 7. Obszar działalności przedsiębiorstw.



zajmujące się działalnością handlowo-usługową to 4% spośród badanej próby. Na kolejnych miejscach sklasyfikowano branże: przemysłową (3,8%), edukacyjną (3,4%), motoryzacyjną (2,8%), rozrywkowo-kulturalną (2,4%), związaną ze sztuką (2,2%), sprawami publiczno-socjalnymi (1,8%) oraz podróżami (1,2%). Pozostałe rodzaje działalności uzyskały wskazania nieprzekraczające 1% ogółu odpowiedzi (m.in. rolnictwo i leśnictwo). Dane te prezentuje rysunek nr 7.

W najliczniej reprezentowanych gałęziach przedsiębiorczości, tj. handlu oraz usługach najczęściej wymieniano **branże nastawione na klienta lokalnego**, co wskazuje również na zakres działalności przedsiębiorstwa. Szczegółowo dane te prezentuje tabela nr 9.



Tabela 9. Główne obszary działalności przedsiębiorstw z sektora handlu i usług.

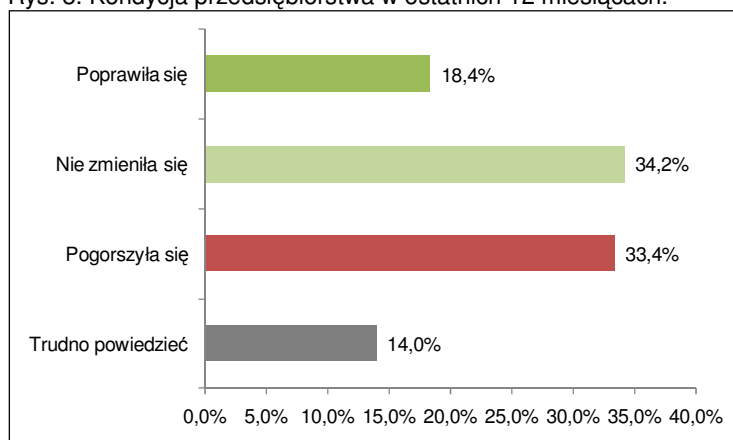
Branża	Branża	Branża
<i>Odzież</i>	<i>Stolarstwo</i>	<i>Geodezja</i>
<i>Przedsiębiorstwo wielobranżowe</i>	<i>Telekomunikacja</i>	<i>Meble</i>
<i>Artykuły instalacyjno - sanitarne</i>	<i>Ubezpieczenia</i>	<i>Sztuka</i>
<i>Materiały budowlane</i>	<i>Konstrukcje stalowe, budowlano-montażowe</i>	<i>Nauka jazdy</i>
<i>Akcesoria komputerowe, informatyczne</i>	<i>Metalurgiczne</i>	<i>Ochrona</i>
<i>Fryzjerstwo</i>	<i>Prawnicze</i>	<i>Usługi pralnicze</i>
<i>Krawiectwo</i>	<i>Bibliotekarstwo</i>	<i>Serwis RTV</i>
<i>Transport</i>	<i>Sklep obuwniczy</i>	<i>Szklarstwo</i>
<i>Fotografia</i>	<i>Kamieniarstwo</i>	<i>Tapicerstwo</i>
<i>Handel hurtowo-detaliczny</i>	<i>Pocztowe</i>	<i>Tłumaczenia</i>
<i>Instalacje elektryczne,</i>	<i>Rozrywka</i>	<i>Spedycja</i>
<i>Kwiaciarstwo</i>	<i>Sklep spożywczy</i>	<i>Wyroby bednarskie</i>
<i>Reklama i poligrafia</i>	<i>Urządzenia biurowe</i>	<i>Roboty wysokościowe</i>



III. Rozwój przedsiębiorczości w powiecie stalowowolskim

W procesie przygotowania odpowiednich zasobów dla lokalnego rynku pracy nie tylko charakterystyka przedsiębiorstwa odgrywa ważną rolę. Równie istotne są prognozy podawane przez osoby zarządzające przedsiębiorstwem, gdyż na ich podstawie możliwe jest zdiagnozowanie, jaki procent potrzeb zatrudnienia ma faktyczną możliwość realizacji w najbliższym czasie oraz jakie są tego warunki. W celu najbardziej precyzyjnego określenia bieżących trendów występujących na lokalnym rynku przedsiębiorczości wskazania dokonywano w oparciu o dane z ostatnich 12 miesięcy. Również prognozy oszacowano na czas najbliższych 12 miesięcy.

Rys. 8. Kondycja przedsiębiorstwa w ostatnich 12 miesiącach.



Jako pierwszą w tej części badania ocenie respondentów poddano kwestię kondycji przedsiębiorstwa w ostatnim roku. Na jej poprawę wskazywało 18,4% ogółu przebadanych przedsiębiorców. Negatywnie w tej kwestii wypowiedziało się 34,2% z nich. Niewiele mniej, bo jedna trzecia, uznało, że kondycja ich przedsiębiorstwa

w ostatnim roku pogorszyła się. Zdania jednoznacznie nie potrafiło wyrazić 14% ankietowanych. Powyższe wskazania zobrazowano na rysunku nr 8.

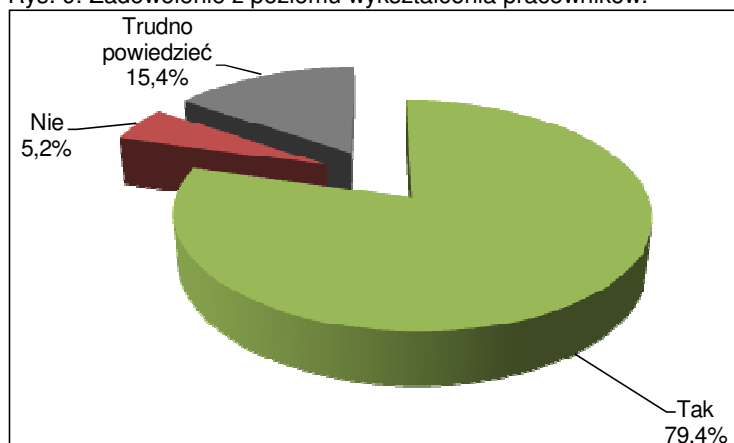
Ankietowanych zapytano także o ocenę popytu na oferowane produkty/usługi. Szczegółowo dane te zobrazowano w tabeli dziesiątej. Zdaniem 8,4% respondentów popyt będzie rósł szybciej niż teraz. 14,4% uważa, że będzie on rósł w tym samym tempie, a na wolniejsze tempo wzrostu wskazało 14,4% badanych. **Reasumując, wzrost popytu prognozuje niespełna 37% badanych.** Przedsiębiorcy w 18,4% przypadków uznali, że popyt będzie taki sam jak teraz, a zdaniem 15,2% z nich będzie niższy. Blisko 30% ankietowanych nie potrafiło jednoznacznie określić wielkości popytu w najbliższym czasie.

Tabela 10. Prognozowane zachowanie popytu.

Odpowiedź	%
Będzie rósł szybciej niż teraz	8,4%
Będzie rósł w tym samym tempie	14,0%
Będzie rósł wolniej	14,4%
Będzie taki sam jak teraz	18,4%
Będzie niższy	15,2%
Trudno powiedzieć	29,6%



Rys. 9. Zadowolenie z poziomu wykształcenia pracowników.

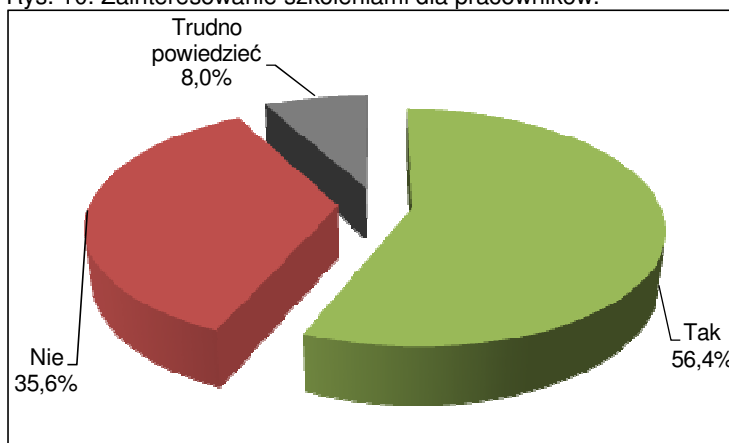


W kontekście rozwoju przedsiębiorstwa osoby badane zapytano także o poziom zadowolenia z obecnie zatrudnionych pracowników. Na tak postawione pytanie blisko 80% respondentów odpowiedziało pozytywnie. Przeciwnego zdania było tylko 5,2% z nich. Odpowiedzi „trudno powiedzieć” udzieliło nieco ponad 15% przedsiębior-

ców. Dane te zobrazowano na rysunku dziewiątym.

Kontynuując aspekt pracowniczy mający wpływ na rozwój przedsiębiorczości, respondentów dopytano także o stopień zainteresowania doksztalcaniem obecnych, jak też potencjalnych pracowników. **Podnoszeniem kwalifikacji pracowniczych (obecnych oraz przyszłych) poprzez szkolenia zainteresowanych jest 56,4% badanych.**

Rys. 10. Zainteresowanie szkoleniami dla pracowników.



Brak zainteresowania wykazało 35,6% ankietowanych, a brak zdania w tej kwestii ma 8% z nich. Wskazania te prezentuje rysunek nr 10.



Tabela 11. Proponowane kierunki szkoleniowe.

Odpowiedź	%
W zakresie handlu	36,9%
Szkolenia informatyczne	25,2%
Języki obce	20,2%
W zakresie marketingu i reklamy	19,5%
W zakresie finansów	15,6%
W zakresie usług	13,1%
W zakresie administracyjno biurowym	11,3%
W zakresie budownictwa	10,6%
Prawo jazdy	9,6%
Kursy magazynowe	4,3%
Obsługa sprzętu ciężkiego	3,5%
Kursy spawalnicze	2,8%
Inne	6,7%

Osoby, które wykazywały zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji pracowniczych poprzez **szkolenia dopytywano także o ich kierunki. Najwięcej – 36,9% odpowiedzi – otrzymały szkolenia w zakresie handlu.** 25,2% głosów odnotowano dla szkoleń informatycznych, a 20,2% dla języków obcych. Szkolenia w zakresie marketingu i reklamy, finansów, usług i administracyjno-biurowym otrzymały odpowiednio 19,5%, 15,6%, 13,1% i 11,3% odpowiedzi. Powyżej 10% głosów osiągnęła także odpowiedź dotycząca szkoleń z zakresu budownictwa, a blisko tej wartości oscylowały szkolenia dotyczące

prawa jazdy. Powyższe informacje dotyczące proponowanych kierunków szkoleniowych zamieszczono w tabeli nr 11. W grupie „inne” znalazły się wskazania respondentów dotyczące m.in. szkoleń w zakresie barman/kelner, szerzej pojętej gastronomii oraz szkoleń kosmetycznych.

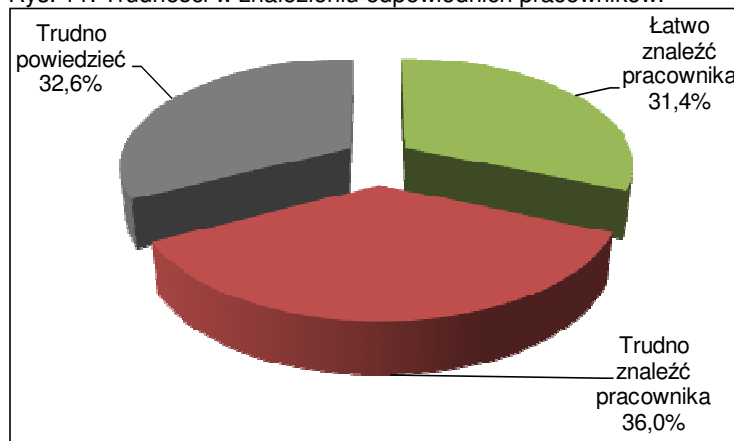


IV. Lokalny rynek pracy w ocenie przedsiębiorców – analiza i prognozy zatrudnienia

Omawiając sytuację rynku pracy na wstępie należy określić, jak będzie się kształtowało zatrudnienie w przedsiębiorstwach, a przede wszystkim jaki procent prognoz zawiera wartości spadkowe. U podstaw zapotrzebowania na pracowników często leży ocena ogólnej sytuacji panującej na rynku pracy oraz odpowiedni poziom ich przygotowania zawodowego

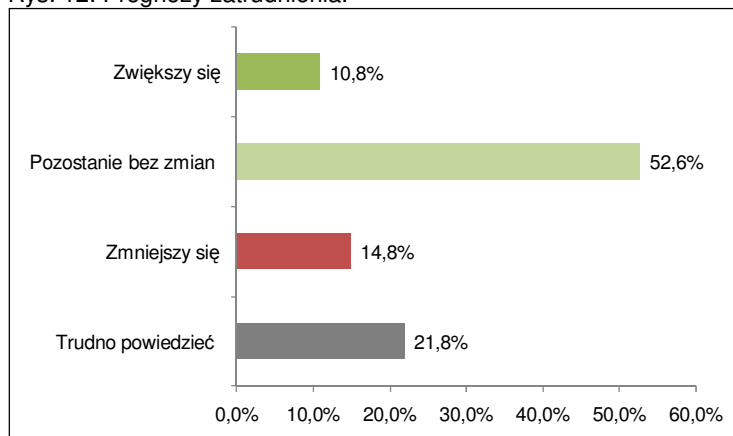
W związku z powyższym reprezentantów badanych przedsiębiorstw zapytano czy łatwo jest znaleźć pracownika dla ich typów działalności. Pozytywnie na tak postawione pytanie wypowiedziało się 31,4% z nich. Przeciwnego zdania było 36% respondentów. Także blisko jedna trzecia ankietowanych nie potrafiła obecnie

Rys. 11. Trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników.



ocenić omawianej kwestii. Powyższe odpowiedzi przedstawia wykres zamieszczony na rysunku jedenastym.

Rys. 12. Prognozy zatrudnienia.



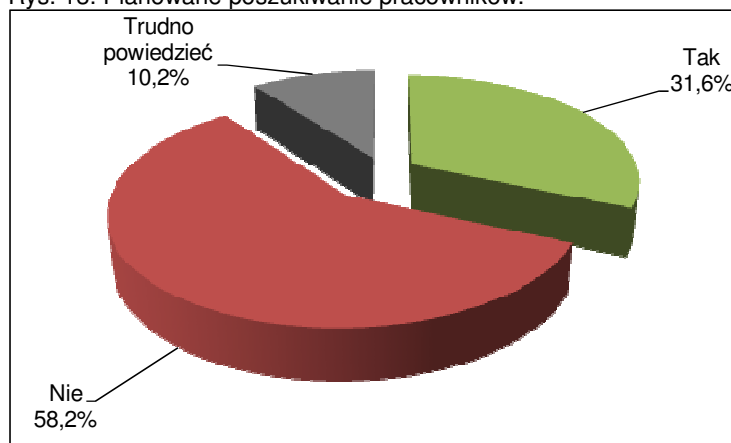
Przechodząc do tematu zatrudnienia zapytano również o prognozę zatrudnienia w najbliższym czasie. W tym przypadku **większość badanych przedsiębiorców (52,6%) wskazała, iż zatrudnienie w ciągu najbliższego roku nie zmieni się.** Wzrost zatrudnienia prognozuje 10,8% przedsiębiorstw, a jego spadek 14,8%. Częściej niż w co

piątym przypadku badany nie potrafił na chwilę obecną jednoznacznie ocenić tej kwestii. Prognozy zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach przedstawiono na rysunku nr 12.



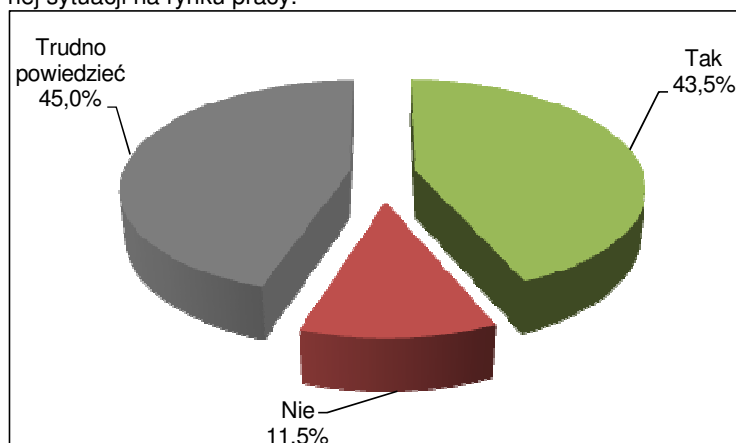
W kolejnym pytaniu przedsiębiorców zapytano czy w ciągu najbliższego roku planują poszukiwanie nowych pracowników. Pozytywnie do tej kwestii odniosło się 31,6% respondentów. Jednak w dużo większym stopniu (58,2%) badani wykluczają poszukiwanie nowych pracowników w okresie najbliższego roku. Co dziesiąty badany

Rys. 13. Planowane poszukiwanie pracowników.



nie potrafił jednoznacznie odpowiedzieć na tak postawione pytanie. Wskazania te obrazuje rysunek nr 13.

Rys. 14. Gotowość do zatrudnienia osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy.



Osoby, które nie wykluczyły zatrudnienia w najbliższym roku nowych pracowników dopytywano także o pracę dla osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Wg art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy są to osoby bezrobotne do 25 roku życia, osoby bezrobotne długotrwale, osoby bezrobotne powyżej 50 roku ży-

cia, osoby bezrobotne bez kwalifikacji zawodowych, osoby bezrobotne samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia oraz osoby bezrobotne niepełnosprawne. **Gotowość do zatrudnienia tychże osób wyraziło 43,5% spośród ogółu badanych.** Negatywnie w tym aspekcie badania wypowiedziało się 11,5% respondentów. Odpowiedzi „trudno powiedzieć” udzieliło 45% z nich. Powyższe odpowiedzi w sposób graficzny przedstawiono na rysunku nr 14.

Wśród wszystkich przedsiębiorstw, których reprezentanci zadeklarowali chęć zatrudnienia nowych pracowników, najczęściej wskazywano na zawody związane z obsługą klienta, gastronomią, usługami, pracą biurową oraz kompetencjami zawodowo-technicznymi. **Poniżej zaprezentowano stanowiska, które otrzymały największą liczbę wskazań respondentów:**

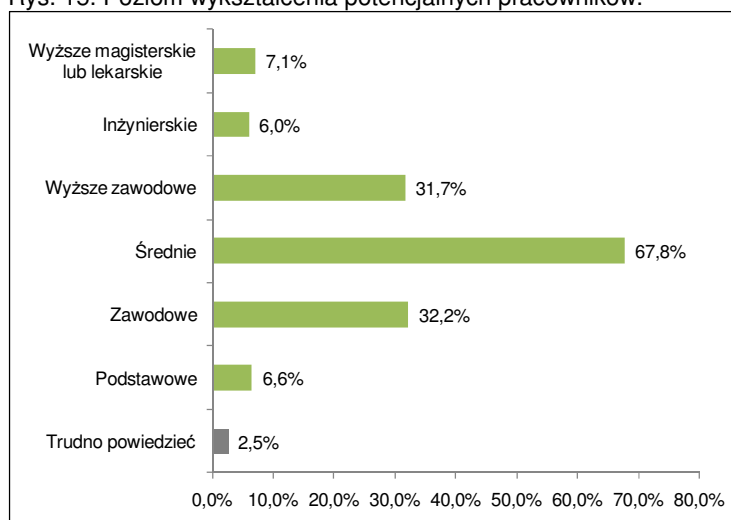
- Pracownik obsługi klienta (w szczególności sprzedawca, kasjer);
- Przedstawiciel handlowy;
- Kucharz/piekarz;
- Pracownik budowlany/pracownik fizyczny;



- Pracownik biurowy (także sektor księgowości i bankowości);
- Kelner/barman;
- Operator maszyn;
- Pracownik związany z branżą motoryzacyjną (mechanik, blacharz, tapicer);
- Pracownik usługowy (krawiec, szewc, szwaczka, kosmetyczka, masażysta, hydraulik, sprzątaczką);
- Pracownik techniczny (informatyk, elektronik, elektromonter);
- Pracownik specjalistyczny (nauczyciel, farmaceuta, strażak, leśniczy).

Także poziom wykształcenia posiadany przez przyszłych pracowników został poddany ocenie respondentów. Wskazania w tym aspekcie zaprezentowano na rysunku piętnastym. **Najczęściej przedsiębiorstwa poszukują osób z wykształceniem średnim (67,8%).** Blisko jedna trzecia badanych wskazała także na wykształcenie zawodowe oraz wyższe zawodowe. Podobny procent badanych dla swoich przedsiębiorstw poszukiwał będzie inżynierów jak też osób z wykształceniem podstawowym (odpowiednio 6% i 6,6%). Chęć zatrudnienia osób z wykształceniem wyższym magisterskim lub lekarskim deklaruje 7,1% badanych podmiotów, a jednoznacznie poszukiwanego wykształcenia nie potrafi sprecyzować 2,5% z nich.

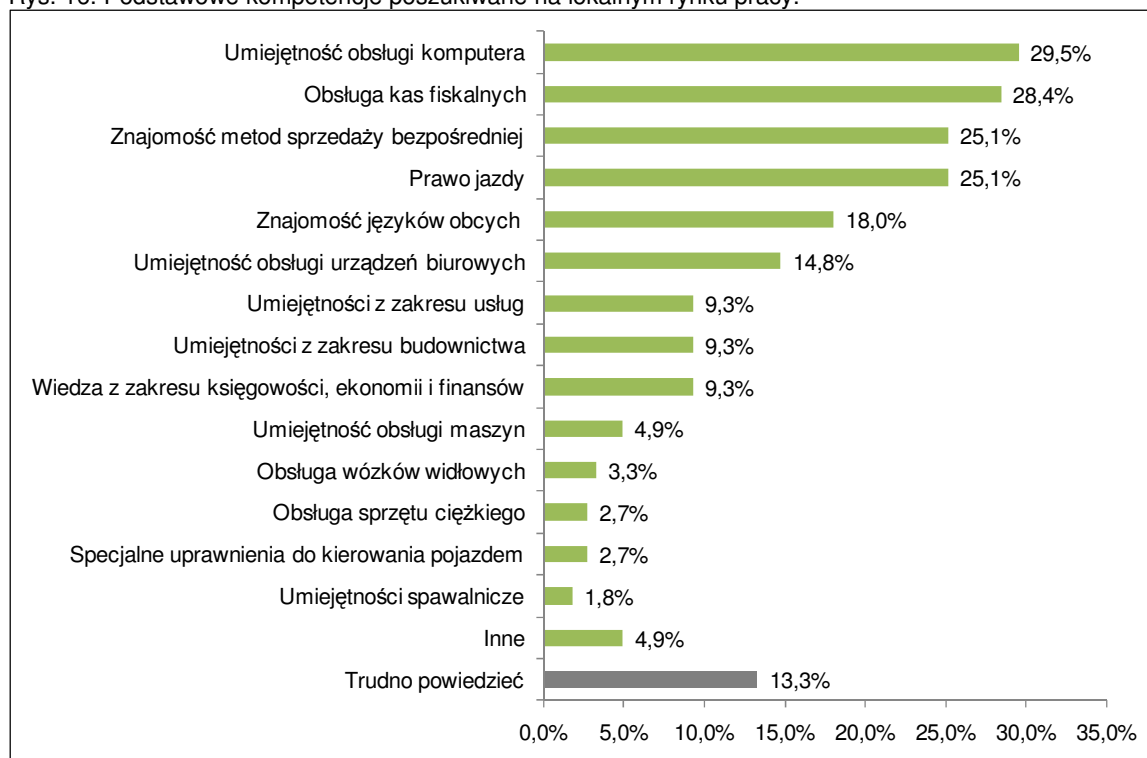
Rys. 15. Poziom wykształcenia potencjalnych pracowników.



W następnej kolejności zadaniem badanych było wskazanie najbardziej pożądaných kompetencji na podstawie przedstawionej listy. **Najczęściej były to umiejętności związane z obsługą komputera, obsługą kas fiskalnych, technikami sprzedaży bezpośredniej czy posiadaniem prawa jazdy.** Na kolejnych miejscach (wskazywane rzadziej niż w co piątym przypadku) znalazły się m.in. znajomość języków obcych, obsługa urządzeń biurowych, umiejętności z zakresu usług, budownictwa oraz księgowości, ekonomii czy też finansów. Najmniej odpowiedzi odnotowano dla umiejętności spawalniczych typu MIG/MAG/TIG. Wśród wskazań respondentów przejawiały się m.in. umiejętności kulinarne (znajomość kuchni światowej), kamieniarskie oraz wykształcenie kierunkowe (np. stomatolog). Ponad 13% respondentów nie potrafiło wskazać kompetencji, które ich zdaniem uważane są za podstawowe. Szczegółowo omawiany aspekt badania prezentuje wykres zamieszczony poniżej.



Rys. 16. Podstawowe kompetencje poszukiwane na lokalnym rynku pracy.



Poza kompetencjami podstawowymi, niezbędnymi do podjęcia zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie anketowani wskazywali także pozostałe czynniki mające wpływ na zatrudnienie potencjalnego kandydata. Pełne dane w tym zakresie przedstawia tabela nr 12. Najwyżej spośród zaprezentowanych wskazań oceniono komunikatywność (42,6%) i zdolność szybkiego uczenia się/podnoszenia kwalifikacji (35,5%). Na kolejnych miejscach znalazła się odporność na stres, motywacja do pracy, znajomość branży oraz dyspozycyjność. Poniżej 20% głosów uplasowały się dobra organizacja pracy, zdolności manualne czy kreatywne i innowacyjne podejście do wykony-

Tabela 12. Dodatkowe kompetencje poszukiwane na lokalnym rynku pracy.

Odpowiedź	%
Komunikatywność	42,6%
Zdolność szybkiego uczenia się/podnoszenia kwalifikacji	35,5%
Odporność na stres	29,0%
Motywacja do pracy	24,6%
Znajomość branży	21,3%
Dyspozycyjność	20,8%
Umiejętność dobrej organizacji pracy	17,5%
Zdolności manualne	15,8%
Kreatywność, innowacyjność, pomysłowość	11,5%
Wysoki poziom kultury osobistej	10,9%
Odpowiedzialność i profesjonalizm	10,4%
Myślenie analityczne i syntetyczne	7,1%
Trudno powiedzieć	13,2%

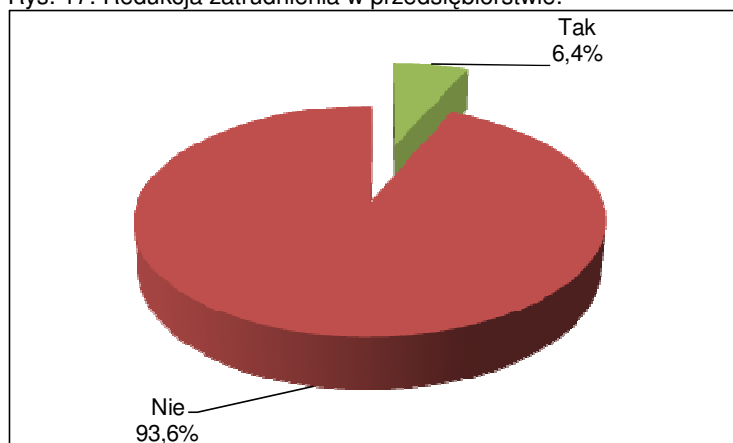
wanego zawodu. Najniższą liczbę wskazań otrzymała umiejętność myślenia analitycznego (syntetycznego) – nieco ponad 7%. Przedsiębiorcy nie sygnalizowali również istotnych, dodatkowych kompetencji nieuwjętych w zaprezentowanej liście czynników.



V. Skala redukcji zatrudnienia w powiecie stalowowolskim

Niniejszy rozdział ma na celu charakterystykę tego zjawiska oraz jego ocenę przyczynowo-skutkową. Przedstawione poniżej dane weryfikują również jaki procent respondentów prognozujących zmniejszenie zatrudnienia w przedsiębiorstwie (14,8% patrz rys. 12) już na obecnym etapie realnie przygotowuje się do likwidacji etatów.

Rys. 17. Redukcja zatrudnienia w przedsiębiorstwie.



Redukcję zatrudnienia w swoim przedsiębiorstwie na obecną chwilę deklaruje 6,4% ankietowanych. Rozkład wskazań zaprezentowano na wykresie, który znajduje się na rysunku nr 17.

Liczba osób przewidzianych do zwolnienia oscyluje najczęściej wokół jednego lub dwóch pracowników. Wśród pozostałych odpowiedzi pojawiają się m.in. liczby z przedziału od 3 do 5 osób, ale także wskazania bardzo wysokie – powyżej 50 pracowników i wyższe. Incydentalnie pojawiały się głosy, iż w badanym przedsiębiorstwie na obecną chwilę nie można jeszcze określić dokładnej liczby pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia.

Wśród powodów takiego stanu rzeczy wymieniano najczęściej problemy finansowe przedsiębiorstwa, spadek popytu na oferowane usługi czy też produkty, a także kwestie niezwiązane bezpośrednio z procesem funkcjonowania badanego podmiotu – np. brak chęci do pracy czy też rychły koniec umowy o pracę danego pracownika. W głosach respondentów pojawiły się także wysokie koszty utrzymania firmy oraz jej likwidacja. Odpowiedzialność za taki stan rzeczy incydentalnie zrzucano na brak zainteresowania ze strony instytucji administracji publicznej.

Warto również zauważyć fakt (także pojawiający się w wypowiedziach respondentów), że w powiecie stalowowolskim swe odbicie w redukcji zatrudnienia ma obecna sytuacja gospodarcza kraju (echa kryzysu gospodarczego). To właśnie tego typu zmiany gospodarcze również odbijają się na braku zamówień dla dużych zakładów przemysłowych. Sytuacja ta w prosty sposób przekłada się na redukcje zatrudnienia w podmiotach tego typu, co tłumaczy pojawiające się wśród wskazań respondentów wysokie przedziały osób, które prawdopodobnie utracą obecne miejsce zatrudnienia okresowo lub na stałe.

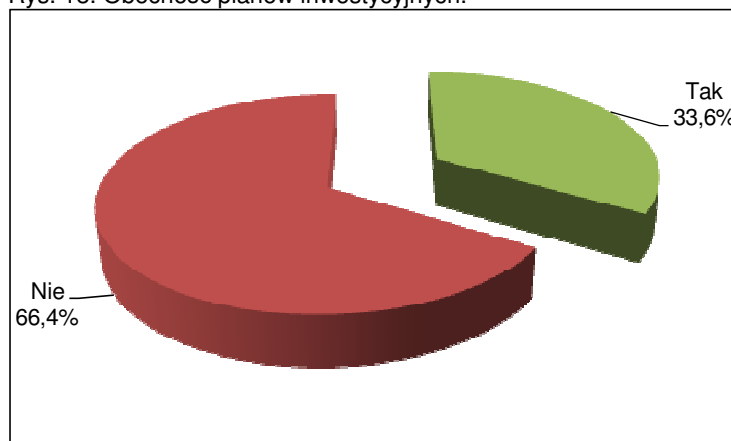


VI. Plany inwestycyjne przedsiębiorców z powiatu stalowowolskiego

Omawiając szczegółowo obszar przedsiębiorczości na terenie powiatu stalowowolskiego, określić należy także plany dotyczące inwestycji w omawianym powiecie. W tym celu respondentów zapytano nie tylko o fakt istnienia inicjatywy inwestycyjnej przedsiębiorstwa, ale także o jej charakter i aspekty związane z zatrudnieniem dodatkowych pracowników.

Deklarację, iż obecnie przedsiębiorstwo w swoich planach rozwojowych uwzględni inwestycje złożyła jedna trzecia spośród ogółu badanych. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące planów inwestycyjnych w sposób graficzny przedstawiono na rysunku nr 18.

Rys. 18. Obecność planów inwestycyjnych.



Wszystkie osoby, które pozytywnie wypowiedziały się w kwestii planowanych inwestycji zapytano także o charakter tychże działań. **Najczęściej wskazywano na inwestycje związane ze zwiększeniem dotychczasowych rozmiarów produkcji, działalności handlowej czy też świadczonych usług. Czynnikiem ten uzyskał 33,9% wskazań.** Rozszerzenie wyżej omawianego zakresu działalności jako cel inwestycyjny deklaruje blisko jedna czwarta przedsiębiorców. Na kolejnym miejscu uplasował się wzrost jakości produkcji i świadczonych usług (19,6%), wprowadzanie nowych technologii (12,5%), obniżenie zużycia energii, materiałów i surowców (10,7%) i rozpoczęcie lub zwiększenie eksportu (8,3%). Najrzadziej wśród planów inwestycyjnych badani wskazywali te związane z ochroną środowiska naturalnego (6,5%) oraz podejmowanie wspólnych działań z inwestorami zagranicznymi (6%). Odpowiedzi te prezentuje tabela nr 13.

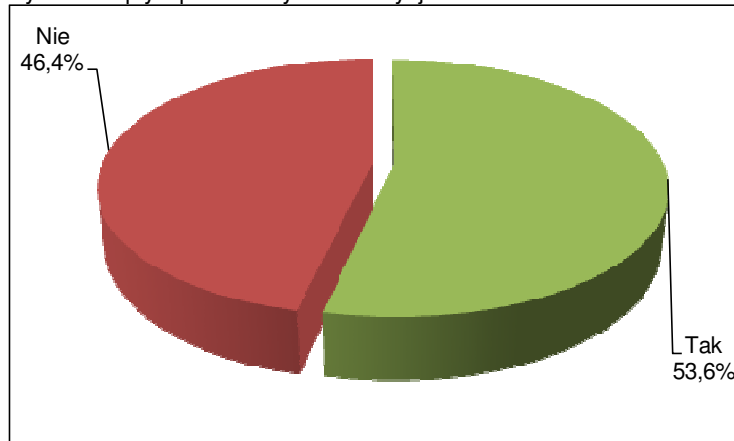
Tabela 13. Rodzaj planowanych inwestycji.

Odpowiedź	%
Zwiększenie dotychczasowych rozmiarów produkcji, działalności handlowej oraz świadczonych usług	33,9%
Rozszerzenie zakresu produkcji, działalności handlowej oraz świadczonych usług	24,4%
Wzrost jakości produkcji i świadczonych usług	19,6%
Wprowadzenie nowych technologii	12,5%
Obniżenie zużycia energii, materiałów i surowców	10,7%
Rozpoczęcie lub zwiększenie eksportu	8,3%
Ochrona środowiska naturalnego	6,5%
Wspólne przedsięwzięcia z firmami zagranicznymi	6,0%
Inne	6,0%



Nadmienić należy jeszcze, że w pod wskazaniem „inne” respondenci podali głównie konkretne rozwiązania inwestycyjne, niezwiązane bezpośrednio z powyższymi wskazaniem. I tak w wypowiedziach badanych znalazły się te dotyczące inwestycji lokalowych (remont, unowocześnianie lokalu, otwarcie nowego), działania prywatyzacyjne, transportowe, związane z działalnością internetową czy np. zakupem samochodu.

Rys. 19. Wpływ planowanych inwestycji na wielkość zatrudnienia.



Osoby, które wskazały na obecność planów inwestycyjnych w przedsiębiorstwie poproszono także o ocenę ich wpływu na wielkość zatrudnienia. **Pogląd, iż planowane inwestycje doprowadzą do wzrostu zatrudnienia prezentuje 53,6% ankietowanych**, co przedstawione zostało na rysunku nr 19.

W kolejnym pytaniu poruszono kwestię przeszkód w procesie realizacji inwestycji. **Na przeszkody inwestycyjne napotyka ponad 44% respondentów, którzy zadeklarowali posiadanie w przedsiębiorstwie planów z tego zakresu.** Wśród podawanych przykładów tychże przeszkód najczęściej wskazywano na:

- Spadek popytu na oferowane produkty/usługi;
- Kryzys gospodarczy;
- Kwestię finansową związaną ze spadkiem obrotów przedsiębiorstwa i trudnościami w pozyskiwaniu środków na planowane inwestycje;
- Biurokrację;
- Dużą konkurencyjność;
- Kwestię upadku Huty Stalowa Wola;
- Brak wykwalifikowanych pracowników, problemy z zatrudnieniem;
- Wysokie koszty utrzymania przedsiębiorstwa.



VII. Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy w Stalowej Woli

Ostatnie z poruszonych podczas badania zagadnień dotyczyło wskazania skali oraz oceny współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Stalowej Woli. Zagadnienia dotyczące współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Stalowej Woli były elementem dyskusji w każdym z wywiadów przeprowadzonych na grupie przedsiębiorców, niezależnie od wcześniejszych deklaracji dotyczących chęci zatrudnienia, planów inwestycyjnych, etc. Wyniki tychże wypowiedzi przedstawiono poniżej.

Obecnie z Powiatowym Urzędem Pracy w Stalowej Woli współpracuje 21,6% badanych. Obrazowo zostało to przedstawione na wykresie zamieszczonym na rysunku dwudziestym.

Rys. 20. Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy w Stalowej Woli.

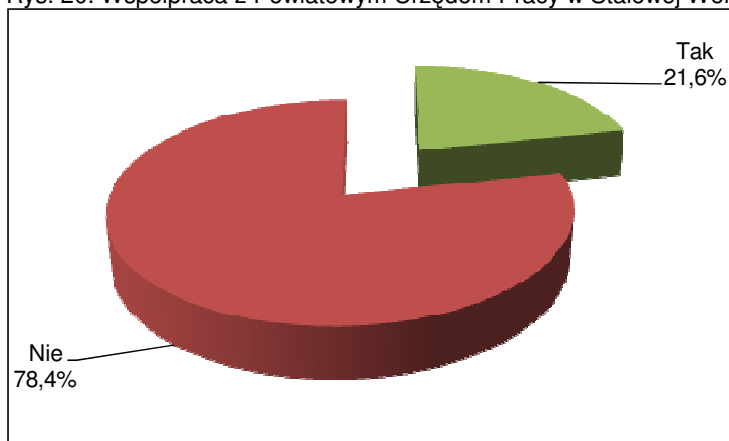


Tabela 14. Formy współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Stalowej Woli.

Odpowiedź	%
Stáže	61,0%
Dofinansowanie do stanowisk pracy	13,0%
Zatrudnianie pracowników skierowanych przez PUP	11,0%
Szkolenia	5,0%
Prace interwencyjne	4,0%
Utworzenie nowych stanowisk pracy	3,0%
Dostęp do oferty pracy	2,0%
Współpraca technologiczna	1,0%

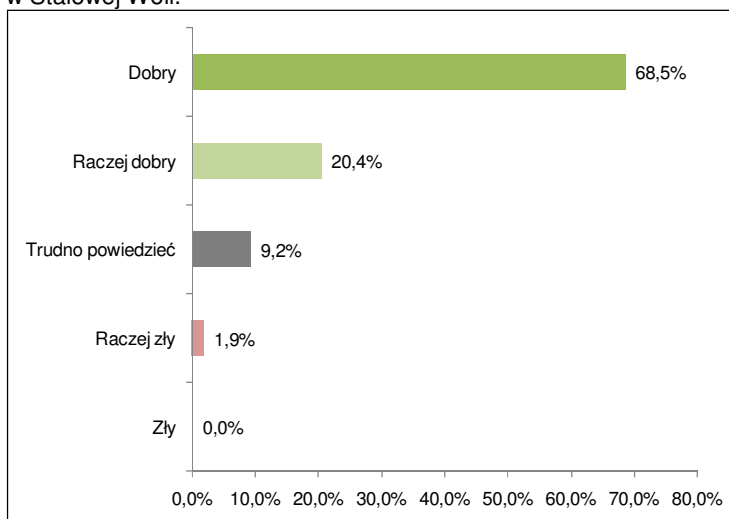
Wśród form współpracy ze stalowowolskim Urzędem Pracy najczęściej pojawiają się staże (blisko dwie trzecie przypadków), a już w dużo mniejszym charakterze dofinansowanie do stanowisk pracy wraz z dotacjami i refundacją kosztów związanych z nowo tworzonymi stanowiskami pracy (łącznie 16%), zatrudnianie pracowników skierowanych przez Urząd Pracy (11%) oraz szkolenia np. związane z kursem prawa jazdy (5%). Poniżej 5%

odpowiedzi otrzymały prace interwencyjne, dobry dostęp do ofert pracy jak też współpraca technologiczna. Wszystkie powyższe wskaźniki przedstawia tabela nr 14.



Na zakończenie wszystkie osoby, które podejmowały w ostatnim czasie lub podejmują obecnie współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Stalowej Woli zapytano o ocenę poziomu tejże współpracy. **Zdecydowana większość badanych (łącznie blisko 89%) współpracę z Urzędem Pracy ocenia pozytywnie (wskazania „dobrze”, „raczej dobrze”).** Na raczej zły poziom tejże współpracy wskazało tylko 1,9% badanych, a nieco

Rys. 21. Ocena poziomu współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Stalowej Woli.



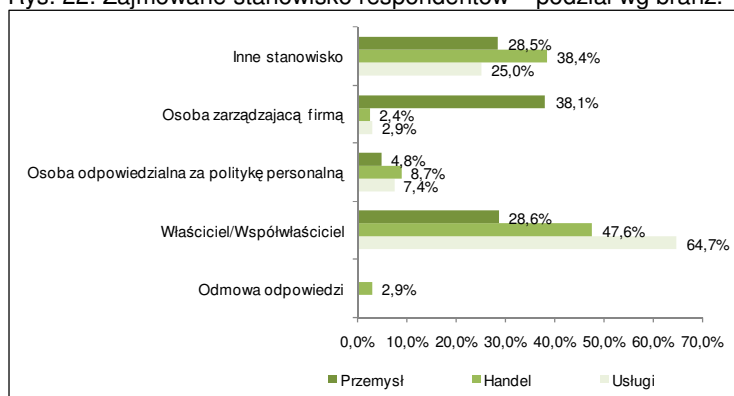
ponad 9% z nich nie potrafiło jednoznacznie określić stopnia zadowolenia. Również wart zauważenia jest fakt, iż odpowiedzi jednoznacznie negatywnie oceniających poziom współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Stalowej Woli nie odnotowano. Powyższe wartości prezentuje rysunek nr 21.



VIII. Szczegółowa charakterystyka przedsiębiorstw w powiecie stalowowl- skim wg branż – handel, usługi, przemysł

Wszystkie przedstawione powyżej kwestie zestawiono także z branżami, które wskazane zostały przez Zleceniodawcę badania jako kluczowe. Charakterystyka ta obejmuje opis przedsiębiorstwa oraz wszystkie prognozy omawiane we wcześniejszych rozdziałach.

Rys. 22. Zajmowane stanowisko respondentów – podział wg branż.

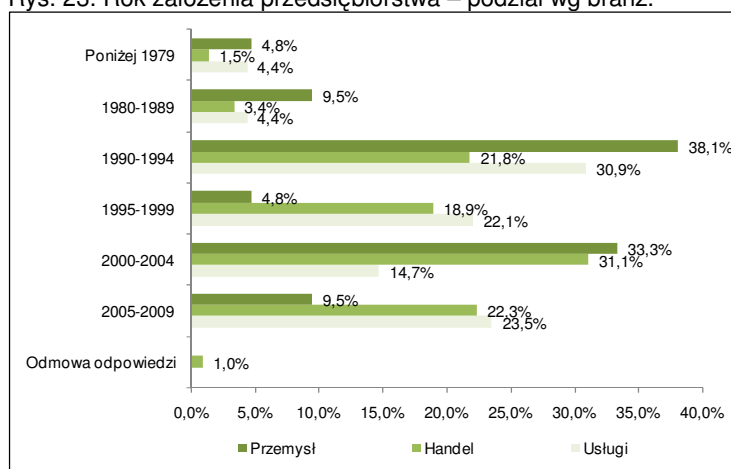


Udział w badaniu, właściciel lub współwłaściciel przedsiębiorstwa najczęściej brał w przypadku branży handlowej (47,6%) oraz usług (64,7%). Wśród reprezentantów gałęzi przemysłowej najczęściej udział w badaniu brała osoba zarządzająca firmą (prezes, dyrektor) – 38,1% odpowiedzi.

Wskazania te prezentuje rysunek nr 22.

Ze względu na rok założenia, w przypadku branży usługowej oraz przemysłowej, przedstawiciele przedsiębiorstw datę jego powstania najczęściej lokowali w przedziałach od 1990 do 1994 roku. Wartości te uzyskały odpowiednio 30,9% oraz 38,1%. W przypadku przedsiębiorstw o profilu handlowym największa liczba badanych deklarowała, iż przedsiębiorstwo powstało w latach 2000-2004 (31,1%). Odpowiedzi te przedstawia rysunek nr 23.

Rys. 23. Rok założenia przedsiębiorstwa – podział wg branż.



W każdej z omawianych branż charakter przedsiębiorstwa to najczęściej osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą. Odpowiedzi takiej udzieliło odpowiednio: **50% badanych dla sektora usługowego, 44,7% dla sektora handlowego oraz 38,1% dla przemysłu.** Wśród pozostałych form działalności w przypadku usług oraz przemysłu najwyższą znalazła się Spółka Cywilna (16,2% i 23,8%), a w przypadku handlu Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (22,3%). Wskaźniki te zobrazowano w tabeli piętnastej.

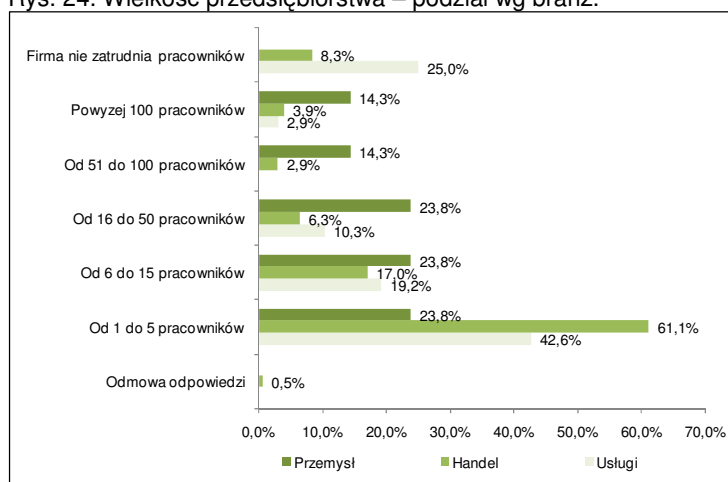


Tabela 15. Forma działalności przedsiębiorstw – podział wg branż.

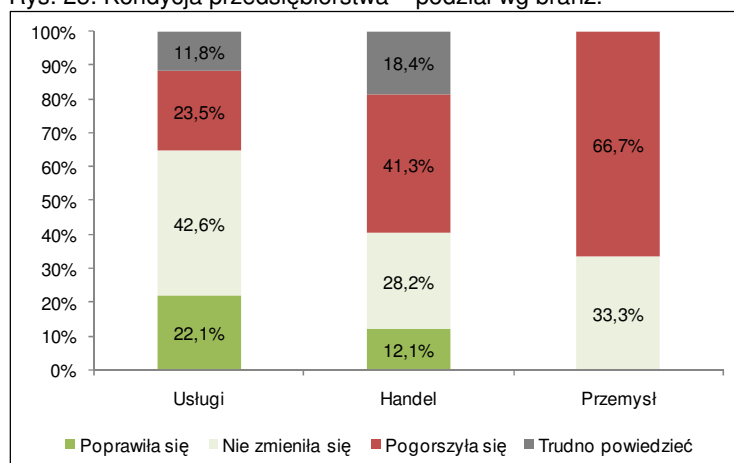
Odpowiedź	Usługi	Handel	Przemysł
Instytucja/Przedsiębiorstwo państwowe	5,9%	0,0%	0,0%
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	50,0%	44,7%	38,1%
P.H.	1,5%	3,9%	0,0%
P.H.U.	0,0%	0,5%	0,0%
S.C.	16,2%	3,8%	23,8%
Sp. akcyjna	7,3%	1,5%	14,3%
Sp.J.	1,5%	14,5%	4,7%
Spółdzielnia	0,0%	1,0%	0,0%
Spółka z o.o.	14,7%	22,3%	14,3%
Odmowa odpowiedzi	2,9%	7,8%	4,8%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

Wskazane branże scharakteryzowano także pod względem wielkości zatrudnienia. **Wielkość od 1 do 5 największą liczbę odpowiedzi uzyskała w przypadku przedsiębiorstw handlowych (61,1%) oraz usługowych (42,6%).** Wielkość zatrudnienia w sektorze przemysłowym była reprezentowana w równym stopniu przez przedsiębiorstwa od 1 do 5 pracowników, od 6 do 15 pracowników oraz 16 do 50 pracowników. Dla każdej z grup liczba odpowiedzi osiągnęła wartość 23,8%. Omawiane dane szczegółowo prezentuje rysunek dwudziesty czwarty.

Rys. 24. Wielkość przedsiębiorstwa – podział wg branż.



Rys. 25. Kondycja przedsiębiorstwa – podział wg branż.



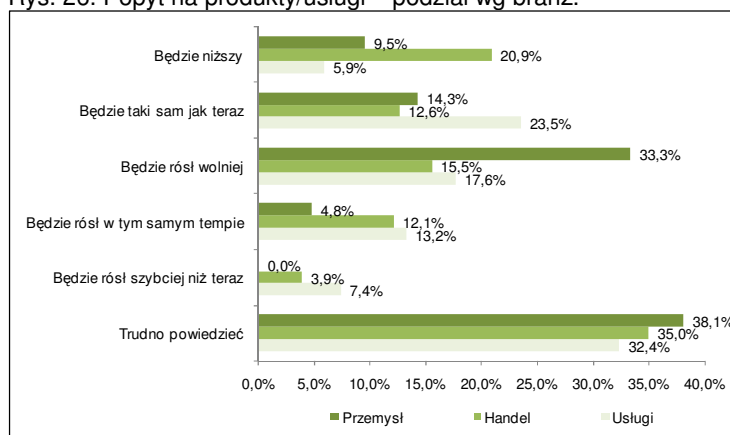
Badane przedsiębiorstwa najczęściej wskazywały na pogorszenie się ich obecnej kondycji. Tylko w przypadku sektora usług najwięcej odpowiedzi uzyskało wskazanie, iż kondycja przedsiębiorstwa pozostała bez zmian – 42,6%. Przy czym odsetek odpowiedzi dla pogorszenia się kondycji był wyższy, aniżeli ten odnotowany w



przypadku jej poprawy. W sektorze usługowym liczba wskazań negatywnych wyniosła ponad 41%, a poprawę kondycji deklarowała nieco ponad jedna dziesiąta badanych. W sektorze przemysłowym pogorszenie kondycji przedsiębiorstwa jest widoczne w jeszcze większym stopniu. Odpowiedzi takiej udzieliło dwie trzecie ankietowanych z tegoż obszaru. Nadmienić należy, iż żadna z osób nie wskazała na poprawę kondycji przedsiębiorstwa w ostatnim roku. Opisaną sytuację przedstawia rysunek nr 25.

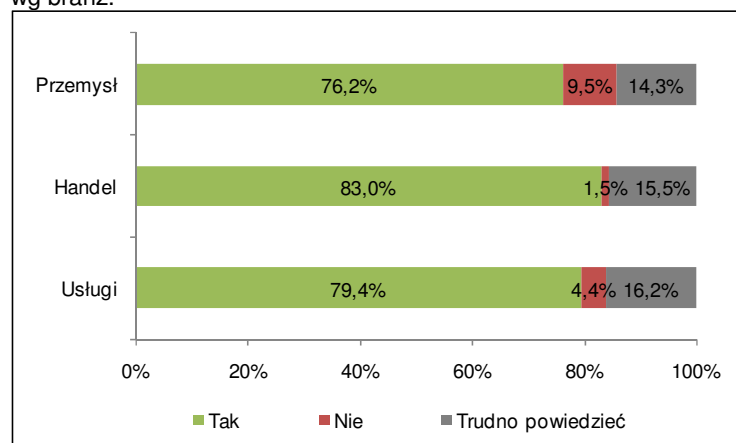
Kolejną omawianą kwestią było zachowanie popytu na wybrane produkty/usługi. Ogólny jego wzrost w sektorze usługowym deklaruje łącznie 38,2% badanych, przy czym największa liczba zwraca uwagę na spadek tempa wzrostu. W sektorze handlowym liczba przedsiębiorstw deklarujących wzrost popytu sięga 31,6%, a

Rys. 26. Popyt na produkty/usługi – podział wg branż.



określając tempo wzrostu najczęściej wskazywano także na jego spadek. Także ponad 38% przedstawicieli przedsiębiorstw przemysłowych wskazywała na wzrost popytu na produkty w najbliższym czasie. Przy czym jedna trzecia ogółu badanych z tego sektora na tempo wolniejsze. Spadek popytu największą wartość (co piąty badany) osiągnął w branży handlowej, a stagnację najczęściej deklarowali przedstawiciele branży usługowej (23,5%). Omawiane wskazania zaprezentowano na rysunku nr 26.

Rys. 27. Wystarczający poziom wykształcenia pracowników – podział wg branż.

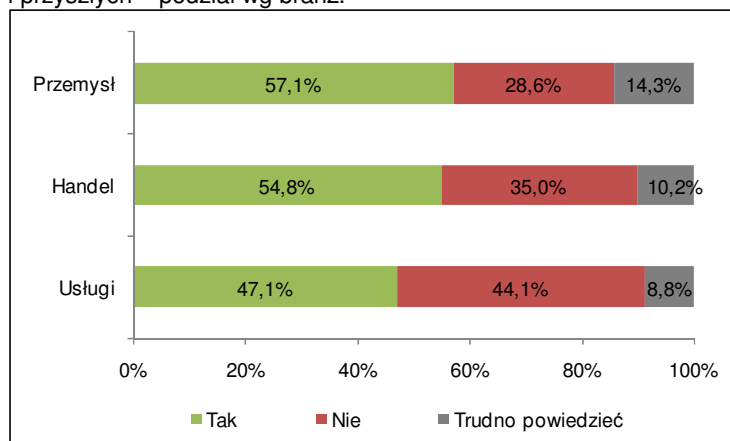


Określając poziom wykształcenia obecnych pracowników najczęściej przedstawiciele wszystkich branż stwierdzili, iż jest on wystarczający. Największy stopień zadowolenia odnotowano dla sektora handlowego. Wskaźnik niezadowolenia najwyższą wartość osiągnął wśród podmiotów przemysłowych – 9,5%. Dane te przedstawia rysunek nr 27.



Z kwestią zadowolenia z obecnego poziomu wykształcenia bezpośrednio związana jest także potrzeba doksztalcania pracowników. **Najwięcej osób zainteresowanych kształceniem pracowników, tak obecnych jak i przyszłych, poprzez szkolenia reprezentowały przedsiębiorstwa przemysłowe (57,1%).** Nieco mniej osób odnotowano w przypadku sektora handlowego (54,8%), a najniższa liczba to przedsiębiorcy z branży usługowej (niepełna połowa badanych). Powyższe odpowiedzi zamieszono na wykresie dwudziestym ósmym.

Rys. 28. Zainteresowanie kształceniem pracowników obecnych i przyszłych – podział wg branż.



Ankietowani z obszaru usług, którzy wyrazili zainteresowanie kształceniem pracowników najczęściej wskazywali na szkolenia usługowe (28,1), informatyczne (25%), językowe (25%) oraz handlowe (21,9%). Przedstawiciele sektora handlowego najczęściej wskazywali na szkolenia związane z profilem działalności (68,1%), marketingu, reklamy (23,9%) i informatyczne (20,4%). W branży przemysłowej wskazania te dotyczyły głównie szkoleń informatycznych (58,3%), spawalniczych (41,7%) oraz marketingu i reklamy (33,3%). Szczegółowo wszystkie wskazania zaprezentowano w tabeli nr 16.

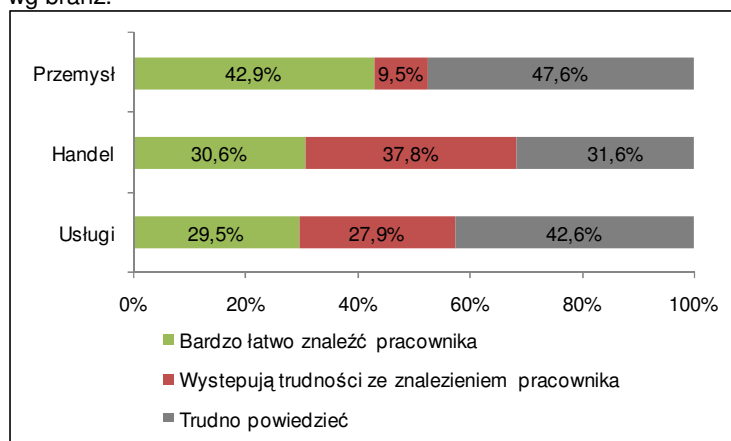
Tabela 16. Zainteresowanie poszczególnymi kierunkami szkoleniowymi – podział wg branż.

Odpowiedź	Usługi	Handel	Przemysł
Usługi	28,1%	8,8%	8,3%
Szkolenia informatyczne	25,0%	20,4%	58,3%
Prawo jazdy	15,6%	8,0%	8,3%
Handel	21,9%	68,1%	16,7%
Obsługa sprzętu ciężkiego	3,1%	1,8%	16,7%
Finanse	12,5%	14,2%	8,3%
Języki obce	25,0%	17,7%	0,0%
W zakresie budownictwa	9,4%	6,2%	0,0%
Marketing, reklama	12,5%	23,9%	33,3%
Administracyjno-biurowe	12,5%	2,7%	8,3%
Kursy magazynowe	0,0%	10,6%	0,0%
Kursy spawalnicze	3,1%	0,0%	41,7%
Inne	12,5%	0,9%	0,0%



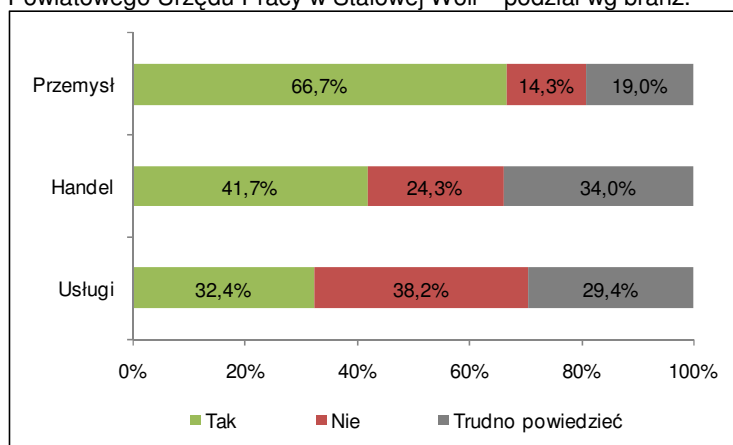
Przedsiębiorców ze wskazanych branż zapytano także o obecną ocenę sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście dostępu do pracownika. **Najłatwiej pracowników znajdują przedsiębiorstwa o profilu przemysłowym – 42,9%.** W pozostałych branżach odsetek ten uplasował się na poziomie około 30%. W przemyśle najniższa liczba respondentów wskazywała

Rys. 29. Dostępność pracowników na lokalnym rynku pracy – podział wg branż.



także na trudności w znalezieniu pracownika – niespełna co dziesiąty badany. Najczęściej, bo w przypadku 37,8% badanych, trudności takie sygnalizowano w sektorze handlowym. Także spora liczba osób, niezależnie od branży, nie potrafiła jednoznacznie określić sytuacji dostępu do pracowników. Największy odsetek dla tej odpowiedzi zanotowano w branży przemysłowej – 47,6%. Omawiane zagadnienie prezentuje rysunek nr 29.

Rys. 30. Zainteresowanie zatrudnieniem pracowników przy wsparciu Powiatowego Urzędu Pracy w Stalowej Woli – podział wg branż.



W związku z powyższym ocenie poddano także kwestię zatrudnienia pracowników przy wsparciu Powiatowego Urzędu Pracy w Stalowej Woli. **Najczęściej zatrudnienie przy wsparciu Urzędu Pracy deklarują przedsiębiorstwa przemysłowe – dwie trzecie przypadków. Najniższy wskaźnik twierdzących odpowiedzi odnotowano dla podmiotów usługowych**

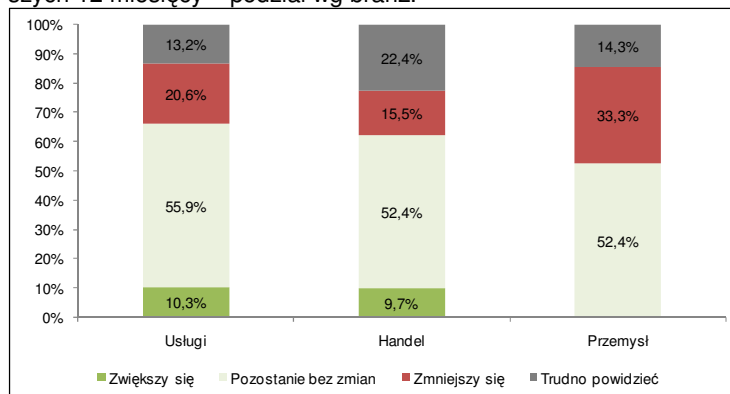
(32,4%). W branży usługowej także największa liczba respondentów była negatywnie nastawiona do kwestii zatrudnienia pracowników przy wsparciu Powiatowego Urzędu Pracy w Stalowej Woli. Dla handlu oraz przemysłu wskaźnik ten wyniósł odpowiednio 24,3% i 14,3%. Dane te prezentuje rysunek nr 30.



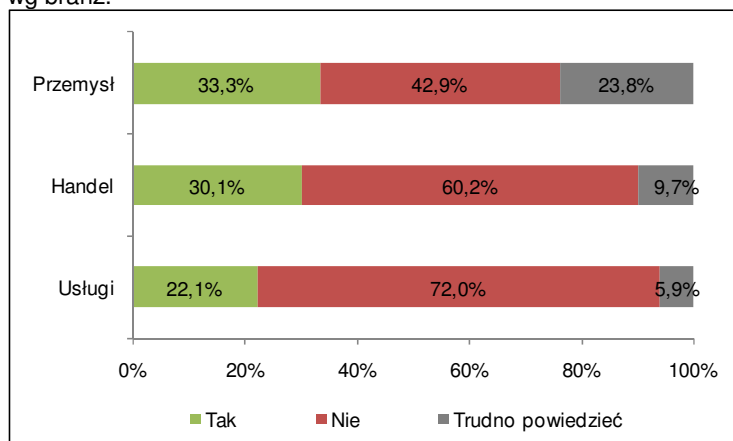
Reprezentanci przedsiębiorstw starali się także określić jak kształtować się będzie zatrudnienie w firmie w najbliższym czasie. **Najczęściej wskazywano, iż wielkość zatrudnienia pozostanie bez zmian – ponad połowa odpowiedzi w każdej z omawianych branż.** Co dziesiąty badany z branży usługowej oraz handlowej deklaruje także wzrost

zatrudnienia w najbliższym czasie. Wśród przedsiębiorstw przemysłowych deklaracji takiej nie odnotowano. Z kolei na zmniejszenie się wielkości zatrudnienia wskazywał co trzeci badany przedsiębiorca z branży przemysłowej. W przypadku usług wielkość ta wyniosła 20,6%, a najniższe wskazanie odnotowano dla sektora handlowego – 15,5% odpowiedzi. Zależności te zaprezentowano na rysunku nr 31.

Rys. 31. Wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwie w ciągu najbliższych 12 miesięcy – podział wg branż.



Rys. 32. Poszukiwanie pracowników w najbliższym czasie – podział wg branż.



Na zamiar prowadzenia czynności zmierzających do poszukiwania pracowników wskazywali najczęściej przedsiębiorcy przemysłowi – jedna trzecia przypadków. Handel i usługi otrzymały odpowiednio 30,1% i 22,1%. Najczęściej jednak osoby negatywnie wypowiedziały się w kwestii poszukiwania pracowników. Najwyższą wartość odpowiedź ta uzyskała w branży

usługowej (72%). Wartości te przedstawia wykres zamieszczony na rysunku nr 32. W tym miejscu dopytano także o osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Najczęściej (47,4% odpowiedzi) pozytywnie do zatrudniania tego typu osób podchodzili przedstawiciele branży usługowej. Handel oraz przemysł uzyskały odpowiednio 32,9% i 25%. Z kolei negatywnie w tej kwestii wypowiedziały się osoby reprezentujące branżę handlową – blisko co piąty badany. Określono również wykształcenie poszukiwanych osób. W sektorach: usługowym i przemysłowym, najczęściej poszukuje się osób z wykształceniem zawodowym i średnim. Wśród poszukiwanych kompetencji tak podstawowych jak i dodatkowych najczęściej podawano te wskazane w ujęciu ogólnym, niezależnie od branży. Warto jednak nadmienić, iż wśród podmiotów przemysłowych najbardziej poszukiwane umiejętności to m.in. umiejętności spawalnicze oraz związane z obsługą sprzętów biurowych oraz maszyn (np. wózki widłowe). Wśród usług i handlu dominują umiejętności sprze-



dażowe oraz związane z szeroko pojętą obsługą klienta (np. obsługa kas fiskalnych). Trendy te znalazły odbicie w poszukiwanych przez badane przedsiębiorstwa zawodach, których listę zamieszczono poniżej.

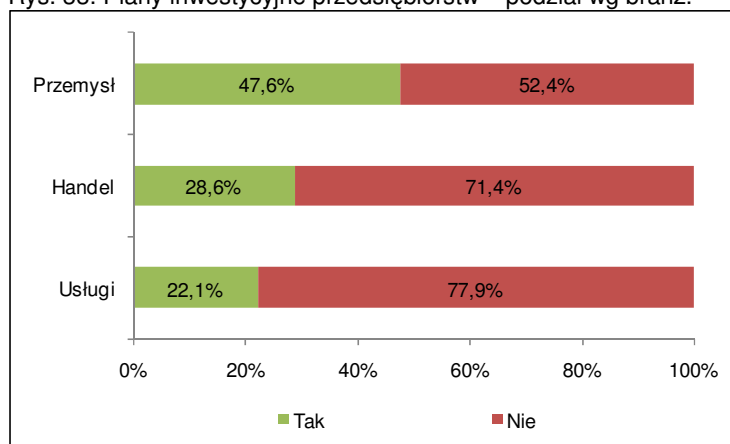
Wśród poszukiwanych przez pracodawców zawodów znalazły się m.in.:

- Branża handlowa – sprzedawca (ponad połowa przypadków), przedstawiciel handlowy, handlowiec, informatyk, kasjer, serwisant oraz pracownik obsługi klienta;
- Branża usługowa – hydraulik, kierowca, przedstawiciel handlowy, elektryk, elektronik, szwaczka/krawcowa, sprzątaczkę, pracownik ochrony oraz pracownik fizyczny;
- Branża przemysłowa – spawacz (około 40% wskazań), frezer, operator maszyn, sprzedawca, monter oraz pracownik ochrony.

W kolejnej części pod kątem branż omówiono także kwestię obecnie zaplanowanej redukcji zatrudnienia. Odsetek przedsiębiorstw, które takową zaplanowały w ogólnym ujęciu był niski. We wskazanych branżach najwyższą wartość odnotowano dla sektora przemysłowego – ponad 14%. W pozostałych wybranych branżach odsetek ten oscylował pomiędzy 5%-8%. Niepokojąca jest z kolei wielkość planowanej redukcji. Przejawiające się w obszarze przemysłowym wielkości ponad stu etatów mogą mieć bardzo negatywny wpływ na lokalny rynek pracy, co zostało już ukazane we wcześniejszych rozdziałach niniejszego raportu. Wśród powodów redukcji zatrudnienia w sektorze przemysłowym dominuje kryzys, zła kondycja firmy i spadek zapotrzebowania na produkowane dobra, w sektorze handlowym to głównie spadek sprzedaży, również gorsza kondycja przedsiębiorstwa i problemy finansowe, a w ostatnim z omawianych sektorów – usługi – powodem redukcji zatrudnienia są także problemy finansowe przedsiębiorstwa oraz spadek zamówień i widomo jego likwidacji.

Charakterystyce wg wybranych branż podlegają także plany inwestycyjne przedsiębiorstw. **Najwyższy wskaźnik planowanych inwestycji odnotowano w sektorze przemysłowym – 47,6%.** W sektorach handlowych i usługowych obecność planów inwestycyjnych wskazywało odpowiednio 28,6% oraz 22,1%. Wskazania te prezentuje

Rys. 33. Plany inwestycyjne przedsiębiorstw – podział wg branż.



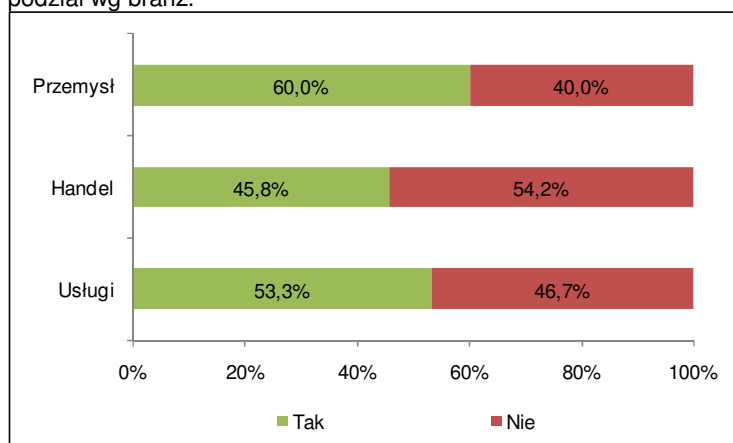
rysunek nr 33. **Planowane inwestycje w każdej z badanych branż dotyczą przede wszystkim zwiększenia wielkości i jakości produkcji, obniżenia zużycia energii, zwiększenia eksportu, wprowadzenia nowych technologii oraz ochrony środowiska. Z kolei wśród najpoważniej-**



szych przeszkód niepodejmowania inwestycji przejawiają się przede wszystkim problemy finansowe, ale także obecności kryzysu, biurokracja czy też spadek popytu. W małych przedsiębiorstwach (głównie handlowych i usługowych) wskazywano także na wzrost konkurencyjności czy wysokie koszty utrzymania. W przedsiębiorstwach przemysłowych dodatkowo pojawia się kwestia problemów z kontrahentami. W ogólnym ujęciu branżowym najczęściej na przeszkody napotykały przedsiębiorstwa handlowe i usługowe (częściej niż w co drugim przypadku).

W przypadku obszaru przemysłowego skala ta osiągnęła nieco ponad 38% odpowiedzi.

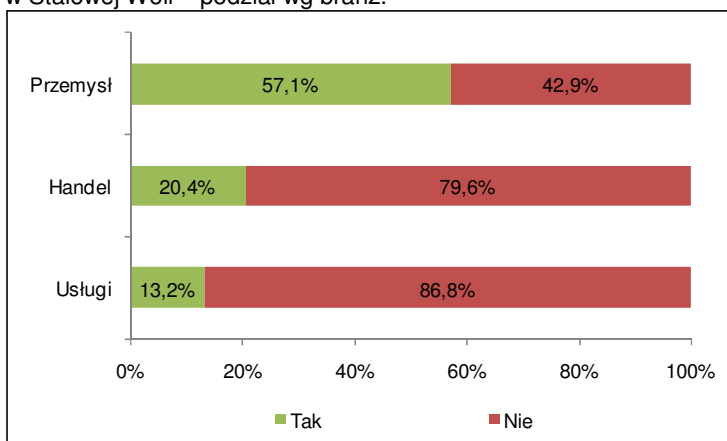
Rys. 34. Planowane inwestycje a kwestia wzrostu zatrudnienia – podział wg branż.



Wśród podmiotów deklarujących wpływ planowanych inwestycji na wzrost zatrudnienia dominują przedsiębiorstwa przemysłowe – 60%. W sektorze usług i handlowym wartości te osiągnęły poziom odpowiednio 53,3% oraz 45,8%. Dane te obrazuje rysunek nr 34.

Ostatnia z omawianych kwestii dotyczyła współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Stalowej Woli przedstawicieli wybranych sektorów przedsiębiorczości. **Największa liczba badanych deklarująca współpracę z Urzędem Pracy pochodziła z sektora przemysłowego (57,1%).** W sektorze handlowym odsetek ten wyniósł 20,4% a usługowym 13,2%. Wskazania te

Rys. 35. Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy w Stalowej Woli – podział wg branż.



zaprezentowano na rysunku nr 35. Wśród form współpracy, niezależnie od branży dominują staże, dofinansowanie do nowotworzonych stanowisk czy też zatrudnienia bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy. **Ocena tej współpracy najczęściej jest dobra oraz raczej dobra.** W przypadku usług nie zaobserwowano innych odpowiedzi. W sektorze przemysłu odpowiedzi te przyjęły najniższe wartości (ocena dobra – 50%, raczej dobra – 41,7%) chociaż i tak ogólnie bardzo wysokie. W każdej z wymienionych branż nie zanotowano odpowiedzi negatywnie oceniających współpracę z omawianym urzędem.



Podsumowanie – podstawowe wnioski i rekomendacje

Informacje zawarte w powyższych rozdziałach składają się na kompletny obraz przedsiębiorczości przedstawiony pod kątem zachowań na lokalnym rynku pracy. Raport wynikowy umożliwia także ocenę potencjału powiatu stalowowolskiego i jego charakterystykę na podstawie dokonanej analizy danych zastanych. Przedsiębiorczość w powiecie stalowowolskim cechuje obecność mikro i małych przedsiębiorstw. Tendencja ta obserwowana jest w całym kraju. Podobne zależności występują, jeśli chodzi o pole działania (sektor handlowo-usługowy) oraz wielkość zatrudnienia nieprzekraczającą kilku (poniżej 9) osób. **Stalowa Wola jest również miejscem, w którym wpływ na rozwój omawianych obszarów ma obecność Huty Stalowa Wola. Podmiot ten w dużym stopniu warunkuje sytuację na lokalnym rynku pracy, tak pod kątem zachowań w obszarze przedsiębiorczości, jak też dynamikę zmian w liczbie osób bezrobotnych.** Wskazana powyżej struktura przedsiębiorczości w powiecie warunkuje również zapotrzebowanie na pracowników. Chęć zatrudnienia deklaruje blisko jedna trzecia przedsiębiorców, również przy wsparciu Powiatowego Urzędu Pracy w Stalowej Woli

Na podstawie informacji dotyczących działalności przedsiębiorstwa określono również jego obecną pozycję na rynku. **Zdaniem największej liczby ankietowanych kondycja firmy nie zmieni się w najbliższym czasie. Niepokojący jest jednak fakt, iż blisko jedna trzecia badanych wskazuje na pogorszenie się kondycji własnego przedsiębiorstwa.** Popyt na usługi/produkty zdaniem 37% respondentów będzie rósł, choć w tempie zróżnicowanym.

Badane podmioty scharakteryzowano także pod kątem oceny zasobów rynku pracy w powiecie stalowowolskim. **W opinii 36% przedsiębiorców występują kłopoty z pozyskaniem pracowników na lokalnym rynku pracy.** Respondenci, omawiając najbardziej poszukiwane kompetencje, w większości wskazywali na prawo jazdy, obsługę kas fiskalnych, umiejętność obsługi komputera czy też znajomość technik sprzedażowych. Wśród predyspozycji dodatkowych wymieniane był m.in. komunikatywność, odporność na stres, zdolność szybkiego uczenia się, znajomość branży, motywacja do pracy, wysoka kultura osobista, dobra organizacja pracy i dyspozycyjność.

Analiza prognoz zatrudnienia w powiecie stalowowolskim wskazuje, że **zawody najbardziej deficytowe i obecnie poszukiwane związane są z pośrednią oraz bezpośrednią obsługą klienta (głównie sprzedawca, kasjer), pracami techniczno-zawodowymi (również fizycznymi), gastronomicznymi oraz pracownikami umysłowymi (księgowość, finanse).** W tym miejscu nadmienić należy, iż w przypadku zawodów związanych z obsługą klienta, jak np. sprzedawca, popularność wskazań nie wynika często z potrzeb pracodawców do utworzenia stałych miejsc pracy, lecz ze specyfiki tegoż stanowiska (duża rotacja osób).

Dodatkowo, (choć już obecnie można stwierdzić niedobór pracowników w tym kierunku) najprawdopodobniej **wzrośnie zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników fizycz-**



no-technicznych. Jest to skorelowane z rozwojem infrastruktury na terenie całego kraju, co spowodowane jest mającym nastąpić wzrostem koniunktury w związku z organizacją przez Polskę i Ukrainę Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej „Euro 2012”.

Ocenie badanych poddano także obecny poziom wykształcenia pracowników. W znaczącej większości wskazania były pozytywne. Przedsiębiorcy nie wykluczają jednak zainteresowania podniesieniem kwalifikacji dla pracowników obecnych oraz planowanych do zatrudnienia. Wśród kierunków szkoleniowych przeważają te dotyczące handlu, informatyki, marketingu i reklamy oraz języków obcych. Jeśli szkolenia takie zostałyby przez Urząd Pracy wdrożone, to przedsiębiorcy powinni aktywnie monitorować ten proces. **Szkoleniom towarzyszyć winna akcja informacyjna dla przedsiębiorców oraz konferencje panelowe inicjowane przez instytucje lokalnego rynku pracy z przedstawicielami podmiotów gospodarczych.** Ważne jest, aby przedsiębiorcy znali strategię aktywizacji zawodowej osób niepracujących, jak też przeciwdziałania bezrobociu i brali ją pod uwagę przy planowaniu zatrudnienia nowych pracowników. W przyszłości działania takie powinny owocować spadkiem bezrobocia w powiecie (dostosowanie siły do potrzeb).

Również łagodzenie skutków bezrobocia powinno odbywać się na różnych płaszczyznach, co obecnie jest już realizowane. W głównej mierze rzecz dotyczy:

- Staży absolwenckich;
- Szkoleń/kursów zawodowych;
- Dofinansowania do nowotworzonych miejsc pracy.

Wyżej wymienione wskazania, dodatkowo wzbogacone o pracowników interwencyjnych stanowią także najbardziej pożądane przez przedsiębiorców formy współpracy. Respondenci nie wykluczają również zatrudnienia osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Gotowość taką wyraziło ponad 43% z nich.

Niejednoznacznie ocenić należy także **aspekt redukcji zatrudnienia** wśród przedsiębiorstw z terenu badanego powiatu. Z jednej strony **pozytywnym jest fakt, iż proces ten przewiduje znikoma liczba podmiotów** i najczęściej sygnalizowana liczba osób nie przekracza dwóch pracowników, jednak występujące jednostkowo w wypowiedziach badanych **wskazania przewidujące redukcję zatrudnienia w dużych przedsiębiorstwach**, (zwolnienia obejmujące ponad 50 osób) mogą mieć w przyszłości silny wpływ na wzrost poziomu stopy bezrobocia w powiecie. Na zjawisko to Powiatowy Urząd Pracy w Stalowej Woli winien zwrócić szczególną uwagę. Wpływ na decyzje związane z redukcją zatrudnienia mają najczęściej kwestia finansowa oraz spadek popytu na oferowane produkty/usługi. Nie należy także bagatelizować wpływu kryzysu gospodarczego (zapoczątkowanego w 2008 roku), który w szczególności dotyka przedsiębiorstwa zatrudniające większą liczbę pracowników.

Poprawy obecnej sytuacji na lokalnym rynku jedna trzecia przedstawicieli tego środowiska upatruje także w inwestycjach podejmowanych w ramach rozwoju przedsiębiorstwa. **Inwestycje**



te związane są w największym stopniu ze zwiększeniem dotychczasowych rozmiarów produkcji, działalności handlowej czy też świadczonych usług. W ponad połowie badanych przypadków, zdaniem badanych rozwój inwestycyjny przedsiębiorstwa owocować ma wzrostem zatrudnienia. Ważne jest również, aby nie tworzyć przeszkód utrudniających lub uniemożliwiających podjęcie tychże inwestycji. Czynniki takie jak biurokracja czy szeroko rozumiana indolencja urzędnicza wymieniane są jednak na dalszych miejscach. **Głównym zagrożeniem dla planowanych inwestycji są omawiane już wcześniej negatywne aspekty charakteryzujące obecną sytuację w sektorze przedsiębiorczości.** Najczęściej jest to spadek popytu, gorsza kondycja finansowa przedsiębiorstwa oraz echo kryzysu gospodarczego.



Spis rysunków

Rys. 1. Zmiany w liczbie mieszkańców powiatu.....	7
Rys. 2. Dynamika zmian w liczbie zarejestrowanych podmiotów gospodarki narodowej.....	8
Rys. 3. Dynamika zmian w liczbie zarejestrowanych podmiotów gospodarki narodowej sektora prywatnego.....	8
Rys. 4. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w latach 2004-2009.....	10
Rys. 5. Dynamika zmian stopy bezrobocia rejestrowanego w latach 2004-2009.....	11
Rys. 6. Liczba pracowników w badanych przedsiębiorstwach.....	15
Rys. 7. Obszar działalności przedsiębiorstw.....	16
Rys. 8. Kondycja przedsiębiorstwa w ostatnich 12 miesiącach.....	18
Rys. 9. Zadowolenie z poziomu wykształcenia pracowników.....	19
Rys. 10. Zainteresowanie szkoleniami dla pracowników.....	19
Rys. 11. Trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników.....	21
Rys. 12. Prognozy zatrudnienia.....	21
Rys. 13. Planowane poszukiwanie pracowników.....	22
Rys. 14. Gotowość do zatrudnienia osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	22
Rys. 15. Poziom wykształcenia potencjalnych pracowników.....	23
Rys. 16. Podstawowe kompetencje poszukiwane na lokalnym rynku pracy.....	24
Rys. 17. Redukcja zatrudnienia w przedsiębiorstwie.....	26
Rys. 18. Obecność planów inwestycyjnych.....	27
Rys. 19. Wpływ planowanych inwestycji na wielkość zatrudnienia.....	28
Rys. 20. Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy w Stalowej Woli.....	29
Rys. 21. Ocena poziomu współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Stalowej Woli.....	30
Rys. 22. Zajmowane stanowisko respondentów – podział wg branż.....	31
Rys. 23. Rok założenia przedsiębiorstwa – podział wg branż.....	31
Rys. 24. Wielkość przedsiębiorstwa – podział wg branż.....	32
Rys. 25. Kondycja przedsiębiorstwa – podział wg branż.....	32
Rys. 26. Popyt na produkty/usługi – podział wg branż.....	33
Rys. 27. Wystarczający poziom wykształcenia pracowników – podział wg branż.....	33
Rys. 28. Zainteresowanie kształceniem pracowników obecnych i przyszłych – podział wg branż.....	34
Rys. 29. Dostępność pracowników na lokalnym rynku pracy – podział wg branż.....	35
Rys. 30. Zainteresowanie zatrudnieniem pracowników przy wsparciu Powiatowego Urzędu Pracy w Stalowej Woli – podział wg branż.....	35
Rys. 31. Wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwie w ciągu najbliższych 12 miesięcy – podział wg branż.....	36
Rys. 32. Poszukiwanie pracowników w najbliższym czasie – podział wg branż.....	36
Rys. 33. Plany inwestycyjne przedsiębiorstw – podział wg branż.....	37
Rys. 34. Planowane inwestycje a kwestia wzrostu zatrudnienia – podział wg branż.....	38
Rys. 35. Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy w Stalowej Woli – podział wg branż.....	38



Spis tabel

Tabela 1. Rozkład ludności w gminach powiatu.....	6
Tabela 2. Zmiany w strukturze wiekowej ludności powiatu.....	7
Tabela 3. Podmioty gospodarki narodowej w podziale ze względu na sekcję PKD.	9
Tabela 4. Przedsiębiorstwa według klas wielkości.....	9
Tabela 5. Bezrobotni w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	12
Tabela 6. Funkcja reprezentanta przedsiębiorstwa.....	13
Tabela 7. Forma prowadzonej działalności.....	14
Tabela 8. Rok założenia przedsiębiorstwa.....	14
Tabela 9. Główne obszary działalności przedsiębiorstw z sektora handlu i usług.....	17
Tabela 10. Prognozowane zachowanie popytu.....	18
Tabela 11. Proponowane kierunki szkoleniowe.....	20
Tabela 12. Dodatkowe kompetencje poszukiwane na lokalnym rynku pracy.....	24
Tabela 13. Rodzaj planowanych inwestycji.....	27
Tabela 14. Formy współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Stalowej Woli.....	29
Tabela 15. Forma działalności przedsiębiorstw – podział wg branż.....	32
Tabela 16. Zainteresowanie poszczególnymi kierunkami szkoleniowymi – podział wg branż.....	34

Dodatkowe zestawienia tabelaryczne

Szczegółowa analiza przedsiębiorstw wg wielkości zatrudnienia – powiat stalowowolski.....	48
Charakterystyka osób niepodjemujących zatrudnienia – powiat stalowowolski.....	50



Załącznik nr 1 – Kwestionariusz badawczy

1. Pana/Pani stanowisko/funkcja w przedsiębiorstwie

(Prowadzimy rozmowę tylko z osobami kadry kierowniczej, zarządzającej)

1. Właściciel lub współwłaściciel firmy
2. Osoba zarządzająca firmą/instytucją (prezes, dyrektor) lub jego bezpośredni zastępca
3. Osoba odpowiedzialna za politykę personalną firmy, np. dyrektor działu personalnego, działu kadr.

2. Rok założenia przedsiębiorstwa

.....

3. Jaka jest forma prawna Pani/Pana przedsiębiorstwa?

.....

4. Miasto/gmina, w której znajduje się siedziba przedsiębiorstwa

.....

5. Ilu pracowników jest obecnie zatrudnionych w Pani/Pana firmie?

1. Od 1 do 5 pracowników
2. Od 6 do 15 pracowników
3. Od 16 do 50 pracowników
4. Od 51 do 100 pracowników
5. Powyżej 100 pracowników
6. Przedsiębiorstwo nie zatrudnia pracowników

6. Na jakim polu (branża) działa Pani/Pana firma?

1. Edukacja
2. Gastronomia
3. Rolnictwo i leśnictwo
4. Organizacje i stowarzyszenia
5. Przemysł (jaki?)
6. Branża motoryzacyjna
7. Zdrowie
8. Sztuka
9. Budownictwo mieszkaniowe
10. Finanse
11. Handel (jaki)
12. Nieruchomości
13. Podróże
14. Rozrywka i kultura
15. Służba zdrowia
16. Sprawy publiczne i socjalne
17. Usługi, jakie?

7. Kondycja Pani/Pana firmy w porównaniu do jej sytuacji sprzed roku (12 miesięcy):

1. Poprawiła się
2. Nie zmieniła się
3. Pogorszyła się
4. Trudno powiedzieć

8. Popyt na produkty/usługi oferowane przez Pani/Pana firmę w ciągu najbliższego roku (12 miesięcy):

1. Będzie rósł szybciej niż teraz
2. Będzie rósł w tym samym tempie
3. Będzie rósł wolniej
4. Będzie taki sam jak teraz
5. Będzie niższy
6. Trudno powiedzieć



9. Czy obecny poziom wykształcenia/umiejętności pracowników jest zadowalający?

1. TAK
2. NIE
3. Trudno powiedzieć

10. Czy Pani/Pana firma jest zainteresowana kształceniem pracowników/podnoszeniem ich kwalifikacji poprzez szkolenia?

1. TAK
2. NIE (do pyt. 12)
3. Trudno powiedzieć (do pyt. 12)

11. Proszę wskazać kierunki, w jakich Pani/Pana firma chciałaby dokształcać swoich pracowników (maksymalnie 3 odpowiedzi)

1. W zakresie usług (krawiec, szwacz, fryzjer etc.), jakie?
2. Szkolenia informatyczne
3. Prawo jazdy, kat.
4. W zakresie handlu
5. Obsługa sprzętu ciężkiego
6. W zakresie finansów
7. Języki obce
8. W zakresie budownictwa
9. W zakresie marketingu i reklamy
10. W zakresie administracyjno biurowym
11. Kursy magazynowe
12. Kursy spawalnicze
13. Inne, jakie?

12. Jak Pani/Pan ocenia w chwili obecnej sytuację na lokalnym rynku pracy? Czy łatwo jest znaleźć pracownika do firm takich jak Pani/Pana?

1. Bardzo łatwo, nie ma z tym problemu
2. Są trudności ze znalezieniem pracowników
3. Trudno powiedzieć

13. Czy Pani/Pana firma zatrudniłaby więcej pracowników gdyby otrzymała wsparcie ze strony lokalnych instytucji rynku pracy?

1. TAK
2. NIE
3. Trudno powiedzieć

14. Biorąc pod uwagę pracowników odchodzących i przyjmowanych, czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy, Pani/Pana zdaniem, liczba pracowników w firmie:

1. Zwiększy się
2. Pozostanie bez zmian
3. Zmniejszy się
4. Trudno powiedzieć

15. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Pani/Pana przedsiębiorstwo zamierza poszukiwać pracowników?

1. TAK
2. NIE (do pyt. 21)
3. Trudno powiedzieć (do pyt. 16)

16. Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo byłoby/jest zainteresowane zatrudnieniem osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy?*

1. TAK
2. NIE
3. Trudno powiedzieć

17. Na jakie stanowisko Pani/Pana firma poszukuje pracowników?

1.
2.
3.



18. Osoby z jakim wykształceniem są poszukiwane na to/te stanowisko/stanowiska (max. 3 odpowiedzi)?

1. Podstawowe
2. Zawodowe
3. Średnie
4. Wyższe zawodowe (licencjat)
5. Inżynierskie
6. Wyższe magisterskie lub lekarskie

19. Jakie podstawowe umiejętności powinien posiadać kandydat na to stanowisko (max. 3 odpowiedzi)?

1. Znajomość języków obcych
2. Prawo jazdy
3. Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem, jakie?
4. Obsługa kas fiskalnych
5. Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii i finansów
6. Umiejętność obsługi komputera
7. Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej
8. Umiejętność obsługi urządzeń biurowych
9. Obsługa wózków widłowych
10. Umiejętności z zakresu budownictwa
11. Umiejętności z zakresu usług (krawiec, szwacz, fryzjer etc.)
12. Umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz, etc)
13. Obsługa sprzętu ciężkiego
14. Umiejętności spawalnicze, jakie (metoda)?
15. Inne, jakie?

20. Jakie dodatkowe umiejętności powinni posiadać kandydaci na to/te stanowisko/stanowiska (max. 3 odpowiedzi)?

1. Zdolność szybkiego uczenia się/podnoszenia kwalifikacji
2. Odporność na stres
3. Komunikatywność
4. Zdolności manualne
5. Motywacja do pracy
6. Myślenie analityczne i syntetyczne
7. Dyspozycyjność
8. Umiejętność dobrej organizacji pracy
9. Wysoki poziom kultury osobistej
10. Kreatywność, innowacyjność, pomysłowość
11. Znajomość branży
12. Odpowiedzialność i profesjonalizm
13. Inne, jakie?

21. Czy przewiduje Pani/Pan redukcję zatrudnienia w swoim przedsiębiorstwie?

1. TAK

Charakterystyka:

1. Proszę podać liczbę osób mogących stracić pracę lub już faktycznie zwolnionych:

.....

2. Proszę podać powód redukcji zatrudnienia:

.....

2. NIE

22. Czy Pani/Pana firma planuje obecnie jakies inwestycje?

1. TAK

RODZAJ:

1. Zwiększenie dotychczasowych rozmiarów produkcji, działalności handlowej oraz świadczonych usług
2. Rozszerzenie zakresu produkcji, działalności handlowej oraz świadczonych usług
3. Wprowadzenie nowych technologii
4. Ochrona środowiska naturalnego



5. Obniżenie zużycia energii, materiałów i surowców
 6. Wzrost jakości produkcji i świadczonych usług
 7. Rozpoczęcie lub zwiększenie eksportu
 8. Wspólne przedsięwzięcia z firmami zagranicznymi
 9. Inne, jakie?
-

2. NIE (do pyt. 24)

23. Czy inwestycje te doprowadzą do zwiększenia zatrudnienia w Pani/Pana firmie?

1. TAK
2. NIE

24. Jaką najpoważniejszą przeszkodę napotyka Pani/Pana firma w procesie rozwoju?

1.
.....
2. Firma nie napotyka przeszkód

25. Czy obecnie Pani/Pana firma współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy w Stalowej Woli?

1. TAK
2. NIE (koniec wywiadu)

26. Jaka jest forma w/w współpracy?

.....

27. Jaki jest poziom zadowolenia z w/w współpracą?

1. Dobry
2. Raczej dobry
3. Trudno powiedzieć
4. Raczej zły
5. Zły

*Osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy wg art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy to:

- 1) osoby bezrobotne do 25 roku życia,
- 2) osoby bezrobotne długotrwale,
- 3) osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia,
- 4) osoby bezrobotne bez kwalifikacji zawodowych,
- 5) osoby bezrobotne samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia,
- 6) osoby bezrobotne niepełnosprawne



Załącznik nr 2 – Dodatkowe zestawienia tabelaryczne

Szczegółowa analiza przedsiębiorstw wg wielkości zatrudnienia – powiat stalowowolski.

Liczba pracowników zatrudnionych w firmie:	Od 1 do 5	Od 6 do 10	Od 16 do 50	Od 51 o 100	Powyżej 100	Przedsiębiorstwo nie zatrudnia pracowników
Kondycja Pani/Pana firmy w porównaniu do jej sytuacji sprzed roku (12 miesięcy):						
Poprawiła się	18,1%	21,2%	16,1%	28,6%	15,0%	13,0%
Nie zmieniła się	30,9%	39,0%	37,5%	21,4%	35,0%	41,3%
Pogorszyła się	34,5%	29,2%	41,1%	42,9%	30,0%	26,1%
Trudno powiedzieć	16,5%	10,6%	5,3%	7,1%	20,0%	19,6%
Popyt na produkty/usługi oferowane przez Pani/Pana firmę w ciągu najbliższego roku (12 miesięcy):						
Będzie rósł szybciej niż teraz	8,4%	11,5%	7,1%	7,1%	0,0%	6,5%
Będzie rósł w tym samym tempie	12,9%	15,9%	16,1%	21,4%	25,0%	6,5%
Będzie rósł wolniej	14,5%	12,4%	16,1%	14,3%	20,0%	13,0%
Będzie taki sam jak teraz	15,7%	24,8%	7,1%	28,6%	10,0%	32,6%
Będzie niższy	18,9%	11,5%	12,5%	7,1%	5,0%	13,0%
Trudno powiedzieć	29,6%	23,9%	41,1%	21,5%	40,0%	28,4%
Będzie rósł szybciej niż teraz	8,4%	11,5%	7,1%	7,1%	0,0%	6,5%
Czy obecny poziom wykształcenia / umiejętności pracowników jest zadowalający?						
Tak	88,8%	79,6%	75,0%	57,1%	70,0%	43,5%
Nie	2,0%	5,3%	7,1%	7,1%	5,0%	19,5%
Trudno powiedzieć	9,2%	15,1%	17,9%	35,8%	25,0%	37,0%
Czy Pani/Pan firma jest zainteresowana kształceniem pracowników / podnoszeniem ich kwalifikacji?						
Tak	52,2%	63,7%	78,6%	57,1%	80,0%	23,9%
Nie	40,6%	31,0%	14,3%	7,1%	10,0%	65,2%
Trudno powiedzieć	7,2%	5,3%	7,1%	35,8%	10,0%	10,9%
Ocena sytuacji jak ocenia Pan/i sytuację na lokalnym rynku pracy? Czy łatwo jest znaleźć pracownika do takich firm jak Pani/Pana?						
Bardzo łatwo, nie ma z tym problemu	29,3%	34,5%	41,1%	57,1%	25,0%	19,6%
Są trudności ze znalezieniem pracowników	37,3%	42,5%	26,8%	28,6%	30,0%	30,4%
Trudno powiedzieć	33,4%	23,0%	32,1%	14,3%	45,0%	50,0%
Czy Pani/Pana firma zatrudniłaby więcej pracowników gdyby otrzymała wsparcie ze strony lokalnych instytucji rynku pracy?						
Tak	41,8%	47,8%	41,1%	57,1%	35,0%	34,8%
Nie	28,9%	22,1%	23,2%	14,3%	5,0%	32,6%



Liczba pracowników zatrudnionych w firmie:	Od 1 do 5	Od 6 do 10	Od 16 do 50	Od 51 o 100	Powyżej 100	Przedsiębiorstwo nie zatrudnia pracowników
Trudno powiedzieć	29,3%	30,1%	35,7%	28,6%	60,0%	32,6%
Biorąc pod uwagę liczbę pracowników odchodzących i przyjmowanych, czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy liczba pracowników w Pani/Pana firmie:						
Zwiększy się	9,2%	14,2%	10,7%	14,3%	5,0%	13,0%
Pozostanie bez zmian	56,2%	54,0%	39,3%	50,0%	55,0%	45,7%
Zmniejszy się	13,3%	15,0%	21,4%	7,1%	20,0%	13,0%
Trudno powiedzieć	21,3%	16,8%	28,6%	28,6%	20,0%	28,3%
Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy Pani/Pana przedsiębiorstwo zamierza poszukiwać pracowników?						
Tak	27,7%	35,4%	44,6%	57,1%	35,0%	17,4%
Nie	61,4%	58,4%	46,4%	42,9%	35,0%	69,6%
Trudno powiedzieć	10,9%	6,2%	9,0%	0,0%	30,0%	13,0%
Czy Pani/Pana przedsiębiorstwo byłoby/jest zainteresowane zatrudnieniem osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy?						
Tak	41,7%	46,8%	40,0%	25,0%	69,2%	42,9%
Nie	15,6%	4,3%	10,0%	0,0%	7,7%	21,4%
Trudno powiedzieć	42,7%	48,9%	50,0%	75,0%	23,1%	35,7%
Czy przewiduje Pani/Pan redukcję zatrudnienia w swoim przedsiębiorstwie?						
Tak	6,8%	5,3%	8,9%	0,0%	15,0%	0,0%
Nie	93,2%	94,7%	91,1%	100,0%	85,0%	100,0%
Czy Pani/Pana firma planuje obecnie jakieś inwestycje?						
Tak	26,5%	41,6%	44,6%	21,4%	60,0%	28,3%
Nie	73,5%	58,4%	55,4%	78,6%	40,0%	71,7%
Czy inwestycje te doprowadzą do zwiększenia zatrudnienia w Pani/Pana firmie?						
Tak	56,1%	55,3%	52,0%	66,7%	41,7%	53,8%
Nie	43,9%	44,7%	48,0%	33,3%	58,3%	46,2%
Czy obecnie Pani/Pana firma współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy w Stalowej Woli?						
Tak	16,9%	20,4%	51,8%	14,3%	45,0%	4,3%
Nie	83,1%	79,6%	48,2%	85,7%	55,0%	95,7%
Jaki jest poziom zadowolenia z w/w współpracy?						
Dobry	71,4%	60,9%	69,0%	50,0%	77,8%	100,0%
Raczej dobry	23,8%	13,0%	27,6%	0,0%	11,1%	0,0%
Trudno powiedzieć	2,4%	21,7%	3,4%	50,0%	11,1%	0,0%
Raczej zły	2,4%	4,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%



Charakterystyka osób niepodjmujących zatrudnienia – powiat stalowowolski.

	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Czas pozostawania bez pracy						
Do 1 miesiąca	382	11,7%	406	12,2%	788	11,9%
Od 1 do 3 miesięcy	573	17,5%	733	22,1%	1306	19,8%
Od 3 do 6 miesięcy	513	15,6%	818	24,6%	1331	20,2%
Od 6 do 12 miesięcy	696	21,2%	840	25,3%	1536	23,2%
Od 12 do 24 miesięcy	539	16,4%	304	9,2%	843	12,8%
Powyżej 24 miesięcy	578	17,6%	218	6,6%	796	12,1%
Wiek						
Od 18 do 24 lat	809	24,7%	843	25,4%	1652	25,0%
Od 25 do 34 lat	1064	32,4%	845	25,5%	1909	28,9%
Od 35 do 44 lat	619	18,9%	531	16,0%	1150	17,4%
Od 45 do 54 lat	656	20,0%	684	20,6%	1340	20,4%
Od 55 do 59 lat	133	4,0%	363	10,9%	496	7,5%
Od 60 do 64 lat	-	-	53	1,6%	53	0,8%
Wykształcenie						
Wyższe	486	14,8%	277	8,3%	763	11,6%
Policealne i średnie zawodowe	944	28,8%	705	21,2%	1649	25,0%
Średnie ogólnokształcące	458	14,0%	221	6,7%	679	10,3%
Zasadnicze zawodowe	728	22,2%	1125	33,9%	1853	28,0%
Gimnazjalne i poniżej	665	20,2%	991	29,9%	1656	25,1%
Staż pracy						
Do 1 roku	440	13,4%	352	10,6%	792	12,0%
Od 1 do 5 lat	726	22,1%	781	23,5%	1507	22,8%
Od 5 do 10 lat	356	10,9%	369	11,1%	725	11,0%
Od 10 do 20 lat	452	13,8%	470	14,2%	922	14,0%
Od 20 do 30 lat	258	7,9%	437	13,2%	695	10,5%
30 lat i więcej	104	3,1%	311	9,4%	415	6,3%
Bez stażu	945	28,8%	599	18,0%	1544	23,4%
Ogółem	3281	100,0%	3319	100,0%	6600	100,0%