

DOROTA JEGOROW  
GRZEGORZ KRAWCZYK

## PRACODAWCY POWIATU WŁODAWSKIEGO WOBEC PROBLEMU BEZROBOCIA

### WSTĘP

Ogólną tendencją współczesnej gospodarki polskiej, a także wielu innych państw, jest występowanie nadwyżki podaży pracy i jawnego bezrobocia. Poprawnie funkcjonujący rynek pracy jest, niestety, wyłącznie założeniem teoretycznym, pomimo że zagadnienia z obszaru zatrudnienia i bezrobocia znajdują się w centrum uwagi zarówno polityków i ekonomistów, jak i pracowników oraz pracodawców niemal od początku okresu transformacji.

Zjawiska dotyczące dysproporcji w obszarze rynku pracy, zwłaszcza na linii pracodawca–pracownik, stały się w ostatnim okresie przedmiotem licznych rozważań, badań i ekspertyz. Ich nasilenie pojawiło się w obliczu kryzysu gospodarczego, którego konsekwencje odczuwają niemal wszyscy mieszkańcy globu.

Poszukiwanie efektywnych rozwiązań w zakresie kreowania racjonalnych przedsięwzięć w obszarze rynku pracy nawet w okresie dobrej koniunktury gospodarczej nie jest zadaniem łatwym. Jednym z obszarów rozważań stanowiących filar ogółu przedmiotowych analiz jest badanie postaw pracodawców i ich oczekiwań, które – wdrożone w system – mogą przyczynić się do po-

---

Dr DOROTA JEGOROW – adiunkt Katedry Teorii Ekonomii WZNPiE KUL w Tomaszowie Lubelskim; adres do korespondencji: Wydział Zamiejscowy Nauk Prawnych i Ekonomicznych KUL, ul. Lwowska 80, 22-600 Tomaszów Lub.; e-mail: dorotajegorow@kul.lublin.pl

Dr GRZEGORZ KRAWCZYK – adiunkt Katedry Gospodarki Europy Środkowej i Wschodniej WZNPiE KUL w Tomaszowie Lubelskim; adres do korespondencji: Wydział Zamiejscowy Nauk Prawnych i Ekonomicznych KUL, ul. Lwowska 80, 22-600 Tomaszów Lub.; e-mail: grzegorzkraczk@kul.lublin.pl

prawy ogólnej sytuacji społeczno-gospodarczej miejscowości, regionu, a w konsekwencji kraju, Unii Europejskiej i całego globu.

Odpowiedź na pytanie, czego oczekują pracodawcy od pracobiorców, może być jednym z kluczowych elementów wpływających na proces reorganizacji rynku pracy, jednakże trudno dokładnie wskazać branże gospodarki, szczególnie lokalnej, które mogą być perspektywicznie wyjątkowo chłonne pod względem zapotrzebowania na siłę roboczą. U podłoża rozważań teoretycznych leży przekonanie, że szybko zmieniające się uwarunkowania zewnętrzne, związane z chłonnością rynku na różne towary i usługi, wymuszają na pracodawcach podejmowanie decyzji związanych z dostosowaniem działalności do standardów, jakie wyznacza im konkurencja. Jednym z elementów osiągnięcia przewagi konkurencyjnej są inwestycje w kwalifikacje pracowników bądź zatrudnienie nowych osób, mających już odpowiednie umiejętności, inwestycje w rozwiązania innowacyjne. Jednak tak naprawdę nikt nie jest w stanie jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie, jakie kwalifikacje, a przede wszystkim kompetencje są szczególnie pożądane w kontekście dłuższego horyzontu czasowego oraz czym i kiedy rozwiązania innowacyjne są rzeczywiście innowacyjne.

Ogół powyższych czynników warunkowany jest przede wszystkim aktualną sytuacją na lokalnym rynku pracy, który w przypadku powiatu włodawskiego jest rynkiem niesamowicie trudnym. Wobec tego racjonalizacja działań zarówno po stronie pracodawców, jak i podmiotów związanych bezpośrednio z kreowaniem rynku pracy, tj. Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie, wymaga podejmowania przemyślanych, strategicznych działań z nastawieniem na maksymalizację wzajemnych korzyści.

Kierowanie rozwojem każdej jednostki na poziomie podziału terytorialnego to podejmowanie takich działań, które powinny zmierzać do jak najlepszego zaspokajania potrzeb jej mieszkańców przy jednoczesnym możliwie jak najbardziej efektywnym wykorzystaniu wszystkich zasobów będących w posiadaniu lokalnej władzy i administracji samorządowej. W obecnych warunkach społeczno-gospodarczych jedną z najistotniejszych ról w rozwoju przedsiębiorczości odgrywa samorząd gminny. Jednym z głównych zadań w tym zakresie jest włączenie się do realizowania zadań określonych w strategii rozwoju, głównie realizowania założeń polityki intraregionalnej, polityki polegającej na oddolnej, egzogenicznej aktywności społeczności regionalnych i lo-

kalnych<sup>1</sup>. Prowadzenie polityki intraregionalnej oznacza podejmowanie przez samorząd działań dotyczących m.in. pozyskiwania i łączenia środków finansowych. Należy ponadto podkreślić, iż to aktywność gospodarcza obywateli w ich własnym środowisku jest głównym filarem gospodarki lokalnej, która, tworząc niezależne od systemu władzy źródła wsparcia, przyczynia się do rozwoju lokalnego danego obszaru<sup>2</sup>. Jednak aktywność ta potrzebuje czytelnego wsparcia. Rozwój lokalny, będący procesem zmian gospodarczych, kulturalnych, społecznych, a także politycznych, z założenia prowadzący do podniesienia poziomu życia mieszkańców poprzez swego rodzaju proces przekształceń od stanów mniej do bardziej złożonych i zaawansowanych<sup>3</sup>, wymaga racjonalnego i przemyślanego wykorzystania zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych czynników rozwojowych.<sup>4</sup>

Pojawienie się szansy związanej z wzmocnieniem rozwoju społeczno-gospodarczego regionów Polski, a taką bez wątpienia jest możliwość współfinansowania inicjatyw projektowych ze środków Funduszy Europejskich, jest wyzwaniem nie tylko dla samorządów, ale także dla całych społeczności. Dzięki zaistnieniu możliwości realizacji projektów z różnych płaszczyzn życia społeczno-gospodarczego ludność z obszarów najbiedniejszych ma potencjalnie większe szanse wpływu na teraźniejszość i przyszłość swoich miejscowości. Wiele możliwości, jakie dają Fundusze Europejskie, stają się realną perspektywą „lepszego jutra”. Jednak to głównie od aktywności władz lokalnych i – w dalszej kolejności – lokalnych społeczności zależy, czy perspektywy głębszego i pełniejszego rozwoju staną się faktem. Na horyzoncie pojawiła się szansa na odbicie się najbiedniejszych terenów Polski, które do tej pory, były pozostawione same sobie, od dna; niewątpliwie dotyczy to m. in. powiatu włodawskiego.

---

<sup>1</sup> D. Waldziński, *Polityka regionalna w Polsce w procesie przemian kulturowo-cywilizacyjnych*, Olsztyn: KGPMUG 2005, s. 125-130.

<sup>2</sup> C. Sołek, *Rola strategii gminy w rozwoju przedsiębiorczości*, Warszawa: Wyd. J. Ostaszewski 2003, s. 340-345.

<sup>3</sup> M. Adamowicz, *Skala lokalna w terytorialnym podziale kraju*, Warszawa: Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego 2003, s. 15-20.

<sup>4</sup> A.P. Wiatrak, *Przedsiębiorczość w strategii rozwoju gminy*, Wrocław: Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu 1998, s. 255.

## PODSTAWY METODOLOGICZNE BADAŃ

Materiał empiryczny zgromadzono w ramach badania realizowanego techniką wywiadu bezpośredniego, czyli w ramach osobistej, bezpośredniej rozmowy z respondentem, przeprowadzanej przez ankietera przy użyciu specjalnie przygotowanego formularza – ustrukturalizowanego kwestionariusza, zawierającego wystandaryzowane pytania dotyczące określonego problemu, uporządkowane w odpowiedniej kolejności i pogrupowane w bloki tematyczne. Dobór pytań do kwestionariusza (poza tym, że zapewnił wymagane w tego typu badaniach sterowanie przebiegiem wywiadu) miał wymiar ilościowo-jakościowy, co zapewniło możliwość uzyskania odpowiedzi w obszarach problemowych nie tylko „ile”, ale i „dlaczego”.

Badanie miało charakter częściowy. Próbę badawczą – 120 pracodawców oraz innych partnerów rynku pracy – ustalono na podstawie kryterium doboru losowego, z uwzględnieniem wtórnych danych statystycznych na temat badanej populacji, wyznaczających spektrum ilościowej struktury tej populacji, co w konsekwencji pozwala na generalizację opracowanych w ramach raportu badań na całą zbiorowość statystyczną, czyli na ogół pracodawców oraz partnerów rynku pracy z powiatu włodawskiego.

Konstrukcję kwestionariusza ankiety oraz sposób prowadzenia badań ukie-  
runkowano na zbudowanie rekomendacji w wymiarze pożądanym przez pracodawców oraz partnerów rynku pracy możliwych do podjęcia działań Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie w zakresie poprawienia ogólnej sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Powiatowy Urząd Pracy we Włodawie, dążąc do profesjonalizacji prowadzonych usług, szczególnie w kontekście bardzo niekorzystnych uwarunkowań lokalnego rynku pracy dostrzega możliwość dofinansowania prowadzonych przez siebie działań m.in. przy wsparciu finansowym w ramach Funduszy Europejskich. „Polska, wstępując do Unii Europejskiej w maju 2004 roku, włączyła się w realizację jednej z ważniejszych wspólnotowych polityk – polityki spójności, mającej na celu promowanie harmonijnego rozwoju całego terytorium UE 25 poprzez działania prowadzące do zmniejszenia dysproporcji w poziomach rozwoju regionów, a tym samym wzmocnienia spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej Wspólnoty. Dzięki odpowiedniemu ukierunkowaniu działań realizowanych w ramach polityki spójności przy wsparciu finansowym Funduszy Europejskich, Polska ma szansę na odrobienie zaległości rozwojowych oraz znaczne przyspieszenie procesów zmierzających do osiągnięcia

konwergencji z innymi regionami i krajami Wspólnoty”<sup>5</sup>. Ważne zatem, aby szansa, jaka stoi przed Polską, nie została zmarnowana. Szansa ta dotyczy zwłaszcza najuboższych terenów Polski, a właśnie powiat włodawski jest jednym z nich.

Znaczenie środków finansowych płynących do polskich gmin, powiatów i województw jest szczególnie istotne w warunkach „globalnego kryzysu gospodarczego”. Trudno dziś jednoznacznie szacować, w jakiej sytuacji znalazłaby się polska gospodarka, gdyby nie wsparcie finansowe w ramach Funduszy Europejskich. Podejmowane masowo inicjatywy projektowe są niewątpliwie wyrazem relatywnie nieco bardziej korzystnych warunków rozwojowych Polski w porównaniu do pozostałych państw członkowskich UE.

Urzędy pracy dysponujące bogatym zapleczem zarówno lokalowym, jak i kadrowym mogą z pewnością wzmocnić ogół inicjatyw związanych z kreowaniem i rozwojem lokalnej przedsiębiorczości m.in. przy wsparciu finansowym w ramach Funduszy Europejskich.

#### BEZROBOCIE W POWIECIE WŁODAWSKIM W ŚWIELE DANYCH STATYSTYCZNYCH

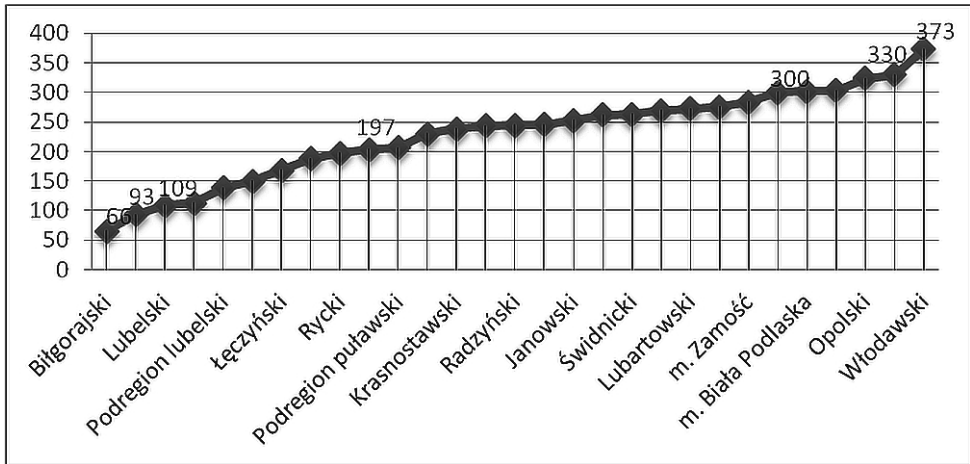
Niekorzystne tendencje rozwoju gospodarczego powiatu włodawskiego bezpośrednio implikują niekorzystne trendy na lokalnym rynku pracy. Jeśli weźmiemy pod uwagę zmiany dokonujące się na rynku globalnym, zauważymy, że powiat włodawski znalazł się w minionym roku w relatywnie lepszej sytuacji. Sytuacja ta jest jednak jedynie z pozoru korzystniejsza, gdyż generowana jest zdecydowanie gorszymi *a priori* warunkami rozwojowymi w porównaniu z uprzemysłowionymi regionami Polski. Kryzys gospodarczy w szczególności dotknął właśnie te obszary, gdzie w podziale na sektory ekonomiczne gospodarki dominował przemysł.

Jeśli weźmiemy pod uwagę ogół wyników krajowych w podziale na województwa, podregiony i powiaty, zauważymy, że wyniki zanotowane dla większości obszarów Lubelszczyzny, choć świadczą o złej sytuacji gospodarczej regionu, to wskazują jednocześnie nadal na relatywnie korzystniejsze zmiany w tym obszarze w porównaniu z pozostałymi regionami kraju. Wyraźnie niekorzystna sytuacja nadal dotyka powiatu włodawskiego. Wyniki zanotowane

---

<sup>5</sup> Polska, *Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie, Narodowa Strategia Spójności, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego*, Warszawa 2007, s. 4.

na koniec lipca 2009 r. wskazują, iż powiat włodawski w rankingu krajowym (uwzględniającym podział Polski na 461 jednostek podziału terytorialnego) przesunął się o 10 pozycji w porównaniu ze statystykami majowym (plasując się na pozycji 373), tym samym nabierając dystansu do ostatniej pozycji w tym niechlubnym rankingu.



Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego podregionów/powiatów Lubelszczyzny w rankingu krajowym (w skali od 1 do 461) – stan na koniec lipca 2009 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Szkoda jednak, że poza dostępnością do aktualnych statystyk z obszaru bezrobocia konstruowanie analiz na podstawie aktualnych wskaźników zatrudnienia nie jest możliwe z uwagi na ich brak. Racjonalne działania podejmowane w obszarze rynku pracy, niestety, ale wymagają konfrontacji tych dwóch płaszczyzn.

## POTENCJAŁ ROZWOJOWY POWIATU WŁODAWSKIEGO

Sytuacja rozwojowa większości powiatów Lubelszczyzny, znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społeczno-gospodarczej, jest relatywnie mniej korzystna w porównaniu z pozostałymi obszarami kraju. Choć analiza wdrażania Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR) na Lubelszczyźnie dość optymistycznie przedstawia osiągnięte przez Lubelszczyznę rezultaty, to trudno jednoznacznie przenieść te wyniki na rozwój spo-

łeczno-gospodarczy Lubelszczyzny, a w tym m.in. powiatu włodawskiego w wymiarze wskazania konkretnych korzyści.

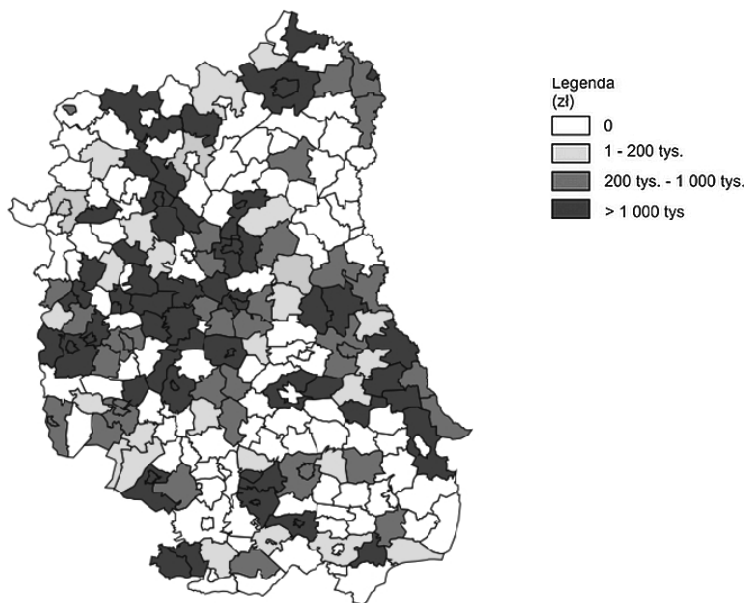
Spośród 213 lubelskich gmin wsparcie w ramach ZPORR uzyskało 109 samorządów, co stanowi ponad 51% ogółu jednostek<sup>6</sup>. Intensywność i rozproszenie terytorialne obszarów wsparcia okazało się jednak bardzo wyraźne. Mapa wsparcia inicjatyw projektowych ze środków UE w ramach ZPORR w układzie przestrzennym jednoznacznie wskazuje na wewnętrzne zróżnicowanie Lubelszczyzny pod względem absorpcji środków UE. Wzmocnionemu wsparciu często sąsiadujących ze sobą gmin (np. w powiecie bialskim) **odpowiada niemal całkowity brak wsparcia innych również sąsiadujących gmin, co dotyczy właśnie powiatu włodawskiego.**

Jeśli weźmiemy pod uwagę wskaźnik oddający strukturę przestrzenną dofinansowania, tzn. wartość uzyskanych środków przez gminy w powiecie do środków ogółem uzyskanych przez gminy w całym województwie, zauważymy, że pierwsze miejsce w tej klasyfikacji zajął powiat zamojski, w którym jednostki gminne zdobyły 24 218 828 zł, dając udział 12% dofinansowania ogółem, następnie – janowski i chełmski, uzyskując odpowiednio 11% i 10%. Kolejnymi powiatami w powyższym rankingu są lubelski i łęczyński – 8%, puławski, opolski, lubartowski – 7%, następnie bialski, łukowski 5%, biłgorajski 4%, krasnostawski i parczewski 3%. **Wśród powiatów, w których jednostki gminne uzyskały poniżej 3% wartości środków UE znalazł się m.in. powiat włodawski. Spośród nich najmniejszą kwotę wsparcia uzyskał również powiat włodawski (1 325 772 zł).** Jeśli chodzi o średnią wartość dofinansowania projektów gminnych w powiecie, wartość dla całego województwa wyniosła 940 403 zł. Ponadprzeciętną średnią uzyskały gminy w 9 powiatach, z czego największą osiągnęły gminy powiatu parczewskiego, **z kolei największe rozdrobnienie wystąpiło w powiecie włodawskim, gdzie średnia wielkość wsparcia UE w ramach ZPORR w gminach wyniosła 220 962 zł<sup>7</sup>.**

---

<sup>6</sup> Analiza wdrażania Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006 w województwie lubelskim, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie, Departament Strategii i Rozwoju Regionalnego, Lublin 2009, s. 69.

<sup>7</sup> Tamże, s. 69-70.



Wielkość dofinansowania inicjatyw projektowych ze środków UE w ramach ZPORR uzyskanych przez gminy w województwie lubelskim

Źródło: *Analiza ...*, s. 68.

Podział środków w układzie tematycznym w ramach ZPORR wskazuje, iż na terenie powiatu włodawskiego głównie „wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich” było przedmiotem inicjatyw projektowych. Brak inicjatyw projektowych w ramach innych obszarów jest niekorzystny z punktu widzenia rozwoju lokalnej przedsiębiorczości. Dysproporcja powiatu włodawskiego w absorpcji środków zewnętrznych pod kątem ich wielkości i struktury podziału w odniesieniu do pozostałych powiatów Lubelszczyzny niewątpliwie wymusza podjęcie zharmonizowanych działań w tym obszarze. Oczywiście, analiza na podstawie ZPORR nie oddaje pełnego obrazu wyłaniającego się z efektywności powiatu włodawskiego w zakresie absorpcji Funduszy Europejskich, niemniej jednak wskazuje na pewne niepokojące symptomy.

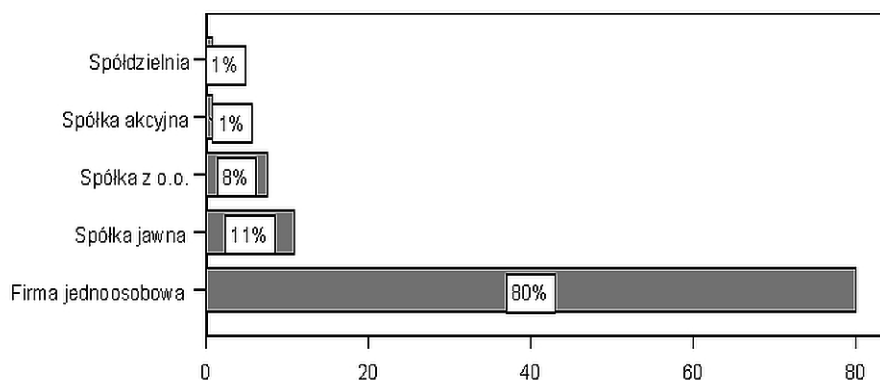
Analiza przestrzennego rozkładu środków wskazuje, że największa ich ilość trafiła do samorządów położonych w centralnej części województwa. Choć i tu znajdowały się gminy, które nie uzyskały wsparcia dla realizacji swoich projektów<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Tamże, s. 86-88.



## CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ

Wśród badanych pracodawców dominowali przedstawiciele przedsiębiorstw jednoosobowych (80%). Struktura próby badawczej pod względem analizowanej cechy jest zgodna ze strukturą lokalnej gospodarki, gdzie dominuje mała, rozdrobniona przedsiębiorczość i gdzie miejsca pracy tworzone są przez pracodawców z myślą „o sobie”.

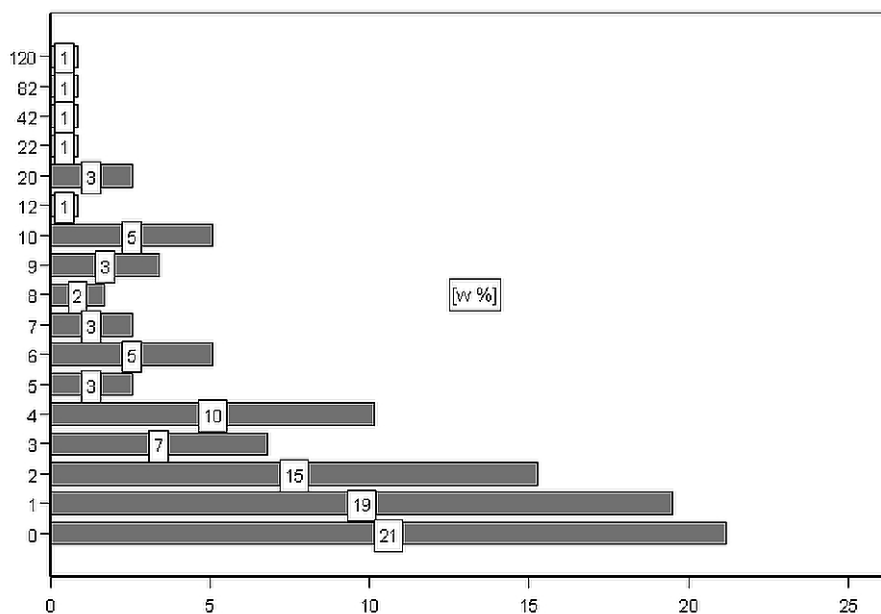


Wykres 2. Odpowiedzi na pytanie: „Jaka jest forma prawna przedsiębiorstwa?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

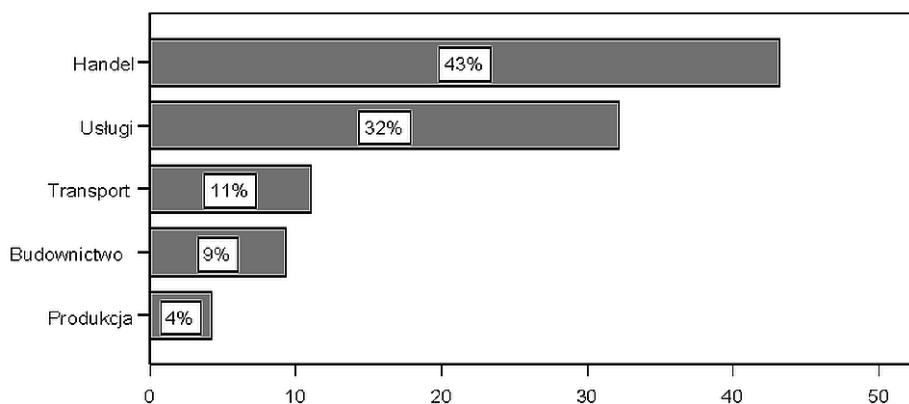
Otrzymany wynik pozostaje w ścisłej korelacji z deklarowaną przez pracodawców liczbą zatrudnianych pracowników. Prawie 41% ogółu pracodawców nie zatrudnia pracownika lub zatrudnia tylko jednego pracownika.

Jeśli chodzi o charakter prowadzonej działalności gospodarczej według jej rodzajów, pracodawcy zdecydowanie wskazali na usługi, na produkcję wskazało zaledwie 4% badanych przedsiębiorców – czemu w rzeczywistości odpowiadało zaledwie 5 wskazań, spośród których w dwóch przypadkach obok produkcji wskazywano również na usługi i handel (rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo, rybactwo nie zostało objęte badaniem). Pod względem sektorów ekonomicznych wyraźnie dominował handel (43%). Ponad 32% respondentów udzieliło odpowiedzi nieprecyzyjnej, wskazując wyłącznie na usługi bez wyraźnego dookreślenia sektora. 20% ogółu wskazań przypadło na transport i budownictwo.



Wykres 3. Odpowiedzi na pytanie: „Ile osób jest zatrudnionych w Państwa firmie?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

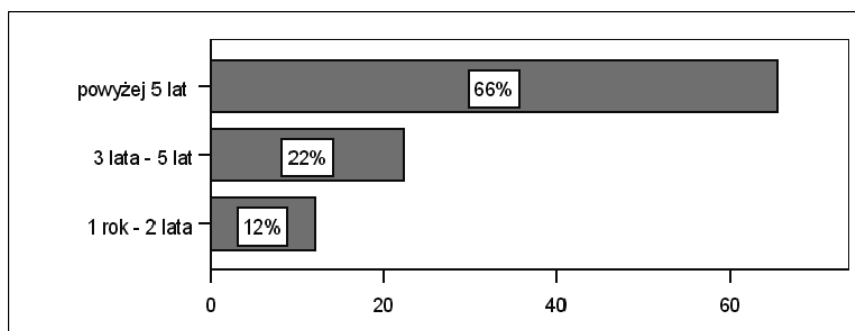


Wykres 4. Identyfikowalne sektory funkcjonowania badanych przedsiębiorstw

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Wśród badanych pracodawców dominowali przedstawiciele przedsiębiorstw funkcjonujących na rynku włodawskim powyżej 5 lat (66%). Ten wymiar jest

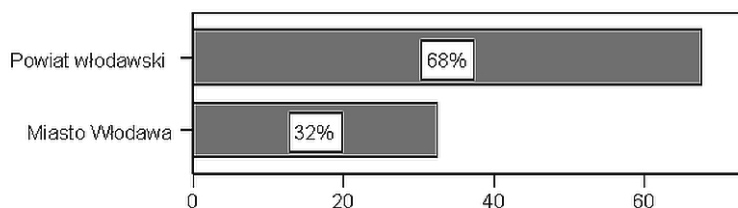
niezwykle istotny z punktu widzenia ostatecznych wyników badań. Okres funkcjonowania na rynku przedsiębiorstw to jednocześnie gwarancja doświadczenia oraz znajomości realiów lokalnego rynku pracy, a w tym m.in. doświadczenia we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy we Włodawie.



Wykres 5. Odpowiedzi na pytanie: „Jak długo istnieje Państwa firma na lokalnym rynku pracy?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Wśród przedsiębiorców objętych badaniem zdecydowany prym wiedli przedstawiciele przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie powiatu włodawskiego (68%). Pracodawcy, wskazujący na lokalizację swojego przedsiębiorstwa na terenie Miasta Włodawa stanowili ponad 32% ogółu badanych osób.



Wykres 6. Lokalizacja przedsiębiorstwa objętego badaniem

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Udział przedstawicieli przedsiębiorstw objętych badaniem pod względem okresu funkcjonowania na lokalnym rynku w odniesieniu do obszaru lokaliza-

cji wskazuje na wyraźną, choć statystycznie nieistotną zależność w tym zakresie (wyniki testu niezależności Chi-kwadrat:  $\chi^2=0,880$ ,  $p=0,644^9$ ).

Tabela 1. Funkcjonowanie przedsiębiorstwa objętego badaniem na lokalnym rynku, a jego lokalizacja

		Lokalizacja firmy		Ogółem	
		miasto Włodawa	powiat włodawski		
Jak długo istnieje Państwa firma na lokalnym rynku pracy?	1 rok-2 lata	liczba	4	10	14
		procent	11,4%	12,8%	12,4%
	3 lata-5 lat	liczba	6	19	25
		procent	17,1%	24,4%	22,1%
	powyżej 5 lat	liczba	25	49	74
		procent	71,4%	62,8%	65,5%
Ogółem		liczba	35	78	113
		procent	100,0%	100,0%	100,0%

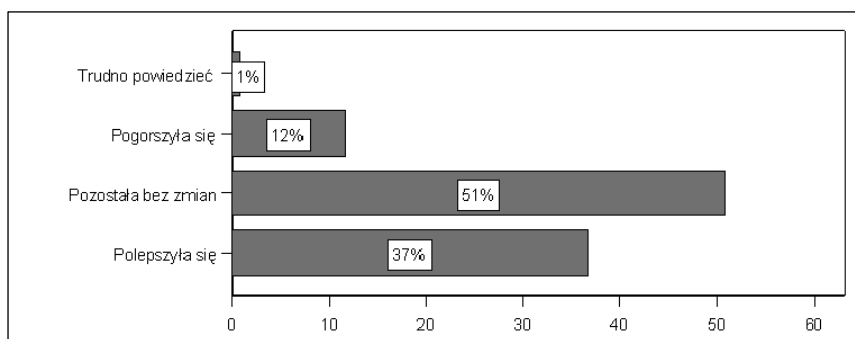
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Globalny kryzys gospodarczy pomimo silnego wpływu na kondycję wielu gospodarek zarówno w układzie lokalnym, regionalnym, krajowym, jak i ponadnarodowym nie wywarł istotnego wpływu na sytuację ekonomiczną włodawskich przedsiębiorstw, których optymizm, w świetle przeprowadzonych badań, jest – wbrew ogólnym trendom globalnym – duży.

Jedynie niespełna 12% spośród badanych pracodawców wskazało na pogorszenie się kondycji finansowej swoich firm w okresie minionych 12 miesięcy, przy prawie 88% ogółu wskazań na brak zmian lub zmiany pozytywne w tym obszarze.

Otrzymane wyniki badań wskazują, iż niezależnie od lokalizacji badanego przedsiębiorstwa, różnicującego próbę badawczą na miasto Włodawa i powiat włodawski, zmiana sytuacji ekonomicznej w okresie minionych 12 miesięcy przebiegała analogicznie (wyniki testu niezależności Chi-kwadrat:  $\chi^2=2,475$ ,  $p=0,480$ ).

<sup>9</sup> Zależność pomiędzy zestawionymi zmiennymi można uznać za statystycznie istotną w przypadku, gdy wartość istotności asymptotycznej (dwustronnej) – p jest mniejsza niż 0,05.



Wykres 7. Odpowiedzi na pytanie: „Czy sytuacja ekonomiczna Państwa firmy w okresie ostatnich 12 miesięcy: ...?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Tabela 2. Zmiana sytuacji ekonomicznej badanego przedsiębiorstwa w okresie 12 ostatnich miesięcy a jego lokalizacja

		Lokalizacja firmy		Ogółem	
		miasto Włodawa	powiat włodawski		
Czy sytuacja ekonomiczna Państwa firmy w okresie ostatnich 12 miesięcy:	polepszyła się	liczba	12	29	41
		procent	31,6%	36,7%	35,0%
	pozostała bez zmian	liczba	21	40	61
		procent	55,3%	50,6%	52,1%
	pogorszyła się	liczba	4	10	14
		procent	10,5%	12,7%	12,0%
	trudno powiedzieć	liczba	1	0	1
		procent	2,6%	0%	0,9%
Ogółem		liczba	38	79	117
		procent	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Również w przypadku oceny kierunku zmian kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa i okresu prosperowania przedsiębiorstwa na lokalnym rynku nie można wskazać istotnej zależności statystycznej (wyniki testu niezależności Chi-kwadrat:  $\chi^2=5,935$ ,  $p=0,430$ ).

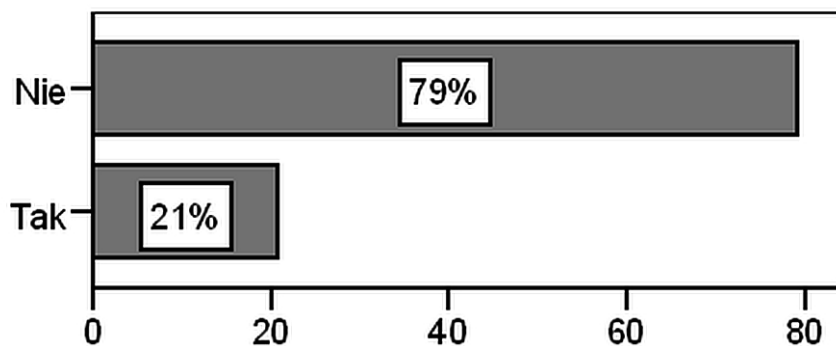
Brak statystycznie istotnych zależności w uwzględnionych płaszczyznach rozważań ujętych w badaniu jest konsekwencją wysokiego poziomu niepewności, pozornej stabilności oraz braku perspektyw rozwojowych lokalnego rynku pracy.

Tabela 3. Zmiana sytuacji ekonomicznej badanego przedsiębiorstwa w okresie 12 ostatnich miesięcy a jego lokalizacja

			Lokalizacja firmy		Ogółem
			miasto Włodawa	powiat włodawski	
Czy sytuacja ekonomiczna Państwa firmy w okresie ostatnich 12 miesięcy:	polepszyła się	liczba	12	29	41
		procent	31,6%	36,7%	35,0%
	pozostała bez zmian	liczba	21	40	61
		procent	55,3%	50,6%	52,1%
	pogorszyła się	liczba	4	10	14
		procent	10,5%	12,7%	12,0%
	trudno powiedzieć	liczba	1	0	1
		procent	2,6%	0%	0,9%
Ogółem		liczba	38	79	117
		procent	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Kondycja ekonomiczna przedsiębiorstw, połączona z zarządzaniem strategicznym, to m.in. rozwój zasobów ludzkich. Okazuje się, że pomimo korzystnego klimatu postrzegania własnej sytuacji ekonomicznej jedynie 12% pracodawców wskazało na pogorszenie się sytuacji ekonomicznej swoich przedsiębiorstw, prawie 21% z nich wskazało, iż w minionym roku miały miejsce zwolnienia pracowników.



Wykres 8. Odpowiedzi na pytanie: „Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy w Państwa przedsiębiorstwie miały miejsce zwolnienia pracowników?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Tabela 4. Zmiana sytuacji ekonomicznej badanego przedsiębiorstwa w okresie 12 ostatnich miesięcy a dokonane zwolnienia pracowników w tym okresie

Czy sytuacja ekonomiczna Państwa firmy w okresie ostatnich 12 miesięcy:	Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy były zwolnienia pracowników w Państwa firmie?			Ogółem
		były zwolnienia	nie było zwolnień	
polepszyła się	liczba	11	33	44
	procent	44,0%	34,7%	36,7%
pozostała bez zmian	liczba	10	51	61
	procent	40,0%	53,7%	50,8%
pogorszyła się	liczba	3	11	14
	procent	12,0%	11,6%	11,7%
trudno powiedzieć	liczba	1	0	1
	procent	4,0%	0%	0,8%
Ogółem	liczba	25	95	120
	procent	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Analiza przeprowadzona na podstawie testu niezależności Chi-kwadrat nie wykazała jednak żadnej zależności statystycznej w tym zakresie ( $\chi^2=4,995$ ,  $p=0,172$ ). Biorąc jednak pod uwagę ogół deklaracji pracodawców wskazujących na przeprowadzenie zwolnień w okresie minionych 12 miesięcy, zauważamy, że 44% z nich wskazało na polepszenie się sytuacji ekonomicznej własnego przedsiębiorstwa. Tymczasem wśród ogółu deklaracji złożonych przez pracodawców niedokonujących zwolnień pracowniczych niespełna 35% wskazało na poprawienie się sytuacji ekonomicznej własnego przedsiębiorstwa. Powstający paradoks jest konsekwencją odmienności regionalnej powiatu włodawskiego od kanonów wyznaczanych przez obszary, w których rozwój społeczno-gospodarczy wpisuje się w ramy „ekonomicznej poprawności”.

Przedsiębiorcy objęci badaniem ankietowym, mając na uwadze bariery w prowadzeniu bieżącej działalności gospodarczej oraz perspektywy jej rozwoju, przede wszystkim wskazywali na czynniki niezwiązane bezpośrednio z uwarunkowaniami w wymiarze *stricte* lokalnym.



Wykres 9. Bariery w funkcjonowaniu i rozwoju przedsiębiorstw

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Dominujące wskazania obejmowały ogół czynników związanych z relatywnie mniej korzystnymi w skali kraju warunkami prowadzenia działalności gospodarczej, zwłaszcza związanymi z wysokimi kosztami usługowymi oraz regulacjami prawnymi, również związanymi z procesami dostosowawczymi do wymogów prawnych Unii Europejskiej. Dość istotny udział wskazań dotyczył uwarunkowań związanych z naturalnymi mechanizmami konkurencji na rynku globalnym oraz związanej z tym niestabilności, zwłaszcza w obliczu globalnego kryzysu gospodarczego. Brak statystycznie istotnego udziału wskazań na bariery w ujęciu lokalnym jest konsekwencją niskiego rozwoju przedsiębiorczości w powiecie włodawskim.

Właściwie niemal niezależnie od doświadczenia przedsiębiorstwa w funkcjonowaniu na lokalnym rynku spektrum barier wskazywanych jako najbardziej ograniczające ich funkcjonowanie oraz rozwój pozostaje niezmiennicze. Dość istotna różnica pojawia się w kategorii związanej z opłaceniem składek ZUS. Różnica sięgająca 14 punktów procentowych związana jest z systemem ulg w tym zakresie, a dotyczących właśnie osób rozpoczynających działalność gospodarczą.



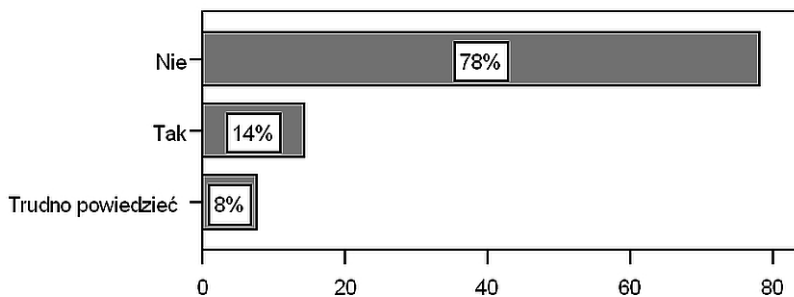


Wykres 10. Bariery w funkcjonowaniu i rozwoju przedsiębiorstw

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Mały udział wskazań ogółu pracodawców w kategoriach „brak odpowiednich kandydatów do zatrudnienia” oraz „słabo wykwalifikowana kadra” w postrzeganiu tych czynników jako barier w rozwoju prowadzonej działalności gospodarczej świadczy o wysokim potencjale społecznym mieszkańców powiatu włodawskiego. Tym samym należy bardzo dokładnie zastanowić się nad systemem wsparcia oferowanym przez Powiatowy Urząd Pracy we Włodawie w postaci szkoleń, tak by nabywane przez osoby bezrobotne kwalifikacje i kompetencje znalazły swoje przełożenie na rynku pracy, a nie były tylko przygodą intelektualną abstrahującą od rzeczywistości gospodarczej.

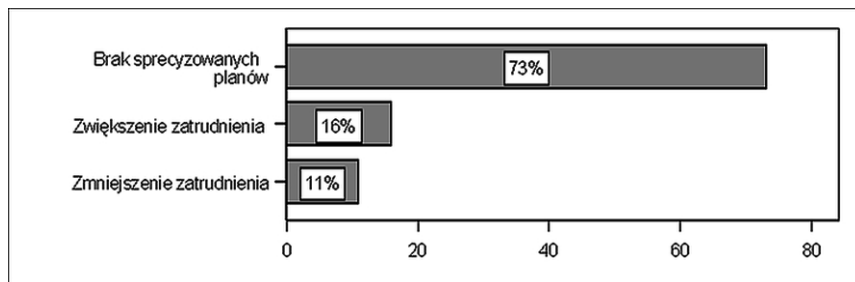
Badani pracodawcy pomimo wcześniej przedstawionej diagnozy o niekorzystnych warunkach rozwojowych dość optymistycznie patrzą w przyszłość w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej. Ponad 14% badanych pracodawców planuje rozszerzyć prowadzoną działalność gospodarczą.



Wykres 11. Odpowiedzi na pytanie: „Czy w okresie najbliższych 12 miesięcy zamierza Pan(i) rozszerzyć swoją działalność?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Co więcej – 16% pracodawców zadeklarowało, iż planuje w najbliższym półroczu zwiększenie zatrudnienia. Niestety, w kontekście dokonanych zwolnień, na poziomie 21% wskazań ogółu ankietowanych przedsiębiorców, otrzymany wynik bilansuje się na niekorzystnym, ujemnym poziomie.



Wykres 12. Odpowiedzi na pytanie: „Jakie są przewidywane kierunki zmian wielkości zatrudnienia w ciągu najbliższego półrocza?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Przewidywane kierunki zmian w rozwoju działalności gospodarczej lokalnych przedsiębiorców charakteryzują się wysokim poziomem optymizmu.

Rozpatrując sytuację ekonomiczną lokalnych pracodawców, zauważamy, że wśród ogółu deklarujących poprawę sytuacji ekonomicznej własnego przedsiębiorstwa prawie 79% deklaruje, iż w najbliższym półroczu zwiększy zatrudnienie. Zależność w tym przypadku jest statystycznie istotna, na co wskazują

wyniki testu niezależności Chi-kwadrat ( $\chi^2=27,646$ ,  $p=0,000$ ). Zależność tę można uznać za statystycznie istotną w stopniu umiarkowanym, na co wskazują zanotowane poziomy miar symetrycznych (Współczynnik V-Cramera uplasował się na poziomie 0,341, a współczynnik kontyngencji na poziomie 0,434<sup>10</sup>). Przy czym należy podkreślić, iż ponad 73% badanych pracodawców nie ma sprecyzowanych planów w przedmiotowym zakresie.

Tabela 5. Zmiana sytuacji ekonomicznej badanego przedsiębiorstwa w okresie 12 ostatnich miesięcy a przewidywane kierunki zmian zatrudnienia w okresie najbliższego półrocza

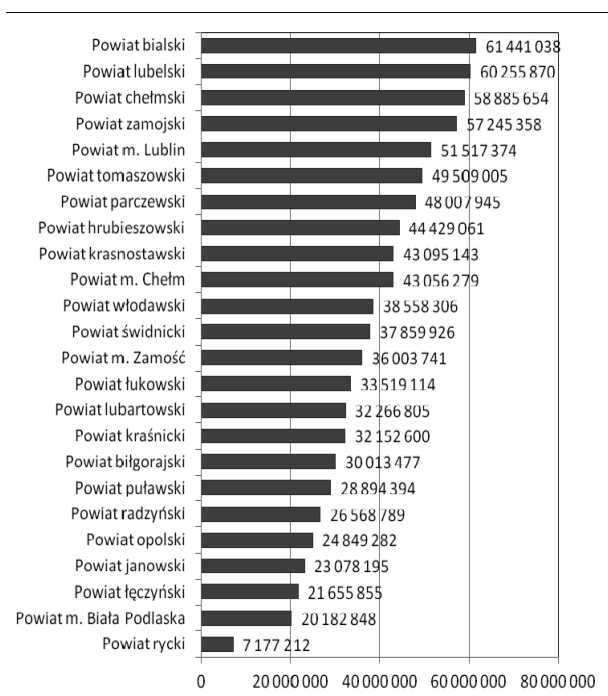
Czy sytuacja ekonomiczna Państwa firmy w okresie ostatnich 12 miesięcy:	Jakie są przewidywane kierunki zmian wielkości zatrudnienia w ciągu najbliższego półrocza?				Ogółem
		zwiększenie zatrudnienia	zmniejszenie zatrudnienia	brak sprecyzowanych planów	
polepszyła się	liczba	15	3	25	43
	procent	78,9%	23,1%	28,7%	36,1%
pozostała bez zmian	liczba	3	5	53	61
	procent	15,8%	38,5%	60,9%	51,3%
pogorszyła się	liczba	1	5	8	14
	procent	5,3%	38,5%	9,2%	11,8%
trudno powiedzieć	liczba	0	0	1	1
	procent	0%	0%	1,1%	0,8%
Ogółem	liczba	19	13	87	119
	procent	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

## POWIAT WŁODAWSKI WOBEC WYZWAŃ POLITYKI SPÓJNOŚCI UNII EUROPEJSKIEJ

Nowy okres programowania 2007-2013 to również olbrzymie szanse rozwojowe stojące m.in. przed powiatem włodawskim. Jeśli weźmiemy pod uwagę aktywność wokół inicjatyw projektowych przedstawicieli powiatu włodawskiego na podstawie komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, okaże się, że w powiat włodawski w zakresie poziomu pozyskanego ogółu dotacji uplasował się w rankingu wojewódzkim w środku stawki.

<sup>10</sup> Miary symetryczne przyjmują wartości z przedziału od 0 do 1. Zbliżanie się wartości współczynnika do 1 warunkuje się zależności pomiędzy zestawionymi zmiennymi.

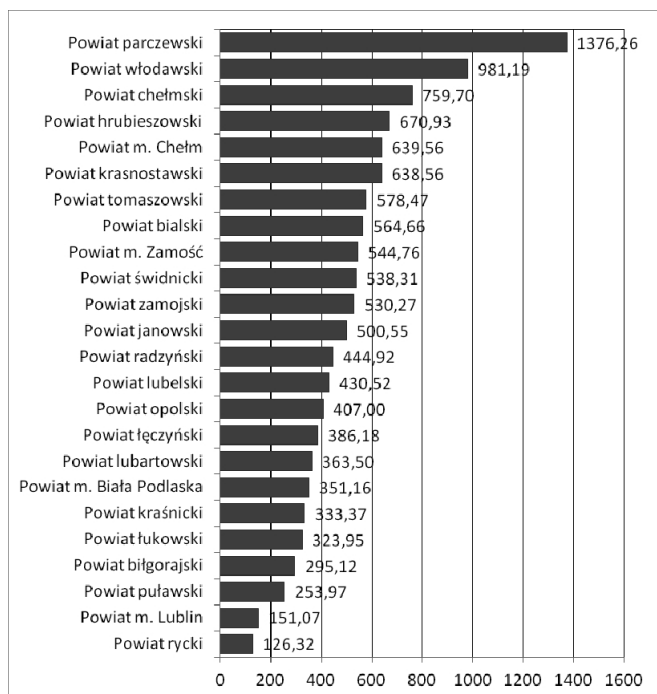


Wykres 13. Wydatki kwalifikowalne poniesione w ramach PO KL w układzie NTS-4

Źródło: *Odmienność regionalna skuteczności wykorzystania środków polityki spójności na przykładzie Lubelszczyzny. Rekomendacje do Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego, Raport z badań zrealizowanych w ramach Konkursu Dotacji „Fundusze europejskie na poziomie NSS” MRR, Stowarzyszenie Rozwoju Aktywności Społecznej Triada, red. D. Jegorow, Chełm 2009.*

Gdy weźmiemy pod uwagę wskaźnik udziału bazujący na przeliczeniu ogólnej kwoty pozyskanych dotacji na liczbę mieszkańców poszczególnych powiatów Lubelszczyzny, wówczas okazuje się, że powiat włodawski uplasował się bardzo wysoko w rankingu efektywności pozyskiwania środków w ramach PO KL. Jednak gdy uwzględnimy „stary okres programowania”, w którym powiat włodawski również skupił się na pozyskaniu dotacji z obszaru wzmocnienia kapitału ludzkiego, należy zastanowić się nad efektywnością w wymiarze operacyjnym i perspektywicznym prowadzonych działań. Wzmocnienie kapitału społecznego nie przyniesie zamierzonych efektów, jeśli otoczenie instytucjonalne nie będzie w stanie jego wchłonąć. W obszarze wzmocnienia kapitału społecznego należy podjąć działania zwłaszcza w zakresie stymulowania postaw przedsiębiorczych, m.in. wśród osób posiadających wysokie kwalifikacje

zawodowe w zakresie nauk technicznych. Dzięki takiemu rozwiązaniu możliwe będzie rozpoczęcie budowy przewagi konkurencyjnej powiatu włodawskiego na podstawie działalności innowacyjnej.

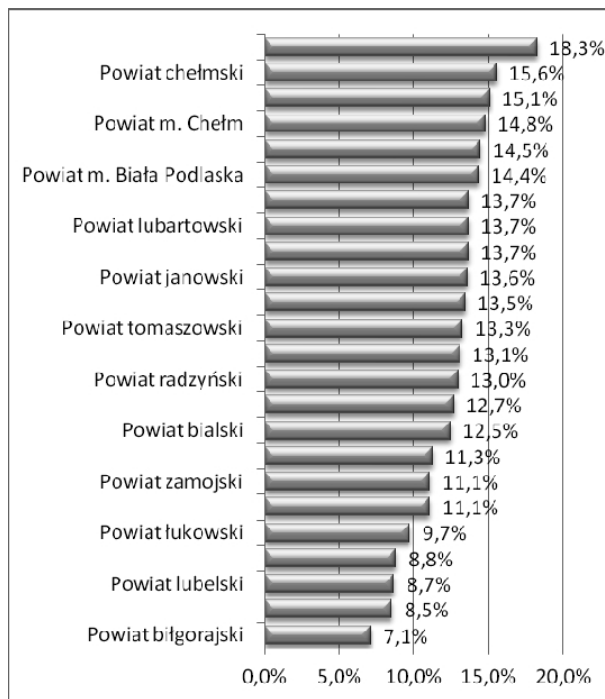


Wykres 14. Wydatki kwalifikowalne poniesione w ramach PO KL w układzie NTS-4 w przeliczeniu na jednego mieszkańca

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie z dnia 6 listopada 2009 r.

Wysokość środków pozyskanych w ramach PO KL w przeliczeniu na jednego mieszkańca powiatu koreluje istotnie z poziomem bezrobocia rejestrowanego w tych powiatach, o czym świadczy zanotowana wartość współczynnika korelacji Pearsona – 0,59. Wysoki poziom pozyskanych środków w przeliczeniu na jednego mieszkańca w ramach PO KL jest zatem warunkowany przede wszystkim relatywnie mniej korzystnymi uwarunkowaniami społeczno-gospodarczymi poszczególnych powiatów. Większość bowiem środków przeznaczonych na inicjatywy projektowe w ramach PO KL ma na celu zwiększenie zdolności absorpcyjnych lokalnych rynków pracy, a tym samym ogólnej poprawy uwarunkowań społeczno-gospodarczych środowisk lokalnych. Ważne w reali-

zacji podejmowanych inicjatyw projektowych jest zachowanie równowagi pomiędzy inwestycjami w kapitał ludzki oraz w ogół rozwiązań infrastrukturalnych służących stworzeniu uwarunkowań koniecznych, choć niedostatecznych na rozwój miejsc pracy w różnych sektorach ekonomicznych. Sytuacja w obszarze rynku pracy z uwzględnieniem poziomu bezrobocia w powiecie włodawskim na tle pozostałych powiatów Lubelszczyzny wygląda bardzo niekorzystnie – powiat włodawski zajmujący w tym niechlubnym rankingu ostatnie miejsce nabiera istotnego dystansu do wskaźników rejestrowanych w powiatach znajdujących się również w trudnej sytuacji społeczno-gospodarczej.



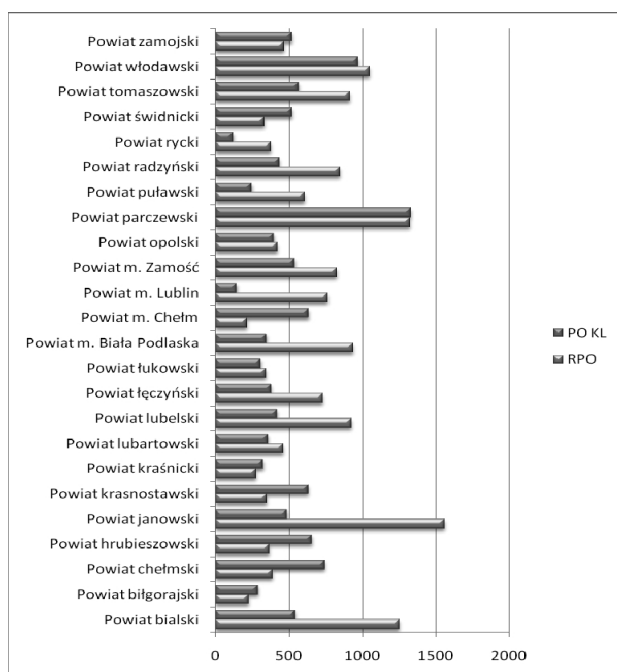
Wykres 15. Stopa bezrobocia rejestrowanego na koniec września 2009 r. w układzie NTS-4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie.

Aktywność powiatów Lubelszczyzny w zakresie absorpcji środków w ramach dostępnej puli środków przewidzianych na komponenty regionalne PO KL oraz RPO Lubelskie wskazuje na wyraźną, choć nieznaczną zależność w tym zakresie (współczynnik korelacji Pearsona wynosi w tym przypadku 0,36). Powiaty Lubelszczyzny charakteryzujące się najniższymi wskaźnikami rozwoju

gospodarczego osiągają realtywnie wyższe wskaźniki pozyskiwania funduszy na rozwój kapitału ludzkiego niż na rozwój infrastruktury, co w kontekście podejmowanych coraz częściej przez środowiska naukowe rozważań nad nadmiernym w Polsce rozwojem kapitału intelektualnego, nastawionym na rozwój ilościowy z pominięciem płaszczyzny merytorycznej, jest niedsotrzymaną jeszcze przez wielu matnią.

Przedstawiona wyżej analiza stawia powiat włodawski w niekorzystnym świetle w aspekcie racjonalizacji działań w obszarze przemysłanej i perspektywicznej polityki rozwoju w wymiarze społeczno-gospodarczym. Nie można dopuścić, aby wysoki potencjał intelektualny powiatu włodawskiego nie znalazł swojego odzwierciedlenia w sytuacji rynkowej.

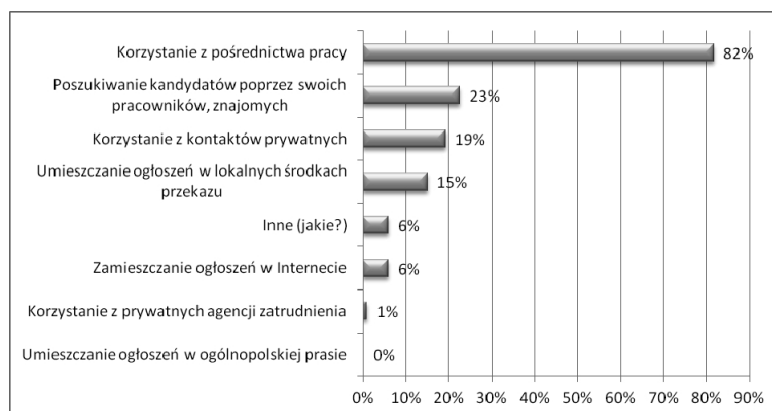


Wykres 16. Wydatki kwalifikowalne poniesione w ramach RPO Lubelskie/PO KL – komponent regionalny w układzie NTS-4 w przeliczeniu na jednego mieszkańca

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie z dnia 6 listopada 2009 r.

#### PRACODAWCY A WYZWANIA STOJĄCE PRZED POWIATOWYM URZĘDEM PRACY WE WŁODAWIE

Pracodawcy, odpowiadając na pytanie o sposoby poszukiwania pracowników, w zdecydowanej większości wskazywali na pośrednictwo pracy (82%). Żaden z nich nie odpowiedział, iż wykorzystuje do tego prasę ogólnopolską. Okazuje się jednak, że wielu z pracodawców powiatu włodawskiego podczas poszukiwania nowych pracowników korzysta z pośrednictwa pracowników lub znajomych oraz korzysta z lokalnych środków przekazu. Wskazania prawie 6% respondentów na wykorzystanie Internetu jako narzędzia w procesie poszukiwania pracowników, choć może nie jest imponującym wskaźnikiem, świadczy jednak o wysoce pożądanym postawach na miarę społeczeństwa informacyjnego lokalnych przedsiębiorców. Wynik ten w powiązaniu z deklarowanym przez pracodawców sposobem komunikowania się z Powiatowym Urzędem Pracy we Włodawie wskazuje na bardzo duże znaczenie medium komunikacyjno-informacyjnego, jakim jest Internet, a które nadal nie jest doceniane zarówno przez pracodawców, jak i pracowników.



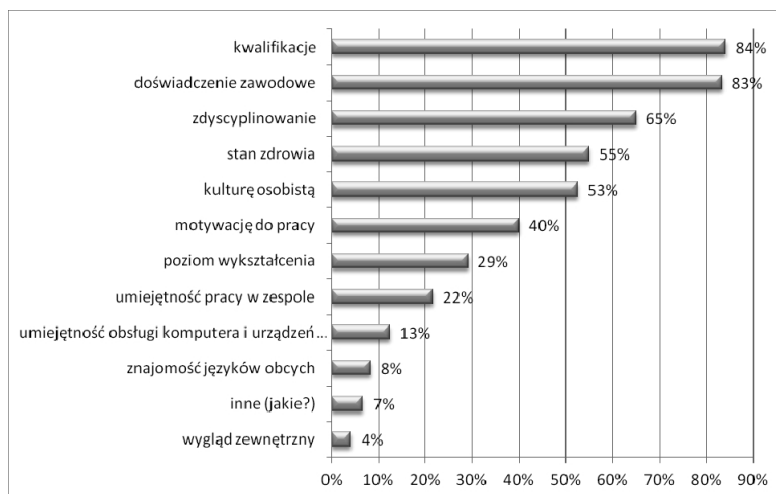
Wykres 17. Odpowiedzi na pytanie: „W jaki sposób Państwa firma poszukuje pracowników?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Poszukując nowych pracowników, pracodawcy przede wszystkim stawiają na kwalifikacje. Niemal równie istotnym czynnikiem przesądzającym o zatrudnieniu jest jego doświadczenia zawodowe. Biorąc pod uwagę wyznaczniki zapisane w dokumentach programowych, w tym dokumentach strategicznych dotyczących projektowanych kierunków rozwoju kraju w różnych płaszczyznach, „włodawscy pracodawcy” nie wskazują na programowo pożądaną kompetencje pracowników. Okazuje się bowiem, że umiejętność pracy w zespole, posługiwanie się technologią informacyjną oraz znajomość języków obcych



nie są kluczowymi czynnikami przesądzającymi o zatrudnieniu nowych pracowników. Fakt, iż to, co jest poszukiwane w strukturze pożądanych kompetencji pracowników w odniesieniu do statystyk krajowych, nie ma przełożenia na rynek pracy w powiecie włodawskim, jest uwarunkowane w lokalnej odmienności od trendów krajowych. Sytuacja ta ma bezpośrednie przełożenie w strukturze lokalnego rynku pracy, gdzie mała konkurencja i dyspersja po stronie podaży pracy generuje mały popyt na pracowników w aspekcie posiadanych kwalifikacji i kompetencji.

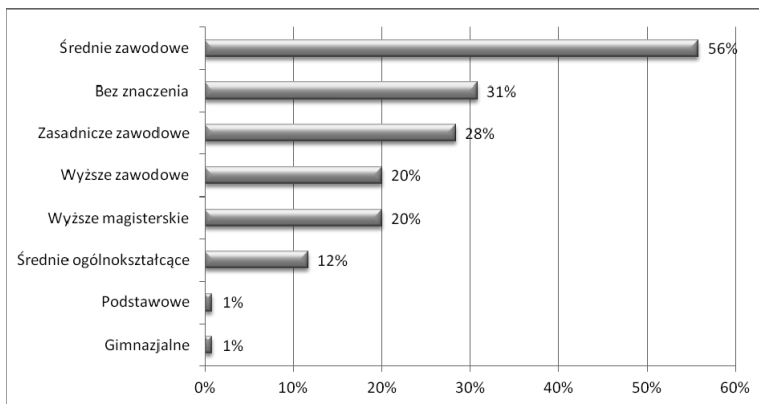


Wykres 18. Odpowiedzi na pytanie: „Które z poniższych kryteriów biorą Państwo pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu pracownika?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Specyfika lokalnego rynku pracy warunkuje pożądany profil pracownika w aspekcie jego wykształcenia także odmiennie od statystyk krajowych. Włodawski rynek pracy zgodnie z rekomendacjami przedstawionymi w Ekspertyzach do Strategii Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Polski Wschodniej do roku 2020 nie przewiduje absorpcji kapitału intelektualnego na wyższym poziomie. Ogół czynników warunkujących poziom wykształcenia pożądanych pracowników przez pracodawców deklarujących zatrudnienie w najbliższym okresie wskazuje przede wszystkim nie tyle na kwalifikacje, ile na kompetencje pracownicze ukierunkowane przede wszystkim na pracę na stanowiskach nie wymagających wykształcenia wyższego, lecz potencjału zawodowego. Wprawdzie osoby z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym były wskazywane rela-

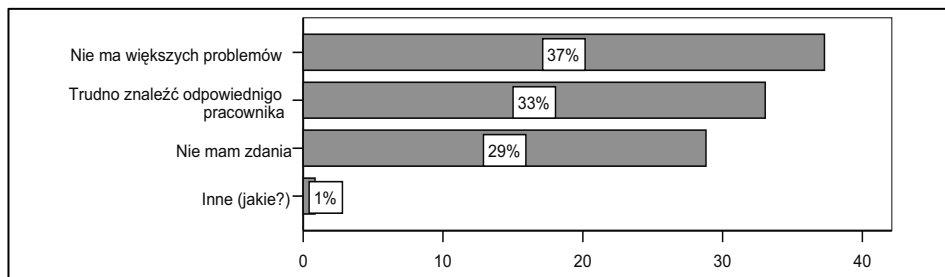
tywnie najrzadziej jako te, które pracodawca jest skłonny zatrudnić, to wskazania respondentów, iż najbardziej pożądanym wykształceniem potencjalnego pracownika jest wykształcenie średnie zawodowe lub poziom wykształcenia nie ma znaczenia wskazują, iż w profil pożądanego wykształcenia potencjalnego pracownika, który może znaleźć zatrudnienie w powiecie włodawskim wpisują się przede wszystkim kompetencje zawodowe, ale niekoniecznie podparte kwalifikacjami zawodowymi. Sytuacja ta je bardzo niekorzystna w kontekście wyrażonego przyrostu odsetka osób posiadających wykształcenie wyższe i powracających na włodawski rynek pracy, którego zdolności absorpcyjne są ograniczone pod kątem tego segmentu potencjalnych pracowników.



Wykres 19. Odpowiedzi na pytanie: „Jaki poziom wykształcenia wymagany jest od kandydatów do zatrudnienia w Państwa firmie?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

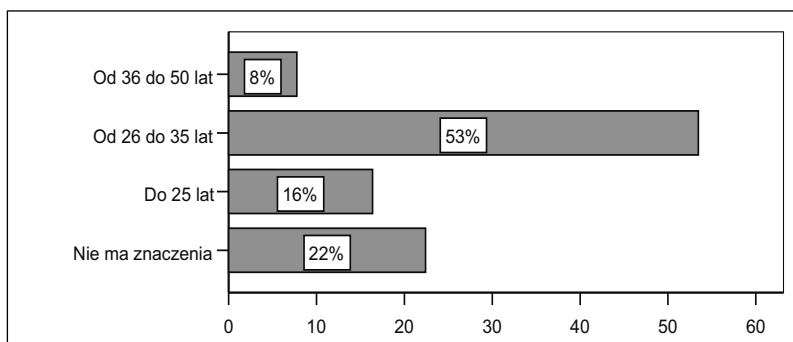
Pożyczany przez lokalnych pracodawców profil pracownika niewarunkowanego niszowo pożądanymi kwalifikacjami przekłada się na ocenę trudności w pozyskaniu nowego pracownika. Okazuje się bowiem, że pracodawcy w przeważającej mierze (37%) deklarują, iż nie mają problemu z pozyskaniem nowego pracownika. Z drugiej jednak strony co trzeci badany pracodawca deklaruje, iż napotyka na problemy podczas poszukiwania nowego odpowiedniego pracownika. Otrzymane wyniki są sprzeczne z deklarowanymi przez pracodawców barierami w rozwoju prowadzonej działalności, nie dostrzegali oni bowiem problemów kadrowych. Powstające sprzeczności są konsekwencją braku kompleksowej wiedzy ze strony pracodawców na temat rzeczywistych uwarunkowań lokalnego rynku pracy.



Wykres 20. Odpowiedzi na pytanie: „Jakie mają Państwo spostrzeżenia odnośnie znalezienia pracownika odpowiadającego wymaganiom?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Pracodawcy, wskazując na pożądaną wiek pracownika, w zdecydowanej większości wskazali, iż optymalnym wiekiem kandydata do zatrudnienia jest ukończony 26. rok życia, przy czym jednocześnie kandydat nie powinien mieć więcej niż 35 lat. Wielu pracodawców nie potrafiło w przedmiotowym zakresie udzielić jednoznacznej odpowiedzi, rozszerzając jednocześnie przedział wiekowy przypisywany pożądanemu kandydatowi do pracy na „od 26 do 50 lat”.

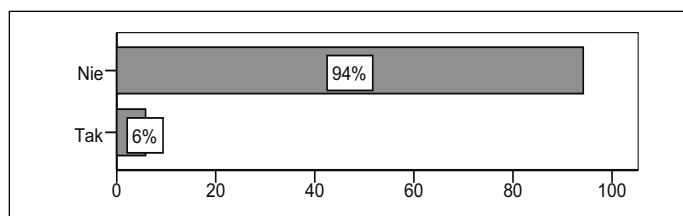


Wykres 21. Odpowiedzi na pytanie: „Jaki jest optymalny wiek kandydata do zatrudnienia w Państwa firmie?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Otrzymane wyniki są bardzo niekorzystne w kontekście pożądaných zmian na lokalnym rynku pracy, tj. zwiększenia zatrudnienia w dwóch skrajnych grupach wiekowych – ludzi młodych do 25. roku życia oraz osób po 50. roku życia.

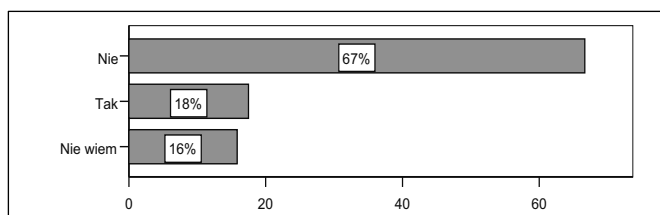
Brak szczególnych, niszowych, specjalistycznych wymagań wobec pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach powiatu włodawskiego przekłada się na sytuację, w której pracodawcy w zdecydowanej większości, bo w 94%, deklarują, iż nie organizują na poziomie swojego przedsiębiorstwa szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje pracowników.



Wykres 22. Odpowiedzi na pytanie: „Czy w Państwa firmie organizowane są szkolenia i kursy podnoszące kwalifikacje obecnie zatrudnionych pracowników?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Z drugiej jednak strony, biorąc pod uwagę deklaracje niemal co trzeciego pracodawcy, z których wynika, iż trudno znaleźć dobrego pracownika, należałoby dokonać obiektywnie weryfikowalnej oceny zdolności przywódczych lokalnych pracodawców w kontekście dynamicznie zmieniających się uwarunkowań prowadzenia działalności gospodarczej na rynku globalnym. Odpowiedzi wskazywane przez pracodawców w ramach pytań otwartych umieszczonych w ankiecie wskazują na ich pewną obojętność wobec sytuacji na rynku lokalnym.



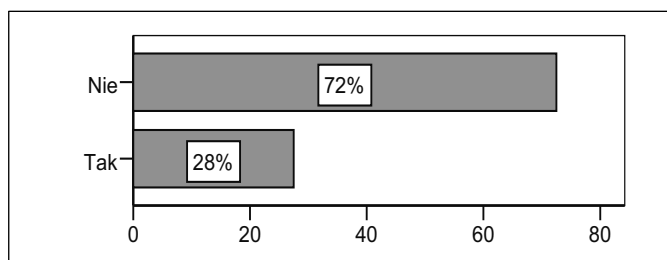
Wykres 23. Odpowiedzi na pytanie: „Czy są Państwo skłonni współpracować z instytucją szkoleniową w ramach zajęć praktycznych w swojej firmie?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Pozytywne jest to, iż pomimo małego zainteresowania szkoleniami dla własnych pracowników prawie 18% pracodawców deklaruje chęć współpracy w zakresie zajęć praktycznych.

WSPÓŁPRACA  
Z POWIATOWYM URZĘDEM PRACY  
WE WŁODAWIE

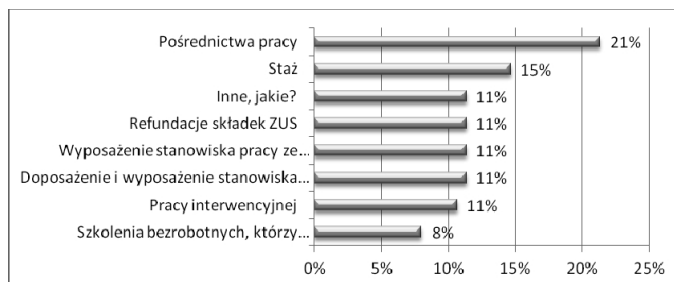
Pracodawcy z powiatu włodawskiego w większości (72%) wskazują, iż nie korzystają z usług Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie. Podczas bezpośrednich wywiadów okazało się, iż są oni przekonani o nieskuteczności działań podejmowanych przez tę instytucję. Krytyczna postawa wobec urzędu pracy nabierała zupełnie innego kształtu w rozbiciu na pytania szczegółowe. Okazywało się wówczas, iż prezentowana postawa wynikała często z niewiedzy na przedmiotowy temat bądź po prostu warunkowana była wiedzą nie popartą wiarygodnymi rzeczowymi argumentami.



Wykres 24. Odpowiedzi na pytanie: „Czy Państwa przedsiębiorstwo korzystało w ciągu ostatnich 3 lat z usług Urzędu Pracy?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Biorąc pod uwagę wsparcia ze strony urzędu pracy, na jakie wskazywali pracodawcy, zauważamy, że wśród deklarowanych wskazań dominowało pośrednictwo pracy, które wytypowało 21% respondentów.

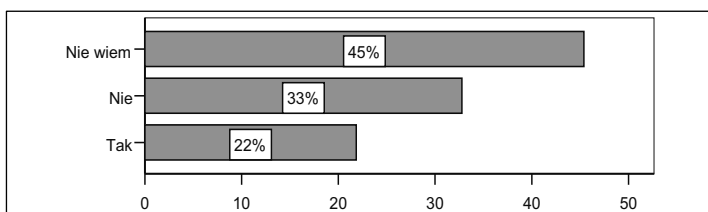


Wykres 25. Odpowiedzi na pytanie: „Z jakich usług i instrumentów rynku pracy korzystała Państwa firma?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Pozostałe wskazania pracodawców związane są z ogólną klasą czynników bezpośredniego wsparcia finansowego, tj. skierowanego na dofinansowanie miejsc pracy lub refundację kosztów z tym związanych oraz doposażenie stanowiska pracy. Niestety, oferowane masowo wsparcie w postaci szkoleń bezrobotnych bezpośrednio ukierunkowane na ich późniejsze zatrudnienie jest kategorią wsparcia najrzadziej wskazywaną przez pracodawców.

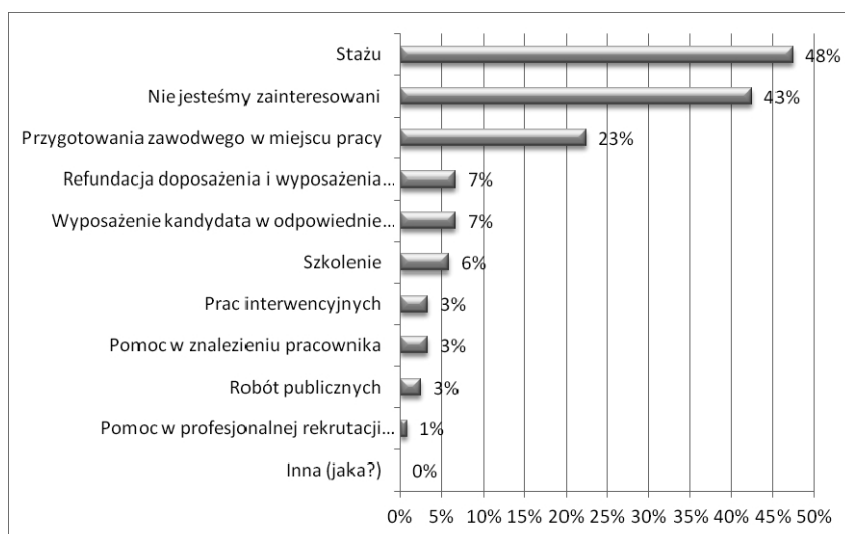
Spośród badanych tylko 22% deklaruje chęć współpracy z PUP, a co trzeci jednoznacznie wyraził niechęć w tym zakresie. Deklarowana chęć współpracy, plasująca się na relatywnie niskim poziomie pozostaje w sprzeczności z kolejnymi zebranymi w ramach badania deklaracjami pracodawców, m.in. w zakresie zainteresowania uzyskaniem wsparcia ze strony urzędu pracy. Powstająca rozbieżność wynika w dużej mierze z niewiedzy pracodawców co do potencjalnych możliwości wsparcia ze strony urzędu pracy.



Wykres 26. Odpowiedzi na pytanie: „Czy są Państwo zainteresowani współpracą z PUP w ciągu najbliższych 12 miesięcy?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Oczekiwania pracodawców wobec możliwej do zaoferowania formy wsparcia przez Powiatowy Urząd Pracy we Włodawie są jednoznacznie ukierunkowane na te formy, z których obecnie pracodawcy korzystają najczęściej, a związane są przede wszystkim z bezpośrednim wsparciem finansowym. Wsparcie pracodawców poprzez pośrednictwo pracy pojawiło się zaledwie w 3% ogółu wskazań respondentów. Mało popularną formą wsparcia, jakiego oczekują pracodawcy, są również różnego rodzaju szkolenia. Ponadto należy podkreślić, że ponad 43% pracodawców nie jest zainteresowana żadną formą wsparcia ze strony Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie.

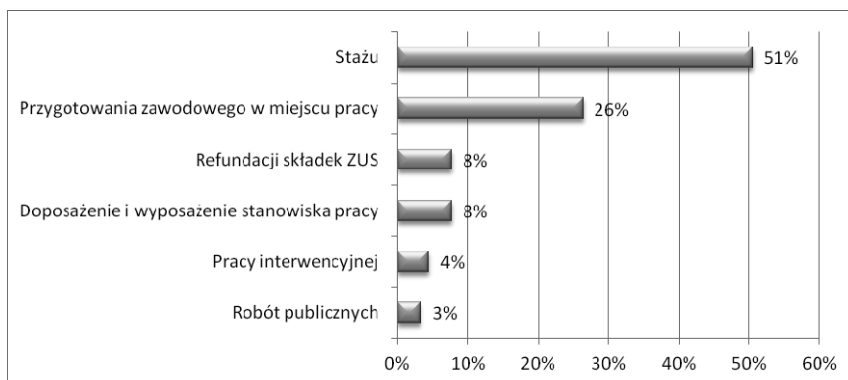


Wykres 27. Odpowiedzi na pytanie: „Jakimi formami wsparcia ze strony PUP byłaby zainteresowana Państwa firma?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Ponad połowa z ankietowanych pracodawców wyraziła zamiar skorzystania ze wsparcia ze strony Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie w formie zatrudnienia subsydiowanego w postaci stażu, ponad 26% ankietowanych wskazało na przygotowanie zawodowe w miejscu pracy. Prace interwencyjne i roboty publiczne były zdecydowanie rzadziej wskazywane przez respondentów, co wynikało przede wszystkim z bardziej powszechnego stosowania zatrudnienia w formie stażu bądź przygotowania zawodowego, z czym łączyła się wiedza pracodawców w zakresie właśnie tych form wsparcia, jak również z rzeczywistymi kosztami ponoszonymi przez pracodawcę w ramach korzystania z posz-

czególnych usług oraz grupą docelową bezrobotnych, których obejmują poszczególne formy wsparcia, warunkowaną m.in. wiekiem. Podczas indywidualnych wywiadów pracodawcy wskazywali, iż wybierając pożądaną formę wsparcia, kierowali się przede wszystkim ogólnie dostępną informacją na dany temat, również przekazywaną bezpośrednio w środowisku pracodawców, oraz mniej zbiurokratyzowaną obsługą danej formy wsparcia. Biorąc pod uwagę specyfikę włodawskiego rynku pracy, nie wymagającego specyficznych, a jednocześnie specjalistycznych kompetencji zawodowych, pracodawcy wielokrotnie podkreślali, iż potrzebują pracowników do tzw. prac prostych. Pracodawcy wskazywali jednocześnie, iż z uwagi na charakter oferowanej pracy nie wymagającej skomplikowanego i pracochłonnego przyuczenia zatrudnienie stażysty jest równoznaczne z pozyskaniem tzw. darmowego pracownika.

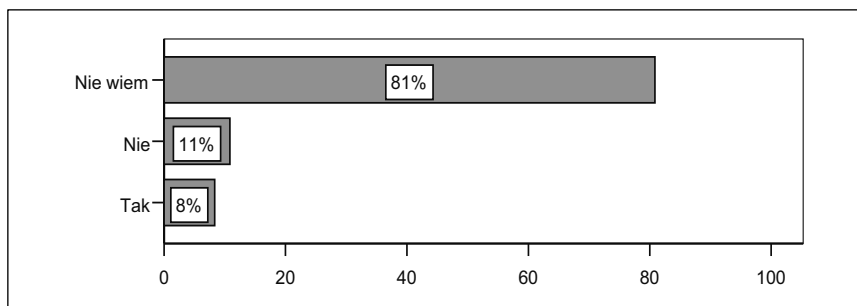


Wykres 28. Odpowiedzi na pytanie: „Czy jako pracodawca zamierzają Państwo korzystać ze wsparcia w postaci: ...?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Sposób docierania przedstawicieli Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie do klientów, jakimi są m.in. pracodawcy, niestety, nie został oceniony pozytywnie. Jak wynika z deklaracji pracodawców zawartych w kwestionariuszach ankiety w ramach pytań otwartych, oczekują oni bardziej zindywidualizowanego podejścia. Wprawdzie wśród indywidualnych deklaracji pracodawców w obszarze oczekiwanych zadań realizowanych przez urząd pracy, m.in. w obszarze komunikacji, wskazano na organizację seminariów; dominują wskazania na zindywidualizowaną formę współpracy.

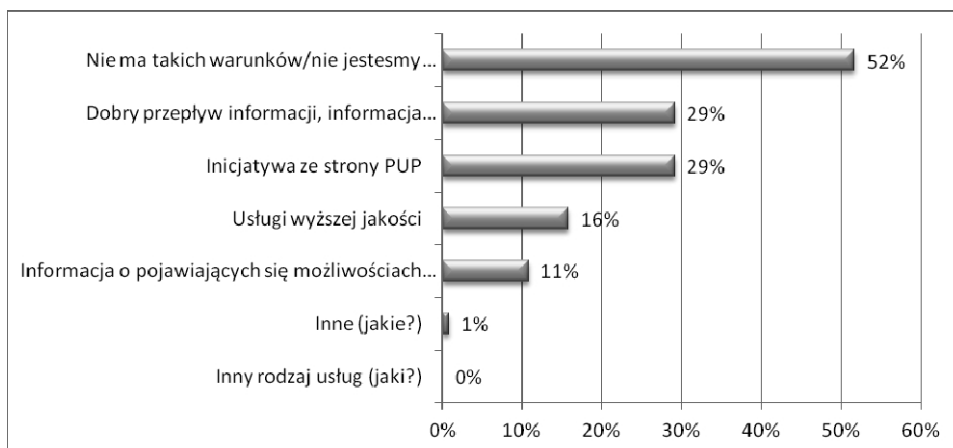




Wykres 29. Odpowiedzi na pytanie: „Czy według Państwa organizowanie przez PUP grupowych spotkań z pracodawcami jest przydatne?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

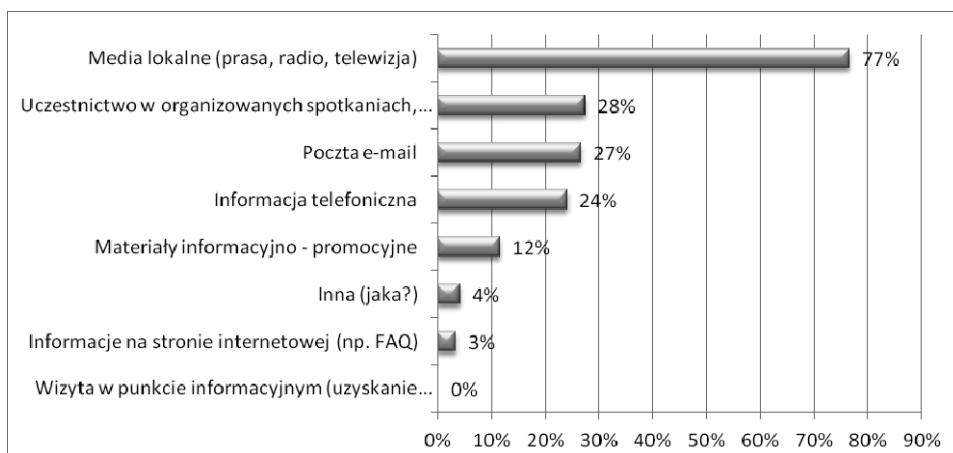
Pracodawcy wprawdzie nie wskazali jednoznacznie pożądaną formę współpracy w ramach pytań otwartych, dość często powtarzały się deklaracje w zakresie potrzeby podjęcia współpracy, zaproponowania korzystnych (ciekawych) jej warunków, nawiązania i podtrzymywania kontaktu, zacieśnienia wzajemnych relacji. Choć wprawdzie 52% pracodawców wskazało, iż nie jest zainteresowane współpracą z urzędem pracy lub nie istnieją warunki, które sprawiłyby, iż współpraca ta mogłaby zostać nawiązana, to w kontekście ponad 50% deklaratywności w zakresie chęci skorzystania z formy wsparcia, jaką jest zatrudnienie subsydiowane w formie stażu, z pewnością jest to konsekwencja wdrożenia w praktykę pracy Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie rekomendowanych przez niemal 30% pracodawców działań, tj. podwyższenia jakości w obszarze informacji – czytelności, przepływu, terminowości itp. oraz „wyjścia do klienta”, którym w tym przypadku jest pracodawca. Organizowanie inicjatyw typu „Dni otwarte urzędu pracy” bez wzmocnienia indywidualnego dotarcia do pracodawców, wobec ich oczekiwań z pewnością nie przyniosą pożądaných efektów w odniesieniu do specyficznych uwarunkowań powiatu włodawskiego. Pracodawcy wskazują również na potrzebę podwyższenia jakości oferowanych usług, nie precyzując jednak zasadniczo płaszczyzny, która powinna być wzmocniona. Pojedyncze wskazania pracodawców dotyczyły poziomu kompetencyjnego pracowników Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie.



Wykres 30. Odpowiedzi na pytanie: „Jakie warunki musiałyby być, żeby w przyszłości korzystali Państwo z usług PUP?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Informacja płynąca ze strony Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie pożądana przez pracodawców to przede wszystkim informacja przekazywana za pośrednictwem mediów lokalnych.



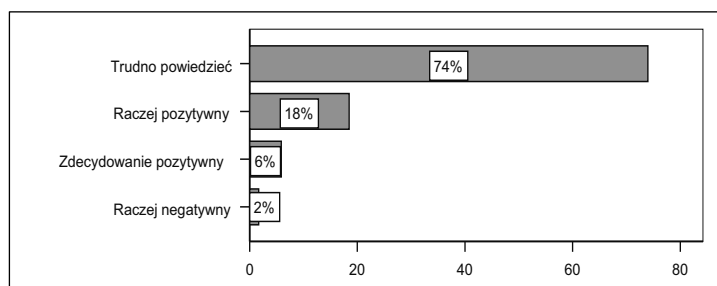
Wykres 31. Odpowiedź na pytanie: „Jaka forma udzielania informacji przez PUP we Włodawie byłaby dla Państwa najbardziej przydatna?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Wprawdzie na spotkania zbiorowe organizowane przez urząd pracy wskazało prawie 28% respondentów, to biorąc pod uwagę ich negatywną ocenę, należy zastanowić się nad ich jakością w wymiarze merytorycznym. Istotny odsetek wskazań na kontakt e-mail, kontakt telefoniczny, materiały informacyjno-promocyjne jednoznacznie wskazuje na konieczność indywidualizacji podejścia do pracodawców, tak aby współpraca była efektywna dla obu stron.

Jeśli chodzi o zakres współpracy przedsiębiorców z Powiatowym Urzędem Pracy we Włodawie w obszarze projektów finansowanych w ramach Funduszy Europejskich, przedsiębiorcy bardzo często podawali odpowiedź „nie wiem”. Wśród pozostałych kwestii dominowały postulaty wskazujące na potrzebę wsparcia finansowego oraz doradczego w procedurze ubiegania się o dostępne środki finansowe. Powyższa jakościowa struktura deklaracji pracodawców wskazuje na znaczny brak wiedzy w obszarze Funduszy Europejskich po stronie pracodawców. Urząd pracy z pewnością mógłby wyjść naprzeciw oczekiwaniom pracodawców, np. we współpracy z wybraną JST, w obszarze indywidualnego wsparcia doradczego w aspekcie możliwości aplikowania o finansowe środki zewnętrzne. Jest to bardzo istotne z uwagi na relatywnie bardzo niekorzystne uwarunkowania rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu włodawskiego. Sytuacja ta, niestety, ma swoje przełożenie na niekorzystne – jak dotychczas – wyniki związane z absorpcją środków UE w układzie rzeczowym. Środowisko lokalne potrzebuje bardzo mocnej stymulacji rozwoju w obszarze przedsiębiorczości indywidualnej, jaką niewątpliwie może być Powiatowy Urząd Pracy we Włodawie. W tym przypadku olbrzymie szanse są w realizacji projektów m.in. w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka. Realizacja projektów przewidzianych do dofinansowania w ramach PO IG wymaga jednak – po pierwsze – dotarcia z ogólną informacją do potencjalnych wnioskodawców, a następnie specjalistycznego wsparcia doradczego.

Ocena wpływu podjętej współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy we Włodawie przez pracodawców w kontekście korzyści dla przedsiębiorstwa wskazuje na wyraźną przewagę pozytywnych opinii. Ponad 24% pozytywnych wskazań przy niespełna 27% poziomie deklaracji wskazujących na korzystanie z usług urzędu pracy w okresie minionych trzech lat daje bardzo wysoki poziom satysfakcji – prawie 91% (w skali 0-100%).



Wykres 32. Odpowiedzi na pytanie: „Jaki wpływ na Państwa firmę ma korzystanie z usług i instrumentów rynku pracy?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Okazuje się, że wśród pracodawców posiadających doświadczenie we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy we Włodawie prawie 44% deklaruje chęć jej kontynuowania. Wynik ten jest niewątpliwie kolejnym potwierdzeniem korzystnej oceny wystawionej dla Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie, na co wskazują wyniki testu niezależności Chi-kwadrat kwadrat ( $\chi^2=15,124$ ,  $p=0,001$ ). Zależność tę można uznać za statystycznie istotną w stopniu umiarkowanym, na co wskazują poziomy miar symetrycznych (Współczynnik V-Cramera uplasował się na poziomie 0,356, a współczynnik kontyngencji na poziomie 0,336). W przypadku pracodawców nieposiadających doświadczenia we współpracy z tym urzędem prawie 14% z nich planuje ją nawiązać. Niewątpliwie projektowanie dalekosiężnych ram współpracy Powiatowego Urzędu Pracy z pracodawcami oraz pozostałymi partnerami rynku pracy wymaga zwrócenia szczególnej uwagi na przedstawicieli tych podmiotów, którzy dotychczas nie nawiązali współpracy i nie planują jej nawiązać, a z badań wynika, iż odsetek tych podmiotów plasuje się na poziomie ponad 40%.

Tabela 6. Zainteresowanie współpracą z PUP we Włodawie w okresie najbliższych 12 miesięcy pracodawców posiadających doświadczenie we współpracy z tą instytucją

Czy Państwa przedsiębiorstwo korzystało w ciągu ostatnich 3 lat z usług PUP?	Czy są Państwo zainteresowani współpracą z PUP w ciągu najbliższych 12 miesięcy?			Ogółem	
		Tak	Nie		Nie wiem
	liczba	14	4	14	32
	procent	43,8%	12,5%	43,8%	100,0%
	liczba	12	35	40	87
	procent	13,8%	40,2%	46,0%	100,0%
Ogółem	liczba	26	26	39	54
	procent	100,0%	21,8%	32,8%	45,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

## PODSUMOWANIE

Przeprowadzona analiza wskazuje jednoznacznie, iż pracodawcy z powiatu włodawskiego funkcjonują w warunkach zdecydowanie bardziej niekorzystnych niż inne podmioty w kraju. Potęguje je jeszcze fakt, iż nie mają oni pełnej wiedzy na temat możliwości nawiązania współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy we Włodawie w wymiarze potencjalnych korzyści ekonomicznych. Z jednej strony brak wiedzy pracodawców na temat możliwych form wsparcia ze strony urzędu pracy, z drugiej brak indywidualnego podejścia urzędu do pracodawcy wskazuje na niechęć nawiązania współpracy wyraźnie wyartykułowaną przez część pracodawców. Biorąc jednak pod uwagę charakter pytań zawartych w kwestionariuszu ankiety, zauważamy, że pracodawcy nie są w stanie jednoznacznie i precyzyjnie wskazać swoich rzeczywistych oczekiwań wobec współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy we Włodawie. Kluczowym czynnikiem ograniczającym tę współpracę jest ogólna niewiedza na temat możliwych płaszczyzn współpracy i potencjalnych korzyści ekonomicznych z nich wynikających ze strony pracodawców.

Niezbędna jest zatem intensyfikacja działań urzędu pracy, by przybliżyć pracodawcom możliwości podejmowania współpracy z urzędem w celu osiągnięcia obopólnych korzyści ekonomicznych i społecznych.

Pracodawcy z powiatu włodawskiego funkcjonują w zasadniczo mniej korzystnych warunkach niż ich koledzy z większości powiatów kraju. Wśród barier ograniczających ich zdolności rozwojowe wymieniają czynniki związane z wysokimi kosztami obsługowymi oraz regulacjami prawnymi, również

związanymi z procesami dostosowawczymi do wymogów prawnych Unii Europejskiej. Zdecydowanie rzadziej wskazują bariery wynikające z uwarunkowań lokalnych. Brak w ogóle wskazań statystycznie istotnego udziału wskazań na bariery w ujęciu lokalnym jest konsekwencją niskiego rozwoju przedsiębiorczości w powiecie włodawskim. W tym przypadku istotnym wynikiem jest niski udział wskazań ogółu pracodawców w kategoriach „brak odpowiednich kandydatów do zatrudnienia” oraz „słabo wykwalifikowana kadra” w postrzeganiu tych czynników jako barier w rozwoju prowadzonej działalności gospodarczej. Świadczy to o wysokim potencjale społecznym mieszkańców powiatu włodawskiego. Należy bardzo dokładnie zastanowić się nad systemem wsparcia oferowanym przez Powiatowy Urząd Pracy we Włodawie w postaci szkoleń tak, by nabywane przez osoby bezrobotne kwalifikacje i kompetencje znalazły swoje odzwierciedlenie w rzeczywistej potrzebie rynku pracy, a nie były tylko przygodą intelektualną, abstrahującą od rzeczywistości gospodarczej. W tym przypadku niezbędne jest wprowadzenie systemowych rozwiązań w zakresie prowadzenia permanentnego monitoringu rynku pracy, jednak nie wyłącznie w wymiarze ilościowym, ale przede wszystkim jakościowym, z uwzględnieniem perspektywy czasowej (wskaźniki wyprzedzające, projekcja), w powiązaniu z rynkiem edukacyjnym.

Kondycja ekonomiczna przedsiębiorstw, połączona z zarządzaniem strategicznym, to m.in. rozwój zasobów ludzkich. Okazuje się, że pomimo korzystnego klimatu postrzegania własnej sytuacji ekonomicznej jedynie 12% pracodawców wskazało na pogorszenie się sytuacji ekonomicznej swoich przedsiębiorstw; prawie 21% z nich wskazało, iż w minionym roku miały miejsce zwolnienia pracowników.

Biorąc pod uwagę ogół deklaracji pracodawców wskazujących na przeprowadzenie zwolnień w okresie minionych 12 miesięcy, zauważamy, że 44% z nich wskazało na polepszenie się sytuacji ekonomicznej własnego przedsiębiorstwa. Tymczasem wśród ogółu deklaracji złożonych przez pracodawców niedokonujących zwolnień pracowniczych niespełna 35% wskazało na poprawienie się sytuacji ekonomicznej własnego przedsiębiorstwa. Sytuacja ta stanowi kolejny niepokojący sygnał, wskazujący, iż lepszą kondycję ekonomiczną mają te przedsiębiorstwa, w których nastąpiła redukcja personelu, co w konsekwencji świadczy o pogarszającej się sytuacji na rynku pracy w powiecie włodawskim.

Poziom zwolnień wskazanych przez pracodawców z powiatu włodawskiego w odniesieniu do planowanego poziomu zatrudnienia w najbliższym półroczu przedstawia się również niekorzystnie – jest ujemny i wynosi zaledwie

5%. Uwzględniając przewidywane kierunki zmian w rozwoju działalności gospodarczej lokalnych przedsiębiorców, zauważamy, że charakteryzują się one wysokim poziomem optymizmu.

Pracodawcy z terenu powiatu włodawskiego w trakcie badań wypowiedzieli się na temat potencjalnych pracowników. Okazało się, że najchętniej zatrudniliby oni osoby z wykształceniem średnim technicznym lub zasadniczym zawodowym. Z badań wynika, że wykazują oni niewielkie zainteresowanie zatrudnianiem osób z wykształceniem średnim ogólnym bądź wyższym. Prezentowany rozkład preferencji przedsiębiorców odnośnie do poziomu wykształcenia potencjalnej kadry pracowniczej wynika z charakteru lokalnych branż gospodarczych w powiecie włodawskim.

Właściwie brak przemysłu oraz ograniczony sektor usług nierynkowych w zakresie rozwoju sektora administracji, a co za tym idzie – brak zapotrzebowania na wysoce kompetentne i wysoko wykwalifikowane zaplecze kadrowe wpływa na brak zapotrzebowania zarówno na specjalistów – zawodowców, jak również na osoby posiadające wykształcenie wyższe.

Na terenie powiatu włodawskiego nadreprezentowane są niewielkie podmioty gospodarcze o niskim poziomie zatrudnienia, gdzie kadre menedżerską stanowią właściciele firm. Zatem w stosunku od tego typu podmiotów nie należy oczekiwać zatrudniania wysoko wykwalifikowanych specjalistów, zazwyczaj z wyższym wykształceniem. Należy jednak zauważyć pozytywną przesłankę, że pracodawcy z powiatu włodawskiego docenili znaczenie wykształcenia jako ważnej cechy swoich pracowników, choć jednak nie dominującej. Z drugiej jednak strony sytuacja ta nie powinna dziwić jeśli weźmiemy pod uwagę zdiagnozowany na ogólnopolskim rynku edukacyjnym problem kształcenia, który zdecydowanie został przewartościowany na rzecz ilości zamiast jakości połączonej z praktyką gospodarczą.

Wymagane kwalifikacje, co wynika z ogółu deklaracji pracodawców z powiatu włodawskiego, w odniesieniu do przyszłego pracownika zależą w głównej mierze od charakterystyki proponowanego stanowiska pracy. Objęte analizą podmioty gospodarcze reprezentowały wielość sfer aktywności gospodarczej. Na podstawie wyników badań bardzo trudno wskazać uniwersalne kwalifikacje potrzebne przyszłym, potencjalnym pracownikom włodawskiego rynku pracy. Podjęto jednak próbę wskazania ogólnych kwalifikacji, które najczęściej pojawiały się w odpowiedziach respondentów. Pracodawcy z badanego terenu wśród pożądaných kwalifikacji zawodowych swoich potencjalnych pracowników wskazywali przede wszystkim na potrzebę znajomości branży, w której przyszły pracownik będzie pracował. Najsilniej artykułowano doświadczenie

zawodowe. Okazuje się, że umiejętność pracy w zespole, posługiwanie się technologią informacyjną oraz znajomość języków obcych nie są kluczowymi czynnikami przesądzającymi o zatrudnieniu nowych pracowników w opinii pracodawców z powiatu włodawskiego. Fakt, iż wymagania pracodawców włodawskich odnośnie do kompetencji pracowników różnią się od tego, co przedstawiają statystyki krajowe, nie przekłada się na tutejszy rynek pracy, ma swoje uwarunkowania m.in. w lokalnej odmienności rynku pracy od trendów krajowych. Mała konkurencja i dyspersja po stronie podaży pracy generuje mały popyt na pracowników w aspekcie posiadanych kwalifikacji i kompetencji. Z drugiej jednak strony deklaracje pracodawców zależą często wyłącznie od ich postaw – dojrzałości do pełnienia funkcji lidera w firmie, na którą należy patrzeć nie w układzie lokalnym, lecz globalnym. Utopia sukcesu zarządzania nierozwojowego, u podłoża której coraz częściej wskazywany jest zbyt niski poziom kompetencji liderkich wśród przedstawicieli kadry kierowniczej, często oportunistycznie nastawionych na zmiany, niestety, nie jest dostrzegana przez wielu pracodawców województw Polski wschodniej, szczególnie w małych miejscowościach. Problem jest istotny, gdyż dotyczy również przedstawicieli lokalnych władz.

W podsumowaniu można stwierdzić, że pracodawcy nie doceniają zdolności przywódczych, horyzontalnego myślenia oraz zdolności analitycznych pracownika. Można zatem odnieść wrażenie, że obawiają się oni pracowników, którzy samodzielnie mogą podejmować decyzje mające wpływ na uzyskiwane przez firmę efekty. Z jednej strony takie postawy usprawiedliwia mała skala prowadzonej działalności, z drugiej zaś widoczne są obawy pracodawców, że dobrze przygotowany merytorycznie pracownik może w przyszłości wносить roszczenia zarówno finansowe lub socjalne, ewentualnie może podjąć działalność konkurencyjną względem obecnego pracodawcy. Należy zaznaczyć, że nie odnotowano zjawiska dyskryminacji kobiet jako przyszłych pracowników.

Niezwykle pożądane jest umożliwienie pracodawcom zapoznanie się z pozytywnymi przypadkami „zdrowej konkurencji” w wymiarze praktycznym. Wiedza pracodawców na temat możliwości rozwijania prowadzonej działalności gospodarczej, opartej na partnerstwie i konkurencji, jest niezbędna dla rozwoju przedsiębiorczości, a tym samym generowaniu nowych miejsc pracy w powiecie włodawskim. Co więcej, ważna jest również reorientacja postaw przedsiębiorców w zakresie dostrzegania kompetencji kluczowych, jako elementów kształtujących przewagę konkurencyjną na globalnym rynku. Podejście to wymaga zorganizowania szkoleń lub seminariów dla pracodawców abstrahujących od podejścia teoretycznego, a skupiających się przede wszystkim



na wymiarze praktycznym, wzbogaconym stymulowaniem rozwoju partnerstwa prywatno-prywatnego i publiczno-prywatnego.

Zarówno chęć, jak i niechęć do współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy we Włodawie w przypadku deklarowanych wskazań pracodawców jest na niejednoznacznym poziomie. Choć na zamiar współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy we Włodawie wskazało zaledwie 22% pracodawców, natomiast deklarację niechęci współpracy z urzędem pracy wyraziło 33% ankietowanych, to biorąc pod uwagę wskazania respondentów, należy stwierdzić, że na kategorii potencjalnej pożądaney współpracy w zakresie możliwości skorzystania z oferowanych przez urząd pracy form wsparcia ponad 50% ankietowanych dokonało wyboru w zakresie chęci wsparcia. Z kolei na brak zainteresowania jakkolwiek z oferowanych form wsparcia ze strony Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie wskazało 43% pracodawców. Jeśli chodzi o wskazania pracodawców na zamiar skorzystania z konkretnych form wsparcia, zauważamy, że 51% pracodawców wyraziło zamiar skorzystania ze wsparcia ze strony Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie w formie zatrudnienia subsydiowanego w postaci stażu, gdy tymczasem ogólne zainteresowanie w tym zakresie zadeklarowało 48% badanych. Powstałe w tym zakresie rozbieżności wynikają z niewiedzy pracodawców w zakresie możliwości wsparcia ze strony urzędu pracy. Z drugiej strony postrzegane przez pracodawców jako atrakcyjne formy wsparcia, np. zatrudnienie subsydiowane, nie zawsze jest bezpośrednio łączone z urzędem pracy. Bardzo ważne jest zatem dotarcie z bezpośrednią informacją na temat ogółu możliwości wsparcia pracodawców przez Powiatowy Urząd Pracy we Włodawie, a zwłaszcza zapewnić kompleksowej i jednocześnie klarownej informacji grupującej ogół dostępnych usług z ich pełną charakterystyką w wymiarze formalnym i finansowym.

Pracodawcy podejmujący współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy we Włodawie na ogół oceniają ją bardzo pozytywnie, co potwierdza wskaźnik zadowolenia ze współpracy na poziomie 91% (w skali 0-100%). Niewątpliwie wobec tak wysokiego zdiagnozowanego poziomu satysfakcji klienta ważne jest, aby w kontekście budowania dalekosiężnych ram współpracy na linii urząd pracy–pracodawca, propagować dobre praktyki tak, aby w konsekwencji poprzez dowody empiryczne wskazywać obustronnie korzystne płaszczyzny współpracy.

Spośród pracodawców nieposiadających doświadczenia we współpracy z urzędem pracy prawie 14% planuje ją nawiązać. Niewątpliwie projektowanie dalekosiężnych ram współpracy urzędu z pracodawcami oraz pozostałymi partnerami rynku pracy wymaga zwrócenia szczególnej uwagi na przedstawi-

cieli tych podmiotów, które dotychczas współpracy nie nawiązały i nie planują jej nawiązać, a z badań wynika, iż odsetek tych podmiotów plasuje się na poziomie ponad 40%.

Pracodawcy nie wskazali jednoznacznie pożądanej formy współpracy w ramach pytań otwartych; dość często powtarzały się deklaracje w zakresie potrzeby jej podjęcia, zaproponowania korzystnych (ciekawych) warunków, nawiązania i podtrzymywania kontaktu, zacieśnienia wzajemnych relacji. Choć wprawdzie 52% pracodawców wskazało, iż nie jest zainteresowana współpracą z urzędem pracy lub nie istnieją warunki, które sprawiłyby, iż współpraca ta mogłaby zostać nawiązana, to w kontekście ponad 50% deklaratywności w zakresie chęci skorzystania z formy wsparcia, jaką jest zatrudnienie subsydiowane w formie stażu, z pewnością jest to konsekwencją wdrożenia w praktykę pracy Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie rekomendowanych przez niemal 30% pracodawców działań, tj. podwyższenia jakości w obszarze informacji – czytelności, przepływu, terminowości itp. oraz „wyjście do klienta”, którym w tym przypadku jest pracodawca. Inicjatywy typu „dni otwarte urzędu pracy” wobec oczekiwań pracodawców powiatu włodawskiego z pewnością nie przyniosłyby, w kontekście zdiagnozowanych uwarunkowań, pożądanych efektów. Pracodawcy wskazali również na potrzebę podwyższenia jakości oferowanych usług Powiatowego Urzędu Pracy we Włodawie, bez podania jednak jednoznacznie konkretnej płaszczyzny.

Pracodawcy oczekują informacji przekazywanej zwłaszcza za pośrednictwem lokalnych mediów. Wprawdzie na chęć udziału w spotkaniach zbiorowych, organizowanych przez urząd pracy wskazało prawie 28% respondentów, to biorąc pod uwagę negatywną ocenę tych spotkań, wyrażoną przez respondentów, należy zastanowić się nad ich jakością w wymiarze merytorycznym. Istotny odsetek wskazań pracodawców na pożądany kontakt e-mail, kontakt telefoniczny, materiały informacyjno-promocyjne jednoznacznie wskazuje na konieczność indywidualizacji podejścia do pracodawców tak, aby współpraca była efektywna dla obu stron.

W zakresie współpracy przedsiębiorców z Powiatowym Urzędem Pracy we Włodawie w obszarze projektów finansowanych w ramach Funduszy Europejskich przedsiębiorcy bardzo często podawali odpowiedź „nie wiem”. Wśród pozostałych wskazań dominowały postulaty wskazujące na potrzebę wsparcia finansowego oraz doradczego w procedurze ubiegania się o środki finansowe w zakresie Funduszy Europejskich. Powyższa jakościowa struktura deklaracji pracodawców wskazuje na wysoki poziom niewiedzy w obszarze Funduszy Europejskich. Urząd pracy z pewnością mógłby wyjść naprzeciw oczekiwa-

niom pracodawców, np. we współpracy z wybraną JST, jeśli chodzi o indywidualne wsparcie doradcze w obszarze możliwości aplikowania o środki zewnętrzne. Jest to bardzo istotne z uwagi na relatywnie niekorzystne uwarunkowania rozwoju społeczno-gospodarcze powiatu włodawskiego. Sytuacja ta, niestety, ma swoje przełożenie na niekorzystne, jak dotychczas, wyniki związane z absorpcją środków UE w układzie rzeczowym. Środowisko lokalne potrzebuje mocnej stymulacji rozwoju w obszarze przedsiębiorczości indywidualnej, jaką niewątpliwie może być urząd pracy. W tym przypadku olbrzymie szanse można znaleźć w realizacji projektów w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka. Wymaga to jednak – po pierwsze – dotarcia z ogólną informacją do społeczności lokalnych, po drugie zaś specjalistycznego wsparcia doradczego.

Wobec powyższego należy zintensyfikować działania i bezpośrednio docierać do pracodawców oraz pozostałych partnerów rynku pracy przede wszystkim w obszarze dziś pomijanym, tj. indywidualizacji doradztwa ze wskazywaniem potencjalnych możliwości rozwoju związanych m.in. uzyskaniem wsparcia w ramach Funduszy Europejskich.

#### BIBLIOGRAFIA

- A d a m o w i c z M.: Skala lokalna w terytorialnym podziale kraju, Warszawa: Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego 2003.
- Analiza wdrażania Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006 w województwie lubelskim, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie, Departament Strategii i Rozwoju Regionalnego, Lublin 2009.
- Odmienność regionalna skuteczności wykorzystania środków polityki spójności na przykładzie Lubelszczyzny. Rekomendacje do Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego, Raport z badań zrealizowanych w ramach Konkursu Dotacji „Fundusze europejskie na poziomie NSS” MRR, red. D. Jegorow, Chełm: Stowarzyszenie Rozwoju Aktywności Społecznej Triada 2009.
- Polska, Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie, Narodowa Strategia Spójności, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.
- S o ł e k C.: Rola strategii gminy w rozwoju przedsiębiorczości, Warszawa: Wyd. J. Ostaszewski 2003.
- W a ł d z i ń s k i D.: Polityka regionalna w Polsce w procesie przemian kulturowo-cywilizacyjnych, Olsztyn: KGPMUG 2005.
- W i a t r a k A.P.: Przedsiębiorczość w strategii rozwoju gminy, Wrocław: Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu 1998.

EMPLOYERS OF WŁODAWA COUNTY  
IN THE FACE OF THE PROBLEM OF UNEMPLOYMENT

S u m m a r y

The analysis clearly indicates that employers in Włodawa County function in conditions far less favourable to other transactors in the country. Detrimental conditions of local employers are compounded by the fact that they do not have full knowledge about the possibility of cooperation with the Local Labour Office in Włodawa as far as dimension of potential economic benefits is considered. However, if we take into account all given answers to the questions in the questionnaire as an outline to obtain empirical material on which the presented analysis is based, it appears that employers are not able to clearly and accurately identify their real expectations for cooperation with the Local Labour Office in Włodawa. Employers expect active and individualized forms of support, including usage of electronic communication channels rather than the dominant stationary (from behind a desk) form of service.

In conclusion, it appears that a key factor that restrains collaboration between the employment office and local employers is a general ignorance of the possible levels of cooperation and potential economic benefits that arise from them. Consequently, more effort of the employment office is needed in order to bring employers possibility to cooperate with the office in order to achieve mutual economic and social benefits.

**Słowa kluczowe:** bezrobocie, zatrudnienie, obszary słabo rozwinięte.

**Key words:** unemployment, employment, underdeveloped areas.