



PODKARPACKIE
OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY

PRACODAWCY PODKARPACIA 2011-2013

Raport porównawczy





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



PODKARPACKIE
OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wojewódzki Urząd Pracy
w Rzeszowie

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy

35-061 Rzeszów, ul. Króla Kazimierza 7
tel./fax 17 747 06 66
www.porp.wup-rzeszow.pl

ISBN: 978-83-938081-3-7



PRACODAWCY PODKARPACIA 2011-2013

Raport porównawczy

Rzeszów 2013

Autorzy

dr Marek Wigier
 Agnieszka Rudolf
 Róża Chybowska-Philippe
 Jarosław Chojecki
 Magdalena Daliga
 Maria Pacuska
 Sebastian Pałka
 Wojciech Pieniążek
 Paweł Pijanowski
 Cezary Przybył
 Justyna Ratajczak

Recenzent

dr Iwona Kukulak-Dolata, Uniwersytet Łódzki

Opracowanie

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
 Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy
 35-061 Rzeszów, ul. Króla Kazimierza 7, tel./fax 17 747 06 66
 www.porp.wup-rzeszow.pl

Skład i przygotowanie do druku

PPHU OPAK Marek Niewiński, 17-100 Bielsk Podlaski, ul. Okrężna 17

ISBN 978-83-938081-3-7**Publikacja bezpłatna**

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przedruk opracowania w całości lub w części oraz wykorzystanie danych dozwolone wyłącznie z podaniem źródła

Spis treści

1. Wprowadzenie	1
2. Streszczenie	3
3. Charakterystyka metod badawczych	17
3.1. Opis zastosowanej metodyki	17
4. Charakterystyka województwa podkarpackiego na tle sytuacji w kraju	21
4.1. Potencjał ludnościowy i struktura demograficzna	21
4.2. Struktury społeczno-zawodowe mieszkańców	24
4.3. Sytuacja gospodarcza województw	29
4.4. Potencjał innowacyjny województwa	37
4.5. Atrakcyjność inwestycyjna	50
5. Diagnoza i ocena sytuacji społeczno-ekonomicznej poszczególnych typów powiatów	55
5.1. Wprowadzenie	55
5.2. Potencjał ludnościowy i struktura demograficzna	56
5.3. Struktury społeczno-zawodowe mieszkańców	61
5.4. Sytuacja gospodarcza powiatów	65
6. Wyniki badania	73
6.1. Sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw, ich polityka inwestycyjna i innowacje	73
6.2. Inwestycje w kapitał ludzki	100
6.3. Oczekiwania pracodawców wobec publicznych służb zatrudnienia i współpraca z nimi	107
6.4. Potencjał pracowników Podkarpacia	112
6.5. Analiza zawodów przyszłościowych i schyłkowych	128
6.6. Rejestrowane zawody nadwyżkowe i deficytowe	144
7. Wnioski i rekomendacje dla instytucji zajmujących się rozwojem regionalnym, w tym kapitału ludzkiego	153
8. Bibliografia	165
9. Tabela hipotez	167

Wykaz skrótów

BDL	Bank Danych Lokalnych
BKL	Bilans Kapitału Ludzkiego
B+R	badania i rozwój
GOW	gospodarka oparta na wiedzy
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IOB	instytucje otoczenia biznesu
JBR	jednostki badawczo-rozwojowe
MŚP	małe i średnie przedsiębiorstwa
p.p.	punkt procentowy
PAPI	wywiad kwestionariuszowy realizowany bezpośrednio (ang. Paper Assisted Personal Interview)
PKB	Produkt Krajowy Brutto
PKD	Polska Klasyfikacja Działalności
PO KL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
RARR	Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego
RPO	Regionalny Program Operacyjny
RSI	Regionalna Strategia Innowacyjności
UE	Unia Europejska
UM	Urząd Marszałkowski
US	Urząd Statystyczny
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy

**WPROWADZENIE**

1. Wprowadzenie

Niniejszy raport został przygotowany w ramach badania „Pracodawcy Podkarpacia”, zleconego przez Wojewódzki Urząd Pracy (WUP) w Rzeszowie. Jest ono jednym z wielu badań realizowanych przez WUP w ramach projektu Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, którego celem jest zwiększenie poziomu wiedzy na temat trendów rozwojowych i sytuacji na rynku pracy województwa podkarpackiego.

Badanie „Pracodawcy Podkarpacia” to badanie panelowe polegające na poddaniu badanych zjawisk lub tej samej grupy respondentów następującym po sobie analizom w ściśle określonym odstępie czasu z wykorzystaniem założonej metodologii badawczej. Badania panelowe pozwalają śledzić dynamikę zmian postaw i zachowań respondentów, diagnozować specyfikę zmian ich opinii i wskazywać motywacje tych zmian. Niniejszy raport zawiera zatem wybrane analizy trendów, jakie w ciągu trzech fal badania udało się zaobserwować na regionalnym rynku pracy. Do raportu wybrane zostały kwestie przekrojowe, a jednocześnie potencjalnie najciekawsze dla czytelnika. Wybrano także takie zagadnienia, które mogą być wykorzystane do planowania działań w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego województwa podkarpackiego na lata 2014-2020.

Niniejszy raport w najszerszym stopniu odnosi się do celu głównego badania, tj. diagnozy trendów rozwojowych podkarpackich pracodawców (firm oraz instytucji), a także określenia ich potrzeb w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego. Analizę tę przeprowadzono w kontekście szerszym – uwzględniając zewnętrzne i wewnętrzne czynniki mające wpływ na sytuację pracodawców, szczególnie ważnych ze względu na przyszłość regionu. Stąd w raporcie uwzględniono kwestię działań inwestycyjnych pracodawców, inwestycji w kapitał ludzki, jakości tego kapitału, współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy oraz zawodów przyszłościowych, schyłkowych, nadwyżkowych i deficytowych.

W toku całego badania zrealizowano 14 celów szczegółowych:

1. Cel szczegółowy 1 – Diagnoza i ocena pozycji konkurencyjności województwa podkarpackiego na tle innych województw w kraju.
2. Cel szczegółowy 2 – Określenie aktualnej sytuacji społeczno-ekonomicznej regionu, a także przewidywane kierunki rozwoju.
3. Cel szczegółowy 3 – Określenie aktualnej sytuacji ekonomicznej pracodawców, czynników mających wpływ na tę sytuację, a także ich przewidywanych kierunków rozwoju.
4. Cel szczegółowy 4 – Określenie potencjału badanych pracodawców, rodzaju działalności oraz planów rozwojowych.

5. Cel szczegółowy 5 – Sprawdzenie stopnia przygotowania pracodawców Podkarpacia do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy.
6. Cel szczegółowy 6 – Poznanie potencjału kadrowego firm i instytucji, a także ich potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych, jak i przyszłych pracowników, którzy zostaną zatrudnieni w najbliższym okresie (także w perspektywie do 10 lat).
7. Cel szczegółowy 7 – Poznanie polityki szkoleniowej pracodawców, rodzajów prowadzonych szkoleń, ich źródeł finansowania oraz potrzeb szkoleniowych.
8. Cel szczegółowy 8 – Ukazanie struktury zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także zidentyfikowanie występujących nierówności i ich przyczyn.
9. Cel szczegółowy 9 – Określenie powiązań pracodawców z instytucjami rynku pracy oraz sektorem edukacji.
10. Cel szczegółowy 10 – Określenie metod i zasięgu terytorialnego poszukiwania pracowników.
11. Cel szczegółowy 11 – Poznanie i opracowanie listy zawodów przyszłościowych i schyłkowych.
12. Cel szczegółowy 12 – Ukazanie wizerunku absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych w opinii pracodawców.
13. Cel szczegółowy 13 – Określenie stosunków międzyludzkich, jakie panują w badanych podmiotach.
14. Cel szczegółowy 14 – Identyfikacja barier w znalezieniu odpowiednich kadr.



STRESZCZENIE

2. Streszczenie

Wprowadzenie

Niniejszy raport został przygotowany w ramach badania „Pracodawcy Podkarpacia”, zleconego przez Wojewódzki Urząd Pracy (WUP) w Rzeszowie. Podsumowuje on wyniki trzech serii badań terenowych. Raport ten w najszerszym stopniu (w stosunku do poprzednich) odnosi się do celu głównego badania, tj. diagnozy trendów rozwojowych podkarpackich pracodawców (firm oraz instytucji), a także określenia ich potrzeb w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego. Analizy tej dokonano pod kątem zewnętrznych i wewnętrznych czynników mających wpływ na sytuację pracodawców. Dlatego w raporcie uwzględniono kwestie działań inwestycyjnych pracodawców, inwestycji w kapitał ludzki, jakości tego kapitału, współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy oraz zawodów przyszłościowych, schyłkowych, nadwyżkowych i deficytowych.

Raport opracowany został na podstawie wyników badań ankietowych, wywiadów indywidualnych i grupowych oraz analiz dokumentów i danych zastanych. Badaniem kwestionariuszowym w każdej z trzech fal badania objęto reprezentatywną próbę pracodawców. W pierwszej fali było to 540 podmiotów, w drugiej i trzeciej – po 500. Spośród nich we wszystkich powtórzyło się 399 tych samych pracodawców. Badania jakościowe realizowane były na poziomie lokalnym, w wybranych powiatach. Objęły one przedstawicieli: władz lokalnych, administracji oświatowej, instytucji rynku pracy, sektora edukacji (dyrektorzy, nauczyciele, uczniowie), a także wybranych pracodawców i pracowników. Prowadzono także wywiady na poziomie regionalnym (z przedstawicielami władz samorządowych i wojewódzkich, WUP, ośrodków akademickich) oraz tzw. wywiady tematyczne (eksperti ds. rynku pracy, przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu).

Potencjał ludnościowy i struktura demograficzna województwa podkarpackiego

Analizy danych statystycznych od 1995 do 2012 roku wskazują na stale zmniejszającą się liczbę osób młodych w województwie (np. 20-29 lat), a zwiększającą – osób po 50 r.ż. Jest to zjawisko ogólnopolskie. Od 2006 roku spada także współczynnik dzietności, do czego może przyczyniać się fakt, iż w grupie wiekowej 20–34 lata jest o ponad 12 tys. więcej mężczyzn niż kobiet. Osoby młode są także tą grupą, która najczęściej decyduje się na emigrację – saldo migracji zagranicznych osób w wieku produkcyjnym wynosi 337 i od 2009 roku ma trend rosnący. Mimo to liczba osób w wieku poprodukcyjnym – w porównaniu do osób w wieku przedprodukcyjnym – jest niższa niż średnia krajowa. W efekcie wskaźnik obciążenia demograficznego, w porównaniu do innych województw, wykazuje wartości umiarkowane.

Struktury społeczno-zawodowe mieszkańców województwa podkarpackiego

Struktura społeczno-zawodowa jest istotnym czynnikiem rozwoju społeczno-gospodarczego regionów. Szczególnie istotny jest udział osób z wykształceniem średnim i wyższym. Z badań wynika, że wraz ze wzrostem odsetka osób z wykształceniem wyższym rośnie wskaźnik potencjału gospodarczego. Udział osób z wykształceniem wyższym w woj. podkarpackim nie odbiega znacznie od poziomu w innych województwach, jednakże wartość 12% jest jedną z niższych na tle pozostałych regionów. Zdecydowanie najwyższym poziomem wykształcenia charakteryzują się mieszkańcy miast (80,6% mieszkańców Rzeszowa ma wykształcenie co najmniej średnie, Krosna – 75,1%, Przemyśla – 87,6%) oraz obszarów z rozwiniętymi działami pozarolniczymi. Z kolei mieszkańcy powiatów stanowiących wewnątrzregionalne peryferie rozwoju posiadają relatywnie najniższy poziom wykształcenia. Na obszarach, gdzie dominującym sektorem jest rolnictwo, zdiagnozowano niski udział osób z wykształceniem średnim lub wyższym. Warto podkreślić, że na Podkarpaciu notuje się systematyczny wzrost osób z wykształceniem wyższym.

Dla rozwoju regionalnego istotna jest także struktura zatrudnienia – najważniejszą rolę odgrywa zatrudnienie w usługach. Na tle pozostałych regionów województwo podkarpackie wyróżnia się wysokim odsetkiem mieszkańców pracujących w rolnictwie oraz relatywnie niskim udziałem ludności pracującej w przemyśle oraz usługach. Przy czym udział osób zatrudnionych w usługach spada na przestrzeni lat na rzecz wzrostu zatrudnienia w sektorze rolnictwa. Pod względem udziału ludności pracującej w poszczególnych sektorach gospodarki województwo podkarpackie jest bardzo zrównoważone (37% – usługi, 38% – rolnictwo, 25% – przemysł). Koncentracja zatrudnienia w usługach występuje przede wszystkim w dużych ośrodkach miejskich.

Sytuacja gospodarcza województwa podkarpackiego

Pod względem gospodarczym województwo podkarpackie jest jednym z gorzej rozwiniętych województw w kraju. W 2010 r. wartość PKB w stosunku do średniej krajowej kształtowała się na poziomie 67,3% i była to druga najniższa wartość w kraju. Podobna sytuacja ma miejsce w kwestii średniego wynagrodzenia brutto – Podkarpacie wypada tylko nieco lepiej od ostatniego w rankingu województwa warmińsko-mazurskiego. Trzeba zwrócić uwagę, że poziom wynagrodzeń dużo mówi o sytuacji gospodarczej regionu, bowiem świadczy bezpośrednio o poziomie aktywności mieszkańców w obszarze przedsiębiorczości i samej sytuacji finansowej przedsiębiorstw (słaba sytuacja nie generuje wzrostu wynagrodzeń). Te dwa czynniki z kolei przyczyniają się do wysokiej stopy bezrobocia w regionie. O słabej kondycji gospodarczej świadczy też niska pozycja województwa pod kątem przyciągania Bezpośrednich Inwestycji Zagranicznych czy też średnia siła eksportowa (11 miejsce w kraju).

Potencjał innowacyjny województwa podkarpackiego

Innowacje i innowacyjność są uznawane za jeden z kluczowych czynników rozwoju i wzrostu społeczno-gospodarczego. Sytuacja województwa podkarpackiego pod względem innowacji i innowacyjności może być określona jako stabilna i ulegająca systematycznej poprawie.

W ostatnich kilkunastu latach w województwie podkarpackim obserwuje się znaczny wzrost liczby placówek prowadzących działalność B+R (z 41 w 2000, przez 67 w 2010, aż do 87 w 2011 roku) i tym samym liczby osób w nich zatrudnionych. Niestety w dalszym ciągu liczba osób zatrudnionych w strefie B+R pozostaje na jednym z najniższych poziomów w kraju. Średnia nakładów na B+R na jednego zatrudnionego w B+R w województwie podkarpackim jest niższa niż średnia ogólnokrajowa o ok. 6 p.p. (w 2010 r. była wyższa o ok. 5 p.p.). Także średnia nakładów na B+R na jednego mieszkańca w województwie podkarpackim jest niższa niż średnia ogólnokrajowa (o ok. 16 p.p.).

Mimo że średnie nakłady na B+R są niższe od średniej w całej Polsce, to ich struktura w województwie jest korzystna: ponad połowa środków pochodzi z sektora gospodarczego, a mniejszość z budżetu państwa. Nakłady na działalność innowacyjną w przedsiębiorstwach sektora usług w regionie wzrosły w 2011 r. w bardzo dynamiczny sposób w stosunku do 2010 r. Kluczową strukturę tych nakładów (zarówno w sektorze przedsiębiorstw przemysłowych, jak i usług) stanowią wydatki inwestycyjne na środki trwałe – maszyny i urządzenia techniczne. Głównym źródłem finansowania nakładów na działalność innowacyjną są środki własne przedsiębiorstw.

Atrakcyjność inwestycyjna województwa podkarpackiego

Konieczność tworzenia miejsc atrakcyjnych inwestycyjnie jest jedną z kluczowych kwestii w zakresie budowy podstaw konkurencyjności województw. Atrakcyjność inwestycyjna wykazuje duży związek z poziomem rozwoju gospodarczego. Z badań wynika, że w ostatnim czasie wzrosła atrakcyjność inwestycyjna województwa podkarpackiego. Ale nie był to wzrost pozwalający na zmianę pozycji Podkarpacia względem pozostałych województw – od 2005 r. woj. podkarpackie zajmuje 11-13 miejsce. Diagnozy pokazują, że żaden z gospodarczych wymiarów atrakcyjności inwestycyjnej nie jest sklasyfikowany wyżej niż przeciętne polskie województwo, a większość z nich oceniana jest bardzo nisko.

Diagnoza i ocena sytuacji społeczno-ekonomicznej poszczególnych typów powiatów

Na potrzeby badania wyróżniono cztery typy – grupy powiatów. Jest to podział przede wszystkim funkcjonalny – uwzględniający funkcję tychże powiatów w gospodarce regionu. Typ północny obejmuje powiaty: tarnobrzeski, m. Tarnobrzeg, stalowowolski, rop-

czycko-sędziszowski, mielecki, dębicki. Ich cechą charakterystyczną jest funkcja przemysłowa realizowana przez dawne przemysły oraz problemy związane z ich restrukturyzacją. W powiatach typu centralnego (powiat rzeszowski i m. Rzeszów) można obserwować rozwój branż innowacyjnych i wysokich technologii. Dysponują one także największym potencjałem edukacyjnym i naukowo-badawczym. Typ południowy to powiaty, w których istnieje największy potencjał rozwoju funkcji turystycznej. Do tej grupy zaliczone zostały powiaty: bieszczadzki, leski, sanocki, krośnieński, jasielski, m. Krosno. W powiatach typu wschodniego dominuje natomiast funkcja rolnicza, z perspektywami rozwoju funkcji turystycznej. Do tego typu zaliczono najwięcej powiatów: kolbuszowski, nizański, leżajski, łańcucki, jarosławski, przeworski, lubaczowski, przemyski, m. Przemyśl, brzozowski, strzyżowski.

Potencjał ludnościowy i struktura demograficzna

W większości powiatów liczba mężczyzn w porównaniu do kobiet jest wyższa w grupie wiekowej 20-34 lat, w szczególności na wsi. Wyjątek stanowi powiat bieszczadzki i m. Rzeszów. W skali wewnątrzwojewódzkiej (międzypowiatowej) największy przyrost ludności miał miejsce do powiatów typu centralnego oraz do powiatu przemyskiego (nie do miasta Przemyśl – jedno z najwyższych ujemnych sald migracji). W efekcie to właśnie w powiatach typu centralnego występuje najwyższa dzietność kobiet (ponad 1,3). Także przyrost naturalny jest najwyższy w tym samym typie powiatów (Rzeszów 675, powiat rzeszowski 359). Wysoki jest również w powiecie dębickim (313). Wskaźnik obciążenia demograficznego województwa od 2005 r. stale rośnie i osiągnął w 2012 r. wartość 26,2.

Struktury społeczno-zawodowe mieszkańców

Struktura zatrudnienia i wykształcenia zróżnicowana jest wewnątrzregionalnie. Można wskazać cechy wyróżniające poszczególne typy powiatów. Największy odsetek ludności zatrudnionej w usługach pracuje w powiatach typu centralnego. Także w tych powiatach występuje najwyższy udział osób z wykształceniem co najmniej średnim. Rolnictwo, które nie sprzyja rozwojowi regionu, jest sektorem dominującym we wschodniej części województwa. Również tam najwięcej osób ma wykształcenie zawodowe i niższe – niemal połowa mieszkańców. Zatem pod względem struktury społeczno-zawodowej najlepiej wypadają powiaty typu centralnego. Ich charakter sprzyja wysokiemu udziałowi pracowników zatrudnionych w usługach i zdobywaniu wysokiego wykształcenia. W najgorszej sytuacji jest wschodnia część województwa podkarpackiego. Dominujący sektor rolnictwa sprawia, że niemal połowa mieszkańców tego obszaru ma wykształcenie zasadnicze zawodowe lub gimnazjalne i niższe. Ważną gałęzią usług w powiatach typu południowego i wschodniego jest turystyka.

Sytuacja gospodarcza powiatów

Sytuacja gospodarcza powiatów w województwie jest zróżnicowana. Powiatami o najlepszej sytuacji gospodarczej są powiaty typu północnego i centralnego oraz – dodatkowo – miasta na prawach powiatu – Tarnobrzeg, Krosno i Przemyśl. To te powiaty charakteryzują się najwyższą (w skali województwa) wartością PKB na mieszkańca, najwyższymi miesięcznymi wynagrodzeniami brutto (w relacji do średniej krajowej) oraz jednymi z najniższych w regionie stóp bezrobocia.

Sytuacja ekonomiczna pracodawców, ich polityka inwestycyjna i innowacje

Pracodawcy, których objęło badanie, różnią się stopniem aktywności m.in. w obszarze inwestycji, podnoszenia kwalifikacji pracowników i wprowadzania ulepszeń. Stało się to podstawą do podziału na dwie grupy: pracodawców aktywnych (ci, którzy przynajmniej w jednej fali badania podnosili kwalifikacje zawodowe pracowników, wprowadzali innowacje oraz ponosili wydatki na inwestycje) oraz nieaktywnych (ci, którzy w żadnym roku nie podejmowali jednego lub więcej z tych działań).

Wyniki badań wskazują na to, iż z jednej strony mamy podmioty o niskim potencjale wzrostu – działające głównie na rynku lokalnym, kierujące się przede wszystkim krótkookresowymi celami, niewspółpracujące z innymi podmiotami, rzadziej inwestujące i rzadziej korzystające z finansowania zwrotnego zewnętrznego. Z drugiej strony są pracodawcy o wysokim potencjale wzrostu – częściej dysponują długofalową strategią rozwoju, współpracują z podmiotami zewnętrznymi oraz korzystają z finansowania zwrotnego kredytów.

Obie grupy pracodawców wskazują na jakość kapitału ludzkiego jako na ważny element ich funkcjonowania. Dla podmiotów nieaktywnych jest on nawet ważniejszy niż dla aktywnych. Nie zmienia to jednak faktu, że to ta druga grupa częściej podnosi kwalifikacje zawodowe pracowników i wyżej ocenia wagę dobrego zarządzania zespołem i kadrami. Widać, że występuje w niej większa świadomość co do roli, jaką odgrywają wysokiej jakości kadry w budowaniu konkurencyjnej pozycji na rynku.

Poniżej przedstawiono szczegółowe wyniki:

- Wśród podmiotów aktywnych większość (53%) stanowią podmioty dochodowe, a wśród nieaktywnych niedochodowe (63%).
- Wśród aktywnych więcej jest pracowników mających wykształcenie zawodowe (28%, tj. o 10 p.p. więcej niż wśród nieaktywnych). Z kolei wśród tych drugich większy jest odsetek zatrudnionych z wykształceniem wyższym (49% versus 42%). Powodem tych różnic jest to, że wśród podmiotów nieaktywnych dominuje sekcja P-Edukacja, gdzie wykształcenie wyższe pracowników jest wymagane prawnie.

- Podmioty aktywne pozytywniej niż nieaktywne oceniały w kolejnych latach swoją sytuację ekonomiczną. Obie grupy odczuły w ciągu trzech lat badania jej pogorszenie, ale podmioty nieaktywne nieco bardziej.
- Kolejne 12 miesięcy nie przyniesie zmian dla większości pracodawców. W grupie przedsiębiorców sytuacja będzie jednak bardziej dynamiczna (więcej podmiotów, niż w grupie urzędów i instytucji prognozuje polepszenie lub pogorszenie sytuacji; wśród tych drugich więcej jest tych, którzy przewidują brak zmian).
- Czynniki zewnętrzne (takie jak dostępność kredytów, wahania kursów walut, koniunktura globalna, w kraju i w branży, koszty materiałów, konkurencja ze strony innych podmiotów) stanowią zazwyczaj zagrożenie dla pracodawców, a czynniki wewnętrzne (sposób zarządzania finansami i kadrami firmy, jakość kapitału ludzkiego) są ich mocną stroną. Bardziej wrażliwe, zarówno na czynniki zewnętrzne, jak i wewnętrzne, są podmioty aktywne.
- Podmioty nieaktywne w większym stopniu niż pozostałe prowadzą działalność w skali lokalnej, nie mają gospodarczych kontaktów z zagranicą, a ewentualne inwestycje realizują bez użycia finansowania zewnętrznego.
- Częściej działania różnego typu (inwestycje, szkolenia, pozyskiwanie kredytów, zmiana lub rozszerzenie profilu działalności) podejmowali przedsiębiorcy zaliczani do grupy aktywnych. Widać, że skala tych działań byłaby jeszcze większa, gdyby nie ograniczone środki i konieczność oszczędności.
- Grupa pracodawców niekorzystająca z finansowania zewnętrznego nie jest jednorodna. Powodem spadku odsetka korzystających z kredytów wśród podmiotów aktywnych jest utrudniony do nich dostęp (zaostrenie polityki kredytowej i trudna sytuacja ekonomiczna firm). Z kolei wśród podmiotów nieaktywnych powodem jest niechęć, niska świadomość i mała aktywność inwestycyjna. Wraz z uruchomieniem nowych funduszy unijnych konieczne będzie wdrożenie działań informacyjno-promocyjnych, uświadamiających przedsiębiorcom, jakie korzyści może przynieść korzystanie z tych środków, a także jakie są warunki udzielania wsparcia.
- Pracodawcy mający większy potencjał rozwojowy (aktywni) wskazują częściej na bariery (głównie finansowe), które ograniczają lub uniemożliwiają im inwestycje w kadry. Nieaktywni nieco częściej twierdzą, że żadnych barier nie odczuwają, ale też częściej w ogóle nie mają potrzeby podejmowania takich działań.
- Pracodawcy aktywniejsi częściej podejmują współpracę z otoczeniem zewnętrznym, tj. z urzędami pracy, instytucjami szkoleniowymi, szkołami, uczelniami etc. Szczególnie widać to na przykładzie przedsiębiorstw, gdzie różnice między aktywnymi sięgają nawet 37 p.p. w przypadku instytucji szkoleniowych (współpracuje 49% aktywnych oraz tylko 12% nieaktywnych).

Kolejnym kierunkiem analiz była ocena potencjału, planów i potrzeb pracodawców w podziale na typy powiatów. Wyniki wskazują na zróżnicowany potencjał podmiotów w różnych

powiatach, a co za tym idzie – na odrębne potrzeby i oczekiwania wobec instytucji podejmujących działania na rzecz pracodawców. Poniżej przedstawiono szczegółowe wyniki:

- Największe pogorszenie sytuacji ekonomicznej wystąpiło u pracodawców zlokalizowanych w Rzeszowie i powiecie rzeszowskim (typ centralny). W tych powiatach przedsiębiorcy okazali się być najbardziej wrażliwi na kryzys, ze względu na to, iż w większym stopniu niż inne podmioty opierają swoją działalność na kontaktach zagranicznych i finansowaniu zewnętrznym. Sytuacja pracodawców pogorszyła się również w powiatach typu południowego i północnego, choć w mniejszym stopniu. Z kolei w powiatach typu wschodniego pracodawcy jako jedyni odnotowali spadek ocen negatywnych (o 3 p.p.) i wzrost ocen pozytywnych (o 2 p.p.). Potwierdza to tezę, iż firmy tam zlokalizowane działają w dziedzinach, na które jest względnie stały popyt, przez co są mniej wrażliwe na spowolnienie gospodarcze.
- Najczęściej przyrost miejsc pracy będzie występował u pracodawców w powiatach typu północnego oraz centralnego. Jednocześnie w powiatach typu północnego należy monitorować sytuację, gdyż tam najwięcej pracodawców planuje redukcje. Urzędy pracy powinny odpowiednio reagować np. poprzez działania szkoleniowe czy zwiększenie budżetu na zakładanie własnych firm.
- Najbardziej różnorodne działania (inwestycje, szkolenia, ulepszenia, zmiany profilu działalności) podejmować będą podmioty zlokalizowane w powiatach typu wschodniego, gdzie jest dominacja pracodawców nieaktywnych. Wskazują oni na stabilną i względnie dobrą kondycję ekonomiczną, brak potrzeby rozwoju, ale też brak konieczności wprowadzania oszczędności.

Trzecim kierunkiem analiz były przewidywania co do zmian gospodarczych w kolejnym roku wyłącznie w grupie przedsiębiorstw w wybranych branżach. Poniżej przedstawiono najważniejsze wyniki:

- C – Przetwórstwo przemysłowe: Branża ta, tak jak wszystkie inne, nie oparła się kryzysowi gospodarczemu. Nie możemy jednak mówić o załamaniu w niej, na co wskazują wyniki niniejszego badania (dość ambitne plany inwestycyjne, zatrudnieniowe i polityka szkoleniowa, choć zdecydowanie mniejsze niż w I fali badania) oraz dane ogólnodostępne GUS (od kwietnia do grudnia 2012 roku kondycja ekonomiczna ulegała pogorszeniu, by od początku kolejnego roku zacząć się stabilizować). Spośród wszystkich sekcji, przetwórcy przemysłowi najczęściej deklarują zamiar zatrudnienia nowych pracowników w kolejnym roku (18%). Aż 18% ocenia, że kwalifikacje pracowników nie są wystarczające. Dodatkowo tyle samo wskazuje na to, iż – zatrudniając w ostatnim roku pracowników – odnotowało trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy. Dotyczyło to głównie stanowisk specjalistycznych.
- G – Handel hurtowy i detaliczny: Branża okazała się być wrażliwa na spowolnienie gospodarcze (wzrost negatywnych ocen nt. własnej kondycji ekonomicznej na prze-

strzeni trzech lat badania). Pracodawcy ci na razie nie przewidują znacznej poprawy, tj. albo uważają, że sytuacja nie zmieni się w kolejnych 12 miesiącach, albo nie potrafią w ogóle powiedzieć, co przyniesie kolejny rok. Z tego też względu w jeszcze mniejszym niż dotychczas zakresie zamierzają inwestować, zarówno w nieruchomości i sprzęt, jak też kwalifikacje pracowników. Spośród wszystkich analizowanych branż dochodowych sekcja G przewiduje najczęstsze redukcje zatrudnienia (4,5%), a najrzadsze zwiększenie zatrudnienia (niecałe 8%).

- F – Budownictwo: Sekcja ta jest największą ofiarą kryzysu gospodarczego. Przedsiębiorcy z niej odnotowali największe obniżenie kondycji ekonomicznej wśród ogółu pracodawców we wszystkich trzech latach badania. Przyczyn znacznego przyrostu pracodawców niezadowolonych ze swojej sytuacji finansowej jest kilka: 1) długa zima 2012/2013 opóźniająca rozpoczęcie sezonu budowlanego; 2) w ostatnich latach budownictwo było największym beneficjentem środków unijnych, a te się kończą: idzie za tym brak nowych zamówień na prace budowlane; 3) obniżony popyt na nieruchomości: zastrzeżone przez banki kryteria udzielania kredytów hipotecznych oraz brak programu „Rodzina na swoim” skutecznie odstrasza od kupna mieszkań. Mimo tego przedsiębiorcy nie planują radykalnej redukcji liczby pracowników. Jedynie niecałe 3% zamierza zmniejszyć zatrudnienie w kolejnym roku, a 14% zamierza je zwiększyć. Ich plany inwestycyjne również są dość ambitne – widać, że pracodawcy wiedzą, że nie mogą sobie pozwolić na brak działań, gdyż to może spowodować ich całkowitą eliminację z rynku.

Inwestycje w kapitał ludzki

Dla tego obszaru postawiono hipotezę, że znacząca część pracodawców nie zabiega o podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników ze względu na wysokie koszty tych działań. Generalnie została ona zweryfikowana pozytywnie, lecz z zastrzeżeniem, iż zależy to w znacznym stopniu od typu prowadzonej działalności (dochodowa/niedochodowa). W przypadku tego drugiego typu zależność ta jest zdecydowanie słabsza. Oszczędności były ponadto wprowadzane przez pracodawców tylko do pewnych granic, dających się racjonalnie uzasadnić brakiem zagrożenia dla pozycji konkurencyjnej firmy na rynku.

Polityki szkoleniowe pracodawców Podkarpacia kształtowane są przede wszystkim przez przymus rynkowy oraz prawny, a w mniejszym stopniu są traktowane jako narzędzie ekspansji rynkowej. Większość pracodawców szkoli pracowników reagując na bieżące wyzwania rynku, a w mniejszym stopniu uwzględnia strategiczne wyzwania przyszłości. Oznacza to, że największym wyzwaniem dla pracodawców Podkarpacia w zakresie polityki szkoleniowej jest zmiana jej z reaktywnej na kreatywną, uwzględniającą nie tylko bieżące potrzeby. Politykę taką prowadzą obecnie największe podmioty oraz te, które zrzeszone są w strukturach klastrowych lub aktywnie korzystają z usług IOB. Podmiotów takich jest jednak zdecydowana mniejszość i skupiają się w kilku kluczowych dla woje-

wództwa branżach produkcyjnych, związanych ze stosowaniem wysokich technologii. Brak jest takiego potencjału w usługach, przede wszystkim w turystyce.

Konieczne jest pobudzenie w regionie popytu na szkolenia z zakresu kompetencji kluczowych i psychospołecznych. W chwili obecnej ani pracodawcy, ani pracownicy nie odczuwają w większości takiej potrzeby, ale w miarę otwierania się gospodarki regionu na konkurencję krajową czy przede wszystkim globalną – potrzeba taka się ujawni, a opóźnienia w tym zakresie będą szkodliwe dla pozycji konkurencyjnej zarówno pojedynczych podmiotów, jak i gospodarki regionu. Można przypuszczać, że brak potrzeby i brak działań wynika z braku świadomości pracodawców i pracodawców o wadze tej kwestii. Dlatego konieczna jest z jednej strony akcja informacyjna IOB, a z drugiej – większy nacisk na kształtowanie kompetencji kluczowych na poziomie edukacji ponadgimnazjalnej.

Oczekiwania pracodawców wobec instytucji zewnętrznych i współpraca z nimi

We wszystkich trzech falach badania pracodawcy wskazywali, iż spośród wszystkich instytucji rynku pracy najczęściej współpracują z powiatowymi urzędami pracy. Odsetek takich pracodawców wynosi ok. 60-70%. Każdorazowo pracodawcom stworzono możliwość swobodnego wyrażenia oczekiwań wobec instytucji rynku pracy, czyli głównie PUP. Odpowiedzi można pogrupować w 7 kategorii. Największa z nich (32%) to „Pomoc w znalezieniu pracownika/stażysty”. W tym przypadku większość odpowiedzi można opisać jako wyrażenie myśli „wiem jakiego pracownika/stażysty potrzebuję (jakie ma mieć kwalifikacje i kompetencje) i oczekuję, że taką osobą PUP sprawnie mi znajdzie”. Pracodawcy oczekują także, że zatrudnienie stażysty finansowane będzie przez urząd pracy, choć tylko 8% wyraziło to w sposób jednoznaczny. Odpowiedzi (12%) z kategorii „Ogólna pomoc, wymiana informacji, dobre relacje” można uznać za wyrażenie myśli „chcę być na bieżąco z ofertą PUP” – dotyczącą podejmowanych działań, możliwości przyjęcia osób na staż lub praktykę oraz ofert kandydatów do stażu i pracy. Ze swojej strony pracodawcy oferują informacje dotyczące ich potrzeb zatrudnieniowych, doświadczeń z osobami przygotowywanymi do pracy lub stażu przez PUP. Pracodawcy (9%) widzą PUP w roli podmiotu organizującego nie tylko wysokiej jakości szkolenia dla osób bezrobotnych, ale także dla pracowników. 3% uznało także, że chciałoby uzyskać od pracowników PUP wsparcie merytoryczne i doradztwo, choć jego zakres nie został sprecyzowany. Niewielka (4%) grupa oczekuje udziału we wspólnych projektach czy działaniach. W kategorii inne (12%) znalazły się pojedyncze pomysły dotyczące prowadzenia przez PUP badań rynku pracy (szczególnie o charakterze prognostycznym), działalności edukacyjnej skierowanej do dzieci i młodzieży, aktywnego wychodzenia naprzeciw potrzebom pracodawców czy nawet udzielania lokalnym pracodawcom wsparcia finansowego w razie kłopotów. Ponad jedna piąta pracodawców nie potrafiła lub nie chciała wyrazić swoich oczekiwań.

Potencjał pracowników Podkarpacia

We wszystkich trzech falach badania regionalny rynek pracy prezentował się jako „rynek pracodawcy”, co oznaczało, że dla większości pracodawców ani mobilność przestrzenna ani zawodowa pracowników nie była czynnikiem istotnym dla dostępności niezbędnych kadr.

Pracownicy Podkarpacia na tle danych odnoszących się do ogółu polskich pracowników jawią się jako stosunkowo mało mobilni. Wykazują oni stosunkowo niewielką skłonność do zmiany pracy, szczególnie wtedy, gdy wiązałoby się to ze zmianą (czasową lub stałą) miejsca zamieszkania. Dla 74% kobiet i 67% mężczyzn wykonywany zawód jest zawodem wyczonym w szkole. Równocześnie zdecydowana większość respondentów jest zadowolona ze swojego poziomu wykształcenia (60% odpowiedzi: zadowolony/a i 35%: raczej zadowolony/a), wykonywanego zawodu (odpowiednio 63% i 34%) i posiadanego doświadczenia zawodowego (odpowiednio 64% i 34%). Zdecydowana większość (63% kobiet i 52% mężczyzn) deklaruje, że nigdy nie podjęłaby się pracy poza terenem województwa podkarpackiego. Zaledwie 0,9% respondentów planuje podjęcie pracy za granicą w ciągu najbliższych 6 miesięcy, a 1,8% ma taki plan co do podjęcia pracy w innym województwie.

W dłuższym okresie, w miarę oddziaływania czynników globalizacyjnych (zwłaszcza w przypadku utrzymywania się presji negatywnych tendencji gospodarczych) można oczekiwać, że skłonność do zmiany pracy, w tym związanej ze zmianą miejsca zamieszkania, będzie wzrastać. Może to oznaczać dwa kierunki ruchu ludności:

- z powiatów mniej rozwiniętych gospodarczo do powiatów oferujących lepsze warunki życia i pracy (przede wszystkim do stolicy województwa i subregionu centralnego);
- poza województwo i poza granicę kraju.

Zgodnie z obserwacjami poczynionymi w ramach badań jakościowych oraz zgodnie z wynikami badań ilościowych – dotyczyć to będzie zapewne w największym stopniu młodszych mieszkańców regionu. Czynnikiem, który może zahamować tę tendencję, będzie szybszy niż przeciętny rozwój gospodarczy regionu.

Zarówno w Polsce, jak i w województwie podkarpackim spada liczba absolwentów szkół średnich, a wzrasta liczba absolwentów szkół wyższych. W kraju – jak też w województwie – do najpopularniejszych kierunków należą kierunki humanistyczne, choć od 2010 r. wśród studentów zainteresowanie nimi spada, a z kolei wzrasta liczba inżynierów i absolwentów uczelni technicznych. Większe trudności na rynku pracy mają osoby bez wyższego wykształcenia.

Na zatrudnialność absolwentów wpływa szereg czynników, wpływ uczelni jest tylko jednym z nich. Kluczowa jest sytuacja na lokalnym rynku pracy, a także aktywność samych

studentów (oprócz studiowania udział w wolontariacie i/lub podejmowanie pracy). Pracodawcy krytykują niewystarczającą wiedzę praktyczną oraz niewystarczające doświadczenie zawodowe absolwentów. Stale koło połowy pracodawców sceptycznie ocenia wartość z zatrudnienia absolwenta wskazując, że koszty i korzyści z zatrudniania absolwenta równoważą się.

Opierając się na prognozach, będzie się zwiększać zatrudnienie absolwentów, jednak wyłącznie tych ze średnim i wyższym wykształceniem, nastąpi bowiem przyrost stanowisk pracy, w przypadku których wymagane są wysokie kwalifikacje.

Analiza zawodów przyszłościowych i schyłkowych

Dokumenty strategiczne przygotowane dla województwa podkarpackiego wyraźnie wskazują na obszary, które mają być perspektywiczne z punktu widzenia współkreowania trendów gospodarczych i wspomagania rozwoju województwa. Są one związane z jednej strony z nowymi technologiami i przemysłowym rozwojem województwa, z drugiej zaś – z rozwojem turystyki i opieki zdrowotnej. Należą do nich:

- Elektrotechnika, informatyka i komunikacja,
- Przemysł, technologie materiałowe i konstrukcyjne,
- Biologia, biotechnologia i chemia,
- Zdrowie, opieka medyczna,
- Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo i przetwórstwo żywności,
- Środowisko i energetyka,
- Infrastruktura i technologia społeczna, usługi, transport, turystyka.

Każdy z obszarów może generować zapotrzebowanie na innego rodzaju zawody i jednocześnie przyczyniać się do wypierania innych.

W przypadku zawodów przyszłościowych i schyłkowych, które pracodawcy wymieniali w czasie badania, widać pewne tendencje. Analizując odpowiedzi pracodawców ze wszystkich fal badania, wyraźnie możemy wyodrębnić trzy kategorie zawodów przyszłościowych:

- zawody, na które zawsze na rynku będzie popyt,
- zawody związane ze zmianami na rynku pracy,
- zawody związane z rozwojem technologii,

oraz trzy kategorie zawodów schyłkowych:

- zawody „humanistyczne” bez wyraźnej specjalizacji,

- nauczyciele (różnych specjalności – poza nauczycielami języków obcych),
- zawody wypierane przez inne zawody związane z lepszym przygotowaniem/wykształceniem, w związku ze zmianami technologicznymi (np. technik informatyk wypierany jest przez informatyka z wykształceniem wyższym).

Zawody nadwyżkowe i deficytowe

Porównując liczbę zawodów deficytowych i nadwyżkowych wyraźnie widać, że w województwie podkarpackim mieliśmy do czynienia we wszystkich falach badania z rynkiem pracodawcy (dominacja zawodów nadwyżkowych nad deficytowymi). W przypadku analizowanych zawodów nadwyżkowych (30 z najwyższym współczynnikiem nadwyżki) możliwe było wyodrębnienie następujących kategorii:

- zawody dające jedynie ogólne (często humanistyczne) wykształcenie,
- zawody związane z rolnictwem,
- nauczyciele.

Natomiast w przypadku zawodów deficytowych (30 z najwyższym współczynnikiem deficytu) wspólny mianownik udało się znaleźć w przypadku zawodów, które można określić jako wymagające specjalistycznych umiejętności, najczęściej związanych z obsługą różnego rodzaju maszyn.

W świetle prowadzonych analiz staje się jasne, że sektory wysokiej szansy, przynajmniej częściowo, będą dostępne dla pracowników niezależnie od poziomu ich wykształcenia (dla absolwentów zarówno szkół zawodowych, jak i uczelni wyższych – z pominięciem osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym). Przewidywalnie będzie dominował profil techniczny; zmniejszy się zaś zapotrzebowanie na zawody o charakterze humanistycznym i ogólnoeconomicznym.

Istotnym elementem będzie rosnące zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem zawodowym, ale przygotowanych do wykorzystywania w pracy zaawansowanych technologii oraz potrafiących obsługiwać specjalistyczne w danej branży maszyny i urządzenia.

Poza zawodami związanymi z różnymi gałęziami przemysłu powinno się pojawić również zapotrzebowanie na specjalistów od obsługi ruchu agroturystycznego. Co ciekawe, w związku z rozwojem tego obszaru prognozowany jest także rozwój tradycyjnego rzemiosła, jednakże w niewielkim zakresie.

W trakcie badania respondenci wyrażali opinię wskazującą na ciągle panującą modę na zdobywanie wyższego wykształcenia oraz na wybór szkół ponadgimnazjalnych o profilu

ogólnym. Konsekwencją tego jest nieuzasadnione – z punktu widzenia potrzeb rynku pracy – wysokie zainteresowanie studiami wyższymi o profilu humanistycznym.

Największe jednak nadzieje pokładane są w rozwoju technicznego wykształcenia wyższego – z perspektywy pożądanego trendów rozwojowych województwa powinny to być zawody związane głównie z przemysłem lotniczym, chemicznym i biotechnologiami oraz nowoczesnymi technologiami stosowanymi w budownictwie.



CHARAKTERYSTYKA METOD BADAWCZYCH

3. Charakterystyka metod badawczych

3.1. Opis zastosowanej metodyki

Realizacja trzech fal badania miała miejsce w okresie:

- I fala od października do grudnia 2011 roku,
- II fala od maja do czerwca 2012 roku,
- III fala od kwietnia do czerwca 2013 roku.

Badanie realizowano następującymi metodami:

- **Analiza danych statystycznych** (dane wtórne)

W badaniu wykorzystane zostały źródła danych statystycznych: dane statystyczne GUS, dane Urzędu Statystycznego w Rzeszowie, dane Instytutu Geografii i Zagospodarowania Przestrzennego PAN.

- **Analiza dokumentów** (dane wtórne)

W ramach tej metody analizie poddano m.in. dokumenty strategiczne, opracowania dotyczące rynku pracy i sytuacji społeczno-gospodarczej, raporty z innych badań na temat rynku pracy i sytuacji społeczno-gospodarczej w regionie podkarpackim, raporty z innych badań odnoszących się do rynku pracy i sytuacji społeczno-gospodarczej.

- **Badanie ilościowe PAPI** (dane pierwotne)

W niniejszym badaniu technika PAPI, tj. badanie kwestionariuszowe prowadzone przez ankietera bezpośrednio u respondenta, została zastosowana w odniesieniu do następujących grup respondentów: pracodawców oraz pracowników w województwie podkarpackim.

Badaniem kwestionariuszowym w każdej z trzech fal badania objęto reprezentatywną próbę pracodawców¹ – w jej skład wchodziły zarówno firmy, jak i instytucje zaliczające się pod względem zatrudnienia do podmiotów małych, średnich oraz dużych. Operat do badania objął wszystkie sekcje PKD, z wyłączeniem tych sekcji, w których przypadku zdecydowanie dominuje samozatrudnienie, ewentualnie zatrudnienie sezonowe, często jako tzw. szara strefa gospodarki. Zgodnie z klasyfikacją PKD z 2007 roku, z badań zostały wyłączone sekcje: A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo, T – gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników – gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świad-

¹ I fala - 540 pracodawców, II i III fala - po 500 pracodawców.

czące usługi na własne potrzeby oraz U – organizacje i zespoły eksterytorialne². Badanie PAPI wśród pracodawców polegało na przeprowadzeniu wywiadu kwestionariuszowego z osobą z kadry zarządzającej – właścicielem bądź członkiem głównej kadry zarządzającej odpowiedzialnym za politykę zatrudnienia. Ze względu na złożoną tematykę badania zdarzały się sytuacje, iż kwestionariusz dla pracodawców realizowano z więcej niż jedną osobą (np. był to właściciel oraz osoba ds. zarządzania zasobami ludzkimi). Przyjęto, iż kwestionariusz skierowany do pracodawców będzie miał charakter „bezosobowy”, tj. będzie badał zjawiska w firmie/instytucji oraz opinie pracodawców jako reprezentantów podmiotu, ale nie będzie zawierał pytań dotyczących samej osoby pracodawcy (jako prezesa, właściciela).

Poziom erozji rozumiany jako odsetek nowych respondentów biorący udział w kolejnej fali badania w stosunku do poprzedniej, wyniósł w drugiej fali 13,8%³, a w trzeciej 7,4%. Skumulowany poziom erozji wynosi natomiast 18,9%⁴. Oznacza to, że z 540 pracodawców, którzy brali udział w pierwszej fali, w drugiej i trzeciej na pytania odpowiedziało 399 tych samych pracodawców.

W tej grupie respondentów (bez erozji) znalazło się 57,9% pracodawców prowadzących działalność dochodową oraz 42,1% prowadzących działalność niedochodową.

OPIS KATEGORII PRACODAWCÓW

Kategoria	Opis
Działalność dochodowa	Do kategorii pracodawców prowadzących działalność dochodową zostały zaliczone: osoba/osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, spółki prawa handlowego (akcyjna, sp. z o.o., inne), przedsiębiorstwa państwowe i spółdzielnie
Działalność niedochodowa	Do kategorii pracodawców prowadzących działalność niedochodową zostały zaliczone: instytucje publiczne (szkoła, urząd, szpital etc.), fundacje i stowarzyszenia

W tabeli poniżej zaprezentowane zostały zmiany, jakie zaszły w próbie badawczej w trzech falach badania biorąc pod uwagę powiat, w którym znajduje się siedziba pracodawcy.

² Sekcje A i T to praktycznie tylko firmy mikro, nie będące pracodawcami (dominują w nich samozatrudnienie lub rodzinny charakter działalności, często w tzw. szarej strefie, a liczba pracujących osób nie przekracza 9). Liczba takich jednostek (gospodarstw rolnych i gospodarstw domowych) jest bardzo wysoka, znacznie przekracza liczbę przedsiębiorstw z innych sektorów, a uwzględnienie jej w metodyce prowadziło do uzyskania błędnych wyników. Sekcję U tworzą misje i organizacje dyplomatyczne itd. niegenerujące zatrudnienia na Podkarpaciu.

³ Uwzględniający fakt, że w trzeciej fali mogli zmienić się nowi pracodawcy z drugiej fali.

⁴ Należy pamiętać, że w pierwszej fali badaniem objętych zostało 540 pracodawców, natomiast w drugiej fali 500 pracodawców.

Tabela 1. Procentowy udział powiatów (lokalizacja pracodawcy) w próbie zakładanej i zrealizowanej w ramach I, II i III fali badania

Powiat	Próba zakładana	Fala I	Różnica pomiędzy, I falą, a próbą zakładaną	Fala II	Różnica pomiędzy, II falą, a próbą zakładaną	Fala III	Różnica pomiędzy, III falą, a próbą zakładaną
bieszczadzki	1,0%	0,7%	-0,3%	1,0%	0,0%	1,0%	0,0%
brzozowski	2,4%	2,0%	-0,4%	2,4%	0,0%	2,4%	0,0%
dębicki	6,8%	6,3%	-0,5%	6,8%	0,0%	6,8%	0,0%
jarosławski	6,0%	4,8%	-1,2%	6,0%	0,0%	6,0%	0,0%
jasielski	5,2%	13,5%	8,3%	5,0%	-0,2%	5,0%	-0,2%
kolbuszowski	2,4%	2,4%	0,0%	2,4%	0,0%	2,4%	0,0%
krośnieński	3,6%	3,1%	-0,5%	3,6%	0,0%	3,6%	0,0%
leski	2,6%	2,2%	-0,4%	2,4%	-0,2%	2,4%	-0,2%
leżajski	2,2%	0,9%	-1,3%	2,2%	0,0%	2,2%	0,0%
lubaczowski	3,6%	1,5%	-2,1%	3,6%	0,0%	3,6%	0,0%
łańcucki	6,4%	6,7%	0,3%	6,4%	0,0%	6,4%	0,0%
miasto Krosno	3,8%	4,1%	0,3%	3,8%	0,0%	3,8%	0,0%
miasto Przemyśl	4,4%	2,8%	-1,6%	4,6%	0,2%	4,6%	0,2%
miasto Rzeszów	13,6%	16,7%	3,1%	14,2%	0,6%	14,2%	0,6%
miasto Tarnobrzeg	2,8%	3,5%	0,7%	3,0%	0,2%	3,0%	0,2%
mielecki	2,4%	2,0%	-0,4%	2,4%	0,0%	2,6%	0,2%
nizański	2,2%	2,0%	-0,2%	2,2%	0,0%	2,2%	0,0%
przemyski	3,2%	2,4%	-0,8%	2,8%	-0,4%	2,8%	-0,4%
przeworski	3,2%	2,8%	-0,4%	3,2%	0,0%	3,2%	0,0%
ropczycko-sędziszowski	7,0%	5,7%	-1,3%	6,8%	-0,2%	6,6%	-0,4%
rzeszowski	4,2%	4,1%	-0,1%	4,2%	0,0%	4,2%	0,0%
sanocki	5,6%	5,4%	-0,2%	5,6%	0,0%	5,6%	0,0%
stalowowolski	2,2%	1,5%	-0,7%	2,2%	0,0%	2,2%	0,0%
strzyżowski	2,0%	1,9%	-0,1%	2,0%	0,0%	2,0%	0,0%
tarnobrzeski	1,2%	0,9%	-0,3%	1,2%	0,0%	1,2%	0,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy wynikowej badania PAPI

Kwestionariuszem objęta została w każdej fali badania próba pracowników⁵ zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w tych samych podmiotach, które były objęte kwestionariuszem skierowanym do pracodawców. W badaniu wzięły udział co najmniej po 2 osoby w każdej badanej firmie lub instytucji. Pozostałe wywiady zrealizowano wśród pracowników zatrudnionych na inne formy umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło, samozatrudnienie). Objęcie badaniem dodatkowej grupy pracowników wynika ze specyfiki

⁵ I fala – 1180 pracowników, II fala – 1108 pracowników, III fala – 1103 pracowników.

polskiego rynku pracy – dotyczy to szczególnie niektórych branż, gdzie występuje niechęć do zatrudniania osób na umowę o pracę. Pracownicy zatrudnieni na inne formy umów niż umowa o pracę stanowią coraz większy odsetek wśród pracujących.

- **Badania jakościowe** (dane pierwotne)

Uzupełnienie i pogłębienie badań ilościowych stanowiły badania jakościowe oparte na realizacji indywidualnych i grupowych wywiadów pogłębionych.

Badania jakościowe realizowane były na poziomie lokalnym (wybrane powiaty). W każdym wybranym powiecie zrealizowano wywiady z przedstawicielami: władz lokalnych, administracji oświatowej, instytucji rynku pracy, sektora edukacji (dyrektorzy, nauczyciele, uczniowie), a także wybranymi pracodawcami i pracownikami.

Ponadto przeprowadzono wywiady na poziomie regionalnym (przedstawiciele władz samorządowych i wojewódzkich, WUP, ośrodków akademickich) oraz tzw. wywiady tematyczne (eksperti ds. rynku pracy, przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu).

- **Moderowana dyskusja ekspertów** (dane pierwotne)

Pod koniec realizacji każdej fali badania została przeprowadzona moderowana dyskusja ekspertów, podczas której zaprezentowano pierwsze wyniki analiz oraz propozycje wniosków. W dyskusji wzięli udział przedstawiciele instytucji rynku pracy, samorządów, fundacji, uczelni wyższych, urzędu statystycznego.



**CHARAKTERYSTYKA
WOJEWÓDZTWA PODKARPACKIEGO
NA TŁE SYTUACJI W KRAJU**

4. Charakterystyka województwa podkarpackiego na tle sytuacji w kraju

4.1. Potencjał ludnościowy i struktura demograficzna

W dobie postępującego kryzysu demograficznego Europy coraz bardziej aktualne staje się stwierdzenie o pierwszoplanowej roli demografii i struktury demograficznej w celu prawidłowego rozwoju obszarów⁶.

Charakterystyka wiekowa mieszkańców danego regionu czy danej miejscowości dostarcza podstawowych informacji o możliwościach ich dalszego rozwoju lub stagnacji. Powszechnie wyróżniane są trzy podstawowe typy struktury wieku ludności: progresywny (młoda struktura ludności, wzrost liczby ludności), stacjonarny oraz regresywny (stara struktura wieku, zmniejszanie się liczby ludności) (Gawryszewski 2005). Odpowiednia struktura wieku mieszkańców, cechująca się brakiem wartości ekstremalnych (np. bardzo duża liczba osób w wieku przedprodukcyjnym lub poprodukcyjnym), stanowi jeden z głównych wskaźników rozwoju poszczególnych obszarów.

Analizy danych statystycznych dla województwa od 1995 do 2012 roku wskazują na stale zmniejszającą się liczbę osób młodych (np. 20-29 lat). Kulminacją są w ich przedziale wiekowym lata 2009-2011, do kiedy liczba tych osób systematycznie zwiększała się. W przypadku 30-latków daje znać o sobie wyż z początku lat 80-tych, co uwidacznia się największą liczbą osób w tym wieku w latach 2011-2012. Liczba kobiet w wieku 40-49 lat powróciła do wartości z połowy lat 90, natomiast znacznie (o 10%) zmniejszyła się liczba mężczyzn w wieku 40-44 lat. Osób w wieku po 50 r.ż. przybyło najwięcej, nawet o 60 tys. na przestrzeni tego prawie dwudziestolecia. Na przestrzeni tylu lat zwiększa się systematycznie liczba osób po 60 i po 70 r.ż. (z wyjątkiem mężczyzn w wieku 65-69, w przypadku których liczba utrzymuje się szacunkowo na stałym poziomie).

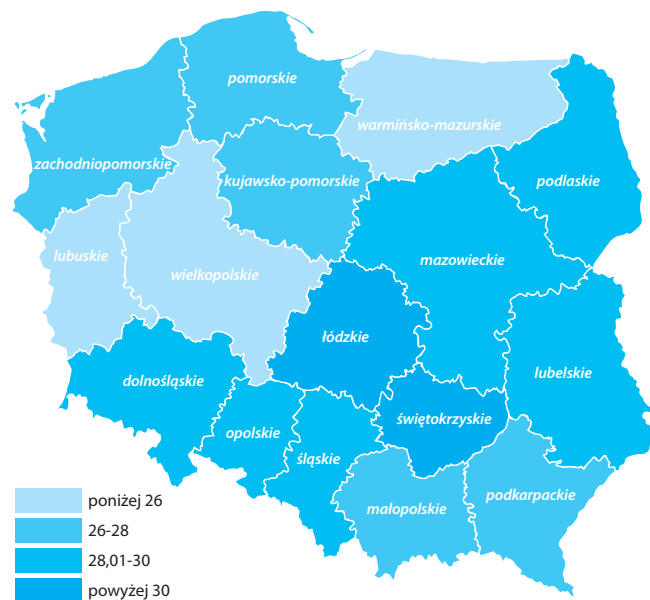
Od 2006 roku współczynnik dzietności jest niższy niż średnia krajowa (1,266 dla Podkarpacia, 1,299 dla kraju), choć wykazuje stabilizację w okolicach 1,2-1,3. Także liczba osób w wieku poprodukcyjnym w porównaniu do osób w wieku przedprodukcyjnym jest niższa niż średnia krajowa. Jednocześnie, na przestrzeni 10 lat, wyraźnie zarysowała się tendencja spadkowa udziału osób w wieku przedprodukcyjnym (spadek z 25,6% do 19,5%). Mimo to województwo podkarpackie należy do „najmłodszych” w kraju, za województwem pomorskim. Ponadto Podkarpacie odznacza się jednym z najwyższych w Polsce wskaźników przeciętnego dalszego trwania życia (ponad 77 lat dla mężczyzn oraz ponad 82 dla kobiet – wskaźnik drugi po województwie podlaskim).

⁶ Struktura ludności według płci i wieku stanowi podstawę oceny potencjału demograficznego i umożliwia przewidywanie przyszłych trendów rodności i umieralności (Gawryszewski 2005, s. 207).

Udział ludności w wieku produkcyjnym w ogóle ludności, w zestawieniu z innymi województwami, kształtuje się na średnim poziomie (63,8%). Dla porównania, w województwach zachodniopomorskim, warmińsko-mazurskim i opolskim wynosi on ponad 65%, a w łódzkim i mazowieckim mniej niż 63%. Zwiększa się też ciągle udział osób w wieku poprodukcyjnym w ogóle ludności, co potwierdza szeroko występującą tendencję starzenia się społeczeństwa – z 14,5% do 16,7% na przestrzeni 10 lat (2002-2012). Wynik ten plasuje jednak Podkarpacie w środku tabeli wszystkich polskich województw: najniższe statystyki ma województwo warmińsko-mazurskie (15,7%), najwyższe – łódzkie (20%).

Wskaźnik obciążenia demograficznego (ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) wskazuje wartości umiarkowane, w porównaniu do innych województw (mapa 1).

Mapa 1. Przestrzenne zróżnicowanie wskaźnika obciążenia demograficznego



Źródło: Opracowania własne na podstawie danych GUS

Liczba małżeństw od 2009 roku regularnie zmniejsza się, co jest ogólnopolską tendencją. Natomiast liczba rozwodów w województwie kształtuje się – w porównaniu do innych województw – na niskim poziomie (2228), co w przełożeniu na zawierane małżeństwa daje najniższy wskaźnik rozwodów w kraju (19%). Dla porównania, najwyższy wskaźnik (36-38%) dotyczy województw zachodniopomorskiego, opolskiego i lubuskiego.

Współczynnik feminizacji w grupie wiekowej 20-34 lata, niezmiernie istotny ze względu na jej udział w rozwoju demograficznym danego obszaru, wskazuje na relację liczby kobiet do liczby mężczyzn. Ogólnie w tej grupie wiekowej w woj. podkarpackim jest o ponad 12 tys. więcej mężczyzn niż kobiet. Niedobór liczebny osób jednej lub drugiej płci przyczynia się do spadku liczby zawieranych małżeństw, lecz przede wszystkim powoduje spadek wskaźników przyrostu naturalnego. Województwo podkarpackie charakteryzuje się jedną z najsłabszych sytuacji w tym zakresie w kraju, choć jednocześnie najlepszą ze wszystkich województw Polski Wschodniej.

Pomimo niewyrównanych statystyk płci w wieku produkcyjnym, przyrost naturalny – w przeciwieństwie do wielu województw w Polsce (np. łódzkie -7501) – jest dodatni (2662), na umiarkowanym poziomie (największy w 2012 roku był w Wielkopolsce: 6297). Charakteryzuje się on jednak ciągłą tendencją spadkową, obserwowaną od 2008 roku (wówczas jego wartość wynosiła 3999).

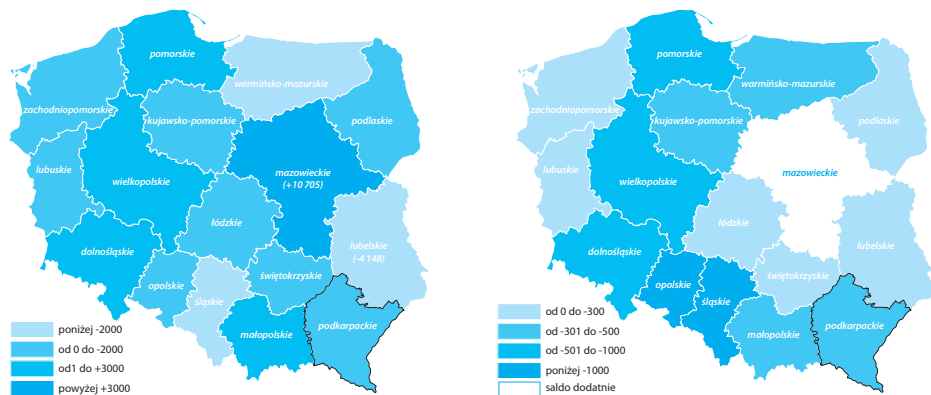
Procesy migracji przestrzennej ludności stanowią jeden z ważnych czynników określających zasoby demograficzne i kierunki trendów rozwoju regionalnego. Wydaje się, że zależności polegające na tym, że korzystna sytuacja gospodarcza regionu determinuje przybywanie ludności oraz że przybywające przedsiębiorcze i wykształcone osoby indukują pozytywne trendy rozwojowe w regionie – obserwowalne są w polskich województwach.

Podkarpacie tradycyjnie charakteryzuje się występowaniem zjawiska emigracji mieszkańców – zarówno zagranicznej, jak i krajowej. Wynika to z wysokiego przyrostu naturalnego, rozdrobnionej struktury agrarnej oraz niewielkiego rozwoju przemysłu.

Saldo migracji zagranicznych osób w wieku produkcyjnym (mapa 2) wynosi w województwie podkarpackim -337 i od 2009 roku ma trend rosnący. Należy jednak przyznać, że są to wielkości niewielkie w porównaniu do województwa śląskiego (-2437) lub opolskiego (-1425), natomiast prawie o połowę wyższe niż w takich województwach jak lubelskie (-121) czy podlaskie (-176). Należy przy tym zauważyć, że jedynym województwem o dodatnim saldzie migracji zagranicznej jest mazowieckie (260) oraz że w przypadku prawie wszystkich województw obserwowalny jest trend zmniejszania się salda pozytywnego lub wręcz przewagi wyjazdów nad przyjazdami.

Znacznie gorzej przedstawia się sytuacja w przypadku migracji międzywojewódzkich (mapa 2). Tutaj podkarpackie plasuje się niestety na piątej pozycji od końca: 12 województw ma salda pozytywne (w kolejności: mazowieckie, małopolskie, pomorskie, dolnośląskie, wielkopolskie) lub mniejsze salda negatywne – potrafią one lepiej przyciągnąć swoich potencjalnych mieszkańców. Taki wskaźnik niewątpliwie zmusza do refleksji nad polityką migracyjną i promocyjną województwa.

Mapa 2. Salda migracji międzywojewódzkich (po lewej stronie) i zagranicznych (po prawej stronie)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W literaturze przedmiotu⁷ zauważa się, że u źródeł migracji leży dążność do maksymalizacji indywidualnych korzyści przez poszczególne osoby czy podmioty gospodarcze. Dlatego też migranci opuszczają miejsca nieatrakcyjne, w których bodźce wypychające są relatywnie silne, a kierują się do miejsc charakteryzujących się występowaniem bodźców przyciągających. Obszarami największego napływu ludnościowego są miejscowości oferujące migrantom znacznie lepsze warunki życia oraz charakteryzujące się wyższym potencjałem gospodarczym. Ma miejsce systematyczna koncentracja osób na najgęściej zaludnionych obszarach regionu i tym samym wyludnianie się obszarów o niskim zaludnieniu, co nasila natężenie istniejących problemów na każdym z obszarów (lokalne rynki pracy, infrastruktura techniczna itp.)

4.2. Struktury społeczno-zawodowe mieszkańców

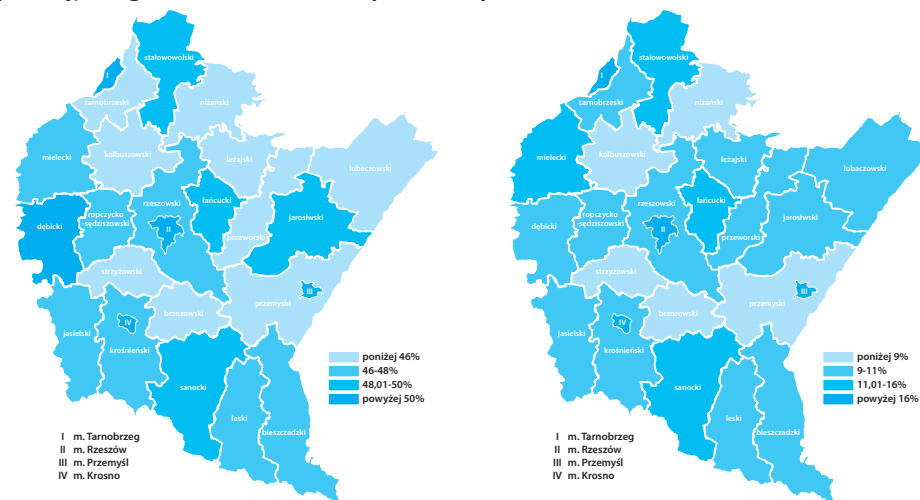
Struktura społeczno-zawodowa jest istotnym czynnikiem rozwoju społeczno-gospodarczego regionów. Szczególnie istotna jest jakość zasobów ludzkich. Jak zauważa P. Romer (1990), dla wzrostu gospodarczego znaczenie ma gospodarka nie o dużej liczbie ludzi, ale o znacznych zasobach dobrze wykształconych pracowników. Uwzględniając procesy zachodzące we współczesnej gospodarce i społeczeństwie za poziom wykształcenia zapewniający największe możliwości rozwoju oraz zapewnienia dobrobytu uznaje się wykształcenie wyższe oraz średnie.

Wyniki badań dotyczących tego zagadnienia wskazują, iż na poziomie lokalnym wraz ze wzrostem odsetka osób z wykształceniem wyższym odnotowany był wyższy wskaźnik potencjału gospodarczego – obszary o wyższym udziale osób dobrze wykształconych cechowały się większą liczbą podmiotów gospodarczych, niższą stopą bezrobocia oraz wyższymi dochodami budżetów lokalnych (Janc, Czapiewski 2005).

7 W. Gorzym-Wilkowski (2006)

Na tle pozostałych regionów w województwie podkarpackim występuje zbliżony, choć niższy, udział ludności z wykształceniem wyższym (w 2011⁸ roku było to 12,1%) (mapa 4). Udział osób z wykształceniem wyższym zarówno w Polsce, jak też na Podkarpaciu wzrasta na przestrzeni lat (w 2002 r. w woj. podkarpackim wartość wskaźnika wynosiła 9,5%). Zbliżone jest również zróżnicowanie w zakresie wykształcenia średniego: województwo podkarpackie – 48%, pozostałe województwa: od 46% do 51% (mapa 4). W Polsce dostrzega się znaczenie wykształcenia, dlatego obecnie połowa osób w wieku od 19 do 24 lat studiuje. Jednak zauważalne jest duże zróżnicowanie wewnątrzregionalne (mapa 3). Różnice występujące w woj. podkarpackim zgodne są z tendencjami ogólnokrajowymi. Zdecydowanie najwyższym poziomem wykształcenia charakteryzują się mieszkańcy miast (80,6% mieszkańców Rzeszowa ma wykształcenie co najmniej średnie, Krosna – 75,1%, Przemyśla – 87,6%) oraz obszarów z rozwiniętymi działami pozarolniczymi. Z kolei mieszkańcy powiatów stanowiących wewnątrzregionalne peryferie rozwoju, np. powiat brzozowski, przemyski, kolbuszowski – posiadają relatywnie najniższy poziom wykształcenia. Istnieje kilka przyczyn słabości peryferyjnie położonych obszarów pod względem poziomu wykształcenia mieszkańców. Odptyw młodych, najlepiej wykształconych mieszkańców do miast powoduje, że na wsi pozostają osoby starsze i słabiej wykształcone. Ponadto dominujący w województwie podkarpackim pierwszy sektor gospodarki nie wymaga dużego udziału wykształconej ludności. Na obszarach, gdzie dominującym sektorem jest rolnictwo, zdiagnozowano niski udział osób z wykształceniem średnim lub wyższym. Istotnymi czynnikami wpływającymi na obserwowaną zależność są bariery w dostępie do edukacji na wyższym szczeblu – finansowe, jak również społeczne i przestrzenne.

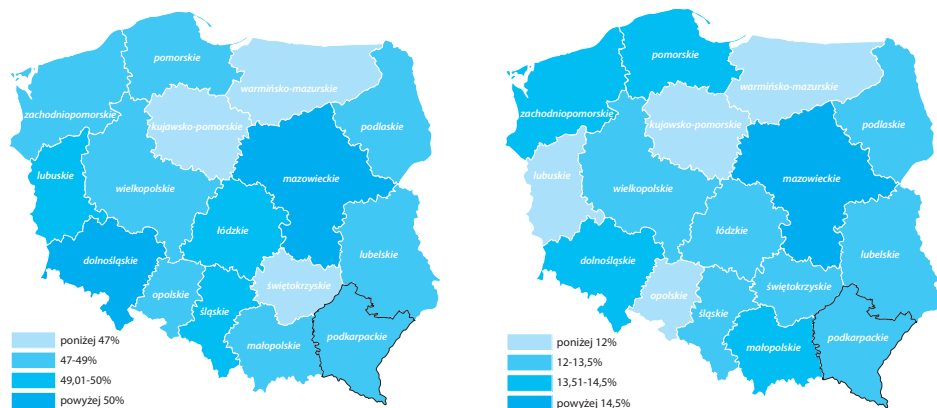
Mapa 3. Udział osób z wykształceniem średnim (po lewej stronie) oraz z wyższym (po prawej) w ogóle mieszkańców na poziomie powiatów w 2011 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, 2011 r.

8 Obliczono na podstawie GUS BDL, 2011r., natomiast wartość wskaźnika udziału ludności z wykształceniem wyższym wg Narodowego Spisu Powszechnego 2011 wynosi 14%.

Mapa 4. Udział osób z wykształceniem średnim (po lewej stronie) oraz z wyższym (po prawej) w ogóle mieszkańców na poziomie województw w 2011 r.



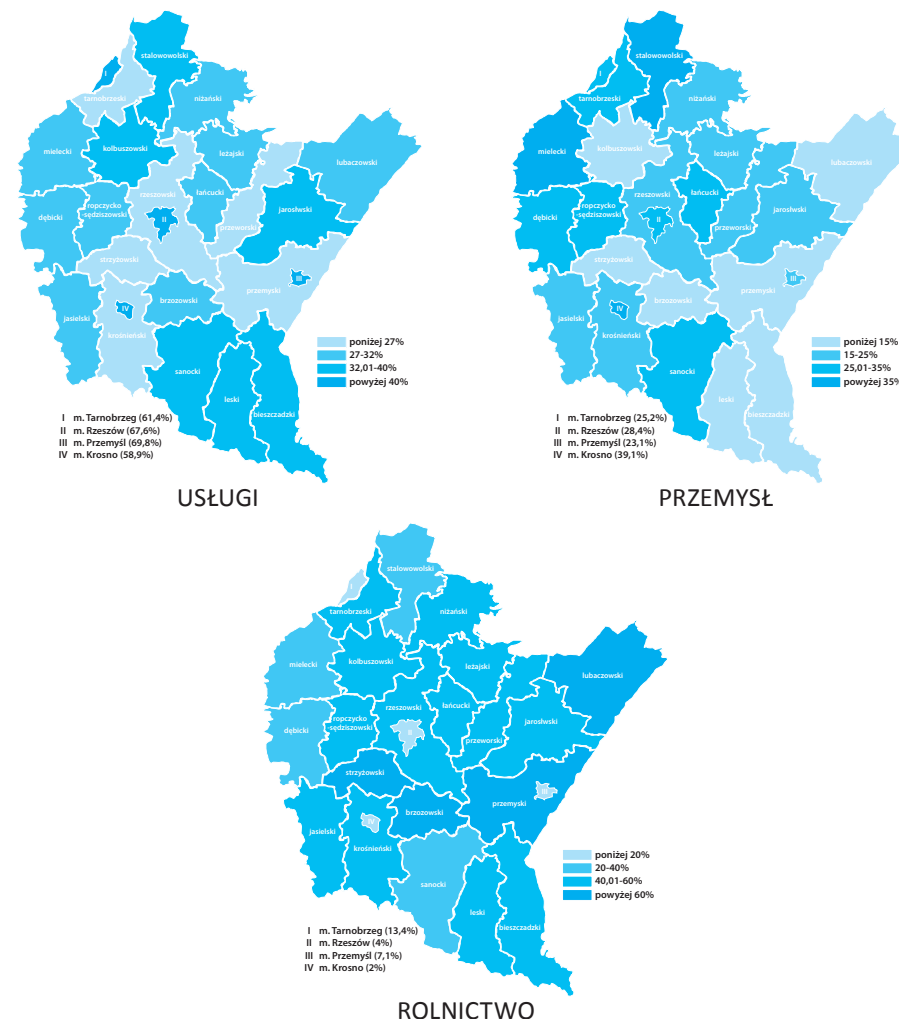
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, 2011 r.

Kolejny istotny czynnik wpływający na rozwój regionalny stanowi struktura zatrudnienia mieszkańców⁹. We współczesnej gospodarce największe znaczenie odgrywa zatrudnienie w usługach, szczególnie rynkowych. Obecnie ten dział gospodarki przynosi największy wkład do PKB. Na tle pozostałych regionów województwo podkarpackie wyróżnia się wysokim odsetkiem mieszkańców pracujących w rolnictwie oraz relatywnie niskim udziałem ludności pracującej w przemyśle oraz usługach (mapa 6). Pod względem udziału ludności pracującej w poszczególnych sektorach gospodarki województwo podkarpackie jest bardzo zrównoważone (37% – usługi, 38% – rolnictwo, 25% – przemysł). W odniesieniu do 2009 r. niemal o 10 pp. wzrósł udział osób zatrudnionych w rolnictwie. Należy podkreślić, że rolnictwo na Podkarpaciu charakteryzuje się bardzo niewielkim stopniem towarowości, wysokim poziomem rozdrobnienia struktury agrarnej, niewielką powierzchnią gospodarstw rolnych oraz relatywnie niską przydatnością gleb na potrzeby rolnictwa. O ile przeciętnie w Polsce ok. 20% zatrudnionych jest w rolnictwie, o tyle w niektórych powiatach regionu (strzyżowski, krośnieński, brzozowski, lubaczowski) odsetek ten przekracza połowę zatrudnionych (mapa 5). W przypadku sektora przemysłowego i usługowego odnotowano spadek udziału zatrudnionych osób. W przemyśle pracuje 24,6% mieszkańców (w 2009 r. – 28%). Zakłady zlokalizowanych są przede wszystkim w zachodniej części regionu (powiaty: stalowowolski, mielecki i dębicki). Są to tradycyjne obszary przemysłowe, których rozwój sięga okresu przedwojennego związanego z realizacją koncepcji Centralnego Okręgu Przemysłowego. 37,3% (w 2009 r. – 44%) osób znajduje zatrudnienie w usługach – jest to jedna z najniższych wartości w kraju. Koncentracja zatrudnienia w usługach występuje przede wszystkim w dużych ośrodkach miejskich: Rzeszowie, Przemyślu, Krośnie i Tarnobrzegu, gdzie około 70% mieszkańców pracuje w sektorze usługowym. Niety-

⁹ W analizach wykorzystano dane z 2011 roku. GUS nie udostępnił danych za 2012 r.

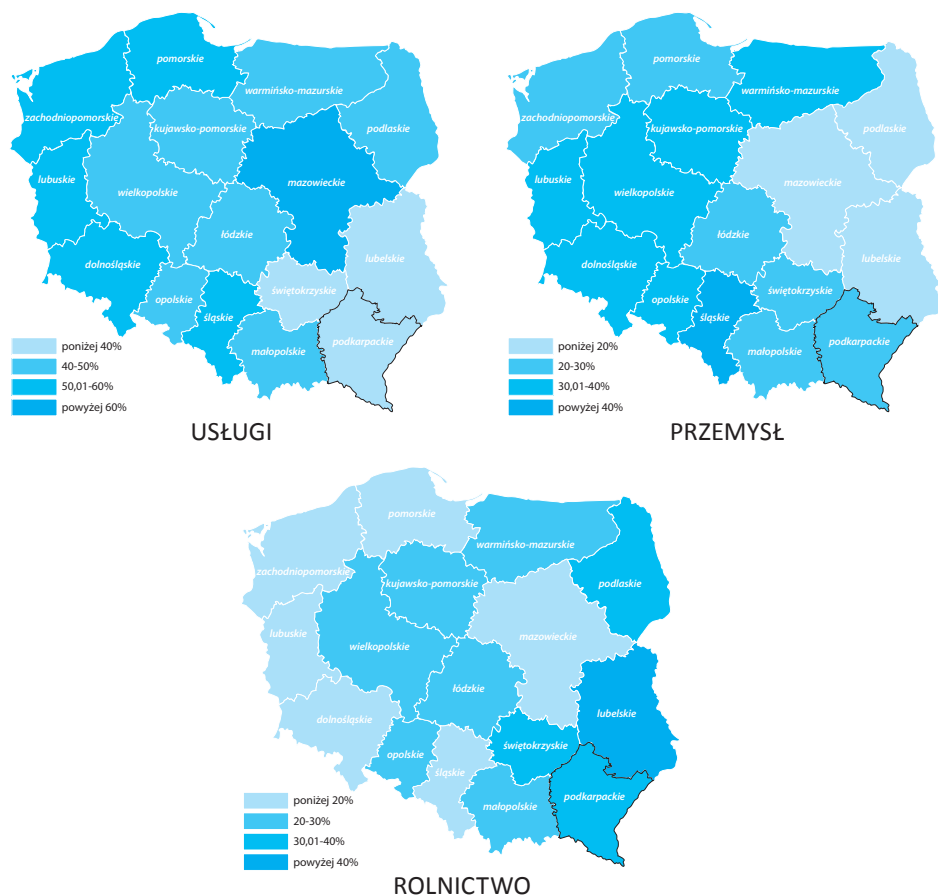
powo wysokie wskaźniki odnotowano dla powiatów leskiego (35,9%) i bieszczadzkiego (39,6%). Ich wartość wynika z bardzo niskiej gęstości zaludnienia na tych terenach, braku rozwiniętego przemysłu i rolnictwa, przy jednoczesnym funkcjonowaniu tam różnych instytucji samorządowych, usługowych, handlowych, turystycznych i innych – stąd też przy niewielkiej populacji jest obserwowalny relatywnie duży udział pracujących w usługach.

Mapa 5. Udział osób zatrudnionych w usługach (po lewej stronie), przemyśle (po prawej) oraz rolnictwie (na dole) na poziomie powiatów w 2011 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, 2011 r.

Mapa 6. Udział osób zatrudnionych w usługach, przemyśle oraz rolnictwie na poziomie województw w 2011 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, 2011 r.

Podsumowując, w woj. podkarpackim zdiagnozowano negatywne przemiany w strukturze zawodowej mieszkańców. Udział osób zatrudnionych w usługach niepokojąco spada na przestrzeni lat na rzecz wzrostu zatrudnienia w sektorze rolnictwa. Poziom wykształcenia mieszkańców Podkarpacia nieznacznie odbiega od poziomu w innych województwach. Udział osób z wykształceniem wyższym (12%) lokuje Podkarpacie wśród regionów o najniższych wartościach wskaźnika. Należy jednak zaznaczyć, że rozpiętość wartości

w województwach nie jest znaczna i waha się od 12% do 14%, wyłączając Mazowsze, gdzie wartość ta wynosi 18%.

4.3. Sytuacja gospodarcza województw

Uwarunkowania gospodarczo-finansowe w znacznej mierze wpływają na przebieg procesów społecznych oraz na tempo przemian infrastrukturalnych. Charakter, struktura i poziom rozwoju gospodarczego decydują o kształcie przestrzeni lokalnej lub regionalnej oraz o kierunkach, mechanizmach i tempie przekształceń tej przestrzeni (Gorzym-Wilkowski 2006). Jednakże należy mieć na względzie, iż równocześnie zachodzi relacja zwrotna i uwarunkowania społeczne, demograficzne, przestrzenne oraz infrastrukturalne także wpływają na potencjał ekonomiczny regionu oraz dynamikę jego przemian. Wysokie endogeniczne zdolności rozwoju gospodarczego obszaru, wyrażające się korzystną strukturą PKB, wysokim nasyceniem podmiotami gospodarczymi, a także niskim poziomem bezrobocia stanowią podstawowy element przy zdobywaniu przewagi konkurencyjnej w skali regionalnej i krajowej oraz pozyskiwaniu zewnętrznych środków finansowych.

Podstawowym miernikiem ekonomicznym wykorzystywanym do analiz sytuacji gospodarczej państw i regionów jest wartość produktu krajowego brutto. Pomimo pewnych zastrzeżeń czynionych względem tej miary w najbardziej zagregowany sposób opisuje ona wartość dóbr i usług wytworzonych w danym kraju lub regionie. Województwo podkarpackie charakteryzuje najniższy wskaźnik PKB w kraju (tabela 2). Jednocześnie znajduje się ono też na jednym z ostatnich miejsc w UE, nie licząc regionów bułgarskich i rumuńskich. Trzeba także zaznaczyć negatywną tendencję, jaka ma miejsce od roku 2003, kiedy to systematycznie zmniejsza się regionalny PKB per capita w stosunku do wartości krajowej, z poziomu 71,6% w 2003 do poziomu 67,3% w roku 2010 (Polska = 100%). Porównując na przykład województwo podkarpackie z najbogatszym województwem kraju (mazowieckim) warto zauważyć, że poziom PKB brutto na mieszkańca województwa podkarpackiego w 2010 roku stanowił 41,4% poziomu osiągniętego przez województwo mazowieckie. Widać także, że wysokość PKB per capita województwa podkarpackiego zbliżona jest do wysokości PKB województwa lubelskiego – różnica na poziomie 0,3%¹⁰.

¹⁰ Gospodarka regionu, dostępny: <http://monitoruj.podkarpackie.pl/gospodarka-regionu/> (19.09.2013r.)

Tabela 2. Przestrzenne zróżnicowanie wartości wskaźnika PKB (w relacji do średniej krajowej) w kraju w latach 2003-2010

Województwo	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
łódzkie	92,7	91,9	92,1	92,1	92,5	92,8	91,4	92,1
mazowieckie	154,7	153,7	157,6	159,7	159,9	158,4	160,0	162,7
małopolskie	86,1	85,5	85,8	87,1	86,0	86,5	85,8	84,9
śląskie	109,0	112,2	108,2	106,3	106,3	107,9	107,3	107,0
lubelskie	71,1	69,3	68,4	67,6	68,0	69,5	67,2	67,6
podkarpackie	71,6	70,0	69,5	68,6	67,7	69,0	68,6	67,3
podlaskie	75,8	74,3	74,2	73,3	74,1	72,9	73,7	72,7
świętokrzyskie	78,2	77,2	74,9	75,9	77,1	79,9	77,6	75,8
lubuskie	86,6	88,6	90,0	88,8	88,2	85,6	85,4	84,5
wielkopolskie	105,0	107,0	107,0	105,3	104,4	104,4	106,3	104,1
zachodniopomorskie	93,6	91,4	91,9	90,3	89,0	90,1	87,9	87,0
dolnośląskie	101,8	101,1	103,1	106,8	108,4	107,4	109,0	112,5
opolskie	79,0	85,1	82,7	80,2	82,5	84,4	81,8	79,5
kujawsko-pomorskie	89,5	88,9	87,1	87,2	86,9	86,2	84,8	83,9
pomorskie	99,2	98,0	98,6	98,7	98,3	94,9	97,3	96,0
warmińsko-mazurskie	78,5	77,1	76,4	75,2	74,2	73,8	73,9	73,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto plasuje województwo podkarpackie na 2 od końca miejscu w kraju – gorzej wypada tylko województwo warmińsko-mazurskie (tabela 3). Z porównania wynagrodzenia województwa podkarpackiego z województwem mazowieckim wynika, iż stanowi ono 68% średniego wynagrodzenia osiąganego na Mazowszu. Co prawda, na Podkarpaciu, podobnie jak w całym kraju, po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej wynagrodzenie stale i systematycznie wzrasta, jednak od ostatnich kilku lat utrzymuje się na takim samym poziomie w relacji do przeciętnej płacy w Polsce (od 2003 roku niezmiennie jest to 83-84%). Powodem oferowania przez pracodawców niskich płac jest niski rozwój przedsiębiorczości oraz wyższa niż przeciętnie w kraju stopa bezrobocia. Wniosek jest dość oczywisty – mieszkańcy regionu zarabiają najmniej, co z pewnością jest powodem nasilenia się procesu migracji ludzi – szczególnie młodych, wykształconych i z wysokimi aspiracjami życiowymi.

Tabela 3. Przestrzenne zróżnicowanie średniego wynagrodzenia brutto (w wartościach nominalnych i w relacji do średniej krajowej) w kraju

Średnie wynagrodzenie ogółem	Województwo	Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej (Polska=100)									
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
3 383,30 zł	łódzkie	87,5	88,1	87,3	86,8	86,2	86,8	87,0	89,3	89,5	90,4
4 637,58 zł	mazowieckie	119,8	128,5	128,7	128,2	128,1	127,8	126,1	124,6	124,3	123,9
3 456,16 zł	małopolskie	91,1	92,0	91,9	92,7	93,0	91,9	92,2	92,3	91,9	92,3
3 855,26 zł	śląskie	102,8	103,3	103,2	103,5	102,3	102,6	102,7	102,7	104,7	103,0
3 382,66 zł	lubelskie	86,2	87,0	87,0	86,9	86,7	87,8	87,2	90,2	89,8	90,3
3 152,36 zł	podkarpackie	84,2	83,8	83,0	82,7	82,8	82,8	82,7	83,8	83,4	84,2
3 310,71 zł	podlaskie	87,9	87,5	87,5	87,5	88,1	88,1	87,0	87,9	87,7	88,4
3 250,94 zł	świętokrzyskie	87,5	87,9	86,7	85,8	86,1	86,9	86,5	86,5	86,6	86,8
3 203,18 zł	lubuskie	86,0	85,8	85,5	84,8	84,8	84,0	84,5	85,0	84,8	85,5
3 397,25 zł	wielkopolskie	92,0	91,5	90,3	90,6	91,1	90,8	89,8	91,0	90,6	90,7
3 417,76 zł	zachodniopomorskie	92,2	92,2	92,1	91,3	91,3	91,2	91,1	90,8	90,7	91,3
3 709,32 zł	dolnośląskie	96,5	97,8	98,8	99,3	99,8	99,3	99,4	99,3	99,0	99,1
3 358,42 zł	opolskie	90,2	90,6	89,7	89,8	91,0	91,0	90,1	91,3	89,6	89,7
3 182,31 zł	kujawsko-pomorskie	86,4	86,6	85,9	86,0	85,2	85,2	84,8	84,7	84,5	85,0
3 696,89 zł	pomorskie	97,5	98,5	100,2	100,5	100,6	100,3	100,1	98,5	98,4	98,7
3 150,27 zł	warmińsko-mazurskie	86,5	85,1	83,9	84,1	83,7	82,8	83,0	83,8	83,3	84,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Aktywność ekonomiczna ludności w zasadniczym stopniu wpływa na przekształcenia przestrzeni społeczno-gospodarczej obszarów i przyczynia się do podnoszenia ich pozycji konkurencyjnej. Wskaźnikiem aktywności ekonomicznej ludności jest m.in. współczynnik aktywności zawodowej liczony jako procentowy udział aktywnych zawodowo w ogólnej liczbie ludności. Jego wartość w 2012 roku wyniosła 56,3% (średnia dla Polski 55,9%); przy czym wśród kobiet było to 49,4%, a mężczyzn – 63,3%¹¹. Porównując zróżnicowanie międzywojewódzkie współczynnika widzimy, że województwo podkarpackie zajmuje 6 miejsce, na równi z województwem warmińsko-mazurskim (tabela 4).

11 Dane GUS BDL.

Tabela 4. Przestrzenne zróżnicowanie współczynnika aktywności zawodowej w kraju

Jednostka terytorialna	ogółem			mężczyźni			kobiety		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Polska	55,3	55,5	55,9	63,7	64,0	64,3	47,6	47,8	48,1
łódzkie	55,3	55,9	55,5	65,1	66,0	65,6	48,3	48,8	48,7
mazowieckie	58,0	59,5	50,2	66,2	67,9	68,8	50,7	52,0	52,6
małopolskie	54,7	55,3	55,3	62,9	62,9	63,1	47,4	48,5	48,1
śląskie	52,3	53,3	53,5	60,1	61,4	61,1	45,3	45,7	46,3
lubelskie	55,9	55,5	55,5	63,5	64,3	64,5	48,9	49,4	49,1
podkarpackie	55,5	55,3	55,3	63,5	63,4	63,3	50,2	49,4	49,4
podlaskie	54,3	55,1	55,7	61,7	63,1	63,7	47,3	47,9	48,3
świętokrzyskie	55,7	57,1	57,1	64,4	65,3	65,3	49,1	49,0	49,1
lubuskie	55,1	54,7	53,7	63,2	62,7	61,5	47,8	47,3	46,5
wielkopolskie	57,8	57,3	57,3	67,9	67,5	67,1	48,5	47,9	48,2
zachodniopomorskie	52,3	51,4	52,2	60,7	60,8	61,4	44,7	42,8	43,8
dolnośląskie	54,3	53,4	53,8	63,2	61,3	61,9	46,1	46,3	46,5
opolskie	53,4	53,4	54,4	63,5	64,0	65,2	44,1	43,9	44,7
kujawsko-pomorskie	54,3	54,2	55,3	63,5	63,0	65,1	45,8	46,3	48,2
pomorskie	55,5	54,5	55,5	64,9	63,8	64,1	46,9	46,0	47,5
warmińsko-mazurskie	53,0	51,7	51,4	61,3	50,8	59,6	45,2	43,3	43,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W 2012 roku wskaźnik zatrudnienia¹² wyniósł na Podkarpaciu 48,8% (dla Polski 50,2%), przy czym wśród kobiet było to 42,6%, a wśród mężczyzn 55,4% (dane dla Polski to odpowiednio 42,9% oraz 58,2%). Pod względem tego wskaźnika województwo zajmuje 12 pozycję w kraju i warto zwrócić uwagę na fakt, że jego wysokość od roku 2010 stale się obniża dla województwa, w czasie gdy średnia dla Polski nieznacznie (ale jednak) wzrosła (tabela 5).

Tabela 5. Przestrzenne zróżnicowanie wskaźnika zatrudnienia w kraju

Jednostka terytorialna	ogółem			mężczyźni			kobiety		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Polska	50,0	50,2	50,2	57,8	58,3	58,2	42,8	42,8	42,9
łódzkie	51,1	51,6	50,3	59,2	60,1	58,5	43,7	44,1	43,2
mazowieckie	53,7	54,9	55,4	61,1	62,6	63,3	47,1	47,9	48,4
małopolskie	49,8	50,2	49,6	57,7	57,4	57,2	42,8	43,5	42,4
śląskie	47,5	48,4	48,4	55,3	56,6	56,0	40,5	40,7	41,3
lubelskie	50,4	50,8	50,6	57,0	57,6	57,7	44,2	44,5	44,1
podkarpackie	50,0	49,3	48,8	56,5	56,2	55,4	44,0	42,6	42,6
podlaskie	48,8	50,1	50,6	55,0	57,2	58,0	42,9	43,4	43,6
świętokrzyskie	49,9	49,8	49,6	56,6	57,3	57,0	43,3	42,3	42,4
lubuskie	49,4	49,5	48,9	56,6	57,1	56,5	42,6	42,7	41,9
wielkopolskie	52,8	52,4	52,4	62,6	62,7	62,6	43,6	42,8	43,0

12 Liczony jako procentowy udział pracujących w ogólnej liczbie ludności.

Jednostka terytorialna	ogółem			mężczyźni			kobiety		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
zachodniopomorskie	45,8	45,2	46,5	52,6	53,6	54,6	39,4	38,0	39,2
dolnośląskie	48,1	47,7	47,8	56,2	54,6	55,3	40,8	41,4	41,1
opolskie	48,2	48,4	49,2	57,9	58,6	59,4	39,3	39,3	40,1
kujawsko-pomorskie	48,5	48,3	49,6	57,4	57,1	58,4	40,5	40,3	41,4
pomorskie	50,3	49,8	50,2	58,8	58,7	58,6	42,5	41,8	42,5
warmińsko-mazurskie	47,9	46,7	45,8	55,7	55,8	53,6	40,4	38,2	38,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Rozwój przedsiębiorczości, wynikający z zasobów wiedzy i umiejętności mieszkańców, wiąże się z korzystnymi warunkami dla prowadzenia prywatnej działalności (uwarunkowania naturalne, instytucjonalne oraz przestrzenne). Korzystna lokalizacja stanowi zazwyczaj katalizator umożliwiający wykorzystanie tkwiącego w społeczeństwie potencjału i inicjatywy do działania. Wspomina się wręcz o kapitale przedsiębiorczości, jako części kapitału ludzkiego i społecznego, który określa zdolność społeczeństw do tworzenia nowych przedsiębiorstw. Stąd też jednym z bardziej istotnych elementów struktury gospodarczej oraz rynku pracy są małe i średnie przedsiębiorstwa, których właścicielami są zazwyczaj osoby fizyczne. Pełnią one ważną rolę ekonomiczną (aktywizują lokalne rynki) oraz społeczną – sprzyjają powstawaniu klasy średniej. Rozwój pojedynczego zakładu, który zatrudnia kilkudziesięciu pracowników, ma duże znaczenie dla gospodarki lokalnej, nawet gdy nie wpływa on bezpośrednio na innych producentów w regionie, gdyż generuje konsumpcyjne efekty mnożnikowe.

Województwo podkarpackie (na tle innych województw) cechuje najniższe nasycenie podmiotami gospodarczymi z rejestru REGON na 10 tys. mieszkańców, choć porównywalne ze wskaźnikami z innych województw ze wschodniej części kraju – lubelskiego i podlaskiego (tabela 6). Ponadto w strukturze podmiotów gospodarczych przeważają małe przedsiębiorstwa rodzinne o niskim poziomie sprzedaży oraz niewielkiej konkurencyjności, a także innowacyjności. Małe i średnie przedsiębiorstwa mają wciąż jeszcze nie w pełni wykorzystany potencjał rozwojowy. Udział sektora MSP w przychodach ze sprzedaży jest mniejszy niż jego udział w liczbie zatrudnionych ogółem, co świadczy o mniejszej wydajności tego sektora. Największym nasyceniem podmiotami gospodarczymi w regionie charakteryzują się miasta (sprzyja temu poziom wykształcenia kadr, dostępność do źródeł innowacji i kapitału, zdolność przemysłu do absorbowania innowacji technicznych i technologicznych). Na przestrzeni ostatnich lat widać, że liczba podmiotów na Podkarpaciu obecnych w rejestrze REGON stopniowo wzrasta (jest to tendencja ogólnokrajowa), a jednocześnie spada liczba podmiotów wykreślanych z tego rejestru (w województwie podkarpackim w 2012 roku wykreślono najmniej podmiotów, co jednak jest związane z najmniejszą liczbą wszystkich podmiotów obecnych w rejestrze REGON w województwie).

Tabela 6. Przestrzenne zróżnicowanie nasycenia podmiotami gospodarczymi w kraju pod kątem podmiotów obecnych w rejestrze REGON, jednostek nowo zarejestrowanych oraz jednostek wykreślonych z rejestru REGON – w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców

Województwo	podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności				jednostki nowo zarejestrowane w rejestrze REGON na 10 tys. ludności				jednostki wykreślone z rejestru REGON na 10 tys. ludności			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
łódzkie	868	908	902	927	88	99	83	86	166	60	91	63
mazowieckie	1238	1293	1277	1319	100	126	109	115	103	64	121	72
małopolskie	952	993	991	1024	95	109	91	96	58	58	90	60
śląskie	928	974	958	982	85	100	80	83	82	55	97	61
lubelskie	724	753	746	767	69	81	67	72	59	46	74	51
podkarpackie	690	717	710	728	68	75	65	66	61	39	70	47
podlaskie	753	763	764	790	75	85	74	79	76	64	75	53
świętokrzyskie	832	848	829	848	71	82	69	74	87	58	88	55
lubuskie	1004	1037	1021	1052	104	115	98	106	108	70	114	74
wielkopolskie	1054	1089	1090	1121	98	111	98	102	102	65	96	70
zachodniopomorskie	1270	1279	1246	1261	118	121	109	109	105	90	141	93
dolnośląskie	1101	1135	1123	1156	102	114	103	104	101	66	115	72
opolskie	926	974	962	977	76	84	68	68	82	49	83	55
kujawsko-pomorskie	880	886	879	897	88	93	87	85	135	74	94	67
pomorskie	1118	1143	1131	1157	113	121	109	110	74	74	117	81
warmińsko-mazurskie	805	819	807	827	89	94	77	80	95	65	89	60

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Stopa bezrobocia w województwie podkarpackim w lipcu 2013 roku wyniosła 15,5% (o 0,5% więcej niż w połowie 2011 roku) i był to jeden z najwyższych wskaźników w kraju (stopa bezrobocia dla Polski w tym samym okresie to 13,1%). Województwa, w których stopa bezrobocia była wyższa, to: zachodniopomorskie, kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie. Z kolei najniższa stopa bezrobocia notowana była w województwach: wielkopolskim, mazowieckim i śląskim (tabela 7).

Tabela 7. Stopa bezrobocia rejestrowanego w kraju – stan na lipiec 2013 r.

Jednostka terytorialna	2013 – lipiec
Polska	13,1
łódzkie	13,9
mazowieckie	11,1
małopolskie	11,4
śląskie	11,1
lubelskie	13,8
podkarpackie	15,5
podlaskie	14,5

Jednostka terytorialna	2013 – lipiec
świętokrzyskie	15,5
lubuskie	15,1
wielkopolskie	9,6
zachodniopomorskie	16,8
dolnośląskie	13,0
opolskie	13,6
kujawsko-pomorskie	17,4
pomorskie	13,0
warmińsko-mazurskie	20,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

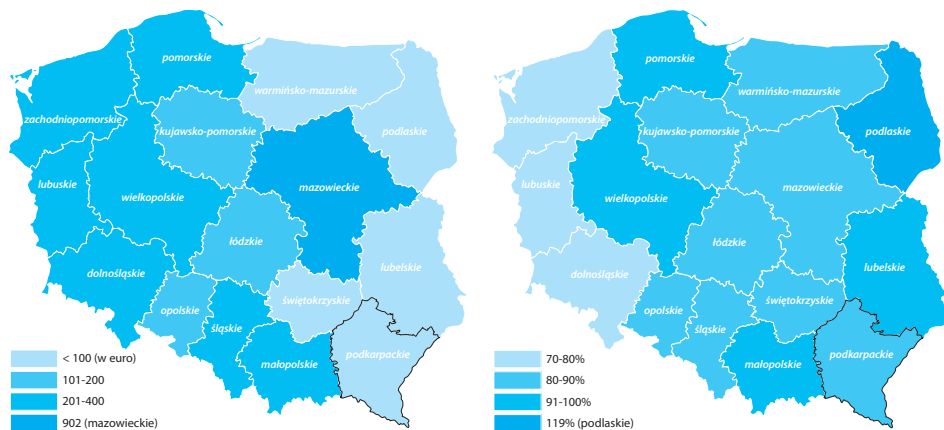
Niekorzystnym zjawiskiem jest fakt, iż ponad połowę bezrobotnych ogółem stanowią bezrobotni w wieku od 18 do 34 lat; jednakże jest to zjawisko charakterystyczne dla całego kraju. Zdecydowana większość bezrobotnych ma wykształcenie poniżej średniego. Warto w tym miejscu odnotować fakt rosnącej w ostatnim czasie liczby ofert pracy pojawiających się w urzędach pracy województwa podkarpackiego. Oznacza to, że na jedną ofertę przypadało – od 156 bezrobotnych w 2009 roku, przez 148 w 2010, 152 w 2011 roku, po 130 w 2012 roku. Niemniej jednak w porównaniu z innymi województwami ta liczba ofert jest jedną z mniejszych – w gorszej sytuacji w roku 2012 było 5 województw (świętokrzyskie, podlaskie, warmińsko-mazurskie, łódzkie, lubelskie).

Opisując sytuację gospodarczą regionów i kraju warto też zwrócić uwagę na Bezpośrednie Inwestycje Zagraniczne (BIZ) (mapa 7). W latach 2007-2010 średnioroczna wartość napływu BIZ do województwa podkarpackiego wyniosła 209 mln euro (11 miejsce w kraju). Największa wartość kapitału zagranicznego w podkarpackich przedsiębiorstwach pochodzi z Niemiec (498,9 mln zł w 2011 roku). Drugim pod tym względem partnerem inwestycyjnym w województwie podkarpackim jest Francja, której wielkość kapitału w 2011 roku wyniosła 422,4 mln zł. Kolejne, na liście największych inwestorów w 2011 roku, są firmy z Luksemburga (230,7 mln zł), Cypru (210,5 mln zł), Holandii i Belgii (174,3 mln zł), Wielkiej Brytanii (31,6 mln zł) oraz Hiszpanii (22,4 mln zł). W latach 2003-2009 spadała natomiast wartość inwestycji USA z 226,2 mln zł w 2003 roku do 63 mln zł w 2009 roku.

Analizując bezpośrednio inwestycje zagraniczne warto wskazać liczbę podmiotów gospodarki narodowej wg rejestru REGON z wyszczególnieniem spółek handlowych z udziałem kapitału zagranicznego. W województwie podkarpackim zarejestrowano 1157 takich spółek (dane na koniec 2012 roku). Region, w zestawieniu z innymi województwami, plasuje się na 13 pozycji, pozostawiając za sobą województwa: warmińsko-mazurskie, podlaskie i świętokrzyskie. Liczba opisywanych spółek jest jednak stosunkowo mała w porównaniu do pozostałych regionów Polski. Zdecydowanie najwięcej przedsiębiorstw

z udziałem kapitału zagranicznego znajduje się w województwie mazowieckim, tj. 28770 przedsiębiorstw¹³.

Mapa 7. Napływ i dynamika bezpośrednich inwestycji zagranicznych na mieszkańca 2007–2010 (po lewej – napływ, po prawej – dynamika)



Źródło: Raport Polska 2011, Gospodarka – Społeczeństwo – Regiony – Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. Warszawa 2011 r.

Kolejnym wskaźnikiem sytuacji gospodarczej jest też wartość eksportu i importu. W 2011 roku krajowy eksport w cenach bieżących wyniósł 558,7 mld zł, a krajowy import 623,4 mld zł. W porównaniu z 2010 rokiem eksport zwiększył się o 16,1%, a import o 16,3%. Ujemne saldo ukształtowało się na poziomie 64,7 mld zł (w 2010 roku minus 55,1 mld zł).

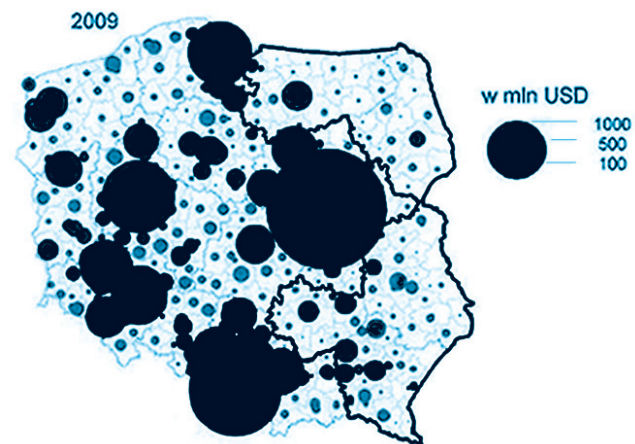
Podkarpacie zaliczyć należy do województw o średniej sile eksportowej (mapa 8). Wartość eksportu województwa wyniosła w 2010 roku 3,3 mld euro (11 miejsce w kraju). Wartość importu w tym samym roku osiągnęła poziom 2,4 mld euro, co oznacza dodatnie saldo wymiany towarowej województwa z zagranicą w wysokości 0,9 mld euro. Dynamika importu w latach 2009-2010 osiągnęła poziom 40% (średnia dla kraju 24%).

W strukturze eksportu województwa podkarpackiego występuje relatywnie wysoka dywersyfikacja branżowa. W 2009 roku zanotowano wysoki (17% eksportu województwa) udział wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (o wartości 618,2 mln USD – stanowiącej ponad 10% krajowego eksportu tej branży), a także wyrobów metalowych (12,4% eksportu województwa) oraz pozostałego sprzętu transportowego (w tym produkcji lotniczej) – 10,7% eksportu województwa. Firmy z tego ostatniego sektora przemysłu zrealizowały w 2009 roku prawie ⅓ eksportu Polski Wschodniej i ponad ¼ krajowego eksportu.

¹³ Gospodarka regionu, dostępny: <http://monitoruj.podkarpackie.pl/gospodarka-regionu/> (19.09.2013r.)

Na tle makroregionu Polski Wschodniej województwo podkarpackie wyróżnia przemysł samochodowy (ponad 2/3 eksportu makroregionu) oraz komputerów i urządzeń elektronicznych (połowa eksportu Polski Wschodniej). Nie miały one jednak dużego znaczenia w gospodarce kraju¹⁴.

Mapa 8. Eksport w 2009 r. wg powiatów



Źródło: Tomasz Komornicki Barbara Szejgiec, Instytut Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania Polskiej Akademii Nauk, „Handel zagraniczny. Znaczenie dla gospodarki Polski Wschodniej” Warszawa 2011 r.

Pod względem gospodarczym województwo podkarpackie jest jednym z gorzej rozwiniętych województw w kraju. W 2010 r. wartość PKB w stosunku do średniej krajowej kształtowała się na poziomie 67,3% i była to druga najgorsza wartość w kraju. Podobna sytuacja ma miejsce w kwestii średniego wynagrodzenia brutto – Podkarpacie wypada tylko nieco lepiej od województwa warmińsko-mazurskiego. Trzeba zwrócić uwagę, że poziom wynagrodzeń dużo mówi o sytuacji gospodarczej regionu, bowiem świadczy bezpośrednio o poziomie aktywności mieszkańców w obszarze przedsiębiorczości i samej sytuacji finansowej przedsiębiorstw (słaba sytuacja nie generuje wzrostu wynagrodzeń). Te dwa czynniki z kolei przyczyniają się do wysokiej stopy bezrobocia w regionie. O słabej kondycji gospodarczej świadczy też niska pozycja województwa pod kątem przyciągania Bezpośrednich Inwestycji Zagranicznych czy też średnia siła eksportowa (11 miejsce w kraju).

4.4. Potencjał innowacyjny województwa

Innowacje i innowacyjność są uznawane za jeden z kluczowych czynników rozwoju i wzrostu społeczno-gospodarczego. Innowacyjność regionu stanowi swoistą wypadkową wielu

¹⁴ Gospodarka regionu, dostępny: <http://monitoruj.podkarpackie.pl/gospodarka-regionu/> (19.09.2013r.)

procesów i zjawisk o charakterze społeczno-gospodarczo-przestrzennym. Jest pochodną między innymi innowacyjności podmiotów gospodarczych, sektora naukowo-badawczego, kapitału ludzkiego i społecznego czy polityki innowacyjnej.

Potencjał innowacyjny może być m.in. określony przez zatrudnienie w sektorze badawczo-rozwojowym oraz zgłoszone wynalazki do opatentowania.

W ostatnich kilkunastu latach obserwuje się znaczny wzrost liczby placówek prowadzących działalność B+R (z 41 w 2000 roku) i tym samym liczby osób w nich zatrudnionych (tabela 8). W województwie podkarpackim w roku 2010 działało 67 tego typu jednostek. Liczba ta w 2011 r. zwiększyła się do 87 jednostek. Jednocześnie dynamika wzrostu liczby jednostek prowadzących działalność B+R pomiędzy 2010 a 2011 rokiem w województwie podkarpackim w porównaniu do średniej ogólnokrajowej jest zbliżona (wzrost o 24% dla Podkarpacia oraz 26% dla Polski).

Tabela 8. Jednostki z działalnością badawczo-rozwojową

Województwo	Liczba jednostek B+R	
	2010	2011
Polska ogółem	1767	2220
łódzkie	111	131
mazowieckie	439	552
małopolskie	162	208
śląskie	234	286
lubelskie	67	87
podkarpackie	67	83
podlaskie	36	41
świętokrzyskie	33	35
lubuskie	23	31
wielkopolskie	168	203
zachodniopomorskie	44	53
dolnośląskie	146	207
opolskie	25	45
kujawsko-pomorskie	76	88
pomorskie	102	128
warmińsko-mazurskie	34	42

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Niestety w dalszym ciągu liczba osób zatrudnionych w strefie B+R pozostaje na jednym z najniższych poziomów w kraju. Średnia nakładów na B+R na 1 zatrudnionego w B+R w województwie podkarpackim jest niższa niż średnia ogólnokrajowa o 5 tys. zł (w 2010 r. była wyższa o 3,8 tys. zł) (tabela 9). Dynamika przyrostu nakładów na B+R w przeliczeniu na 1 zatrudnionego w województwie w 2011 r. w porównaniu do roku 2010 ma wartość ujemną dla województwa (tj. w 2011 r. nakłady osiągnęły wartość o prawie 3% niższą względem roku 2010), natomiast w skali kraju zaobserwowano wzrost (między 2010 a 2011 r.) o 8%.

Średnia nakładów na B+R na 1 mieszkańca w województwie podkarpackim jest niższa niż średnia ogólnokrajowa o 48,5 zł (tabela 9). W 2011 r. zaobserwować można wzrost tej różnicy o 17 zł w porównaniu do 2010. Również dynamika przyrostu nakładów na B+R w przeliczeniu na 1 mieszkańca w województwie w 2011 r. w porównaniu do roku 2010 była o 5 p.p. mniejsza niż średnia ogólnokrajowa (12% dla Polski, 7% dla podkarpackiego).

Również dynamika przyrostu nakładów na B+R w województwie w 2011 r. w porównaniu do roku 2010 była o ok. 5 p.p. mniejsza niż średnia ogólnokrajowa (12% dla Polski, 7% dla województwa podkarpackiego) (tabela 9).

Tabela 9. Nakłady na B+R

Województwo	ogółem		na 1 mieszkańca		na 1 zatrudnionego w B + R	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
	młn zł	młn zł	zł	zł	tys. zł	tys. zł
Polska ogółem	10416,2	11686,7	270,4	303,3	80,3	86,9
łódzkie	553,2	578,5	217,2	228,0	72,8	73,6
mazowieckie	4248,7	4675,6	808,3	886,5	113,5	125,0
małopolskie	1091,4	1210,5	327,7	362,3	74,9	79,1
śląskie	848,8	1033,7	183,0	223,3	72,6	80,4
lubelskie	362,2	378,0	166,0	173,8	50,7	54,9
podkarpackie	508,3	542,2	238,9	254,8	84,1	81,9
podlaskie	103,9	139,5	86,2	116,1	42,6	54,7
świętokrzyskie	167,9	143,0	130,6	111,7	111,4	91,8
lubuskie	45,5	56,0	44,4	54,8	0,0	50,8
wielkopolskie	777,8	910,1	226,0	263,8	57,8	66,3
zachodniopomorskie	173,8	196,5	100,8	114,1	0,0	56,5
dolnośląskie	630,0	725,2	216,0	248,7	72,8	78,0
opolskie	38,5	84,2	37,8	82,9	25,4	52,4
kujawsko-pomorskie	204,2	187,3	97,3	89,3	48,9	43,7
pomorskie	488,4	625,3	215,1	274,4	68,6	81,4
warmińsko-mazurskie	173,8	201,1	119,5	138,4	76,8	85,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Do pozytywnych cech sektora B+R w województwie podkarpackim należy zaliczyć korzystną strukturę nakładów na jego działalność, gdyż ponad połowa środków pochodzi z sektora gospodarczego, a mniejszość z budżetu państwa. Tendencja ta w 2011 r. pogłębiła się (59% nakładów pochodzi z sektora gospodarczego, zaś w kraju ok. 30%).

Struktura nakładów B+R w sektorze szkolnictwa wyższego wygląda w sposób zbliżony do opisanego powyżej, mianowicie na Podkarpaciu blisko 41% nakładów pochodzi z tego źródła (w Polsce zaś ok. 35%). Niewątpliwie istotny wpływ na wartość nakładów B+R w regionie ma brak ponoszenia tych nakładów w sektorze rządowym (w kraju udział tego sektora w nakładach średnio ok. 35%). Warto podkreślić, iż Politechnika Rzeszowska odgrywa wiodącą rolę w badaniach innowacyjnych dla regionu – np. prowadzi badania w zakresie budowy maszyn i lotnictwa, wdrożenia nowoczesnych technologii tworzy sztucznych, nowych rozwiązań z dziedziny automatyki i sterowania. Własną działalność badawczą prowadzą również niektóre zakłady produkcyjne w województwie (Strategia rozwoju województwa podkarpackiego na lata 2007-2013).

W obszarze wynalazczości województwo podkarpackie plasuje się na 12 miejscu w kraju pod względem liczby udzielonych patentów (49) i na 11 pod względem liczby zgłoszonych wynalazków (103) (tabela 10).

Tabela 10. Wynalazki krajowe (zgłoszone wynalazki oraz udzielone patenty)

województwo	zgłoszone wynalazki			udzielone patenty		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Polska	3203	3878	4410	1385	1989	1848
łódzkie	212	282	330	94	137	118
mazowieckie	701	774	975	326	411	388
małopolskie	310	334	420	164	167	150
śląskie	436	539	578	233	321	213
lubelskie	124	210	205	55	103	98
podkarpackie	82	120	103	32	53	49
podlaskie	56	73	80	11	11	21
świętokrzyskie	49	68	70	25	47	39
lubuskie	28	50	47	7	19	10
wielkopolskie	314	410	428	95	129	159
zachodniopomorskie	116	146	137	35	88	85
dolnośląskie	320	335	458	146	257	285
opolskie	70	95	85	28	65	76
kujawsko-pomorskie	124	156	170	35	80	55
pomorskie	201	222	241	81	87	85
warmińsko-mazurskie	60	64	83	18	14	17

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Poziom innowacyjności przedsiębiorstw w regionie jest zróżnicowany w zależności od sposobu dokonywania oceny tego zjawiska. Odnosząc wyłącznie statystyczne wskaźniki innowacyjności przedsiębiorstw województwa podkarpackiego do sytuacji obserwowanej w pozostałych regionach kraju (do średniej dla Polski), sytuacja regionu może być określona jako przeciętna. Jednak używając do oceny innowacyjności przedsiębiorstw wskaźników zobiektywizowanych wielkościami obrazującymi rozmiary i strukturę gospodarki regionu, sytuacja rysuje się zdecydowanie korzystniej. Udział gospodarki województwa podkarpackiego w budowaniu potencjału innowacyjnego przedsiębiorstw w skali kraju, z uwagi na niewielkie rozmiary tej gospodarki, nie wyróżnia się szczególnie pozytywnie, jednak analiza wewnętrznej struktury gospodarki regionu pod względem innowacyjności wypada korzystnie¹⁵.

Potwierdzeniem tego wniosku jest dynamika zmian poszczególnych wskaźników pozwalających ocenić potencjał innowacyjny przedsiębiorstw (dane GUS BDL):

- Liczba jednostek prowadzących działalność B+R wśród przedsiębiorstw – w roku 2008 były 42 takie jednostki, w 2009 roku 48, w roku 2010 – 56, zaś w roku 2011 już 73.
- Udział podmiotów gospodarczych ponoszących nakłady na działalność B+R w ogólnej liczbie podmiotów – w roku 2009 nastąpił spadek tego wskaźnika w stosunku do roku 2008 z 59,6% do 44,3%, ale już w kolejnym roku nastąpił wzrost do 48%, by w 2011 roku ponownie wzrosnąć do wartości 52,7%
- Nakłady na działalność B+R w sektorze przedsiębiorstw – znaczący wzrost od 2008 roku, kiedy wartość nakładów wyniosła 127 mln zł, przez rok 2010, kiedy wartość ta wyniosła 277,9 mln zł oraz do roku 2011 (320,2 mln zł).
- Nakłady na działalność B+R w przeliczeniu na 1 mieszkańca – ponad trzykrotny wzrost nakładów od 2008 roku do 2011 roku, przy czym największy przyrost miał miejsce między 2009 a 2010 rokiem (wartość wskaźnika w 2008 roku to 84,6 zł, w 2009 roku – 90,0 zł, w 2010 roku – 241,7 zł, zaś w 2011 roku – 254,8 zł).
- Zatrudnieni w działalności B+R w sektorze przedsiębiorstw – wzrost z 1000 osób w 2008 roku do 1026 w roku 2009 oraz największy wzrost w roku 2010 do poziomu 3418 osób. W 2011 roku odnotowano spadek do wartości 2214,8 osób zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw.
- Udział zatrudnionych w B+R w pracujących ogółem (w odsetkach) – wzrost wartości wskaźnika z 0,38 w roku 2008 do poziomu 0,70 w 2010 roku, a w roku 2011 do wartości 0,77.

Nakłady na działalność innowacyjną

Zgodnie z definicją GUS, nakłady finansowe poniesione na działalność innowacyjną w zakresie innowacji obejmują:

- prace badawcze i rozwojowe (B+R) związane z opracowywaniem nowych lub istotnie ulepszonych produktów (innowacji produktowych) i procesów (innowacji procesowych), wykonane przez własne zaplecze rozwojowe lub nabyte od innych jednostek;

¹⁵ Por. A. Nowakowska (red.), Zdolności innowacyjne polskich regionów, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009.

- zakup wiedzy ze źródeł zewnętrznych w postaci patentów, wynalazków (rozwiązań) nieopatentowanych, projektów, wzorów użytkowych i przemysłowych, licencji, ujawnień know-how, znaków towarowych oraz usług technicznych związanych z wdrażaniem innowacji produktowych i procesowych;
- zakup oprogramowania związanego z wdrażaniem innowacji produktowych i procesowych;
- zakup i montaż maszyn i urządzeń technicznych, zakup środków transportu, narzędzi, przyrządów, ruchomości, wyposażenia oraz nakłady na budowę, rozbudowę i modernizację budynków służących wdrażaniu innowacji produktowych i procesowych;
- szkolenie personelu związane z działalnością innowacyjną, począwszy od etapu projektowania, aż do fazy marketingu. Obejmują zarówno nakłady na nabycie zewnętrznych usług szkoleniowych, jak i nakłady na szkolenie wewnętrzne;
- marketing dotyczący nowych lub istotnie ulepszonych produktów. Nakłady te obejmują wydatki na wstępne badania rynkowe, testy rynkowe oraz reklamę wprowadzanych na rynek nowych lub istotnie ulepszonych produktów;
- pozostałe przygotowania do wprowadzania innowacji produktowych lub procesowych.

Tabela 11. Nakłady na działalność innowacyjną w przedsiębiorstwach

Województwo	przedsiębiorstwa z sektora usług ogółem			przedsiębiorstwa przemysłowe ogółem		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
	tys. zł	tys. zł	tys. zł	tys. zł	tys. zł	tys. zł
Polska ogółem	8260053	10790284	10979090	22652079	23757776	20821104
łódzkie	25638	51267	65892	2099413	0	2300533
mazowieckie	5929840	8318375	8612000	5151695	6181957	3920425
małopolskie	384249	273106	231459	1085726	1083536	1205739
śląskie	403897	591906	379759	3518640	4037838	4016838
lubelskie	61248	48474	65271	515470	544371	532033
podkarpackie	40344	75733	193788	1000322	937877	1174258
podlaskie	10379	9960	11842	290955	0	311232
świętokrzyskie	28042	36733	15123	351199	332704	401051
lubuskie	12244	28421	25656	331661	262773	235469
wielkopolskie	135677	157535	96111	988355	1535133	2250333
zachodniopomorskie	68837	64039	48119	300748	530239	611801
dolnośląskie	588122	504565	327430	1569862	1729687	1753989
opolskie	19827	22837	13281	389514	265154	397818
kujawsko-pomorskie	0	54416	161062	871985	1075279	587036
pomorskie	279010	456981	682766	0	1909712	854318
warmińsko-mazurskie	0	95934	49532	0	256203	268233

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Z powyżej przedstawionych danych wynika, iż w 2011 r. w województwie podkarpackim w bardzo dynamiczny sposób w stosunku do 2010 r. wzrosły nakłady na działalność innowacyjną w przedsiębiorstwach sektora usług (tabela 11). Fakt ten spowodował, iż podkarpackie pod tym względem „awansowało” z 8 miejsca w 2010 r. na 7 miejsce w skali kraju.

W 2010 roku głównym kierunkiem inwestowania w innowacje w województwie podkarpackim pod względem wartości nakładów były nakłady inwestycyjne na środki trwałe (maszyny i urządzenia techniczne) – zarówno w sektorze przedsiębiorstw przemysłowych, jak i usług (tabela 12). W drugiej kolejności w sektorze przemysłowym największe nakłady kierowano na działalność B+R, a w sektorze usług na środki trwałe związane z maszynami, urządzeniami technicznymi oraz budynkami, lokalami i gruntami. Wśród przedsiębiorstw z sektora usług nie stwierdzono ponoszenia nakładów na działalność B+R.

Tabela 12. Struktura nakładów na działalność innowacyjną w 2011 r. wg rodzajów działalności innowacyjnej w województwie podkarpackim oraz w Polsce

	Polska				Podkarpackie			
	przedsiębiorstwa z sektora usług		przedsiębiorstwa przemysłowe		przedsiębiorstwa z sektora usług		przedsiębiorstwa przemysłowe	
	[tys. zł]	[%]	[tys. zł]	[%]	[tys. zł]	[%]	[tys. zł]	[%]
działalność badawczo rozwojowa (B+R)	1498477	9	2761058	7	0	0	277449	12
zakup wiedzy ze źródeł zewnętrznych	0	0	266456	1	0	0	7734	0
zakup oprogramowania	1534224	10	452563	1	4952	4	17152	1
nakłady inwestycyjne na środki trwałe ogółem	6015881	38	16204621	39	61459	48	804203	36
nakłady inwestycyjne na środki trwałe - budynki i lokale, obiekty inżynierii lądowej i wodnej oraz grunty	1982354	13	3877947	9	9498	7	111443	5
nakłady inwestycyjne na środki trwałe - maszyny i urządzenia techniczne ogółem	4033526	25	12326675	30	51961	40	692760	31
nakłady inwestycyjne na środki trwałe - maszyny i urządzenia techniczne z importu	280175	2	4742284	12	0	0	296614	13
szkolenia personelu związane bezpośrednio z wprowadzaniem innowacji produktowych lub procesowych	0	0	68699	0	515	0	3977	0

	Polska				Podkarpackie			
	przedsiębiorstwa z sektora usług		przedsiębiorstwa przemysłowe		przedsiębiorstwa z sektora usług		przedsiębiorstwa przemysłowe	
	[tys. zł]	[%]	[tys. zł]	[%]	[tys. zł]	[%]	[tys. zł]	[%]
marketing związany z wprowadzeniem nowych lub istotnie ulepszonych produktów	485882	3	449503	1	659	1	39152	2
suma	15830519	100	41149806	100	129044	100	2250484	100

Źródło: Dane GUS BDL

Kluczową strukturę nakładów na działalność innowacyjną w województwie podkarpackim stanowią nakłady inwestycyjne na środki trwałe.

Współpraca gospodarcza

Współpraca w zakresie działalności innowacyjnej oznacza aktywny udział we wspólnych projektach z innymi przedsiębiorstwami lub instytucjami niekomercyjnymi. Może stanowić bardzo istotny element w działalności przedsiębiorstwa, gdyż umożliwia dostęp do szerszej wiedzy oraz nowych technologii. Pozwala także na obniżenie kosztów i ryzyka tej działalności oraz na wymianę doświadczeń i wiedzy. Czynnikiem, który ułatwia i rozszerza współpracę gospodarczą, zwłaszcza w wymiarze organizacyjnym, to obecność w regionie odpowiednich podmiotów i struktur wspierających przedsiębiorstwa.

Do takich struktur należą ośrodki innowacji i przedsiębiorczości, w tym:

1. Klastery,
2. Parki technologiczno-naukowe,
3. Centra transferu technologii,
4. Inkubatory przedsiębiorczości.

Inne struktury, których obecność wspiera rozwój gospodarczy przedsiębiorstw, to:

5. Specjalne strefy ekonomiczne.

Ad 1 Klastery

Szczególną rolę w obszarze współpracy w zakresie działalności innowacyjnej pełnią klastery. Ministerstwo Gospodarki przyjmuje definicję klastra jako *elastyczną formę współ-*

pracy horyzontalnej między 3 grupami podmiotów: przedsiębiorstwami, jednostkami naukowo badawczymi oraz władzami publicznymi, [które] tworzą środowisko ułatwiające intensywne procesy interakcji i kooperacji między poszczególnymi aktorami narodowych i regionalnych systemów innowacji¹⁶.

Współpraca ta odbywa się m.in. poprzez transfer pomysłów naukowych do produkcji oraz rozwój współpracy (nie zaś konkutowanie z innymi podmiotami). W konsekwencji takiej interakcji osiągany jest wzrost konkurencyjności regionu. Klastery tworzą specyficzne środowisko ułatwiające intensywne procesy kooperacji między poszczególnymi aktorami narodowych i regionalnych systemów innowacji. Koncepcja klastra w dojrzałej gospodarce staje się coraz bardziej popularna jako efektywna forma organizacji działalności¹⁷.

Systemy produkcji typu klastrowego przyczyniają się do poprawy pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstw w nich działających. Efektywnie funkcjonujący klastr prowadzi do wzrostu produktywności lokalnych przedsiębiorstw, stymuluje i wspiera ich innowacyjność oraz przyczynia się do kreowania nowych miejsc pracy dzięki wzrostowi liczby nowych przedsiębiorstw. W wielu krajach przeprowadzono badania, które potwierdziły występowanie tego typu struktur oraz ich zdolność do tworzenia przewagi konkurencyjnej regionów. Efektem tych badań było zaproponowanie, a następnie wprowadzenie w życie instrumentów polityki skierowanej na stymulowanie rozwoju klastrów. Można wskazać, iż w skali całego kraju (zatem także i w województwie podkarpackim) dotychczas nie przeprowadzono kompleksowych badań klastrów. Istnieją fragmentaryczne dane wskazujące na funkcjonowanie takich struktur, jednak brak jest zbiorczych opracowań czy wyników badań pozwalających na sformułowanie rekomendacji w zakresie polityki rozwoju innowacyjności w oparciu o klastery.

Koncepcja klastra staje się coraz bardziej popularna jako efektywna forma organizacji działalności gospodarczej. Tworzenie i rozwój klastrów w regionie wiąże się z szeregiem zjawisk, które pozytywnie wpływają na konkurencyjność i innowacyjność zarówno na poziomie pojedynczych przedsiębiorstw, jak i całego regionu. Z perspektywy mikroekonomicznej, do głównych korzyści z funkcjonowania w ramach klastra zaliczyć należy:

- wzrost produktywności dzięki dostępowi do wyspecjalizowanych czynników produkcji i redukcji kosztu dostępu do wspólnych zasobów,
- korzyści zewnętrzne w zakresie dyfuzji technologii i przepływów wiedzy wynikające z bezpośrednich kontaktów między przedstawicielami klastra,
- możliwość podejmowania wspólnych działań marketingowych, czy realizacji zakupów,
- możliwość korzystania przedsiębiorstw (w szczególności MŚP) z pomocy biznesowej oferowanej przez koordynatorów klastra.

¹⁶ <http://www.mg.gov.pl/node/11784>.

¹⁷ <http://www.mg.gov.pl/Wspieranie+przedsiębiorczosci/Wsparcie+finansowe+i+inwestycje/Klastery>.

Z perspektywy gospodarki kraju i regionu, powstawanie i rozwój klastrów wpływa na:

- tworzenie kultury innowacyjności i przedsiębiorczości w regionie,
- wzrost stopnia specjalizacji oraz rozwój rozbudowanych sieci produkcji składających się z wyspecjalizowanych poddostawców i kooperantów,
- rozwój infrastruktury naukowej w regionie, a także stymulowanie przepływu wiedzy, procesów uczenia się oraz absorpcji i generowania nowych innowacji,
- powstawanie w regionie nowych podmiotów gospodarczych oraz włączanie w struktury klastrowe MŚP, co prowadzi do ich wyższej specjalizacji i efektywności funkcjonowania, dzięki pośredniej realizacji korzyści skali,
- tworzenie atrakcyjnego rynku pracy, przyciągającego wykwalifikowanych pracowników,
- zwiększanie atrakcyjności lokalizacyjnej dla bezpośrednich inwestycji zagranicznych (BIZ).

W województwie podkarpackim funkcjonuje 26 klastrów oraz inicjatyw klastrowych, które skupiają przedsiębiorstwa w następujących branżach: przemysł lotniczy, odlewnictwo i obróbka mechaniczna, informatyka, przetwórstwo tworzyw sztucznych, uprawa winorośli, produkcja mebli, branża spożywcza (w tym żywności ekologicznej), hutnicza (w dziedzinie obróbki szkła), spawalnicza, turystyczna, budowlana, energetyczna, medyczna, odnawialne źródła energii, branża chemiczna.

W województwie podkarpackim wyraźnie funkcjonuje podejście klastrowe. Co warte odnotowania, z analizy dokumentów strategicznych wynika, że w podkarpackich dokumentach najczęściej miejsca poświęcono klastrom i inicjatywom klastrowym, w porównaniu z innymi województwami¹⁸. Działania związane z powstawaniem i rozwojem klastrów w ostatnich latach są na terenie województwa intensywne – ma to bezpośredni związek z dostępnością funduszy europejskich na wspieranie inicjatyw klastrowych.

Ad 2 Parki technologiczno-naukowe

W 2010 r. istniały w Polsce łącznie 24 parki technologiczne i 21 inicjatyw parkowych¹⁹. Parki technologiczne stanowią najbardziej organizacyjnie i koncepcyjnie rozwinięty typ ośrodków innowacji i przedsiębiorczości, łączący często w jednej strukturze funkcje wszystkich pozostałych jednostek. Celem, który przyświeca omawianym inicjatywom, jest optymalizacja warunków dla transferu i komercjalizacji technologii, powstawania i rozwoju innowacyjnych firm, rozwoju i urynkowienia nowych produktów.

Na terenie województwa podkarpackiego funkcjonuje jeden park naukowo-technologiczny: Podkarpacki Park Naukowo-Technologiczny AEROPOLIS, zarządzany przez Rzeszowską Agencję Rozwoju Regionalnego S.A., powstały w 2003 roku.

¹⁸ B. Pławgo (red.), Rozwój struktur klastrowych w Polsce Wschodniej, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.
¹⁹ K.B. Matusiak (red.), Ośrodki innowacji i przedsiębiorczości w Polsce. Raport 2010, PARR, Warszawa 2010.

Ad 3 Centra transferu technologii

Centra transferu technologii to zróżnicowana organizacyjnie grupa nienastawionych na zys jednostek doradczych, szkoleniowych i informacyjnych, aktywnych w obszarze transferu i komercjalizacji technologii oraz wszystkich towarzyszących temu procesowi zadań. Działalność centrów na styku sfery nauki i biznesu ma owocować adaptacją nowoczesnych technologii przez małe i średnie firmy, a tym samym przyczynić się do podniesienia innowacyjności i konkurencyjności przedsiębiorstw oraz regionalnych struktur gospodarczych.

W 2010 r. funkcjonowało w Polsce 90 podmiotów oferujących pomoc w transferze technologii i dostępie do informacji o nowych technologiach, programach czy możliwościach współpracy²⁰.

Najwięcej polskich centrów transferu technologii funkcjonuje w Warszawie i Poznaniu (po 9), Krakowie (8), Łodzi (6) i Lublinie (4). W województwie podkarpackim istnieją 4 takie podmioty:

- Centrum Innowacji i Transferu Technologii prowadzone przez Podkarpacką Izbę Gospodarczą w Krośnie,
- Centrum Transferu Technologii prowadzone przez Agencję Rozwoju Regionalnego MARR SA w Mielcu,
- Centrum Transferu Technologii prowadzone przez Rzeszowską Agencję Rozwoju Regionalnego SA w Rzeszowie,
- Stowarzyszenie na rzecz Innowacyjności i Transferu Technologii HORYZONTY.

Ad 4 Inkubatory przedsiębiorczości, technologiczne i akademickie

Instrumentem, przy którego pomocy wspierane są nowe przedsięwzięcia gospodarcze w stadium rozwoju, są inkubatory przedsiębiorczości, będące jednym z typów ośrodków innowacji i przedsiębiorczości. Są one specyficznym typem ośrodka, którego zasadnicze kryterium wyodrębnienia stanowi oferta powierzchni dostosowanej pod wynajem lub dzierżawę dla rozpoczynających działalność gospodarczą małych i średnich przedsiębiorców. Dodatkową formą pomocy oferowaną przez takie podmioty są usługi wsparcia biznesu (doradztwo finansowe, prawne, księgowo i in.) oraz pomoc finansowa (lub pomoc w pozyskiwaniu funduszy).

W Polsce w 2010 roku funkcjonowało 45 inkubatorów przedsiębiorczości, w tym 2 w województwie podkarpackim. Charakterystyczny dla usytuowania inkubatorów przedsiębiorczości jest fakt, iż występują one w mniejszych miastach, czasami miasteczkach, poza

²⁰ K.B. Matusiak (red.), Ośrodki innowacji i przedsiębiorczości w Polsce. Raport 2010, PARR, Warszawa 2010.

głównymi, największymi miastami wojewódzkimi²¹. W województwie podkarpackim inkubatory zlokalizowane są w:

- Sanoku (Inkubator Przedsiębiorczości prowadzony przez Regionalną Izbę Gospodarczą),
- Tarnobrzegu (Tarnobrzegi Inkubator Przedsiębiorczości prowadzony przez Tarnobrzeżską Agencję Rozwoju Regionalnego SA.).

Inkubatory technologiczne stanowią typ programu inkubacji przedsiębiorczości, rozwijany w otoczeniu lub powiązaniu z instytucjami naukowo-badawczymi. Główne ich funkcje obejmują wspomaganie rozwoju nowo powstałych firm oraz optymalizację warunków dla transferu i komercjalizacji technologii. W 2010 r. funkcjonowały 23 inkubatory technologiczne, w tym 3 w województwie podkarpackim:

- Krośnieński Inkubator Technologiczny „Krintech” Sp. z o.o.,
- Inkubator Przedsiębiorczości IN-MARR przy Agencji Rozwoju Regionalnego MARR SA,
- Inkubator Technologiczny Podkarpackiego Parku Naukowo-Technologicznego AERO-POLIS prowadzony przez Rzeszowską Agencję Rozwoju Regionalnego SA.

W 2011 roku powstały: nowy inkubator technologiczny na terenie tarnobrzesckiej specjalnej strefy ekonomicznej Europark – Wisłosan w podstrefie Stalowa Wola oraz Inkubator Technologiczny Branży Budowlanej w Podkarpackim Parku Naukowo-Technologicznym w Rogoźnicy.

Inkubatory Akademickie to ośrodki innowacji w ramach lub w otoczeniu szkół wyższych stanowiące formę przejścia od programów dydaktycznych w zakresie przedsiębiorczości do zaawansowanych form wsparcia nowych pomysłów biznesowych. Tworzenie uczelnianych inkubatorów wynika z konieczności zaspokojenia specyficznych potrzeb początkowych etapów procesu założycielskiego nowej firmy, tworzonej przez studentów lub pracowników naukowych. W 2010 roku w Polsce funkcjonowały 62 takie ośrodki, w tym 3 w województwie podkarpackim:

- Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości przy Uniwersytecie Rzeszowskim,
- Preinkubator Akademicki Podkarpackiego Parku Naukowo-Technologicznego przy Rzeszowskiej Agencji Rozwoju Regionalnego SA,
- Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości przy Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Jarosławiu.

Ad 5 Specjalne strefy ekonomiczne

Czynnik, który może stymulować rozwój potencjału innowacyjnego regionu, to m.in. obecność specjalnych stref ekonomicznych (SSE). Pobudzanie to jest możliwe dzięki

²¹ Tamże.

tworzeniu korzystnych warunków do prowadzenia działalności gospodarczej (m.in. ulgi podatkowe), dużej konsolidacji firm działających w podobnych branżach, rozwiniętej logistyce (m.in. dogodne położenie komunikacyjne oraz bliskość głównych szlaków komunikacyjnych), a także aktywności władz regionalnych zorientowanych na kreowanie atmosfery kooperacji. SSE mają również istotny wpływ na lokalny rynek pracy, tworząc miejsca pracy, w tym w nowoczesnych branżach.

Na terenie województwa podkarpackiego funkcjonują 3 SSE:

- Specjalna Strefa Ekonomiczna Krakowski Park Technologiczny (założona w 1997 roku i zarządzana przez Krakowski Park Technologiczny Sp. z o.o.),
- Specjalna Strefa Ekonomiczna EURO-PARK Mielec (założona w 1995 roku i zarządzana przez Agencję Rozwoju Przemysłu S.A.),
- Tarnobrzeczka Specjalna Strefa Ekonomiczna EURO-PARK Wisłosan (założona w 1995 roku i zarządzana przez Agencję Rozwoju Przemysłu S.A.).

Źródła finansowania nakładów na działalność innowacyjną

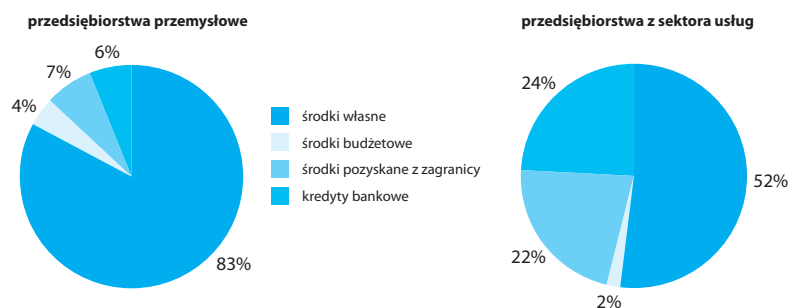
Nakłady na działalność innowacyjną można także rozpatrywać ze względu na źródła ich finansowania. Wyróżnia się następujące środki finansowania działalności innowacyjnej:

- własne,
- otrzymane z budżetu państwa,
- pozyskane z zagranicy (bezzwrotne),
- kredyty bankowe.

Według danych GUS, głównym źródłem finansowania nakładów na działalność innowacyjną są środki własne przedsiębiorstw, niezależnie od przynależności do sektora. W 2010 r. środki własne przedsiębiorstw w województwie podkarpackim pokrywały w przedsiębiorstwach przemysłowych i z sektora usług odpowiednio 83% i 52% wszystkich wydatków poniesionych na działalność innowacyjną (wykres 1)²². Znacząca jest wartość środków pozyskana z zagranicy w przypadku przedsiębiorstw z sektora usług (22%), podczas gdy w skali kraju udział ten w ogólnych nakładach na innowacje wyniósł jedynie 3%, oraz z kredytów bankowych (24%, przy wartości dla Polski 11%).

²² Brak bardziej aktualnych danych

Wykres 1. Struktura nakładów na działalność innowacyjną w 2010 r. wg rodzajów działalności innowacyjnej w województwie podkarpackim



Źródło: Dane GUS; Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2006–2009

4.5. Atrakcyjność inwestycyjna

Zainteresowanie inwestorów to jeden z najważniejszych czynników świadczących o atrakcyjności gospodarki regionu. Konieczność tworzenia miejsc atrakcyjnych inwestycyjnie, wraz z infrastrukturą towarzyszącą, np. Instytucjami Otoczenie Biznesu, jest jedną z kluczowych kwestii w zakresie budowy podstaw konkurencyjności województw. Atrakcyjność inwestycyjna wykazuje duży związek z poziomem rozwoju gospodarczego. Dlatego istotna jest jej diagnoza w regionie. Atrakcyjność dla inwestorów nie jest stała i podlega zmianom względem działań podejmowanych przez różnych aktorów życia gospodarczego na danym terenie. Z Raportu atrakcyjność inwestycyjna województw Polski – 2012²³ wynika, że w ostatnim czasie wzrosła atrakcyjność inwestycyjna województwa podkarpackiego. Ale nie był to wzrost pozwalający na zmianę pozycji Podkarpacia względem pozostałych województw. Wzrost atrakcyjności należy wiązać z poniesionymi nakładami na infrastrukturę oraz innowacyjność sektora lotniczego, ważnego dla Podkarpacia. Jednak należy podkreślić, że coroczna diagnoza wskazuje na względnie słabą pozycję województwa podkarpackiego na tle innych regionów. Żaden z gospodarczych wymiarów atrakcyjności inwestycyjnej nie został sklasyfikowany wyżej niż przeciętne polskie województwo, a większość z nich oceniona została bardzo nisko. Najwyżej oceniono województwa: mazowieckie, dolnośląskie, śląskie oraz małopolskie.

W przytoczonym raporcie za podstawę oceny atrakcyjności inwestycyjnej przyjęto: zasoby kapitału ludzkiego, skalę pomocy dla inwestorów, infrastrukturę techniczną (drogi, koleje, lotniska), infrastrukturę społeczną (żłobki przedszkola, szkoły), mikroklimat rynkowy (szanse powodzenia inwestycji) oraz mikroklimat administracyjny (stosunek władz lokalnych i samorządowych do inwestycji i rozwoju). W oparciu o wskaźniki diagnozujące te obszary utworzono wskaźnik syntetyczny. W 2012 r. województwo podkarpackie zajmowało 12

²³ H. Godlewska-Majkowska, Atrakcyjność inwestycyjna regionów Polski 2012, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 2012.

pozycję (tabela 13). W odniesieniu do poprzednich edycji badania zmiany były jedynie nieznaczne – od 2005 r. wskaźnik syntetyczny lokował województwo na 11-13 pozycji.

Tabela 13. Atrakcyjność inwestycyjna województwa podkarpackiego w latach 2011-2012

Województwo	Wartość wskaźnika syntetycznego 2010	Pozycja w rankingu 2010	Wartość wskaźnika syntetycznego 2011	Pozycja w rankingu 2011	Wartość wskaźnika syntetycznego 2012	Pozycja w rankingu 2012
podkarpackie	-0.39	12	-0.39	12	-0.42	12

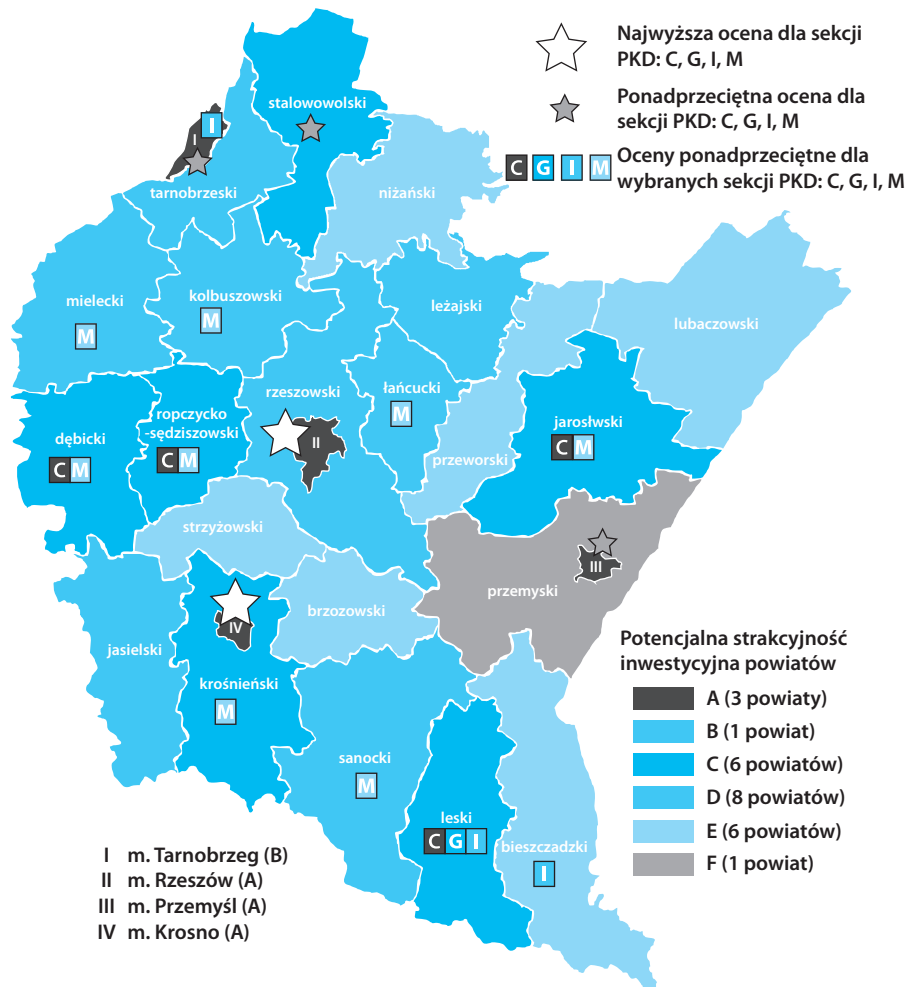
Źródło: Raport atrakcyjność inwestycyjna województw Polski – 2012, <http://monitoruj.podkarpackie.pl/atrakcyjno%C5%9B%C4%87-inwestycyjna-regionu.html>.

Województwo podkarpackie, zajmując 12 pozycję, znalazło się w klasie regionów o niskiej atrakcyjności inwestycyjnej wraz z pięcioma województwami Polski Wschodniej. Ich pozycja jest przede wszystkim konsekwencją długofalowych procesów społeczno-gospodarczych, jakie zachodziły w przeszłości. Niska intensywność urbanizacji i uprzemysłowienia tych regionów w okresie, w którym wspomniane procesy dokonały głębokich przekształceń w wielu regionach europejskich i niektórych polskich, nie pozwoliła na wykształcenie się odpowiedniej „masy krytycznej” (korzyści skali i aglomeracji) w zakresie najistotniejszych zasobów dla dużych inwestorów. Ponadto, mimo postępów w rozbudowie i modernizacji infrastruktury o znaczeniu krajowym, obszary te nadal cechują się niską dostępnością transportową. Pod tym względem Podkarpacie znalazło się na ostatnim – 16 miejscu w rankingu. Sytuacja ta zmieni się po otwarciu kolejnych fragmentów (i ostatecznie – całości) autostrady A4. Z pewnością znajdzie to odzwierciedlenie w rankingach atrakcyjności inwestycyjnej w kolejnych latach. W województwie podkarpackim najwyżej ułokowany został wymiar zasobów i kosztów pracy (8 pozycja).

Pod względem atrakcyjności dla inwestorów region jest zróżnicowany wewnętrznie (mapa 9). Do najbardziej atrakcyjnych powiatów Podkarpacia należy zaliczyć miasta na prawach powiatu: Rzeszów, Krosno i Przemyśl. Ponadto Rzeszów i Krosno zostały wyróżnione z uwagi na uzyskanie przez te jednostki klasy A (najwyższej) potencjalnej atrakcyjności inwestycyjnej dla wszystkich analizowanych sekcji gospodarki narodowej. Należy wyróżnić dodatkowo następujące powiaty:

- leski, jarosławski, ropczycko-sędziszowski, dębicki, stalowowolski, (klasa C) dla sekcji C – przetwórstwo przemysłowe,
- stalowowolski, m. Tarnobrzeg, (klasa C) dla sekcji G – Handel; naprawa pojazdów samochodowych,
- bieszczadzki, sanocki, stalowowolski, tarnobrzeski, (klasa C) dla sekcji I – Zakwaterowanie i gastronomia,
- krośnieński, sanocki, jarosławski, kolbuszowski, łańcucki, ropczycko-sędziszowski, dębicki, mielecki, stalowowolski, (klasa C) dla sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

Mapa 9. Zróżnicowanie przestrzenne potencjalnej atrakcyjności inwestycyjnej powiatów województwa podkarpackiego z uwzględnieniem najbardziej atrakcyjnych sekcji PKD w 2010 r.²⁴



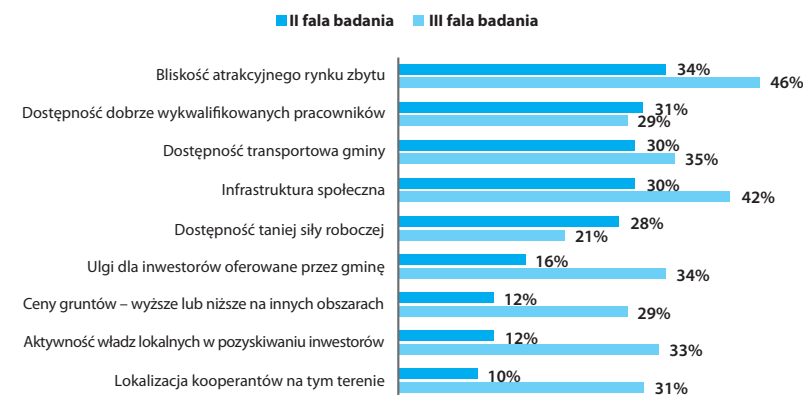
Źródło: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.

24 Rozwinięcie skrótów sekcji: Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie, Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe, Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę, Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja, Sekcja F - Budownictwo, Sekcja G - Handel; naprawa pojazdów samochodowych, Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa, Sekcja I - Zakwaterowanie i gastronomia, Sekcja J - Informacja i komunikacja, działalność finansowa i ubezpieczeniowa; Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, Sekcja L - Obsługa rynku nieruchomości, Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, Sekcja N - Administracja i działalność wspierająca, Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, Sekcja P - Edukacja, Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, Sekcja S - Pozostała działalność usługowa.

W wyniku analizy gospodarki regionalnej województwa podkarpackiego za główne atuty regionu uznano: rozwijający się przemysł lotniczy, silnie rozwinięty przemysł farmaceutyczny, informatyczny i spożywczy, powstanie Podkarpackiego Parku Naukowo-Technologicznego w Rzeszowie, w miarę dobre połączenie komunikacyjne: międzynarodowy port lotniczy, autostrada A4, przebiegające przez województwo główne korytarze transportowe sieci TINA, występowanie surowców kopalnianych (siarka, ropa naftowa, gaz ziemny) oraz mineralnych (piaskowce, wapienie, gipsy), dostępne lasy, umożliwiające produkcję energii odnawialnej, dostępność wysoko wyszkolonych kadr zarządzających i technicznych – zwłaszcza w przemyśle lotniczym, elektromaszynowym oraz chemicznym.

Z badania kwestionariuszowego zrealizowanego w ramach II i III fali badania²⁵ *Pracodawcy Podkarpacia* wynika, że do czynników, które pracodawcy ocenili jako szczególnie istotne dla zlokalizowania inwestycji, należy zaliczyć: bliskość atrakcyjnego rynku zbytu, infrastrukturę społeczną oraz dostępność transportową gminy²⁶ (patrz: Badanie pt. „*Pracodawcy Podkarpacia*”, Raport cząstkowy nr 2 oraz nr 3). W trzeciej fali badania pracodawcy w ocenie czynników wpływających na atrakcyjność inwestycyjną zdecydowanie większą wagę przywiązywali do aktywności władz lokalnych, lokalizacji kooperantów (wzrost o 21 pp.), ulg dla inwestorów (wzrost o 18 pp.) oraz cen gruntów (wzrost o 17 pp.) (wykres 2).

Wykres 2. Ocena czynników atrakcyjności inwestycyjnej w II i III fali badania *Pracodawcy Podkarpacia*



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Badania Pracodawcy Podkarpacia*.

25 W I fali badania formuła pytania o czynniki atrakcyjności inwestycyjnej nie zakładała rangowania czynników, a jedynie ocenę znaczenia każdego czynnika osobno. Odpowiedzi pracodawców nie pozwoliły na wiarygodną ocenę znaczenia czynników.

26 Pytanie w kwestionariuszu: Chciałabym /chciałbym teraz spytać Panią/Pana o to, jakie czynniki są decydujące dla firm przy wyborze lokalizacji inwestycji. Proszę sobie wyobrazić, że Pani/Pana firma chce zrealizować inwestycję w gminie, gdzie nie mieli Państwo wcześniej żadnych inwestycji (nowa inwestycja w gminie). Spytałem teraz o znaczenie różnych czynników, które mogą mieć wpływ na decyzję o lokalizacji inwestycji. Wykres przedstawia odsetek pracodawców, którzy wskazali dany czynnik jako istotny. W II fali badania pracodawców poproszono o wskazanie pięciu najważniejszych czynników; w III fali – badani wskazywali trzy czynniki.

Sygnalizowane przez pracodawców potrzeby zgodne są z brakami zdiagnozowanymi w *Raporcie atrakcyjności inwestycyjnej regionów*²⁷. Do najbardziej problematycznych kwestii na Podkarpaciu należy dostępność transportowa – 16 pozycja w rankingu województw. Z danych gromadzonych przez GUS wynika, że odsetek długości dróg publicznych o nawierzchni twardej ulepszonej nie sprzyja inwestorom. W 2011 r. odnotowano spadek udziału dróg wyższej jakości (tabela 14). Jak wynika z przytoczonych badań opinii potencjalnych inwestorów, stanowi to barierę dla lokalizacji inwestycji.

Tabela 14. Odsetek długości dróg publicznych o nawierzchni twardej ulepszonej w woj. podkarpackim.

Jednostka terytorialna	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Podkarpackie	67,86	68,8	68,94	70,49	71,49	74,85	76,03	75,47

Źródło: <http://strateg.stat.gov.pl/>

Podsumowując, województwo podkarpackie należy do regionów o niskim poziomie atrakcyjności inwestycyjnej. Od 2005 r. pozycja Podkarpacia nie zmieniła się względem pozostałych województw, choć zaobserwowano wzrost atrakcyjności dla inwestorów. Do obszarów najbardziej atrakcyjnych należą miasta na prawach powiatu: Rzeszów, Krosno i Przemyśl. Jednak elementy takie jak: walory przyrodnicze, wysoki poziom kapitału społecznego mieszkańców, bogate tradycje i kultura, wysoki poziom tożsamości regionalnej, powinny być wykorzystywane i eksponowane przy podnoszeniu pozycji konkurencyjnej regionu. Dodatkowy atut województwa stanowią: wysoki poziom gęstości zaludnienia, nieustannie rozwijająca się infrastruktura techniczna, wysoki popyt na pracę, relatywnie duży popyt konsumpcji wewnętrznej oraz potencjalne korzyści wynikające z położenia przy granicy z Ukrainą. Województwo podkarpackie w najbliższym czasie na pewno nie stanie się najbardziej konkurencyjnym regionem w Polsce, jednakże odpowiednio ukierunkowane działania mogą spowodować powstanie i rozwój przedsiębiorstw, dla których istotnymi czynnikami będą elementy wymienione powyżej, a nie na przykład wysoki udział wykształconych osób czy najlepsza w kraju dostępność przestrzenna do rynków światowych²⁸.

27 H. Godlewska-Majkowska, *Atrakcyjność inwestycyjna regionów Polski 2012*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 2012.

28 Por. Badanie pt. „Pracodawcy Podkarpacia” w ramach projektu Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy Raport cząstkowy 2011, Agrotec.



**DIAGNOZA I OCENA
SYTUACJI SPOŁECZNO-EKONOMICZNEJ
POSZCZEGÓLNYCH TYPÓW POWIATÓW**

5. Diagnoza i ocena sytuacji społeczno-ekonomicznej poszczególnych typów powiatów

5.1. Wprowadzenie

Na potrzeby badania wyróżniono cztery typy – grupy powiatów. Jest to podział przede wszystkim funkcjonalny – uwzględniający funkcję tychże powiatów w gospodarce regionu. Wskaźniki społeczno-demograficzne potraktowano jako wtórne. Tam, gdzie było to możliwe (istniały odpowiednie dane), w poniższym rozdziale opisano wskaźniki dla poszczególnych grup powiatów. W niektórych przypadkach dostępne dane są tylko na poziomie podregionów wyróżnionych przez GUS, który to podział nie pokrywa się z podziałem zastosowanym na potrzeby niniejszego badania.

Poniższa tabela (tabela 15) prezentuje, w jaki sposób pogrupowano powiaty oraz charakterystykę każdego z typów.

Tabela 15. Typy powiatów wyróżnione na potrzeby badania

Opis	Typ	Powiaty
Funkcja przemysłowa realizowana jest przez dawne przemysły i w którym występują problemy związane z ich restrukturyzacją	północny	tarnobrzeski
		m. Tarnobrzeg
		stalowowolski
		ropczycko-sędziszowski
		mielecki
Można obserwować rozwój branż innowacyjnych i wysokich technologii, dysponujący też największym potencjałem edukacyjnym i naukowo-badawczym	centralny	dębicki
		rzeszowski
Istnieje największy potencjał rozwoju funkcji turystycznej	południowy	m. Rzeszów
		bieszczadzki
		leski
		sanocki
		krośnieński
Dominuje funkcja rolnicza, z perspektywami rozwoju funkcji turystycznej	wschodni	m. Krosno
		jasielski
		kolbuszowski
		nizański
		leżajski
		łańcucki
		jarosławski
		przeworski
		lubaczowski
		przemyski
m. Przemysł		
brzozowski		
strzyżowski		

Źródło: opracowanie własne.

Przyjęta typologia powiatów oddaje występującą w regionie polaryzację tempa oraz czynników rozwoju. Pozwala zarazem wskazać konieczne kierunki dyfuzji owoców wzrostu w taki sposób, by w jak największym stopniu łagodzić różnice poziomu ekonomicznego i jakości życia w regionie. Na podstawie danych, które zostaną przedstawione w rozdziałach poniżej można przyjąć, że w województwie mamy do czynienia z jednym kluczowym i dominującym ośrodkiem wzrostu (miasto Rzeszów i powiat rzeszowski) i trzema obszarami dyfuzji z lokalnymi centrami wzrostu (Mielec, Dębica, Krosno). Obszarem o największym nasileniu problemów rozwojowych jest grupa powiatów „wschodnich”, gdzie nie można wskazać żadnego lokalnego ośrodka wzrostu. Należy przy tym podkreślić, że wszystkie trzy grupy powiatów – „północna”, „południowa” i „wschodnia” charakteryzują się zdecydowanie słabszym potencjałem rozwojowym w porównaniu z ośrodkiem centralnym i nie należy raczej oczekiwać, by ta różnica w przyszłości miała szansę się zmniejszyć. Oznacza to z jednej strony ryzyko odpływu najwartościowszych kadr do ośrodka centralnego, z drugiej jednak wskazuje na konieczność wsparcia w nich tego rodzaju inwestycji, które sprzyjają wykorzystaniu lokalnych potencjałów i podniesieniu jakości życia. Oznacza to m.in. potrzebę utrzymania w nich wysokiego poziomu usług nierynkowych (oświata, służba zdrowia), rozwoju drobnej, lokalnej przedsiębiorczości oraz zapewnienia dobrego skomunikowania z centrum regionu, co pozwoliłoby znacznej części mieszkańców tych powiatów na podejmowanie tam pracy bez zmiany miejsca zamieszkania. Skomunikowanie należy w tym przypadku rozumieć nie tylko jako poprawę jakości dróg i jakości transportu publicznego, ale i wzrost roli nowych, cyfrowych mediów, poszerzających dostęp mieszkańców obszarów peryferyjnych do informacji, zasobów pracy i dóbr kultury. Kluczowe dla utrzymania jakości życia poza ośrodkami wzrostu będzie zatem kształcenie nowoczesnych kompetencji komunikacyjnych, związanych z wykorzystaniem nowych mediów (*digital literacy*). Znacząca będzie także rewitalizacja miejskich i wiejskich przestrzeni publicznych na tych obszarach.

Zróznicowanie potrzeb dla wspomnianych trzech obszarów dyfuzji zależy od ich potencjału ludnościowego i struktury demograficznej, struktur społeczno-zawodowych i sytuacji gospodarczej. Zostało to przedstawione w trzech kolejnych rozdziałach.

5.2. Potencjał ludnościowy i struktura demograficzna

W województwie podkarpackim istnieje znaczna różnica w statystykach płci – liczba mężczyzn w ważnej grupie wiekowej 20-34 lat jest większa niż kobiet. W powiatach sytuacja ta powtarza się w ich znakomitej większości, w szczególności na wsi. Wyjątkiem jest powiat bieszczadzki, gdzie wśród osób w wieku 20-24 lata dominują kobiety. Więcej kobiet (o ok. 500) jest również w największym mieście regionu – Rzeszowie.

Wyraźnie widoczna jest ogólna tendencja spadku liczby małżeństw, z niewielkimi wyjątkami na poziomie kilku powiatów. Jest ich jednak nadal stosunkowo dużo, najczęściej oczywiście w powiatach centralnych: 904 w powiecie rzeszowskim, w m. Rzeszowie 890. Sto-

sunkowo najmniej w powiatach południowych – zwłaszcza w bieszczadzkim (118) i leskim (168), ze względu na najmniejszą liczbę mieszkańców.

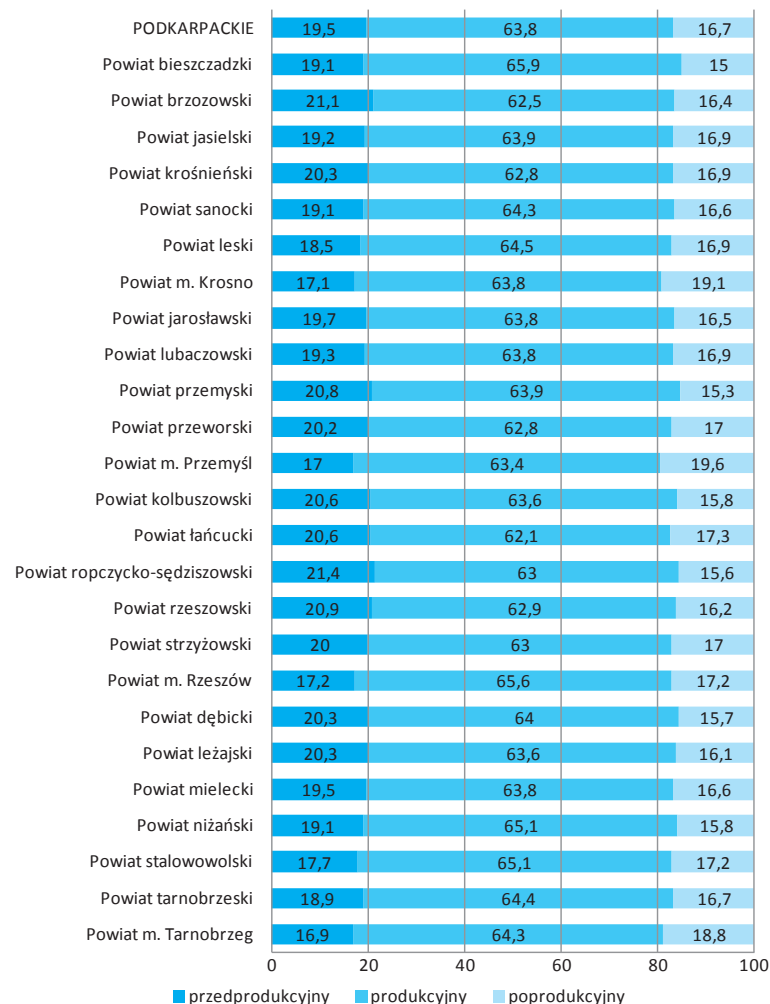
Liczba rozwodów skorelowana jest m.in. z liczbą zawieranych małżeństw – najwięcej jest ich, z oczywistych względów, w największym mieście województwa, Rzeszowie (284), następnie w powiecie stalowowolskim (160), dębickim (146), jarosławskim (140). Najmniej rozwodów jest w powiecie bieszczadzkim (20), leskim (22) oraz kolbuszowskim (31). Ani na poziomie województwa, ani większości powiatów nie można wywnioskować tendencji rosnącej w tych statystykach.

Najwyższa dzietność kobiet występuje w powiatach centralnych (ponad 1,3), natomiast najmniejsza w powiatach północnych i części wschodnich – mniej niż 1,2. Na tym też obszarze wykazuje dodatkowo dalszą tendencję spadkową.

Przyrost naturalny jest najwyższy (i dodatni) w m. Rzeszowie (675), w powiecie rzeszowskim (359) oraz w powiecie dębickim (313). Ogólnie, znaczna część województwa charakteryzuje się dodatnim przyrostem naturalnym, jednakże są przykłady wyraźnie negatywnych wartości – powiaty wschodnie: m. Przemyśl (-66) oraz powiat lubaczowski (-64). Od kilku lat w powiatach centralnych w kwestii przyrostu naturalnego występuje wyraźna tendencja wzrastająca. W powiatach wschodnich przyrost naturalny nie tylko wykazuje tendencję malejącą, ale w kilku przypadkach jest wręcz ujemny.

Rozłożenie udziału poszczególnych grup ekonomicznych wieku oscyluje wokół średniej dla województwa 19,5% (wiek przedprodukcyjny), 63,8% (produkcyjny) oraz 16,7% (poprodukcyjny) (wykres 3). Stosunkowo najwięcej osób w wieku przedprodukcyjnym jest w powiecie ropczycko-sędziszowskim oraz brzozowskim (ponad 21%). Najwięcej osób w wieku produkcyjnym jest w powiecie bieszczadzkim oraz w m. Rzeszowie (ponad 65%). Natomiast najwięcej osób w wieku poprodukcyjnym jest w ośrodkach miejskich: m. Tarnobrzegu, Przemyślu i Krośnie (po ok. 19%).

Wykres 3. Udział ludności wg ekonomicznych grup wieku wśród ludności ogółem (w procentach)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Wskaźnik obciążenia demograficznego województwa od 2005 r. stale rośnie i w 2012 r. osiągnął 26,2 (osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) (tabela 16). Najgorsze wyniki (około 30) mają powiaty: m. Krosno, m. Przemysł, m. Tarnobrzeg. Najniższe relacje występują w powiecie bieszczadzkim (22,8). Wskazuje to na dominujący nurt powiększania się liczby osób w wieku poprodukcyjnym w małych ośrodkach miejskich.

Tabela 16. Przestrzenne zróżnicowanie wskaźnika obciążenia demograficznego w województwie podkarpackim

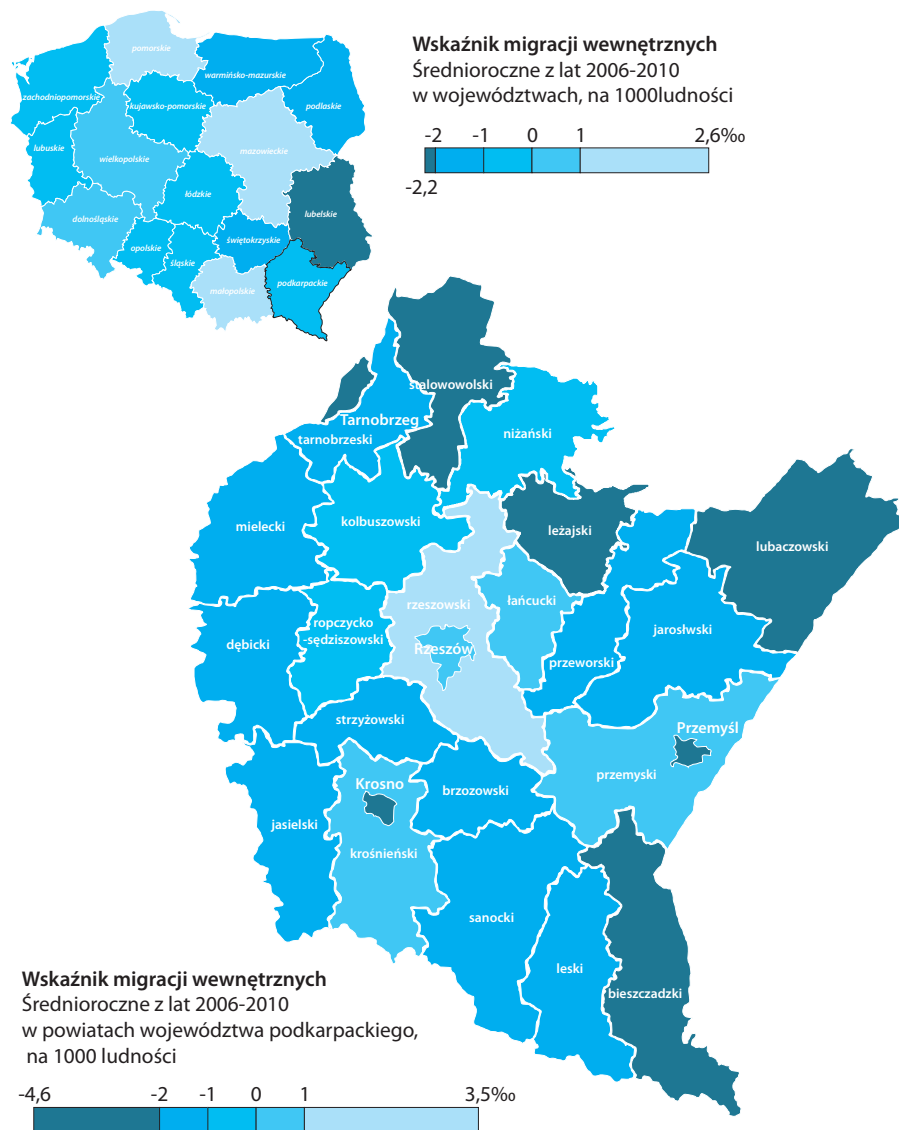
Typ powiatu	Powiaty	Wskaźnik obciążenia demograficznego	
województwo podkarpackie			
północny	tarnobrzeski	25,9	
	m. Tarnobrzeg	29,3	
	stalowowolski	26,4	
	ropczycko-sędziszowski	24,8	
	mielecki	26,0	
centralny	dębicki	24,5	
	rzeszowski	25,7	
południowy	m. Rzeszów	26,3	
	bieszczadzki	22,8	
	leski	26,3	
	sanocki	25,7	
	krośnieński	26,9	
	m. Krosno	29,9	
	jasielski	26,5	
	wschodni	kolbuszowski	24,8
		nizański	24,2
		leżajski	25,3
łańcucki		27,8	
jarosławski		25,9	
przeworski		27,1	
lubaczowski		26,4	
przemyski		24,0	
m. Przemysł		31,0	
brzozowski	26,2		
strzyżowski	27,0		

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W skali wewnątrzwojewódzkiej (międzypowiatowej) największy przyływ ludności miał miejsce do powiatów typu centralnego, tj. miasta Rzeszów, powiatu rzeszowskiego (ponad 500/600 osób) oraz, poza tym typem powiatów, do powiatu przemyskiego (ale już nie do miasta Przemysł, które charakteryzuje się jednym z najwyższych ujemnych sald migracji!). Największym odpływem ludności, oprócz wspomnianego Przemysła, charakteryzowały się powiaty typu północnego (stalowowolski, dębicki, m. Tarnobrzeg, (ponad -200/-300). Stosunkowo najniższe salda dotyczą regionu południowego (krośnieński 13, bieszczadzki 57 itp.) (mapa 10). O ile odpływ ludności z miast wynika z procesów suburbanizacyjnych, o tyle z obszarów peryferyjnych wiąże się z ich sytuacją społeczno-gospodarczą. Warto zauważyć, że na przestrzeni ostatnich 7 lat, z kilkoma wyjątkami, przeważającą tendencją jest ogólna poprawa salda migracji.

Mapa 10. Przestrzenne zróżnicowanie wskaźnika migracji wewnętrznych w województwie podkarpackim

Migracje wewnętrzne 2006-2010



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

5.3. Struktury społeczno-zawodowe mieszkańców

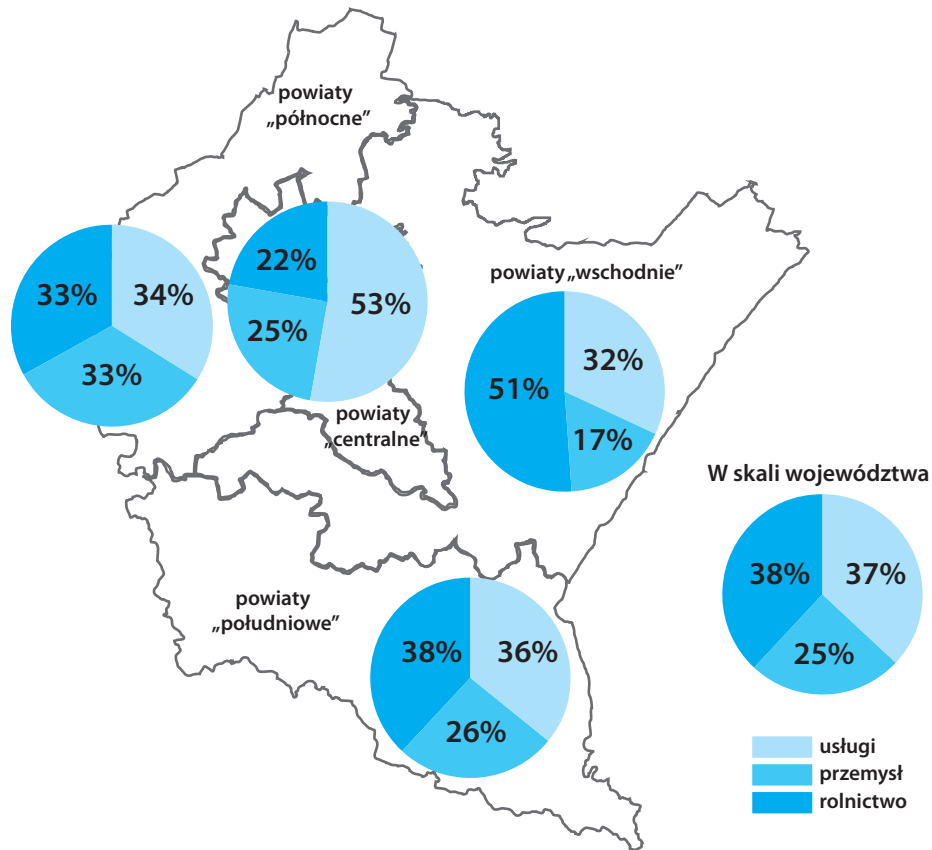
Struktura zatrudnienia i wykształcenia zróżnicowana jest wewnątrzregionalnie (mapa 11). Można wskazać cechy wyróżniające poszczególne typy powiatów. Największy odsetek ludności zatrudnionej w usługach pracuje w powiatach typu centralnego – 53%. Także w tych powiatach występuje najwyższy udział osób z wykształceniem wyższym i średnim (łącznie 70%). Charakterystyczny dla Rzeszowa i powiatu rzeszowskiego jest dynamiczny rozwój firm prowadzących działalność w obszarze wysokich technologii oraz rozbudowane zaplecze naukowo badawcze.

Struktura zatrudnienia w powiatach typu północnego, w których rozbudowany jest przemysł ciężki trudny w restrukturyzacji, jest równomiernie rozłożona – 1/3 mieszkańców pracuje w każdym sektorze. Natomiast wykształcenie wyższe lub średnie posiada mniej osób niż w części centralnej regionu – 60%.

W powiatach zlokalizowanych na południu województwa – w regionie turystycznym - za ledwie 36% osób zatrudnienie znajduje w usługach (w powiecie bieszczadzkim pomimo braku ośrodka miejskiego jest to 40% pracujących). Wykształcenie wyższe lub średnie, podobnie jak w powiatach typu północnego, posiada 60% mieszkańców.

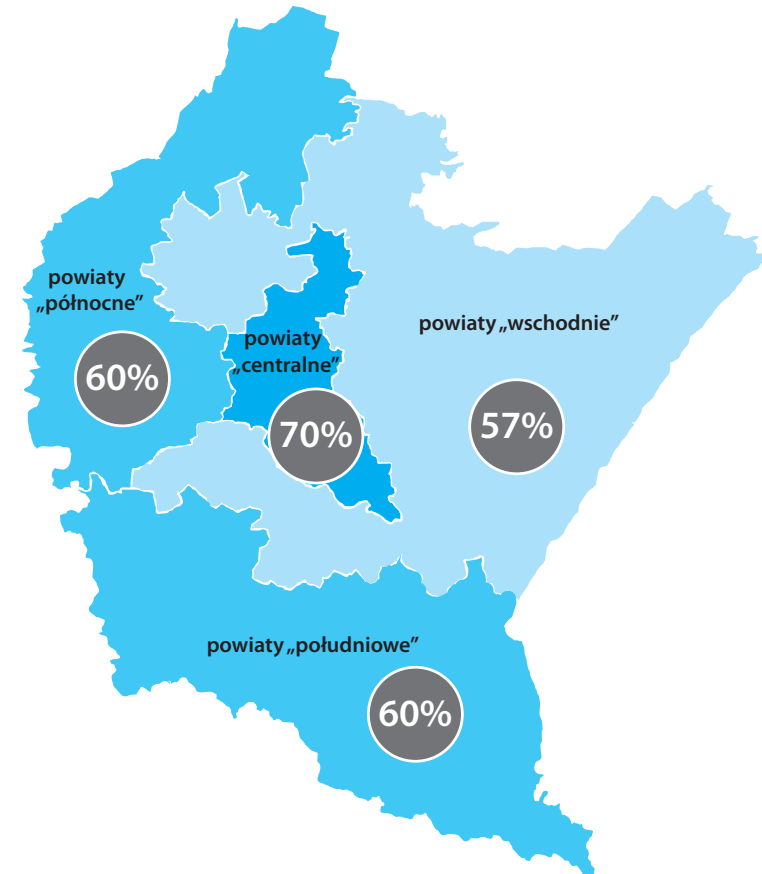
W powiatach typu „wschodniego” sektorem dominującym jest rolnictwo, w którym zatrudnionych jest 51%. Ponadto mieszkańcy tych powiatów są najgorzej wykształceni – niemal połowa mieszkańców tych powiatów ma wykształcenie zasadnicze zawodowe lub gimnazjalne i niższe.

Mapa 11. Przestrzenne zróżnicowanie struktury zatrudnienia w procentach na poziomie typów powiatów w 2011 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, 2011r.

Mapa 12. Udział osób z wykształceniem co najmniej średnim na poziomie typów powiatów w 2011 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, 2011 r.

Warto zauważyć, że w każdej z grup powiatów występuje silny ośrodek miejski charakteryzujący się dużym udziałem usług (lub usług i przemysłu) w strukturze zatrudnienia i wysokim odsetkiem osób z wyższym lub średnim wykształceniem (mapa 12). W powiatach typu północnego jest to Tarnobrzeg, gdzie w usługach zatrudnionych jest 61% osób, a co najmniej średnie wykształcenie ma 71% mieszkańców. W południowej części regionu takim ośrodkiem jest Krosno, gdzie w usługach zatrudnionych jest 59% pracowników, a wysokie (wyższe lub średnie) wykształcenie ma 75% osób. We wschodniej części zlokalizowany jest Przemyśl – tam w usługach pracę znalazło 70% zatrudnionych, a wykształcenie co najmniej średnie posiada 75% mieszkańców.

Rozwojowi powiatów sprzyja wysokiej jakości edukacja, nastawiona na uzyskanie konkretnych kwalifikacji zawodowych. W województwie działa ogółem 216 instytucji szkoleniowych, w tym 164 niepubliczne i 52 publiczne (tabela 17). W powiatach typu wschodniego jest ich relatywnie najmniej – biorąc pod uwagę, że do tej grupy zalicza się najwięcej powiatów.

Tabela 17. Liczba instytucji szkoleniowych w grupach powiatów

Typ	Powiaty	instytucja szkoleniowa		
		niepubliczna	publiczna	
północny	tarnobrzeski	3	1	
	m. Tarnobrzeg	10	3	
	stalowowolski	6	4	
	ropczycko-sędziszowski	6	3	
	sielecki	13	2	
	dębicki	7	4	
	SUMA	45	17	
centralny	rzeszowski	3	0	
	m. Rzeszów	54	8	
	SUMA	57	8	
południowy	bieszczadzki	1	1	
	leski	3	0	
	sanocki	4	1	
	krośnieński	2	0	
	m. Krosno	11	6	
	jasielski	8	2	
	SUMA	29	10	
wschodni	kolbuszowski	3	1	
	nizański	3	0	
	leżajski	3	2	
	łańcucki	0	2	
	jarosławski	4	4	
	przeworski	2	2	
	lubaczowski	2	1	
	przemyski	0	0	
	m. Przemyśl	11	3	
	brzozowski	2	1	
	strzyżowski	3	1	
		SUMA	33	17

Źródło: Dane <http://www.praca-podkarpackie.pl>; dostęp 16.09.2013

Pod względem struktury społeczno-zawodowej najlepiej wypadają powiaty typu centralnego. Charakter powiatów – obserwowany rozwój branż innowacyjnych i wysokich tech-

nologii – sprzyja wysokiemu udziałowi pracowników zatrudnionych w usługach i zdobywaniu wysokiego wykształcenia. W najgorszej sytuacji jest wschodnia część województwa podkarpackiego. Dominujący sektor rolnictwa sprawia, że niemal połowa mieszkańców tego obszaru ma wykształcenia zasadnicze zawodowe lub gimnazjalne i niższe. Ważną gałęzią usług w południowych i wschodnich powiatach jest turystyka. Aby umożliwić jej rozwój należy zadbać o dobre skomunikowanie tych obszarów z pozostałymi częściami województwa.

5.4. Sytuacja gospodarcza powiatów

Sytuacja gospodarcza powiatów województwa podkarpackiego zostanie opisana poprzez odwołanie do tych samych lub podobnych wskaźników, co sytuacja całego województwa na tle innych województw.

Województwo podkarpackie pod kątem wysokości PKB per capita plasuje się niemal na ostatnim miejscu wśród województw, z kolei wewnętrznie wskaźnik ten jest zróżnicowany (tabela 18). Najwyższa wartość PKB jest notowana w podregionach rzeszowskim i tarnobrzeskim²⁹, czyli regionach z rozwiniętym przemysłem oraz usługami. Warto zaznaczyć, że to w tych podregionach w ostatnich latach ma miejsce wzrost PKB w przeciwieństwie do podregionów krośnieńskiego i przemyskiego (nastąpił tu spadek o kilka punktów procent), czyli regionów południowo-wschodnich, o dominującej funkcji rolniczej.

Tabela 18. Przestrzenne zróżnicowanie wartości wskaźnika PKB (w relacji do średniej krajowej) w podregionach w latach 2003-2010

Podregion	2v003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Podregion krośnieński	63,8	62,2	61,7	62,0	60,7	60,6	60,1	58,2
Podregion przemyski	62,7	60,2	60,2	59,5	57,6	57,6	55,2	53,2
Podregion rzeszowski	78,2	76,6	77,4	75,1	74,0	78,4	80,4	80,0
Podregion tarnobrzeski	76,9	76,1	73,8	73,3	73,4	73,5	72,1	70,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS. Dane dostępne wyłącznie na poziomie podregionów GUS

Przeciętne miesięczne wygrodenie brutto w poszczególnych powiatach jest niskie i nigdzie nie przekracza wartości ogólnopolskiej – w Rzeszowie w 2012 roku osiągnęło 98,9% tego poziomu. Przyczyną jest niski rozwój przedsiębiorczości oraz wyższa niż przeciętnie w kraju stopa bezrobocia. Za korzystne należy uznać niewielkie zróżnicowanie wewnątrzregionalne w tym zakresie – różnica pomiędzy zarobkami w powiecie strzyżowskim (2707 zł) i Rzeszowie (3702 zł) okazuje się znacznie mniejsza niż w większości regionów Polski (na przykład w województwie mazowieckim jest prawie dwukrotna). Najwyższy poziom wynagrodzeń istnieje w ośrodkach miejskich oraz w powiatach typu północnego (tabela 19).

²⁹ W tym miejscu odwołujemy się do systematyki podregionów GUS, a nie do dokonanej przez nas klasyfikacji. Dane te dostępne są jedynie na poziomie podregionów GUS i nie można ich przedstawić zgodnie z wprowadzonym w niniejszym raporcie podziałem.

Tabela 19. Przestrzenne zróżnicowanie średniego wynagrodzenia brutto (w wartościach nominalnych i w relacji do średniej krajowej) w powiatach województwa podkarpackiego

Powiat	Średnie wynagrodzenie ogółem		Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej (Poslka=100)	
	2012		2012	
powiaty północne	3 123,07 zł		83,4	
stalowowolski	3 260,12 zł		87,1	
tarnobrzeski	3 176,95 zł		84,8	
m.Tarnobrzeg	3 058,41 zł		81,7	
dębicki	3 019,26 zł		80,6	
mielecki	3 187,11 zł		85,1	
ropczycko-sędziszowski	3 036,58 zł		81,1	
powiaty centralne	3 319,96 zł		88,7	
rzeszowski	2 937,37 zł		78,4	
m. Rzeszów	3 702,54 zł		98,9	
powiaty południowe	2 955,33 zł		78,9	
bieszczadzki	3 109,58 zł		83,0	
jasielski	2 999,90 zł		80,1	
krośnieński	2 800,23 zł		74,8	
sanocki	2 918,66 zł		77,9	
leski	3 119,93 zł		83,3	
m. Krosno	2 783,69 zł		74,3	
powiaty wschodnie	2 926,16 zł		78,1	
brzozowski	2 910,02 zł		77,7	
jarosławski	3 141,89 zł		83,9	
lubaczowski	2 889,91 zł		77,2	
przemyski	2 977,42 zł		79,5	
przeworski	2 859,57 zł		76,4	
m. Przemysł	3 234,16 zł		86,4	
kolbuszowski	2 745,76 zł		73,3	
łańcucki	2 818,62 zł		75,3	
strzyżowski	2 707,08 zł		72,3	
leżajski	3 104,99 zł		82,9	
niżański	2 798,39 zł		74,7	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W regionie największym nasyceniem podmiotami gospodarczymi z rejestru REGON na 10 tys. mieszkańców charakteryzują się miasta, czemu sprzyja poziom wykształcenia kadr, dostępność do źródeł innowacji i kapitału, zdolność przemysłu do absorbowania innowacji technicznych oraz technologicznych (tabela 20). Poza miastami największe nasycenie podmiotami gospodarczymi występuje w powiatach bieszczadzkim i leskim (powiaty południowe), co należy tłumaczyć bardzo niewielkim zaludnieniem tych terenów. Charakterystyczne jest, iż największą dynamikę w zakresie rozwoju przedsiębiorczości (widać

to po liczbie noworejestrowanych jednostek w rejestrze REGON) odnotować można na obszarach o relatywnie już wysokim w skali województwa nasyceniu podmiotami gospodarczymi. Oznacza to, że pogłębia się zróżnicowanie rozwojowe regionu. Typowe jest też to, że na tych obszarach najwięcej jest jednostek wykreślanych.

Tabela 20. Przestrzenne zróżnicowanie nasycenia podmiotami gospodarczymi w powiatach pod kątem podmiotów obecnych w rejestrze REGON, jednostek nowo zarejestrowanych oraz jednostek wykreślonych z rejestru REGON – w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców

Powiat	podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności				jednostki nowo zarejestrowane w rejestrze REGON na 10 tys. ludności				jednostki wykreślone z rejestru REGON na 10 tys. ludności			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
powiaty północne	708	739	726	740	66	75	64	62	73	38	75	48
ropczycko-sędziszowski	587	612	615	623	66	73	59	63	49	39	56	52
dębicki	603	634	623	640	64	73	63	66	49	37	68	47
mielecki	681	705	707	729	69	64	55	60	66	30	51	37
stalowowolski	779	795	785	800	70	75	62	64	84	42	75	48
tarnobrzeski	595	618	613	623	56	63	59	40	70	29	62	35
m. Tarnobrzeg	1003	1067	1012	1025	73	102	87	81	119	50	140	67
powiaty centralne	877	906	911	940	87	92	85	87	70	47	75	51
rzeszowski	609	622	625	649	63	67	61	62	47	31	57	37
m. Rzeszów	1145	1189	1197	1231	111	116	108	112	92	63	93	65
powiaty południowe	821	851	842	863	80	89	77	77	76	51	83	56
bieszczadzki	930	960	947	971	98	113	93	91	118	64	103	67
jasielski	634	658	651	667	64	72	63	67	50	42	68	51
krośnieński	613	642	627	643	54	67	59	58	52	37	70	41
sanocki	693	723	704	711	69	76	65	60	64	40	80	48
leski	943	976	988	1018	94	97	101	97	85	55	88	70
m. Krosno	1110	1144	1136	1166	102	109	82	91	89	69	88	57
powiaty wschodnie	580	605	595	611	58	66	56	58	52	34	65	42
brzozowski	529	554	550	556	68	75	67	62	50	39	69	54
jarosławski	624	683	659	667	59	62	57	57	50	35	75	48
lubaczowski	505	530	518	538	50	58	56	53	32	23	66	34
przemyski	494	501	497	511	49	53	51	49	40	30	52	31
przeworski	507	533	526	550	50	56	50	60	28	25	56	35
m. Przemysł	949	981	912	936	86	83	67	78	75	66	138	60
kolbuszowski	495	526	527	543	61	67	46	51	72	26	45	37
łańcucki	640	670	674	693	59	78	69	69	78	41	62	50
strzyżowski	501	538	548	567	52	68	53	55	38	30	46	38
leżajski	542	567	568	578	55	65	59	52	52	31	55	40
niżański	551	572	569	581	54	58	48	53	55	30	51	39

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Stopa bezrobocia w powiatach województwa była głównie zróżnicowana ze względu na rodzaj powiatu – miasta na prawach powiatu (powiaty grodzkie: m. Rzeszów, m. Krosno, m. Tarnobrzeg) charakteryzują się najniższą stopą bezrobocia (tabela 21). Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano z kolei w powiatach ziemskich: niżańskim, leskim, bieszczadzkim, strzyżowskim, przemyskim i brzozowskim – wszędzie powyżej 20%. Są to obszary stanowiące wewnątrzregionalne peryferia rozwoju (strzyżowski, brzozowski) bądź zewnętrzne peryferia położone przy granicy z Ukrainą (pas powiatów we wschodniej części). Zdecydowana większość bezrobotnych województwa podkarpackiego mieszka na wsi, co wprost wynika z niskiego wskaźnika urbanizacji oraz braku możliwości rozwojowych gmin w oparciu o rolnictwo. Występują powiaty, gdzie ta stopa na przełomie ostatnich lat spadła o kilka procent – przykładem jest tu powiat leski i tarnobrzęski. Niestety w ślad za wysokim bezrobociem nie idzie odpowiednia liczba nowych ofert pracy. W powiatach, gdzie stopa bezrobocia jest wysoka, odnotowano małą lub bardzo małą liczbę ofert. Niemniej jednak są przypadki powiatów, w których w ostatnim roku odnotowano duży wzrost (w stosunku do roku 2011) ofert. Takimi powiatami są: jasielski, przeworski, m. Przemysły, mielecki i tarnobrzęski.

Tabela 21. Stopa bezrobocia rejestrowanego oraz liczba ofert pracy w podregionach i powiatach w latach 2009-2012

Jednostka terytorialna	Stopa bezrobocia (%)				Liczba ofert pracy w UP			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
powiaty północne	15,2	14,7	15,1	15,8	55,3	35,2	43,8	72,5
ropczycko-sędziszowski	16,5	18,7	19,7	21,7	148	15	16	70
dębicki	12,5	11,7	12,6	13,5	0	13	5	13
mielecki	14,2	13,9	15,1	13,9	134	63	78	168
stalowowolski	15,2	14,7	14,3	14,8	15	25	131	66
tarnobrzęski	17,3	14,8	14,6	15,5	15	51	15	76
m.Tarnobrzeg	15,2	14,2	14,3	15,2	20	44	18	42
powiaty centralne	10,1	10,4	10,5	11,4	151,0	203,5	225,5	140,5
rzeszowski	13,0	13,1	13,4	14,6	41	95	127	48
m.Rzeszów	7,2	7,6	7,6	8,2	261	312	324	233
powiaty południowe	18,2	16,6	16,5	17,5	8,8	14,3	13,3	32,8
bieszczadzki	25,7	22,2	22,5	23,7	2	3	1	4
jasielski	18,7	17,2	17,6	18,6	9	33	28	139
krośnieński	17,9	17,5	17,3	19,0	3	13	14	4
sanocki	14,4	13,2	12,3	13,0	13	19	12	21
leski	25,1	21,8	22,4	22,4	3	6	8	0
m.Krosno	7,5	7,4	7,1	8,3	23	12	17	29
powiaty wschodnie	19,9	19,4	19,4	20,0	20,2	23,4	15,2	24,1
brzozowski	24,3	22,5	23,0	24,2	6	6	4	6
jarosławski	18,7	18,5	18,6	19,4	15	62	12	31
lubaczowski	18,8	17,9	17,7	17,6	12	13	16	14
przemyski	21,7	20,1	19,1	20,2	7	2	2	4
przeworski	17,8	18,4	18,4	19,3	98	22	27	52

Jednostka terytorialna	Stopa bezrobocia (%)				Liczba ofert pracy w UP			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
m.Przemysły	19,4	18,4	17,9	17,7	31	41	16	95
kolbuszowski	17,1	16,7	16,7	16,8	16	32	23	10
łańcucki	16,2	16,8	17,0	18,5	8	13	10	5
strzyżowski	22,2	22,5	22,1	22,9	5	36	22	14
leżajski	19,0	18,3	18,9	19,2	6	13	20	21
niżański	24,2	23,6	24,1	24,7	18	17	15	13

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Porównanie podregionów pod względem liczby podmiotów i liczby osób pracujących w danych sekcjach PKD potwierdza, że najlepiej rozwiniętym podregionem (wg klasyfikacji GUS) jest region rzeszowski, na terenie którego znajduje się najwięcej podmiotów gospodarczych, w tym podmiotów zaliczanych do tzw. gałęzi usług. Z kolei w podregionie krośnieńskim najliczniejszą grupę stanowią podmioty gospodarcze z sekcji rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa oraz przemysłu i budownictwa (tabela 22).

Tabela 22. Liczba podmiotów gospodarczych i liczba osób pracujących wg grup sekcji PKD 2007 w poszczególnych podregionach województwa podkarpackiego (2011 r.)

Podregion	Podmioty gospodarcze wg PKD2007				Pracujący wg. Grup sekcji PKD2007						
	ogółem	rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	przemysł i budownictwo	pozostała działalność	ogółem	rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	przemysł i budownictwo	handel, naprawy pojazdów samochodowych transport i gospodarka magazynowa	działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	pozostałe usługi	
Podregion krośnieński	35144	1519	7994	25631	182685	65070	44457	30768	2916	39474	
Podregion przemyski	24822	572	4818	19432	140249	58153	25013	23564	2517	31002	
Podregion rzeszowski	48384	637	11085	36662	249125	69308	58851	52133	6653	62180	
Podregion tarnobrzęski	42741	667	10447	31627	222668	67233	68423	38971	3668	44373	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS. Dane dostępne wyłącznie na poziomie podregionów GUS i tylko na poziomie powyższych grup sekcji PKD.

Bardziej szczegółowych danych na temat dominujących branż w poszczególnych powiatach dostarcza tabela 23. We wszystkich powiatach dominują przedsiębiorstwa zajmujące się handlem hurtowym i detalicznym, naprawą pojazdów samochodowych – najwięcej jest ich w powiatach typu wschodniego. Drugą dominującą branżą w województwie jest budownictwo (sekcja F) – najwięcej tego typu przedsiębiorstw jest w powiatach zaliczonych do typu wschodniego i północnego. Trzecią pod względem liczby zarejestrowanych firm jest branża przetwórstwa przemysłowego (sekcja C), która dominuje w tych samych typach powiatów co sekcja F. Kolejnym istotnym wnioskiem jest specjalizacja powiatów typu centralnego – powiaty te wyróżniają się - na tle innych – liczbą firm w sekcji J – informacja i komunikacja i sekcji M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

Tabela 23. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach wg sekcji PKD 2007 (stan na 2012 rok)

Sekcja PKD 2007	powiaty południowe	powiaty wschodnie	powiaty centralne	powiaty północne
A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1402	1064	259	588
B - Górnictwo i wydobywanie	39	64	50	59
C - Przetwórstwo przemysłowe	3122	4318	2986	4166
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parą wodną, gorącą wodą i powietrze do układów klimatyzacyjnych	26	45	51	38
E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	88	164	55	153
F - Budownictwo	3651	6335	3480	5064
G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	8800	13290	8888	12028
H - Transport i gospodarka magazynowa	1994	3011	2175	2929
I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1372	1133	809	1061
J - Informacja i komunikacja	596	743	1269	704
K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	795	1151	1100	1108
L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	670	1238	1134	1002
M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2286	2805	3784	2958
N - Działalność w zakresie usług administrowania i wspierająca	583	739	667	637
O - Administracja publiczna i obrona narodowa	454	760	208	438
P - Edukacja	1354	2053	1300	1730
Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1765	2518	1962	2080
R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	799	1029	637	846
S i T - Pozostała działalność usługowa, Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi n własne potrzeby	12365	3391	2278	2641

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Sytuacja gospodarcza powiatów jest zróżnicowana. Powiatami o najlepszej sytuacji gospodarczej są powiaty typu północnego i centralnego oraz większe miasta województwa (miasta na prawach powiatu) – Rzeszów, Tarnobrzeg, Krosno i Przemyśl. To te powiaty charakteryzują się najwyższą (w skali województwa) wartością PKB na mieszkańca, najwyższymi miesięcznymi wynagrodzeniami brutto (w relacji do średniej krajowej) oraz jednymi z najniższych w regionie stóp bezrobocia. Dobra sytuacja miast jest wynikiem w dużej mierze tego, że po reformie administracyjnej przeprowadzonej w 1975 r. powstały małe województwa z niewielkimi stolicami, w których właśnie dzięki awansowi do rangi miasta wojewódzkiego nastąpił rozwój gospodarczy. Pociągnęło to za sobą znaczne wydatki związane z budową urzędów i instytucji typowych dla takich ośrodków oraz napływ nowych inwestycji, wykwalifikowanych pracowników i rozwój przedsiębiorczości.

Osobno można spojrzeć jednak na samo miasto Rzeszów, które – z racji bycia wieloletnią stolicą województwa – jest:

- ośrodkiem usług o znaczeniu wojewódzkim i regionalnym, w szczególności w zakresie szkolnictwa oraz w zakresie nauki – jako ośrodek stanowiący uzupełnienie obecnej sieci ośrodków krajowych,
- krajowym ośrodkiem rozwoju przemysłu elektromaszynowego, rolno-spożywczego i farmaceutycznego,
- ważnym węzłem krajowej komunikacji kolejowej, drogowej i lotniczej, krajowej i międzynarodowej,
- największym ośrodkiem kulturalnym południowo-wschodniej Polski,
- ośrodkiem centrów i instytucji okołobiznesowych o znaczeniu regionalnym i ponadregionalnym.

To m.in. te cechy sprawiają, że gospodarczo miasto jest dobrze rozwinięte i przyciąga coraz to nowe inwestycje (od kilku lat promuje się jako „stolica innowacji”). Ponadto na jego korzyść działa fakt, że na jego terenie krzyżuje się 7 szlaków drogowych i kolejowych o znaczeniu krajowym i międzynarodowym.



WYNIKI BADANIA

6. Wyniki badania

6.1. Sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw, ich polityka inwestycyjna i innowacje

Kolejne trzy fale badania pokazały, iż pracodawcy różnią się stopniem aktywności w obszarach m.in. inwestycji, podnoszenia kwalifikacji pracowników i wprowadzania ulepszeń. W niniejszym rozdziale przyjrano się zatem, czym charakteryzują się pracodawcy mniej i bardziej aktywni, jak się zmieniała ich kondycja ekonomiczna, jaka jest obecnie i jaka będzie w kolejnym roku, które czynniki wewnętrzne i zewnętrzne mają największe znaczenie i wpływ na działalność podmiotów, a także, w jakim stopniu są podatni na spowolnienie gospodarcze. Oceniono również plany pracodawców pod względem kierunków rozwoju, polityki zatrudnieniowej czy szkoleniowej.

Przyjęcie takiego kierunku analiz pozwoliło określić charakter, potencjał i potrzeby pracodawców różnego typu, a także zidentyfikować tych, którzy mogą być potencjalnymi odbiorcami wsparcia zewnętrznego. Wsparciem takim mogą być środki unijne w kolejnym okresie programowania, działania skierowane do przedsiębiorców podejmowane przez instytucje otoczenia biznesu, czy instytucje rynku pracy. Wyniki analiz pokazują, że potencjał pracodawców mniej i bardziej aktywnych jest różny. Z jednej strony mamy do czynienia z podmiotami o względnie stabilnej sytuacji ekonomicznej działającymi bardzo zachowawczo, niepodejmującymi wyzwań i nieinwestującymi w rozwój. Pracodawcy ci nie deklarują jednocześnie szczególnego zapotrzebowania na wsparcie zewnętrzne. Z drugiej strony są podmioty aktywne, podejmujące różnorodne działania mające na celu zwiększenie konkurencyjności. Są one bardziej wrażliwe na czynniki zewnętrzne, w tym spowolnienie gospodarcze, kursy walut i dostęp do kredytów, ich sytuacja ekonomiczna jest mniej stabilna, ale mają jednocześnie znacznie większy potencjał rozwojowy.

Drugim kierunkiem analiz, oprócz podziału pracodawców na aktywnych i nieaktywnych, były przewidywania co do zmian gospodarczych w kolejnym roku wyłącznie w grupie podmiotów dochodowych. Przedstawiono prognozy zmian gospodarczych firm, zmian w ich polityce kadrowej i szkoleniowej w kolejnych 12 miesiącach. Wyniki przedstawiono dla przedsiębiorstw ogółem, a także dla wybranych branż.

Trzecim kierunkiem analiz była ocena potencjału, planów i potrzeb pracodawców w podziale na typy powiatów. Założono, iż w powiatach poszczególnych typów pracodawcy różnią się pod względem potencjału rozwojowego, co odzwierciedlone jest poprzez poziom ich aktywności w obszarze podejmowania inwestycji, podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników, współpracy z otoczeniem etc. Przejawia się to m.in. w zróżnicowanej sytuacji gospodarczej powiatów, co zostało omówione we wcześniejszym rozdziale. Wyniki wskazują na zróżnicowany potencjał podmiotów w różnych powiatach, a co za tym

idzie – na odrębne potrzeby i oczekiwania wobec instytucji podejmujących działania na rzecz pracodawców.

Czy pracodawcy nastawieni są zachowawczo czy na ekspansję?

W poniższym rozdziale przedstawiono analizy postaw, zachowań i planów pracodawców dzieląc ich na dwie grupy – podmioty o wysokim potencjale wzrostu, tj. podejmujące co roku działania inwestycyjne, dbające o doskonalenie zawodowe pracowników i wprowadzające innowacje różnego typu oraz podmioty, które takich działań nie podejmowały, bądź podejmowały je rzadziej.

Wśród 399 analizowanych pracodawców, jedynie 11 podejmowało rok w rok następujące działania:

- podnosiło kwalifikacje zawodowe pracowników,
- wprowadzało znaczące ulepszenia (procesowe/produktowe lub marketingowe lub organizacyjne),
- ponosiło wydatki na inwestycje w nieruchomości lub sprzęt, maszyny i urządzenia.

Wszystkie te podmioty zlokalizowane są w powiatach południowych lub w Rzeszowie i powiecie rzeszowskim. Są zróżnicowane pod względem wielkości – w tej grupie znalazły się zarówno podmioty małe (5), jak też średnie (4) i największe (2). Ponad połowa z tych podmiotów (6) to przedsiębiorcy działający w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe. Po dwóch należy też do sekcji F – Budownictwo oraz P – Edukacja, a jeden do S – Pozostała działalność usługowa.

Główną motywacją podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników u tych pracodawców była chęć lub obowiązek prawny ich aktualizacji. Na drugim i trzecim miejscu wskazano chęć poprawienia kwalifikacji zatrudnionych w oderwaniu od wymogu prawnego, jaki za tym stoi oraz poprawę jakości świadczonych usług.

Spośród analizowanych 11 pracodawców jedynie czterech podnosiło umiejętności psychospołeczne swoich pracowników (obydwa podmioty w sekcji P – Edukacja oraz po jednym w F – Budownictwo i C – Przetwórstwo przemysłowe).

Ich sytuacja ekonomiczna została, bez względu na falę badania, oceniona jako dobra lub raczej dobra. W przypadku dwóch przetwórców przemysłowych sytuacja się pogorszyła z dobrej na raczej złą (aczkolwiek jeden z nich przewiduje, że jego sytuacja się poprawi), a w przypadku jednej z placówek edukacyjnych poprawiła się z raczej złej na dobrą.

Analizując wyniki badań ilościowych stwierdzić można, iż te najbardziej aktywne podmioty nie mają większych trudności z pozyskaniem finansowania zewnętrznego, zarówno

w postaci kredytów, jak i środków unijnych. Nie wskazują też na problemy finansowe, które zmuszałyby ich do oszczędzania. Większość też dostosowuje swoją ofertę do zmieniającego się rynku – zmienia lub rozszerza swój profil działalności. W kolejnym roku nadal zamierzają inwestować, głównie w sprzęt i maszyny, korzystając jednak raczej z własnych środków, niż finansowania zewnętrznego.

Po drugiej stronie mamy 19 podmiotów, które w ogóle nie podnosiło kwalifikacji zawodowych pracowników w trzech latach badania, nie wprowadzało żadnych innowacji ani nie ponosiło wydatków na inwestycje. Są to przede wszystkim małe firmy, zatrudniające od 10 do 49 pracowników, zlokalizowane głównie w powiatach typu wschodniego (10) lub południowego (7)³⁰. Pod względem sekcji PKD pracodawcy ci dzielą się prawie po równo między Sekcją G – Handel hurtowy i detaliczny (9) oraz C – Przetwórstwo przemysłowe (8)³¹. Duża liczba firm handlowych nie dziwi, gdyż funkcjonowanie tej branży w mniejszym stopniu niż innych, zależy od kwalifikacji zawodowych pracowników (często nie jest wymagane szczególne przygotowanie), a raz poniesione wydatki inwestycyjne mogą wystarczyć na lata. Z kolei w przypadku przetwórstwa przemysłowego mamy tu do czynienia najprawdopodobniej z podmiotami wykorzystującymi proste technologie. Większość z tych podmiotów ani nie zwalniała ani nie zatrudniała nowych pracowników (i nie planuje tego robić w kolejnych 12 miesiącach), jest względnie zadowolona ze swojej kondycji ekonomicznej i nie przewiduje większych zmian w przyszłości. Wszystkie te elementy wskazują, że są to pracodawcy, których sytuacja na rynku jest stabilna i ugruntowana, którzy nie mają większych potrzeb w zakresie wsparcia zewnętrznego (poprzez urzędy pracy chcieliby poszukiwać głównie pracowników niskokwalifikowanych oraz wysokokwalifikowanych z odpowiednimi uprawnieniami).

Grupy pracodawców najmniej i najbardziej aktywnych są nieliczne. Zdecydowaną większość stanowią podmioty, które podejmowały wybrane działania, ale nie w każdym roku lub nie wszystkie. Kolejne analizy przeprowadzono dla dwóch grup podmiotów:

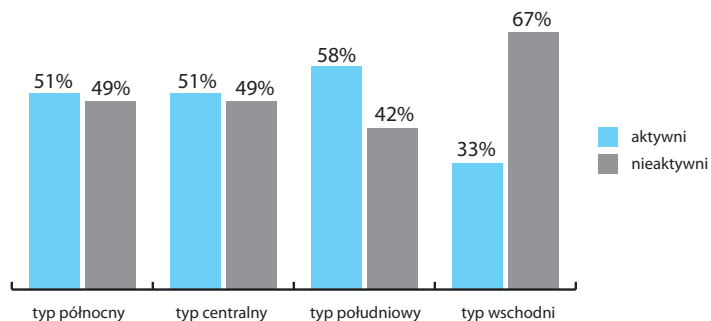
- tych, które przynajmniej w jednej fali badania: podnosiły kwalifikacje zawodowe pracowników, wprowadzały innowacje oraz ponosiły wydatki na inwestycje – nazwano je podmiotami aktywnymi,
- tych, które w żadnym roku nie podejmowały jednego lub więcej z tych działań (w żadnym roku nie szkoliły, albo nie wprowadzały innowacji albo nie inwestowały) – nazwano je podmiotami nieaktywnymi.

Wśród podmiotów aktywnych większość (53%) stanowią podmioty dochodowe, a wśród nieaktywnych niedochodowe (63%). Pod względem rozmieszczenia terytorialnego aktywne podmioty stanowią większość w powiatach typu południowego, a nieaktywne – typu wschodniego. W pozostałych powiatach proporcje są wyrównane.

³⁰ Pozostałe są z Rzeszowa i powiatu rzeszowskiego.

³¹ Pozostałe dwa podmioty należą do sekcji H – Transport i gospodarka magazynowa oraz F – Budownictwo.

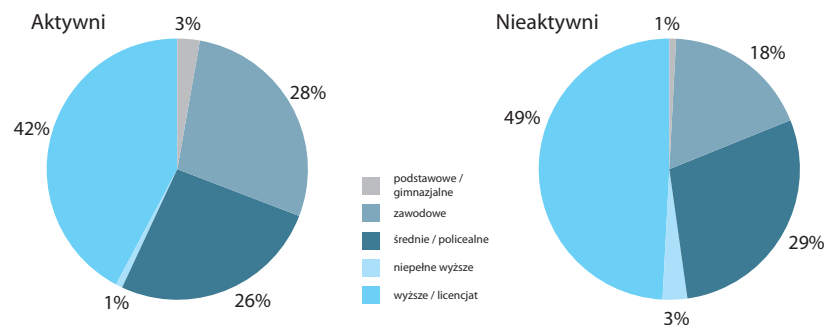
Wykres 4. Odsetek pracodawców aktywnych i nieaktywnych wśród wszystkich pracodawców w podziale na typy powiatów



Źródło: Badanie PAPI pracodawców, n=399

Podmioty aktywne i nieaktywne różnią się pod względem struktury wykształcenia pracowników. Wśród aktywnych więcej jest pracowników mających wykształcenie zawodowe (28%, tj. o 10 p.p. więcej niż wśród nieaktywnych). Z kolei wśród tych drugich większy jest odsetek zatrudnionych z wykształceniem wyższym (o 7 p.p.).

Wykres 5. Struktura wykształcenia pracowników zatrudnionych w podmiotach aktywnych i nieaktywnych



Źródło: Badanie PAPI pracodawców, aktywni n=184, nieaktywni n=215

Analiza pod względem sekcji PKD pozwoli wyjaśnić różnice w strukturze wykształcenia pracowników w obu grupach podmiotów (Tabela 20). Wśród pracodawców nieaktywnych występuje dominacja sekcji P – Edukacja, a to w niej jest największy odsetek pracowników z wykształceniem wyższym, co jest pochodną wymogów, jakie stawiają przepisy wobec nauczycieli. Z kolei wśród podmiotów aktywnych więcej należy do sekcji, w których potrzebni są pracownicy z konkretnymi umiejętnościami zawodowymi, tj. C – Przetwórstwo przemysłowe i F – Budownictwo.

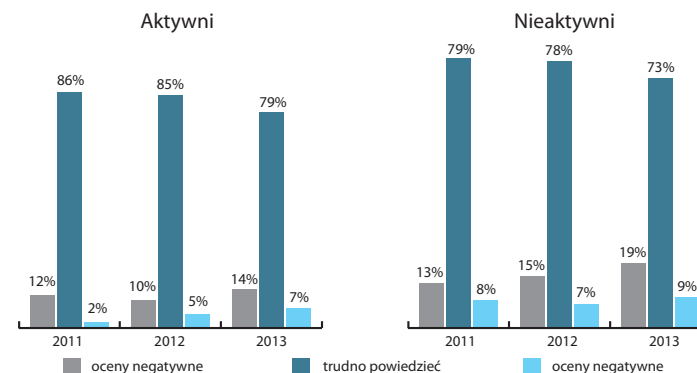
Tabela 24. Struktura podmiotów aktywnych i nieaktywnych wg sekcji PKD

	Aktywny	Nieaktywny
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	25%	18%
Sekcja F – Budownictwo	8%	3%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny	15%	16%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	3%	1%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2%	2%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa	6%	6%
Sekcja P – Edukacja	22%	36%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6%	6%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4%	4%

Źródło: Badanie PAPI pracodawców, aktywni n=184, nieaktywni n=215

Podmioty aktywne pozytywniej niż nieaktywne oceniały w kolejnych latach swoją sytuację ekonomiczną. Obie grupy odczuły w ciągu trzech lat badania jej pogorszenie (Wykres 6), ale podmioty nieaktywne nieco bardziej (bardziej, niż w grupie aktywnych wzrost odsetek ocen negatywnych).

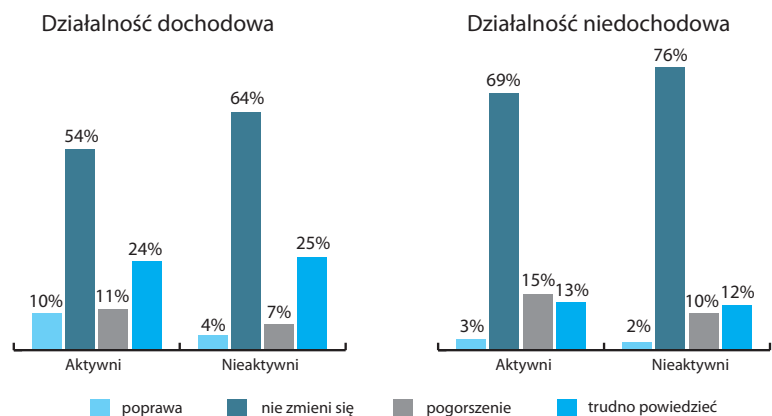
Wykres 6. Ocena sytuacji ekonomicznej pracodawców w kolejnych latach badania w podziale na aktywnych i nieaktywnych



Źródło: Badanie PAPI pracodawców, n aktywni = 184, n nieaktywni = 215

Kolejne 12 miesięcy nie przyniesie zmian dla większości pracodawców. Ich deklaracje wskazują jednak na to, że sytuacja podmiotów dochodowych będzie bardziej dynamiczna, tj. częściej w tej grupie (niezależnie od tego, czy mamy do czynienia z pracodawcami aktywnymi czy nieaktywnymi), sytuacja będzie się poprawiać lub pogarszać. Wśród podmiotów niedochodowych jest więcej tych, którzy przewidują stabilizację (Wykres 7).

Wykres 7. Prognozowana sytuacja ekonomiczna pracodawców w kolejnych 12 miesiącach w podziale na aktywnych i nieaktywnych oraz działalność dochodową i niedochodową



Źródło: Badanie PAPI pracodawców, n aktywni = 184, n nieaktywni = 215

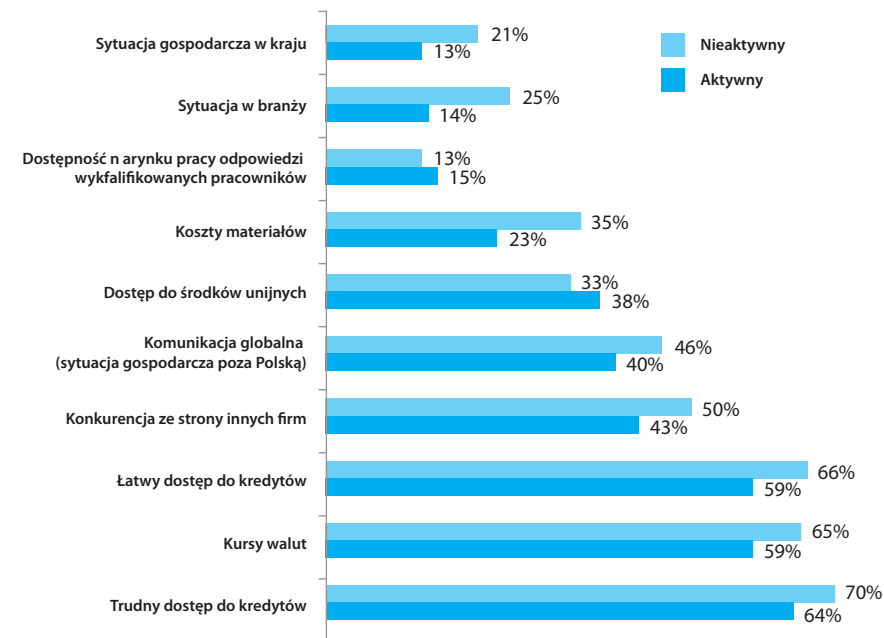
Porównując przedsiębiorców aktywnych i nieaktywnych widać, że prognozy wśród tej pierwszej grupy są bardziej optymistyczne. Co dziesiąty spodziewa się poprawy sytuacji, podczas gdy wśród nieaktywnych jest to tylko 4%. W obu podobny jest odsetek tych, którzy nie potrafią powiedzieć, co przyniesie przyszłość (co czwarty).

W grupie urzędów i instytucji sytuacja nie jest już tak jednoznaczna. Podmioty aktywne wydają się być bardziej zagrożone pogorszeniem kondycji ekonomicznej niż podmioty nieaktywne. Zjawisko to wytłumaczyć można tym, iż wśród nieaktywnych występuje znaczny odsetek placówek edukacyjnych, a sekcja P – Edukacja ogólnie odczuła w ostatnim roku polepszenie sytuacji i prognozuje dalszą poprawę. Wśród aktywnych podmiotów publicznych jest więcej urzędów i placówek ochrony zdrowia, których oceny i przewidywania są z kolei znacznie gorsze niż w zeszłych latach.

Warto przyjrzeć się, jakie czynniki wpływają na lepszą lub gorszą sytuację w podmiotach. Pracodawców spytano, w jakim stopniu wskazane elementy mają znaczenie dla ich działalności. Respondenci mogli wybrać odpowiedź od „bardzo negatywny wpływ”, poprzez „brak wpływu” do „bardzo pozytywny wpływ”. Odpowiedzi pokazują, że czynniki zewnętrzne stanowią zazwyczaj zagrożenie dla pracodawców, a czynniki wewnętrzne ich mocną stroną. Bardziej wrażliwe, zarówno na czynniki zewnętrzne, jak i wewnętrzne, są podmioty aktywne. Nieaktywne są mniej uzależnione od czynników zewnętrznych. Takie elementy, jak dostępność kredytów, wahania kursów walut, koniunktura globalna, w kraju i w branży, koszty materiałów, a nawet konkurencja ze strony innych podmiotów nie determinują ich działań i nie wpływają na sytuację ekonomiczną (Wykres 8). Oznacza to, że podmioty nieaktywne w większym stopniu niż pozostałe prowadzą działalność w skali

lokalnej, nie mają gospodarczych kontaktów z zagranicą, a ewentualne inwestycje realizują bez użycia finansowania zewnętrznego. Jedynym czynnikiem istotniejszym dla tej grupy jest dostępność na rynku pracy odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Oznacza to, że konkurencyjność tych podmiotów opiera się na kapitale ludzkim, a nie inwestycjach, kapitale pieniężnym, czy relacjach z innymi podmiotami.

Wykres 8. Odsetek pracodawców wskazujących na brak wpływu wymienionych czynników zewnętrznych na sytuację w podmiocie



Źródło: badanie PAPI pracodawców, n=399, III fala badania

Na wykresie pokazującym wagę czynników wewnętrznych widać, że kwalifikacje zatrudnionych pracowników są ważne (w porównaniu z innymi czynnikami, niewielki odsetek wskazał na brak wpływu). Nie oznacza to jednak, że ci pracodawcy bardziej niż inni cenią sobie wysoką jakość zarządzania kadrami. Prawie 1/5 oceniła, że ten element nie ma znaczenia, podczas gdy wśród podmiotów aktywnych jest to 16% (Wykres 9). Warto jednak przypomnieć, że i tak mamy do czynienia z poprawą sytuacji w stosunku do I fali badania, kiedy co trzeci pracodawca (niezależnie od tego, czy prowadzi działalność dochodową czy niedochodową) ocenił, że czynnik ten nie ma wpływu. Nadal kwestia ta nie jest traktowana jako kluczowa z punktu widzenia korzyści dla firmy/instytucji, niemniej kierunek zmian napawa optymizmem. Co więcej, o ile we wcześniejszych falach badania pojedyncze podmioty oceniały, że zarządzanie kadrami nie wspiera, a wręcz przeciwnie – utrudnia

optymalne kierowanie firmą czy instytucją, o tyle w 2013 roku nie pojawił się ani jeden taki pracodawca – wszystkie oceny są pozytywne.

Wykres 9. Odsetek pracodawców wskazujących na brak wpływu wymienionych czynników wewnętrznych na sytuację w podmiocie



Źródło: badanie PAPI pracodawców, n=399, III fala badania

Najmniejsze znaczenie dla działalności podmiotów nieaktywnych ma jednak sytuacja finansowa firmy/instytucji oraz zarządzanie finansami. Tutaj odsetki wskazujących na brak wpływu sięgają powyżej 40%. Jest to zjawisko niepokojące, gdyż świadczy o braku strategicznego spojrzenia na działanie podmiotu. Wydaje się, że takie podmioty żyją „z dnia na dzień”, podejmując jedynie działania niezbędne dla zachowania płynności finansowej. Taki wniosek pośrednio potwierdzają wyniki pytania, czy pracodawcy w kolejnych falach badania wprowadzali oszczędności (Tabela 25). Okazuje się, że częściej koszty musieli ciąż pracodawcy zaliczani do grupy bardziej aktywnych, a więc podejmujących częściej działania inwestycyjne i inne wyzwania rynkowe. Nie oznacza to, że mniej aktywni pracodawcy mogli sobie bez ograniczeń pozwolić na wydatki, a raczej, że takowych nie mieli, z braku potrzeby nie inwestując na taką skalę jak inni. Jak we wszystkich falach badania – bardziej oszczędzać musiały urzędy i instytucje, a mniej przedsiębiorcy.

Analizując aktywność podmiotów obu typów w podziale na dochodowe i niedochodowe (w poniższej tabeli pokazano dane dla III fali badania) stwierdzić można, iż najczęściej działania różnego typu podejmowali przedsiębiorcy zaliczani do grupy aktywnych. Widać, że skala tych działań byłaby jeszcze większa, gdyby nie ograniczone środki i konieczność wprowadzania oszczędności.

Tabela 25. Działania podejmowane przez pracodawców aktywnych i nieaktywnych w podziale na podmioty dochodowe i niedochodowe w III fali badania

	Pracodawcy aktywni		Pracodawcy nieaktywni	
	Działalność dochodowa	Działalność niedochodowa	Działalność dochodowa	Działalność niedochodowa
Zakup/ modernizacja budynków i gruntów	26%	25%	13%	20%
Inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia	59%	48%	31%	42%
Pozyskanie kredytu na inwestycje	24%	3%	6%	4%
Pozyskanie kredytu na inny cel	7%	2%	6%	1%
Wprowadzenie oszczędności	37%	43%	5%	36%
Prowadzenie prac B+R	6%	3%	25%	5%
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników	63%	87%	1%	86%
Podnoszenie umiejętności psychospołecznych pracowników	10%	30%	22%	21%
Współpraca ze spółką z kapitałem zagranicznym (joint-venture)	2%	0%	4%	1%
Zmiana/ rozszerzenie profilu działalności	19%	7%	6%	3%

Źródło: badanie PAPI pracodawców, n=399, III fala badania

Przy tej okazji warto zwrócić uwagę na odsetek korzystających z kredytów inwestycyjnych. W grupie aktywnych przedsiębiorców w ostatniej fali badania co czwarty skorzystał z takiego finansowania w ostatnich 12 miesiącach. Na tle pozostałych podmiotów jest to bardzo dużo. Patrząc na dane historyczne widać jednak, że i tak nie jest to znacząca liczba, gdyż w pierwszej fali badania wartość ta wyniosła 46% a w drugiej prawie 27%. Świadczy to z jednej strony o pogarszającej się sytuacji finansowej przedsiębiorstw, jak też o trudniejszym dostępie do kredytów (na negatywne skutki trudnego dostępu do kredytów wskazało w III fali badania 35% najbardziej aktywnych firm, w II fali badania było to 25%, a w I – 28%). Wszystkie te analizy prowadzą do wniosku, iż nie można traktować przedsiębiorców jako jednolitej grupy. W raporcie z III fali badania wskazaliśmy, iż to nie dostępność do finansowania zewnętrznego jest problemem, ale że poziom korzystania z kredytów wynika z polityki samych firm, oraz że w województwie mamy do czynienia z „tradycjonalizmem inwestycyjnym”. Teza ta, jak pokazują szczegółowe wyniki badania, dotyczy grupy mniej aktywnych przedsiębiorców. Ci bardziej aktywni uznają finansowanie zewnętrzne jako źródło pokrycia kosztów inwestycji. Można się zatem spodziewać, iż to ta grupa będzie najbardziej zainteresowana środkami unijnymi w kolejnej perspektywie finansowej dostępnymi w formie instrumentów zwrotnych. W raporcie z III fali badania rekomendujemy, aby biorąc pod uwagę pogłębiający się „tradycjonalizm inwestycyjny” i niechęć do korzystania przez przedsiębiorców z zewnętrznych źródeł finansowania, wdrażać działania informacyjno-promocyjne, uświadamiające przedsiębiorców, jakie korzyści może przynieść korzystanie z instrumentów zwrotnych³². Weryfikując tę rekomendację pod względem potencjalnych adresatów, tj. wiedząc, że zachęcać trzeba raczej tych mniej aktywnych, warto w tych działaniach uwypuklić nie tylko korzyści z instrumentów

32 Pracodawcy Podkarpacia 2013, raport cząstkowy, Agrotec Polska, na zlecenie WUP Rzeszów

zwrotnych, ale też w ogóle korzyści wynikające z możliwości realizacji większych przedsięwzięć służących bardziej dynamicznemu rozwojowi firmy z wykorzystaniem finansowania zewnętrznego. Dlatego w szczególności do tej grupy adresowana powinna być pomoc o charakterze edukacyjnym, przygotowująca do wykorzystania zwrotnej pomocy unijnej. Szczególnej mocy nabiera druga część rekomendacji, iż w przyszłej perspektywie finansowej warunki ubiegania się o finansowanie zwrotne powinny być też znacznie prostsze niż o dotację, jeśli chcemy zachęcić do sięgania po nie mniej aktywne przedsiębiorstwa.

Trudne warunki działania wynikające ze spowolnienia gospodarczego i ograniczenia dostępu do kredytów stopniowo będą ustępować i wtedy, w perspektywie kilku lat, to, co w kryzysie okazało się być mocną stroną polskiej gospodarki – ostrożność w zadłużaniu się i umiejętność realizowania strategii obronnych przez przedsiębiorstwa – może być zagrożeniem w lepszych czasach, stanowiąc barierę rozwoju przedsiębiorstw i skutkując utratą konkurencyjności gospodarki. Już dziś zatem powinniśmy myśleć o tym, jak przygotować firmy do przejścia do strategii ekspansji, także z wykorzystaniem zewnętrznych źródeł finansowania³³.

Dotychczas istotnym elementem, pozytywnie wspierającym polską gospodarkę w warunkach ograniczenia dostępu do finansowania ze źródeł prywatnych, były środki unijne. Stanowiły one ważne wsparcie dużych inwestycji infrastrukturalnych, a także mniejszych projektów o charakterze miękkim (doradczym lub szkoleniowym) lub twardym (dotyczącym inwestycji, projektów innowacyjnych, w tym z zakresu B+R). Prawie połowa aktywnych przedsiębiorców pozytywnie oceniła wpływ dostępu do środków unijnych na ich funkcjonowanie. W grupie firm nieaktywnych odsetek był mniejszy, ale też przekraczał 40%. Oznacza to, że obie te grupy mają potencjał do korzystania ze środków unijnych przyszłej perspektywy finansowej.

W obszarze podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników pierwsze miejsce zajmują podmioty niedochodowe. Niezależnie od tego, czy są aktywne na innych polach, podobnie często inwestowały w szkolenia. Wynika to z prawnego obowiązku podnoszenia kwalifikacji przez pracowników np. edukacji czy służby zdrowia. Podmioty niedochodowe korzystały z dostępnych szkoleń współfinansowanych ze środków unijnych, aczkolwiek wraz z ich wyczerpywaniem się, szkoleń takich jest i będzie coraz mniej. Wśród przedsiębiorstw różnica między bardziej i mniej aktywnymi jest o wiele większa – 63% tych pierwszych inwestowało w III fali w szkolenia, a tych drugich jedynie 22%. Różnice w I fali badania są jeszcze większe – odsetek nieaktywnych firm szkolących pozostał bez zmian, natomiast zdecydowanie więcej przedsiębiorców aktywnych mogło sobie pozwolić na szkolenie pracowników.

Warto podkreślić, iż to właśnie pracodawcy mający większy potencjał rozwojowy wskazują częściej na bariery, głównie finansowe, które ograniczają lub uniemożliwiają im inwe-

33 Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2010–2011, PARP 2012

stycje w kadry. Nieaktywni nieco częściej twierdzą, że żadnych barier nie odczuwają, ale też częściej w ogóle nie mają potrzeby podejmowania takich działań.

Kolejną cechą, która świadczy o większym potencjale wzrostu aktywniejszych firm, jest zmiana lub rozszerzenie profilu działalności. 19% w ostatnim roku podjęło takie działania, podczas gdy w grupie firm nieaktywnych było to tylko 6%.

Kolejny rok nie przyniesie niemal żadnych zmian wśród podmiotów nieaktywnych (Tabela 25). Na podobną skalę (może nieco rzadziej) będą podejmować te same działania co dotychczas. Jedyne odstępstwo to przewidywany wzrost o 5 p.p. liczby przedsiębiorstw podejmujących szkolenia zawodowe pracowników (z 22% do 27%). Także urzędy i instytucje zaliczone do grupy aktywnych nie prognozują większych zmian.

Tabela 26. Działania planowane przez pracodawców aktywnych i nieaktywnych po III fali badania w podziale na podmioty dochodowe i niedochodowe

	Pracodawcy aktywni		Pracodawcy nieaktywni	
	Działalność dochodowa	Działalność niedochodowa	Działalność dochodowa	Działalność niedochodowa
Zakup/ modernizacja budynków i gruntów	20%	26%	14%	19%
Inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia	48%	48%	33%	42%
Pozyskanie kredytu na inwestycje	15%	2%	6%	1%
Pozyskanie kredytu na inny cel	3%	2%	2%	1%
Wprowadzenie oszczędności	34%	44%	23%	28%
Prowadzenie prac B+R	7%	7%	1%	4%
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników	59%	85%	27%	82%
Podnoszenie umiejętności psychospołecznych pracowników	10%	33%	3%	25%
Współpraca ze spółką z kapitałem zagranicznym (joint-venture)	2%	0%	2%	0%
Zmiana/ rozszerzenie profilu działalności	10%	3%	6%	1%

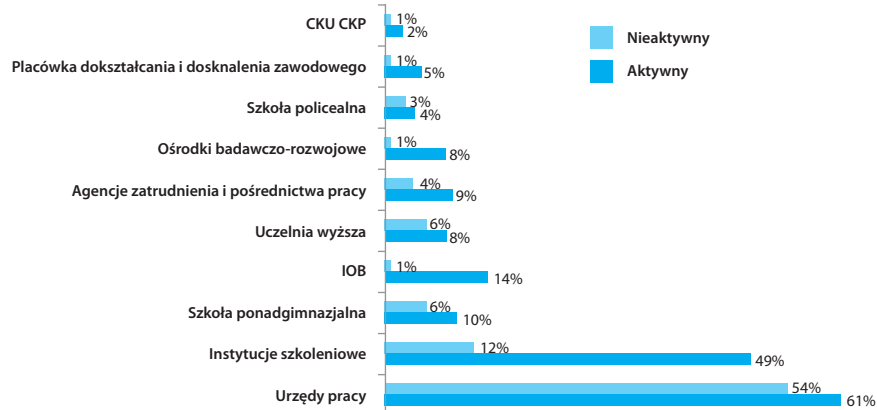
Źródło: badanie PAPI pracodawców, n=399, III fala badania

Przedsiębiorstwa aktywne są ostrożniejsze w swoich deklaracjach, co wynikać może z ich niepewnej sytuacji ekonomicznej (co czwarty wskazał, że nie wie, jaka będzie w przyszłym roku). Już tylko 15% planuje skorzystać z kredytu na inwestycje, prawie o 10 p.p. zmniejszy się odsetek inwestujących w maszyny i urządzenia. Pracodawcy rzadziej też będą podnosić kwalifikacje pracowników. Dodając do tego, że jedynie co dziesiąty planuje zmienić bądź rozszerzyć profil swojej działalności, ocenić można, że postawa pracodawców zmierzająca ku stagnacji. Patrząc jednak na dane z poprzednich fal badania, możemy być nieco bardziej optymistyczni. Różnice między planami na kolejny rok a ich rzeczywistą realizacją wskazują na to, że pracodawcy są ostrożni w deklaracjach, a potem jednak i tak podejmują różnorodne działania. Można założyć, że podobnie będzie w kolejnym roku.

Potencjał rozwojowy podmiotów mierzy się również ich potencjałem zatrudnieniowym. W momencie realizacji III fali badania większość pracodawców oceniła swój stan zatrudnienia jako adekwatny do potrzeb. Bardziej zadowolone z liczby pracowników były podmioty nieaktywne (powyżej 90% bez względu na typ działalności). Wśród pracodawców aktywnych więcej pojawia się takich, którzy potrzebowaliby większej liczby pracowników (dochodowe 8%, niedochodowe 12%). Plany zatrudnieniowe na kolejny rok w przypadku przedsiębiorstw przewyższają deklarowane potrzeby. Odsetek aktywnych firm, które zwiększą liczbę pracowników jest o 3 p.p. wyższy niż tych, które wskazały na niedobór kadr. Wśród firm nieaktywnych jest to 4%. Grupa urzędów i instytucji napotyka na większe problemy z tworzeniem nowych etatów. Potrzebowałby tego co dziesiąty aktywny pracodawca, ale jedynie niecałe 2% ma to w planach. Wśród nieaktywnych jest to odpowiednio 4% i 3%.

Pracodawcy aktywniejsi częściej podejmują współpracę z otoczeniem zewnętrznym, tj. z urzędami pracy, instytucjami szkoleniowymi, szkołami, uczelniami etc. Szczególnie widać to na przykładzie przedsiębiorstw, gdzie różnice między aktywnymi sięgają nawet 37 p.p. w przypadku instytucji szkoleniowych (Wykres 10).

Wykres 10. Odsetek przedsiębiorców aktywnych i nieaktywnych deklarujących współpracę z poszczególnymi podmiotami



Źródło: badanie PAPI pracodawców, n=231, III fala badania

Podsumowując, przedstawione wyżej wyniki badań pozwalają zarysować dwie grupy pracodawców w całej ich zbiorowości. Z jednej strony są podmioty o niskim potencjale wzrostu – działające głównie na rynku lokalnym, kierujące się przede wszystkim krótkookresowymi celami, niewspółpracujące z innymi podmiotami, rzadziej inwestujące i rzadziej korzystające z finansowania zewnętrznego. Z drugiej – pracodawcy o wysokim potencjale wzrostu, częściej dysponujący długofalową strategią rozwoju, częściej współpracujący z podmiotami zewnętrznymi oraz korzystający z kredytów. Oczywiście rzadko który praco-

dawca spełnia wszystkie cechy podmiotu należącego do danej grupy, niemniej takie zarysowanie profili pozwala na dokładniejszą analizę postaw i zachowań.

Jakość kapitału ludzkiego obie grupy pracodawców wskazują jako ważny element ich funkcjonowania. Dla podmiotów nieaktywnych nawet ważniejszy niż dla aktywnych, nie zmienia to jednak faktu, że to ta druga grupa częściej podnosi kwalifikacje zawodowe pracowników i wyżej ocenia wagę dobrego zarządzania zespołem i kadrami. Widać, że występuje w niej większa świadomość co do roli, jaką odgrywają wysokiej jakości kadry w budowaniu konkurencyjnej pozycji na rynku. Warto jednocześnie przytoczyć wyniki badania PAPI wśród pracodawców, które wskazują na częste wykorzystywanie przez pracodawców w zarządzaniu personelem/ kapitałem ludzkim tzw. modelu sita. Model ten oznacza, że m.in. firmy aktywne, będące w dobrej kondycji ekonomicznej nie inwestują w pracowników poprzez szkolenia tylko pozyskują ich z zewnątrz jeśli powstaje taka potrzeba. Nie dotyczy to wszystkich pracodawców, niemniej odsetek wskazujących na to, że starają się raczej zatrudniać od razu osobę przygotowaną do wykonywania zawodu, jest wysoki.

Jakie są przewidywania co do zmian gospodarczych w kolejnym roku w grupie podmiotów dochodowych?

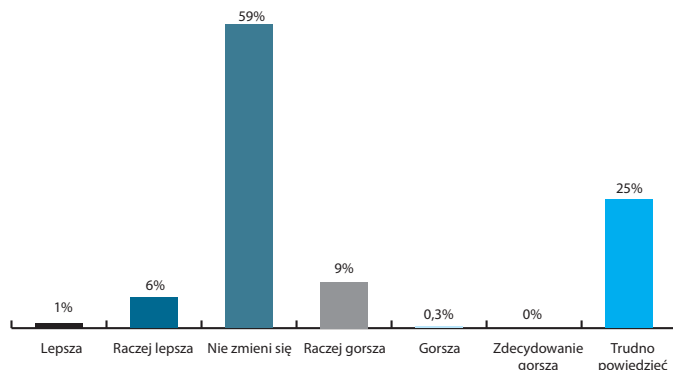
Analizy dla wszystkich podmiotów dochodowych

Oceny kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw w kolejnych latach badania wskazywały na coroczne lekkie pogorszenie – spadał odsetek przedsiębiorców zadowolonych a wzrastał niezadowolonych, przy czym występowały też wyraźne przesunięcia w ramach kategorii ocen pozytywnych, tj. co roku więcej było pracodawców wystawiających oceny umiarkowane (odpowiedź „raczej dobra” niż „dobra”). Niewątpliwie, na co wskazują zarówno wyniki naszego badania, jak też innych opracowań naukowych, przyczyną takiego zjawiska jest coraz bardziej odczuwalne spowolnienie gospodarcze. Jak zauważył jeden z rozmówców podczas wywiadu pogłębionego, *kryzys to chyba na Podkarpaciu dopiero teraz dotarł [w 2013]. W 2012, 2011 jeszcze nie było tak go widać*³⁴. Także przedstawiciele Centrum Obsługi Inwestora w Rzeszowskiej Agencji Rozwoju Regionalnego (RARR) deklarują, iż nastroje wśród przedsiębiorców, z którymi współpracują, są gorsze niż w ostatnich latach.

Sektor przedsiębiorstw jest znacznie bardziej wrażliwy na koniunkturę w kraju niż podmioty publiczne. Dlatego firmom trudniej jest ocenić, jaka będzie ich kondycja ekonomiczna w kolejnym roku (Wykres 11).

34 FGI, Urząd Marszałkowski, III fala badania.

Wykres 11. Ocena prognozowanej sytuacji ekonomicznej w kolejnym roku wśród przedsiębiorców



Źródło: Badania własne PAPI wśród przedsiębiorców; n = 299; wyniki dla III fali badania

Niezależnie od fali badania, najczęstszym kierunkiem inwestowania było i będzie podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników oraz inwestycje w sprzęt i maszyny (Wykres 12). Szkolenia pracowników to obszar, z którego, mimo osłabienia kondycji ekonomicznej, pracodawcy nie rezygnowali tak często, jak w przypadku innych działań. Odsetek tych, którzy inwestowali w sprzęt spadł w stosunku do I fali badania o 16 p.p., podczas gdy w przypadku szkoleń było to 7 p.p. Nakłady na szkolenia pozostają u przedsiębiorców w kolejnych latach na podobnym poziomie (5% zmniejszyły je w ostatnich 12 miesiącach). W kolejnym roku również nie powinny się znacząco zmienić (niecałe 3% zamierza je zmniejszyć, a 2% zwiększyć).

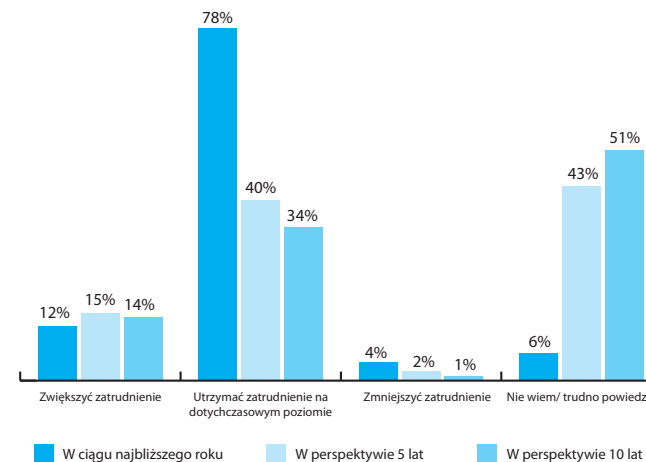
Wykres 12. Działania planowane przez pracodawców z sektora przedsiębiorstw w kolejnym roku



Źródło: Badania własne PAPI wśród przedsiębiorców; n = 299; wyniki dla III fali badania

Wśród wszystkich badanych firm zamiar zwiększenia zatrudnienia w kolejnym roku deklaruje 12% pracodawców, a 4% zamierza je zmniejszyć (Wykres 13). W kolejnych latach (perspektywa 5- i 10-letnia) zdecydowanie zwiększa się odsetek tych pracodawców, którzy nie potrafią przewidzieć, jak będzie wyglądać ich polityka zatrudnieniowa. Jest to powiązane z dynamicznymi zmianami na rynku, co utrudnia większości pracodawców planowanie działań w firmach w dłuższej perspektywie.

Wykres 13. Plany zatrudnieniowe przedsiębiorców w kolejnych latach



Źródło: Badania własne PAPI wśród przedsiębiorców; n = 299; wyniki dla III fali badania

Dokładniejsze analizy na temat polityki zatrudnieniowej pokazano w kolejnych częściach raportu – przy analizie dla wybranych branż i typów powiatów.

Analizy dla wybranych branż

Poniżej przedstawiamy prognozy co do trendów rozwojowych branż dochodowych, które mają największe znaczenie dla rynku pracy w województwie podkarpackim. Biorąc pod uwagę liczebność firm i liczbę generowanych miejsc pracy (Tabela 27), kluczowymi dla gospodarki regionu są sekcje:

- C – Przetwórstwo przemysłowe,
- G – Handel hurtowy i detaliczny,
- F – Budownictwo,
- H – Transport i gospodarka magazynowa,
- N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca,
- M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

Ze względu na to, że w przypadku sekcji H, M i N liczba przebadanych podmiotów nie pozwala na rzetelne analizy statystyczne, przedstawiono wyniki i wnioski dla pierwszych trzech sekcji.

Tabela 27. Liczba zatrudnionych oraz liczba podmiotów w wybranych sekcjach PKD

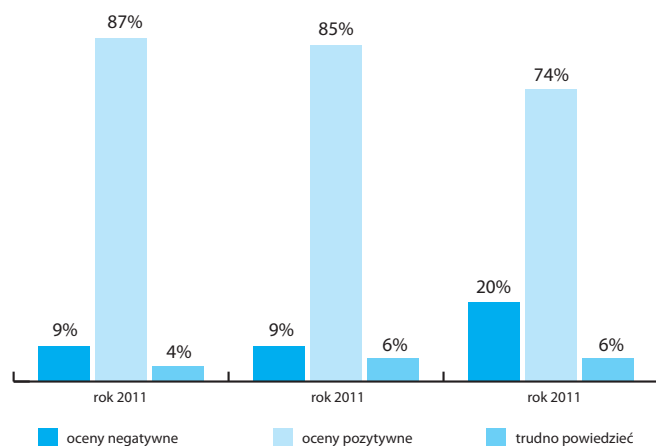
	ogółem	C - Przetwórstwo przemysłowe	G - Handel hurtowy i detaliczny	F - Budownictwo	H - Transport i gospodarka magazynowa	N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
Liczba zatrudnionych 2011	434086	119131	72472	31374	13597	10873	8875
Liczba podmiotów 2012	155034	14963	43884	19352	10396	2665	12032

Źródło: dane GUS

C – Przetwórstwo przemysłowe

Przetwórstwo przemysłowe jest znaczącym sektorem podkarpackiej gospodarki. Na tle innych sekcji dochodowych liczba podmiotów jest największa; generuje też najwięcej miejsc pracy. Branża ta, tak jak wszystkie inne, nie oparła się kryzysowi gospodarczemu.

Wykres 14. Ocena kondycji ekonomicznej w kolejnych latach – przedsiębiorcy z sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe



Źródło: Badania własne PAPI wśród przedsiębiorców; n = 85

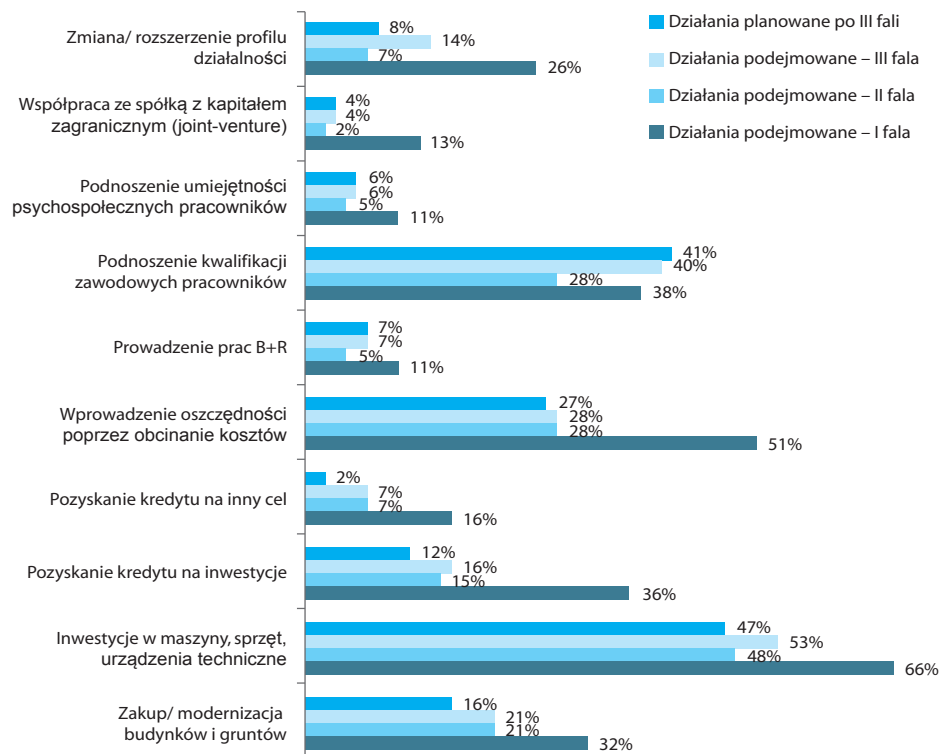
O ile w 2011 roku i 2012 roku swoją sytuację ekonomiczną dobrze oceniło 87%–85% pracodawców, o tyle w 2013 roku takich podmiotów było już tylko 74%. Jednocześnie

dwukrotnie wzrosła liczba wystawiających oceny negatywne. Nie możemy jednak mówić o załamaniu w tej branży – świadczą o tym inne badane elementy. Co więcej, wyniki badań publikowanych przez GUS wskazują na to, iż w 2013 roku mamy do czynienia ze stabilizacją w przetwórstwie przemysłowym, a nawet lekką poprawą sytuacji. Comiesięczne badania podmiotów w tej branży, prowadzone przez GUS, wskazują, iż od kwietnia do grudnia 2012 roku kondycja ekonomiczna ulegała pogorszeniu, by od początku kolejnego roku zacząć się stabilizować. Zmniejszyła się liczba pracodawców odczuwających pogorszenie sytuacji³⁵.

Można zakładać, że sytuacja gospodarcza w przetwórstwie przemysłowym nie będzie znacząco się zmieniać w kolejnych 12 miesiącach. Większość pracodawców uważa, że kolejny rok będzie podobny do obecnego, a co dziesiąty przewiduje wręcz poprawę sytuacji (8% – pogorszenie). Prawie 20% nie potrafi ocenić, co się wydarzy, co oznacza, że nie możemy mówić o wysokiej stabilności w tej branży. Analiza innych wskaźników potwierdza, że kolejny rok może oznaczać stagnację. Mniej podmiotów niż w poprzednich falach badania przewiduje konieczność oszczędzania i cięcia kosztów, ale nie oznacza to, że będą częściej inwestować. Wręcz przeciwnie, odsetek podejmujących takie działania będzie znacznie mniejszy niż w poprzednich latach. Do tej pory przetwórstwo przemysłowe było branżą, która najczęściej podejmowała działania inwestycyjne, najczęściej też sięgała po finansowanie zewnętrzne oraz elastycznie zmieniała bądź rozszerzała swój profil działalności. W porównaniu z tak wysoką aktywnością, szczególnie w I fali badania, widzimy, że obecnie przyszłe działania pracodawców będą bardzo zachowawcze (Wykres 15). Nie dotyczy to jedynie planów podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników – tutaj odsetek wskazań jest najwyższy w porównaniu ze wszystkimi falami badania. Świadczy to o tym, że podmioty te stawiają na wysokiej jakości kapitał ludzki.

³⁵ Koniunktura gospodarcza w sierpniu 2013 r., opinie formułowane przez jednostki, których siedziba znajduje się w województwie podkarpackim, GUS

Wykres 15. Działania podejmowane przez pracodawców w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe w trzech falach badania oraz ich plany na kolejne 12 miesięcy



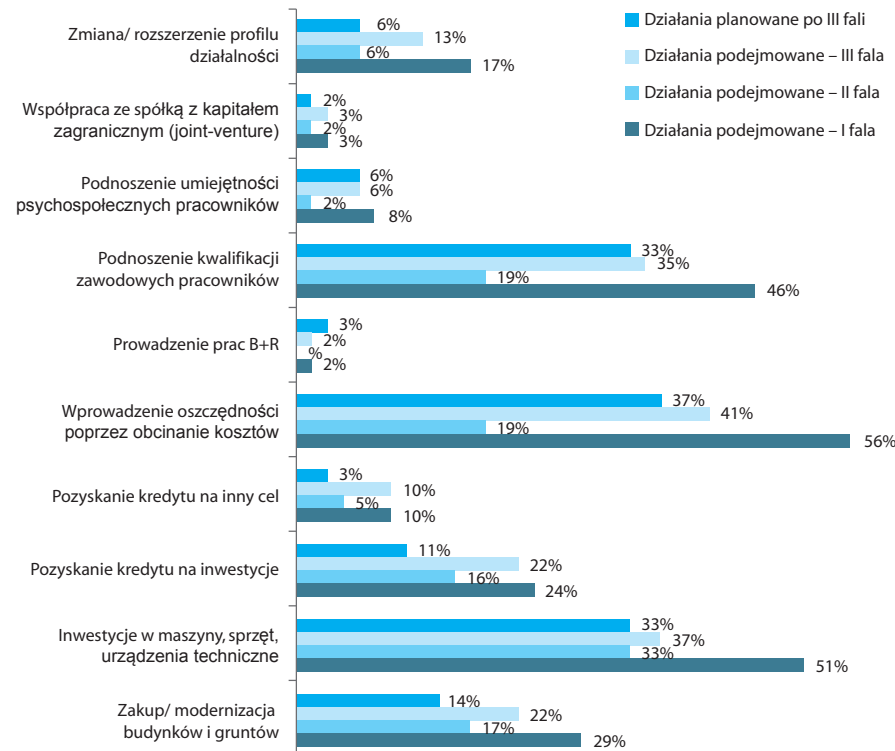
Źródło: badanie PAPI, n=85

Spośród wszystkich sekcji, przetwórcy przemysłowi najczęściej deklarują zamiar zatrudnienia nowych pracowników (18% chce zwiększyć liczbę etatów w kolejnym roku). Warto zauważyć, że sekcja przetwórstwa przemysłowego jest właściwie jedyną, w której aż 18% pracodawców ocenia, że kwalifikacje pracowników nie są wystarczające, przy czym 6% uważa, że jest to poważny problem dla firmy. Dodatkowo 18% wskazuje na to, iż zatrudniając w ostatnim roku pracowników, odnotowało trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy – dotyczyło to głównie stanowisk specjalistycznych. Fakt, że odsetek ten spadł znacząco w ciągu ostatnich dwóch lat (wtedy z takimi trudnościami spotkało się 28% podmiotów), świadczy z jednej strony o pogłębiającym się rynku pracodawcy w województwie, a z drugiej o dostępie do lepszej jakości kadr. 78% podmiotów w sekcji C oceniło wysoko dostępność na rynku pracy odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Niemniej sygnał o napotkanych przez przedsiębiorców barierach powinien przełożyć się na działania podejmowane przez urzędy pracy, aby pomóc w przygotowaniu lub wyszukaniu odpowiednich pracowników w tej branży.

G – Handel hurtowy i detaliczny

Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny znajduje się wśród branż dochodowych na drugim miejscu pod względem generowanych miejsc pracy, ale na pierwszym pod względem liczby podmiotów. Oznacza to, że w tej branży przeważają podmioty mikro. W raporcie z 2011 roku stwierdzono, iż sekcja G wydaje się być największym beneficjentem rozwoju gospodarczego Polski w minionych 10 latach³⁶, ze względu na najliczniej występujące w latach 1999-2008 korzystne zjawiska ekonomiczno-finansowe (dynamika przyrostu liczby przedsiębiorstw, rekordowa skala przyrostu miejsc pracy, dynamika przyrostu różnych składników majątku, bardzo szybki wzrost przychodów ze sprzedaży, w tym eksportowej, oraz wyników finansowych). I rzeczywiście, chociaż na tle innych branż oceny własnej kondycji ekonomicznej wydawały się w I fali badania przeciętne – nie były złe (ponad 81% ocen pozytywnych).

Wykres 16. Działania podejmowane przez pracodawców w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny w trzech falach badania oraz ich plany na kolejne 12 miesięcy



Źródło: badanie PAPI, n=63

³⁶ Por. A. Chmaj, E. Giełbaga, M. Kozyra, A. Molenda, E. Wojnar, Analiza finansowo-ekonomiczna przedsiębiorstw w województwie podkarpackim, GUS, Rzeszów 2010.

W kolejnych latach mieliśmy jednak do czynienia ze spadkiem ocen pozytywnych, a wzrostem negatywnych. W III fali badania oceny pozytywne wystawiło 75% podmiotów. Branża okazała się być wrażliwa na spowolnienie gospodarcze, którego skutkiem był spadek konsumpcji mieszkańców, co dotyka właśnie tę branżę. Pracodawcy ci na razie nie przewidują znacznej poprawy, tj. albo uważają, że sytuacja nie zmieni się w kolejnych 12 miesiącach, albo nie potrafią w ogóle powiedzieć, co przyniesie kolejny rok. Z tego też względu w jeszcze mniejszym niż dotychczas zakresie zamierzają inwestować, zarówno w nieruchomości i sprzęt, jak też kwalifikacje pracowników (Wykres 16).

Sytuacja zatrudnieniowa wskazuje na niezbyt dobrą koniunkturę – spośród wszystkich analizowanych branż dochodowych sekcja G przewiduje najczęstsze redukcje zatrudnienia (4,5%), a najrzadsze zwiększenie zatrudnienia (niecałe 8%). Dane GUS potwierdzają mało korzystną, ale względnie stabilną sytuację, zarówno w handlu hurtowym, jak też detalicznym. Największy kryzys w handlu detalicznym wystąpił na początku 2013 roku. Wtedy odsetek podmiotów, które odnotowały pogorszenie sytuacji, był największy. Potem oceny powoli, ale systematycznie się poprawiały. W handlu hurtowym trudno wnioskować o trendach – różnice pomiędzy liczbą podmiotów, które odnotowały pogorszenie sytuacji i tych, które odnotowały poprawę, są zbliżone w kolejnych miesiącach badania.

F – Budownictwo

Sekcja F – Budownictwo jest największą ofiarą kryzysu gospodarczego. Przedsiębiorcy w budownictwie odnotowali największe obniżenie kondycji ekonomicznej wśród ogółu pracodawców we wszystkich trzech lat badania. W poprzednich latach oceny były względnie pozytywne (w 2011 roku najwyższe w porównaniu z innymi sekcjami), a pracodawcy jednocześnie prognozowali ich dalszą poprawę. Jeszcze w 2012 roku co dziesiąty przedsiębiorca przewidywał, że jego sytuacja się polepszy, a tych, którzy mieliby złe przeżycia w ogóle nie było. Co dziesiąty podmiot w 2011 i 2012 roku ocenił swoją kondycję ekonomiczną negatywnie. W roku 2013 był to już co trzeci pracodawca. W kolejnym roku jedynie niecałe 5% przewiduje jakąkolwiek poprawę, a 14% dalsze pogorszenie. Pozostali albo oceniają, że sytuacja się nie zmieni, albo nie potrafią w ogóle powiedzieć, co przyniesie kolejny rok. Przyczyn znacznego przyrostu pracodawców niezadowolonych ze swojej sytuacji finansowej jest kilka. Po pierwsze mogła to spowodować długa zima 2012/2013 opóźniająca rozpoczęcie sezonu budowlanego. Po drugie, w ostatnich latach budownictwo było największym beneficjentem środków unijnych, a te się kończą. Idzie za tym brak nowych zamówień na prace budowlane: Środki zostały już rozdysponowane, umowy są podpisane. Jeśli nawet zostały jakieś unijne środki finansowe lub będą oszczędności na przetargach, to i tak to nie będą znaczące kwoty³⁷. Dużymi zleceniodawcami były m.in. samorządy korzystające ze środków unijnych na budowę infrastruktury społecznej, komunalnej i transportowej (województwo podkarpackie bardzo skutecznie wykorzystowało dostępne alokacje). Po trzecie, spowolnienie w tej branży jest spowodowane obniżonym

³⁷ Dyskusja podsumowująca ekspertów, III fala.

popytem na nieruchomości. Zaostrzone przez banki kryteria udzielania kredytów hipotecznych skutecznie odstraszały od kupna mieszkań. W 2013 roku brak jest też Programu „Rodzina na Swoim”, który miał pomagać młodym ludziom w zakupie mieszkania bądź domu. Po czwarte, konkurencja wśród firm budowlanych jest bardzo silna, gdyż na fali popytu powstało ich dużo w ostatnich latach. Oznacza to konieczność redukcji cen, aby móc pozyskać zamówienia. W konsekwencji firmy borykają się z nierentownymi przedsięwzięciami.

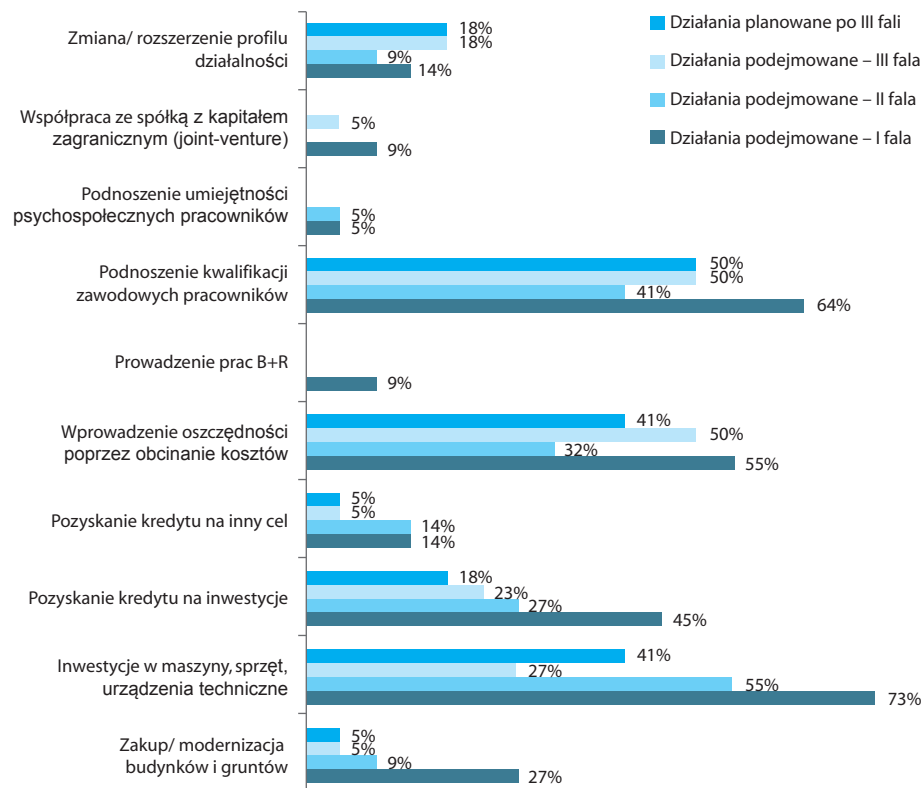
Pogłębiający się zastój w tym sektorze potwierdzają dane GUS. Ze względu na postępujący spadek aktywności inwestycyjnej (we wszystkich formach budownictwa) na ożywienie koniunktury w chwili obecnej nie można liczyć. Wzmacnia się trend spadkowy dotyczący zarówno nowych inwestycji i pozwoleń na budowę, jak również lokali oddawanych do użytkowania³⁸. Brak nowych zamówień oznaczać będzie trudne czasy dla firm budowlanych. Samorządy dodatkowo nie dysponują i nie będą dysponować większymi środkami własnymi, ze względu na duże wydatki i zadłużenie, poczynione w związku z inwestycjami z funduszy na lata 2007–2013. Kolejne środki unijne (choć z pewnością już nie tak duże, jak na lata 2007-2013), pojawią się najwcześniej w 2015 roku.

Zdaniem ekspertów wszystko to będzie skutkowało redukcjami zatrudnienia w tej branży: W obecnej sytuacji, kiedy jedno zamówienie się kończy, a drugie się nie zaczyna i w najbliższym czasie się nie zacznie, to raczej ciężko mówić, że firmy przeżyją w takiej sytuacji, czy w takiej kondycji jak obecnie. Kwestia zwolnień (...) w statystyce one ostatecznie na pewno się pojawią. Bo większość tych firm zwalnia często, zwalnia pojedyncze osoby – po jednej, po dwie, trzy osoby, miesięczny system. Tego nie [będzie] widać w formie zwolnień grupowych³⁹. Przedsiębiorcy w tej sekcji nie planują jednak radykalnej redukcji liczby pracowników. Jedynie niecałe 3% zamierza zmniejszyć zatrudnienie w kolejnym roku, ale też 14% zamierza je zwiększyć. Warto jednak podkreślić, iż znaczącą formą zatrudnienia w tej branży są prace sezonowe, co oznaczać może, iż co prawda redukcji nie będzie, ale też coroczne zatrudnienie tymczasowe może być mniejsze. Dlatego nie dziwi duży odsetek wskazań „trudno powiedzieć” przy pytaniu o plany zatrudnieniowe (11%)

³⁸ Publikacje/Komunikaty oraz dane statystyczne GUS Warszawa, Urzędu Statystycznego w Rzeszowie, Ministerstwa Gospodarki; Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej w kwietniu br. – komentarz eksperta; Oprac. dr Anna Barwińska-Małajowicz

³⁹ FGI, WUP Rzeszów, III fala.

Wykres 17. Działania podejmowane przez pracodawców w sekcji F – Budownictwo w trzech falach badania oraz ich plany na kolejne 12 miesięcy



Źródło: badanie PAPI, n=22

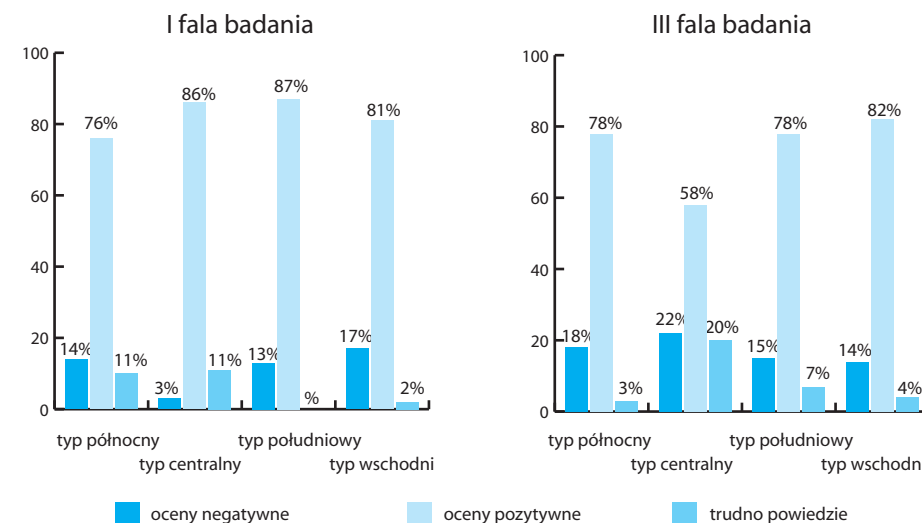
Mimo coraz gorszej sytuacji plany inwestycyjne podmiotów w branży budowlanej na kolejny rok są mimo wszystko dość ambitne, przynajmniej na tle innych branż. Widać, że pracodawcy wiedzą, że nie mogą sobie pozwolić na brak działań, gdyż to może spowodować ich całkowitą eliminację z rynku. Stąd stosunkowo wysoki odsetek tych, którzy planują zmienić bądź rozszerzyć profil swojej działalności (Wykres 17) oraz zakupić sprzęt i maszyny. Jednocześnie inwestycje ograniczać się będą do napraw niezbędnych – pracodawcy zrezygnowali z prowadzenia lub uczestniczenia w pracach badawczo-rozwojowych, a główną motywacją do podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników jest konieczność ich aktualizacji wynikająca z przepisów.

Jakie są plany i potrzeby grup pracodawców w poszczególnych typach powiatów? Jakie działania wspierające ich rozwój warto implementować?

Jeszcze jednym sposobem analiz, po przyjrzeniu się postawom, zachowaniom i planom pracodawców w podziale na podmioty aktywne i nieaktywne, dochodowe i niedochodowe oraz wg wybranych sekcji PKD, jest analiza z uwzględnieniem podziału na typy powiatów. Dzięki tej analizie uzyskamy pełny obraz działań pracodawców i ich potrzeb, także w ujęciu terytorialnym.

Analiza zmian w ocenach pracodawców na temat ich kondycji ekonomicznej na przestrzeni wszystkich lat badania pokazuje, w których powiatach mamy do czynienia z większą wrażliwością na koniunkturę gospodarczą, a gdzie popyt na usługi i produkty jest w miarę stały. Największe pogorszenie sytuacji wystąpiło u podmiotów zlokalizowanych w Rzeszowie i powiecie rzeszowskim – tam odsetek odpowiedzi pozytywnie oceniających sytuację spadł o 28 p.p. między I a III falą badania (Wykres 18). Odsetek ocen negatywnych wzrósł o 19 p.p. W tych powiatach przedsiębiorcy okazali się być najbardziej wrażliwi na kryzys – ze względu na to, iż w większym stopniu niż inne podmioty opierają swoją działalność na kontaktach zagranicznych i finansowaniu zewnętrznym. Ich przyszła kondycja ekonomiczna jest jednocześnie dla nich wielką niewiadomą – niemal co drugi nie potrafi powiedzieć, czy w kolejnych 12 miesiącach sytuacja ulegnie poprawie, pogorszeniu, czy może pozostanie bez zmian (Tabela 28). W innych powiatach takich niezdeterminowanych pracodawców jest maksymalnie kilkanaście procent.

Wykres 18. Oceny kondycji ekonomicznej pracodawców w I i III fali badania w podziale na typy powiatów



Źródło: Badanie PAPI pracodawcy; n=399

Sytuacja pracodawców pogorszyła się również w powiatach typu południowego, choć w mniejszym stopniu. Tam odsetek ocen pozytywnych spadł o 9 p.p., ale negatywnych wzrósł jedynie o 2%. Prognozy na kolejny rok są umiarkowanie optymistyczne – odsetek tych, którzy przewidują poprawę jest co prawda największy wśród wszystkich typów powiatów, ale i tak nie przekracza 10%. Najczęściej podmioty liczą na stabilność sytuacji (62%), a 14% sądzi, że sytuacja się pogorszy.

W powiatach typu północnego mamy do czynienia ze wzrostem zarówno ocen pozytywnych, jak i negatywnych przy jednoczesnym spadku odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Prognozy na kolejny rok są złe – aż 16% pracodawców uważa, że ich sytuacja ulegnie pogorszeniu.

Z kolei w powiatach typu wschodniego pracodawcy jako jedyni odnotowali spadek ocen negatywnych (o 3 p.p.) i wzrost ocen pozytywnych (o 2 p.p.). Potwierdza to tezę, iż firmy tam zlokalizowane działają w dziedzinach, na które jest względnie stały popyt, przez co są mniej wrażliwe na spowolnienie gospodarcze. Świadczą o tym również prognozy przyszłej sytuacji – aż 79% podmiotów uważa, że sytuacja się nie zmieni. Niski, na tle innych typów powiatów, jest też odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” (10%).

Tabela 28. Prognozowana sytuacja ekonomiczna pracodawców w powiatach poszczególnego typu

	typ północny	typ centralny	typ południowy	typ wschodni
poprawi się	6%	4%	9%	3%
pozostanie bez zmian	66%	43%	62%	79%
pogorszy się	16%	5%	14%	8%
trudno powiedzieć	13%	48%	15%	11%

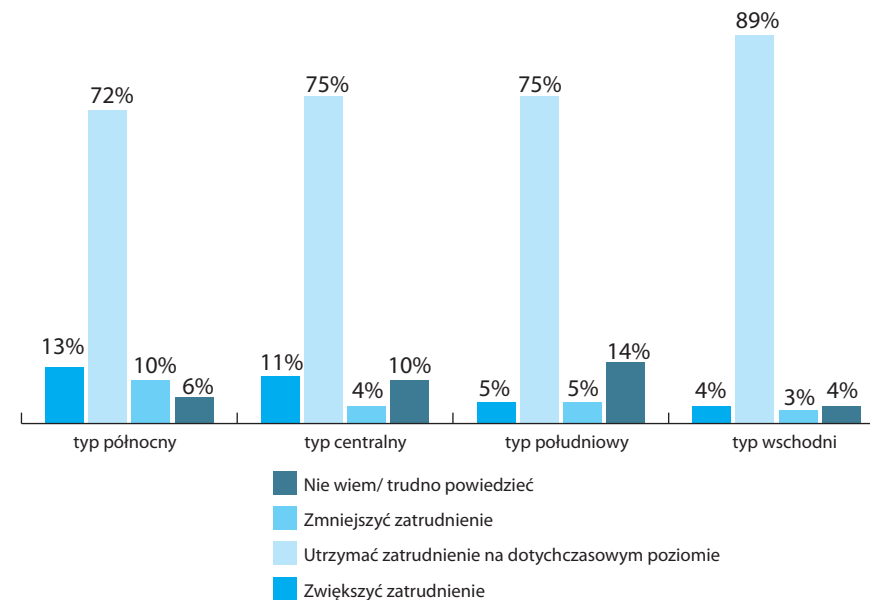
Źródło: Badanie PAPI pracodawcy; n=399

Dobrymi wskaźnikami pozwalającymi ocenić kondycję pracodawców oraz ich nastroje jest stan zatrudnienia oraz plany zatrudnieniowe. Najwięcej podmiotów odczuwających deficyt pracowników jest w powiatach typu północnego (14%). Podobny odsetek zamierza tam zwiększyć zatrudnienie (13%; Wykres 19). Jednocześnie jednak co dziesiąty deklaruje zwolnienia, co jest najwyższym odsetkiem wśród wszystkich typów powiatów. Zwolnienia szykują się w równym stopniu wśród przedsiębiorstw, jak i urzędów oraz instytucji.

W powiatach centralnych, gdzie odnotowano drastyczne pogorszenie się sytuacji pracodawców między I a III falą badania, aż co dziesiąty chce zwiększyć liczbę etatów, mimo że jedynie 6% odczuwa brak pracowników. Niewielki odsetek (jedynie 4%) zamierza zredukować liczbę pracowników. O dużej niepewności co do własnej kondycji świadczy wysoki odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” na pytanie o plany zatrudnieniowe – 10%.

W powiatach południowych odsetek planujących zwiększenie zatrudnienia i tych, którzy będą je zmniejszać, równoważy się (5%). Polityka zatrudnieniowa pracodawców w powiatach typu wschodniego jest stabilna – odsetek planujących wzrost bądź spadek liczby pracowników nie przekracza 4%.

Wykres 19. Plany zatrudnieniowe pracodawców w powiatach poszczególnego typu na kolejny rok

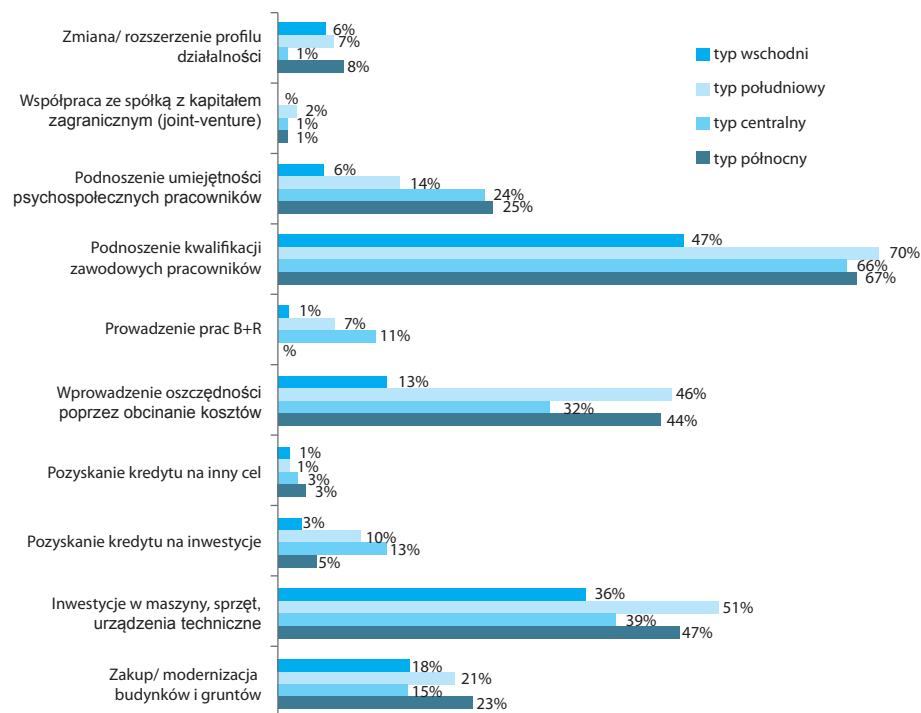


Źródło: Badanie PAPI pracodawcy; n=399

Podsumowując, wyniki badania ilościowego wskazują na to, że najczęściej przyrost miejsc pracy będzie występował u pracodawców w powiatach typu północnego oraz w Rzeszowie i powiecie rzeszowskim. Jednocześnie w powiatach typu północnego należy monitorować sytuację, gdyż tam najwięcej pracodawców planuje redukcje. Urzędy pracy powinny współpracować z przedsiębiorcami w tych powiatach w obszarze wymiany informacji na temat planowanych zwolnień i przyjęć pracowników oraz odpowiednio reagować np. poprzez działania szkoleniowe czy zwiększenie budżetu na zakładanie własnych firm.

Kolejnym wskaźnikiem kondycji pracodawców są ich plany inwestycyjne, szkoleniowe i inne. Najróżnorodniejsze działania podejmować będą podmioty zlokalizowane w powiatach typu wschodniego, gdzie jest dominacja pracodawców nieaktywnych, którzy (co zostało przedstawione w poprzednich podrozdziałach) wskazują na stabilną i względnie dobrą kondycję ekonomiczną, brak potrzeby rozwoju, ale też brak konieczności wprowadzenia oszczędności, funkcjonując „z dnia na dzień”.

Wykres 20. Planowane działania w podziale na typy powiatów



Źródło: Badanie PAPI pracodawcy; n=399

Zakup lub modernizacja budynków i gruntów: Pod względem planów w zakresie zakupu bądź modernizacji budynków lub gruntów różnice pomiędzy typami powiatów nie są znaczące. Jedynie w powiatach typu centralnego wskazań jest mniej, co należy tłumaczyć ograniczonymi możliwościami rozwoju terenów inwestycyjnych w Rzeszowie.

Inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne: Pod względem inwestycji w sprzęt, maszyny, urządzenia techniczne, na pierwszym miejscu są pracodawcy z powiatów południowych (co drugi), a zaraz potem północnych (47%).

Pozyskanie kredytu na inwestycje: Najczęściej po finansowanie zewnętrzne na inwestycje sięgać będą podmioty z Rzeszowa i powiatu rzeszowskiego (13%), czyli tam, gdzie dostęp do instytucji finansowych jest najlepszy. W powiatach południowych skala korzystania z kredytów będzie niewiele mniejsza – takie plany deklaruje co dziesiąty podmiot. Plany co do ubiegania się o kredyt na inne cele niż inwestycyjne, są śladowe we wszystkich typach powiatów.

Wprowadzenie oszczędności poprzez obcinanie kosztów: Niemal co drugi podmiot w powiatach typu południowego i północnego przewiduje konieczność wprowadzania oszczędności. Jak już zauważono wcześniej, najmniejszy odsetek pracodawców planujących cięcia kosztów jest wśród podmiotów najmniej aktywnych, które nie odczuwają ograniczeń, bo i tak nie mają potrzeb rozwojowych.

Prowadzenie prac B+R: Najwięcej podmiotów, które mają w planach prowadzenie bądź uczestnictwo w pracach badawczo-rozwojowych, jest zlokalizowanych w Rzeszowie i powiecie rzeszowskim, czyli na obszarach, gdzie skupia się najwięcej podmiotów innowacyjnych, a także najlepszy jest dostęp do ośrodków badawczo-rozwojowych. Na drugim miejscu znajdują się powiaty południowe, co można wiązać przede wszystkim z faktem rozwijania się w Krośnie ośrodka przemysłu lotniczego oraz lokalizacji tamże siedziby PGIING.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników: Inwestować w kwalifikacje pracowników zamierzają w podobnym stopniu pracodawcy z powiatów południowego, północnego i centralnego (66%-70%). Znacznie rzadziej ze wschodniego – jedynie 47%.

Zmiana/ rozszerzenie profilu działalności: Najrzadziej potrzebę zmiany lub rozszerzenia profilu działalności odczuwają podmioty z Rzeszowa i powiatu rzeszowskiego (jedynie 1%), podczas gdy w innych powiatach jest to 6%-8%.

Podsumowanie

Pracodawców można podzielić na dwie grupy: pracodawców aktywnych (ci, którzy przynajmniej w jednej fali badania podnosili kwalifikacje zawodowe pracowników, wprowadzali innowacje oraz ponosili wydatki na inwestycje) oraz nieaktywnych (ci, którzy w żadnym roku nie podejmowali jednego lub więcej z tych działań). Analizy pokazują, iż są to podmioty różniące się także zachowaniami i postawami na innych polach.

Z jednej strony występują podmioty o niskim potencjale wzrostu – działające głównie na rynku lokalnym, kierujące się przede wszystkim krótkookresowymi celami, niewspółpracujące z innymi podmiotami, rzadziej inwestujące i rzadziej korzystające z finansowania zwrotnego zewnętrznego. Z drugiej – pracodawcy o wysokim potencjale wzrostu, częściej dysponujący długofalową strategią rozwoju, współpracujący z podmiotami zewnętrznymi oraz korzystający z finansowania zwrotnego kredytów. Podmioty aktywne okazały się być bardziej wrażliwe na spowolnienie gospodarcze i inne czynniki zewnętrzne wpływające na ich funkcjonowanie. To one jednakże wyżej, niż podmioty nieaktywne, oceniały swoją kondycję ekonomiczną we wszystkich latach badania.

Jakość kapitału ludzkiego jest ważna dla obu grup. Dla podmiotów nieaktywnych jest to czynnik nawet ważniejszy niż dla aktywnych, nie zmienia to jednak faktu, że to ta druga grupa częściej podnosi kwalifikacje zawodowe pracowników.

Kondycja ekonomiczna, aktywność i postawy pracodawców są zróżnicowane również ze względu na typ powiatu, w którym są zlokalizowane. Sytuacja ekonomiczna jest najbardziej stabilna w podmiotach w powiatach typu wschodniego, gdyż tamtejsze firmy działają w dziedzinach, na które jest względnie stały popyt, przez co są mniej wrażliwe na spowolnienie gospodarcze. Największe pogorszenie miało za to miejsce u pracodawców zlokalizowanych w Rzeszowie i powiecie rzeszowskim, co ma związek z tym, iż w większym stopniu niż inne podmioty opierają swoją działalność na kontaktach zagranicznych i finansowaniu zewnętrznym. Niemniej w powiatach centralnych, jak również typu północnego, najczęściej będzie występował przyrost miejsc pracy w kolejnym roku. Jednocześnie w powiatach typu północnego należy monitorować sytuację, gdyż tam najwięcej pracodawców planuje redukcje.

6.2. Inwestycje w kapitał ludzki

Wprowadzenie

Z obserwacji poczynionych w trakcie trzech fal badania wynikało, że pracodawcy starają się nie ograniczać inwestycji w kapitał ludzki i uważają je za istotne dla prowadzonej działalności. Równocześnie jednak można było wyodrębnić grupę pracodawców nieczyniących w tym obszarze żadnych inwestycji. Prowadziło to do pytania: co jest czynnikiem różnicującym pracodawców na dwie grupy – inwestujących i nieinwestujących w kapitał ludzki? Odpowiedzią mogłyby być:

- odpowiednie wymagania prawno-administracyjne lub ich brak w przypadku określonych kategorii podmiotów,
- chęć poprawy pozycji konkurencyjnej firmy,
- realizacja długoterminowych strategii rozwojowych firm, opartych na wiedzy.

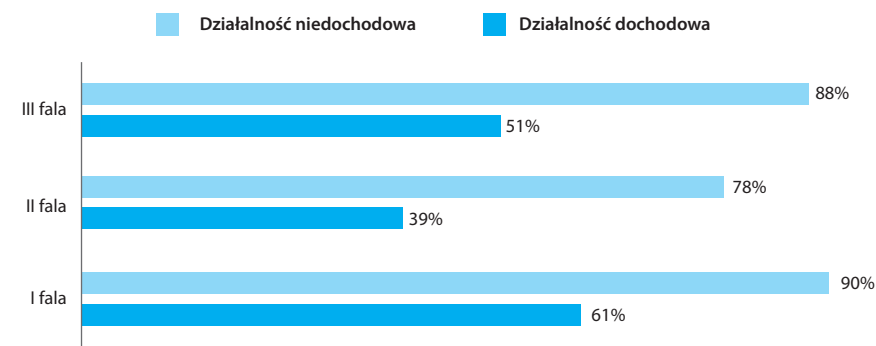
Dwa pierwsze z tych czynników mają charakter typowo reaktywny: podmiot odpowiada na bieżące wyzwania rynku, wynikające bądź z prawnych warunków działalności, bądź też z zagrożeń konkurencyjnych. Brak takich wymagań lub zagrożeń byłby w przypadku części pracodawców wytłumaczeniem braku inwestycji w kapitał ludzki jako zbędnych dla funkcjonowania firmy/institucji. Czynniki trzeci wskazywałyby na dobre przygotowanie pracodawców do wyzwań GOW, a jego waga w decyzjach pracodawców regionu może przesądzać, na ile region jest przygotowany do konkurowania na poziomie globalnym.

Jaką politykę szkoleniową prowadzą pracodawcy?

We wszystkich trzech falach badania poddano weryfikacji hipotezę, że znacząca część pracodawców nie zabiega o podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników ze względu na wysokie koszty tych działań. Pracodawcy mieli nie zwiększać intensywności szkoleń ze względu na strategię obniżania kosztów bieżących. Hipoteza ta została częściowo zweryfikowana pozytywnie, ale wykazano zarazem dużą zależność polityki szkoleniowej pracodawców od typu prowadzonej działalności (dochodowa/niedochodowa). Za częściową jedynie weryfikacją tej hipotezy przemawiają następujące fakty:

- Oszczędności w ramach polityki szkoleniowej były czynione tylko do pewnych granic, dających się racjonalnie uzasadnić brakiem zagrożenia dla pozycji konkurencyjnej firmy na rynku. Zaobserwowano spadek liczby pracodawców deklarujących szkolenie pracowników w II fali badania, ale w III fali odnotowano ponownie jej wzrost, mimo że subiektywne oceny sytuacji gospodarczej dokonywane przez pracodawców nie wskazywały na poprawę, zaś ogólnokrajowe wskaźniki koniunktury (PKB, PMI produkcji i usług, wskaźnik bezrobocia) w okresie badania wyraźnie informowały o postępującym spowolnieniu gospodarki.

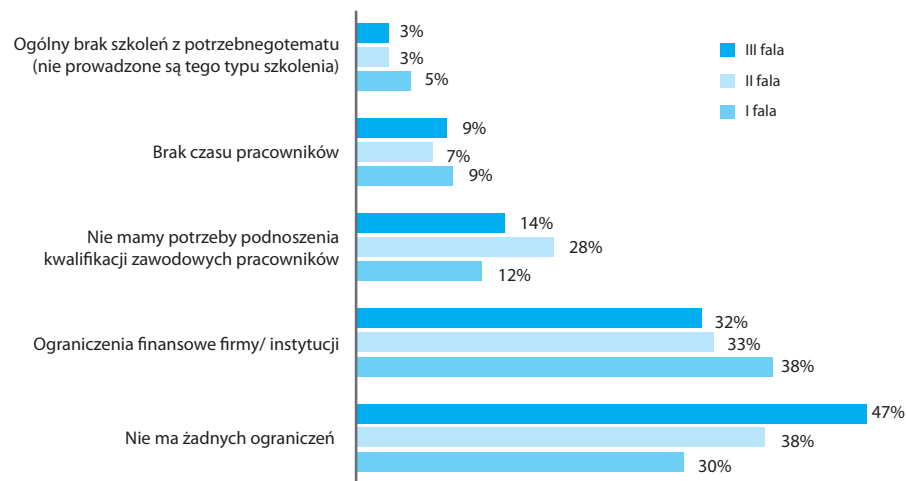
Wykres 21. Pracodawcy deklarujący szkolenie pracowników



Źródło: Badania PAPI pracodawców, wyłącznie respondenci biorący udział we wszystkich falach badania

- Znacząca część pracodawców deklarowała co prawda, że głównym ograniczeniem dla szkolenia pracowników jest kwestia finansowa, ale równocześnie odnotowano duży odsetek pracodawców nie odczuwających żadnych ograniczeń.

Wykres 22. Ograniczenia odczuwane przez pracodawców w zakresie szkolenia pracowników



Źródło: Badania PAPI pracodawców, wyłącznie respondenci biorący udział we wszystkich falach badania

- Pracodawcy wskazywali – jako jedną z podstawowych motywacji do szkolenia pracowników – potrzebę aktualizowania i certyfikowania ich kwalifikacji, gdyż często są to wymagania warunkujące prowadzenie działalności przez firmę/instytucję, w związku z czym szkolenia takie muszą być prowadzone na bieżąco, niezależnie od sytuacji gospodarczej.
- W badaniu III fali stwierdzono wyraźny wzrost odsetka pracodawców deklarujących szkolenie pracowników z uwagi na czynnik wpływający na pozycję konkurencyjną firmy/instytucji, jakim jest chęć podniesienia jakości pracy i lepsze świadczenie usług.
- Nakłady na szkolenia, rozpatrywane jako nakłady inwestycyjne firm/instytucji, prezentowały się w okresie badania stabilnie, mimo deklarowanych w innych obszarach ograniczeń, co można po części tłumaczyć tym, że nie stanowią one zazwyczaj poważnej części nakładów inwestycyjnych podmiotów, ale może być też interpretowane jako chęć zapewnienia podobnego poziomu szkoleń niezależnie od sytuacji gospodarczej.

Zdecydowanie wyższe odsetki pracodawców, deklarujących szkolenie pracowników, wystąpiły w przypadku podmiotów prowadzących działalność niedochodową. Najwięcej takich podmiotów występuje w sekcjach: P – edukacja, Q – pomoc społeczna i opieka zdrowotna oraz O – administracja publiczna i obrona narodowa; zabezpieczenie społeczne. W sekcjach tych odsetki deklarujących szkolenia pracowników mieszczą się w przedziale od 92% (edukacja) do 75% (administracja)⁴⁰. W przypadku nauczycieli oraz pracowników służby zdrowia tak duży odsetek deklaracji szkolenia pracowników wynika z faktu, iż do-

⁴⁰ Na podstawie wyników III fali badania PAPI pracodawców.

skonalenie zawodowe nauczycieli, lekarzy i innych pracowników służby zdrowia wymuszone jest odpowiednimi przepisami prawa, a ponadto jest warunkiem awansu zawodowego. Podmioty obu tych sekcji korzystają z ogólnopolskiego systemu szkolenia kadr i obowiązkowo muszą przeznaczać część swojego budżetu na szkolenia. Zdecydowanie niższe odsetki deklaracji szkolenia pracowników w przypadku podmiotów prowadzących działalność dochodową są jeszcze jedną wskazówką, że koszty mogą stanowić barierę dla podejmowania takich działań. Z badań jakościowych wynika, że w przypadku tego rodzaju podmiotów mamy do czynienia z czterema typami polityk:

- organizacja szkoleń dla pracowników w zakresie wymagań prawa (aktualizacja i certyfikacja kwalifikacji), co dotyczy przede wszystkim firm prowadzących działalność wymagającą takich certyfikatów – np. w szeroko pojętej branży budowlanej, ubezpieczeniach, transporcie itp.;
- organizacja szkoleń w ramach korporacyjnych systemów szkolenia – dotyczy dużych, krajowych i międzynarodowych konglomeratów, posiadających z reguły długoletnie plany szkoleniowe i standaryzujących zwykle pakiet szkoleniowy na poziomie konglomeratu;
- organizacja szkoleń wymuszona szybkim postępem technologicznym w branży, co jest warunkiem utrzymania się firmy na rynku (dotyczy to np. takich branż jak informatyka, lotnictwo, medycyna i produkcja leków) lub wymuszona po prostu wysoką konkurencją w branży i wymaganiami jakościowymi klientów (dotyczy to niektórych usług, np. turystycznych);
- brak jakichkolwiek szkoleń organizowanych przez pracodawcę (dotyczy przede wszystkim firm, które mogą lub ze względu na poziom rentowności muszą realizować strategię ekstensywną, polegającą na ograniczonym rozwoju lub utrzymaniu status quo: w drobnym handlu, usługach i produkcji rzemieślniczej, w dziedzinach produkcji niewymagających nowoczesnych technologii).

Z powyższego wynika, że polityki szkoleniowe pracodawców Podkarpacia kształtowane są przede wszystkim przez przymus rynkowy oraz prawny, a w mniejszym stopniu są traktowane jako narzędzie ekspansji rynkowej. To ostatnie dotyczy przede wszystkim firm największych, krajowych lub międzynarodowych, gdzie regionalne przedstawicielstwa realizują szerszą strategię korporacyjną. Świadczy o tym również brak szerszego występowania szkoleń w pakietach motywacyjnych, z czym koresponduje zresztą brak takich oczekiwań ze strony pracowników. Co więcej, badania jakościowe wszystkich trzech fal wykazały, że pracodawcy często obawiają się, że przeszkoleni pracownicy odejdą do innych firm, w związku z czym nakłady ponoszone na szkolenia ponad wymagane prawem uważać mogą za nieracjonalne. Nastawienie takie może być uzasadnione przede wszystkim w przypadku młodszych pracowników, wykazujących większą skłonność do porzucania pracy i często poszukujących pracy za granicą lub w większych ośrodkach wzrostu w kraju. Można stwierdzić zatem, że w przypadku polityk szkoleniowych pracodawców polityki reaktywne przeważają nad kreatywnymi. W dłuższym okresie może to okazać się

zagrożeniem dla rozwoju gospodarki opartej na wiedzy (GOW) w regionie, a także generalnie obniżać krajową i międzynarodową konkurencyjność regionu.

Czy polityka szkoleniowa pracodawców prowadzi region do GOW? Jak Podkarpacie przygotowuje się do wyzwań GOW?

W badaniu przyjęto założenie, że o stopniu przygotowania pracodawców do wyzwań GOW będą decydować:

- metody zarządzania kadrami;
- zapotrzebowanie pracodawców na kwalifikacje merytoryczne oraz umiejętności społeczne i kluczowe.

Za istotne uznano także środowisko konkurencyjne, w którym funkcjonują pracodawcy, czyli – zgodnie z mikroekonomicznym podejściem Koźmińskiego – liczba firm na regionalnym rynku, które swoją konkurencyjność budują na wykorzystaniu i przetwarzaniu wiedzy. Z analizy kontekstu badania wynika, że głównym wyzwaniem rozwojowym rynku pracy regionu, a zarazem szansą na nadrobienie zapóźnień w stosunku do bardziej rozwiniętych regionów kraju, jest przede wszystkim rozwój branż innowacyjnych i wysokich technologii oraz sektora usług, przede wszystkim turystycznych. Rozwój tych branż wymaga wysokich kwalifikacji pracowników, co oznacza m.in. potrzebę wysokiego odsetka pracowników z wyższym wykształceniem. Wstępna analiza struktury gospodarki województwa podkarpackiego wskazała, że przedsiębiorstw spełniających te kryteria jest stosunkowo niewiele, co pozwoliło na sformułowanie hipotezy: zdecydowana większość pracodawców w województwie podkarpackim nie będzie budowała kapitału przedsiębiorstwa na konkurencyjnych kompetencjach zasobów pracy, tj. związanych z pozyskiwaniem oraz przetwarzaniem wiedzy i informacji. Polityki szkoleniowe firm/institucji, które mogłyby sprzyjać zmianie tej sytuacji, powinny być politykami kreatywnymi, czyli zapewniać pewien naddatek wiedzy w stosunku do bieżących potrzeb pracodawców. Jak wskazano wyżej, tego typu polityki są stosowane w stosunkowo niewielkiej części firm, przede wszystkim w takich, które są częścią krajowych lub międzynarodowych konglomeratów. Inną drogą, która może prowadzić do uzyskania owego naddatku wiedzy, jest współpraca firm z wyższymi uczelniami, w tym tworzenie klastrów oraz aktywna rola instytucji otoczenia biznesu (izby gospodarcze, stowarzyszenia, organizacje wspierające rozwój przedsiębiorczości itp.). Wciąganie mniejszych i średnich firm w obszar działania takich instytucji, oddawanie im do dyspozycji tworzonego przez nie potencjału szkoleniowego (w tym, co nie najmniej istotne, potencjału korzystania ze środków unijnych) powinno sprzyjać wytworzeniu na poziomie regionalnym sytuacji, w której niedostatki jednostkowych polityk szkoleniowych firm są uzupełniane poprzez dobrą pracę struktur otoczenia biznesu.

W ramach trzeciej fali badania stwierdzono, że współpraca z ośrodkami badawczo-rozwojowymi obejmuje 7% badanych podmiotów, a w przypadku IOB 6%, co oznaczało nie-

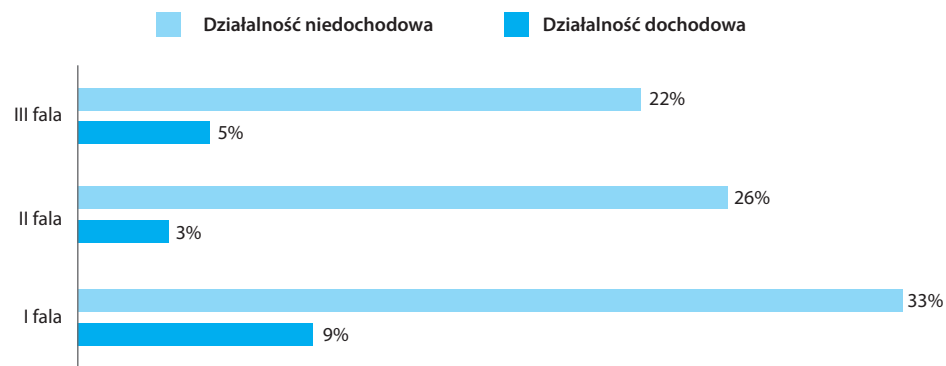
znaczny wzrost w stosunku do wyników fal poprzednich. Dominowały trzy formy współpracy: korzystanie z usług doradczych, realizacja wspólnych projektów/ działań, wymiana informacji. Jeśli chodzi o współpracę w ramach struktur klastrowych, w latach 2009-2011 wśród przedsiębiorstw współpracujących w zakresie działalności innowacyjnej region zajmował 6. miejsce (13,8%) dla przedsiębiorstw przemysłowych oraz 12. miejsce (3%) dla przedsiębiorstw z sektora usług. Do aktywnych klastrów, w których występowała współpraca z ośrodkami badawczo-rozwojowymi, można zaliczyć jedynie kilka spośród 26 funkcjonujących lub projektowanych struktur tego typu, przede wszystkim z branży: lotniczej (Stowarzyszenie Grupy Przedsiębiorstw Przemysłu Lotniczego DOLINA LOTNICZA), odlewniczej, informatycznej, przetwórstwa tworzyw sztucznych. Klastry skupiające podmioty z branż usługowych (przede wszystkim turystyki) nie wykazują się znaczącymi możliwościami tworzenia dodatkowego potencjału szkoleniowego dla swoich członków. Generalnie należy uznać, że wsparcie jednostkowych polityk szkoleniowych firm/institucji dotyczy w regionie stosunkowo ograniczonej grupy firm, skupionych w kilku wymienionych wyżej branżach przemysłowych, związanych z zastosowaniem nowoczesnych technologii. Potencjał ten jest wykorzystywany przez firmy o kluczowym znaczeniu dla gospodarki regionu, sceptycznie należy jednak oceniać możliwość jego wykorzystania w przypadku pozostałych firm/institucji. Szczególnie niepokojąco – z perspektywy rozwoju GOW – przedstawia się to w przypadku branży turystycznej, gdyż region, zwłaszcza w części południowej, ma duże możliwości rozwoju funkcji turystycznej i generowania w tym obszarze miejsc pracy.

Działalność klastrów, przede wszystkim Doliny Lotniczej, stwarza dobrą perspektywę do wzmocnienia konkurencyjności regionu pod względem wyzwań GOW. Trzeba jednak zwrócić uwagę na fakt, że działalność ta skupia się głównie w Rzeszowie oraz w kilku innych miastach (Mielec, Sędziszów Małopolski, Krosno, Tarnobrzeg), w których istnieje zaplecze produkcyjne przemysłu lotniczego, informatycznego i hutnictwa. Generalnie szansa na rozwój gospodarki opartej na wiedzy występuje tylko w tych ośrodkach województwa, w których można znaleźć bazę rozwoju nowoczesnych technologii. Najlepsze perspektywy budowania GOW mają centralne i częściowo północne obszary województwa oraz Krosno. Część południowa, którą cechują najlepsze podstawy do rozwoju funkcji turystycznej, nie ma obecnie odpowiednich struktur, by rozwijać nowoczesną turystykę, opartą na zasadach GOW. Bieszczadzki Transgraniczny Klaster Turystyczny jest stowarzyszeniem firm i instytucji branży turystycznej oraz samorządów, brakuje mu natomiast zaplecza naukowo-badawczego i edukacyjnego. Uczelnie i szkoły ponadgimnazjalne tej części regionu są tylko w ograniczonym stopniu zainteresowane kształceniem absolwentów na kierunkach związanych z turystyką, natomiast brak zapotrzebowania na kadry wynikający z niedostatecznego rozwoju produktów powoduje, że młodzież nie poszukuje takich kierunków kształcenia. Poziom rozwoju produktów turystycznych przekłada się również na możliwości zarobku co powoduje, że osoby o wyższych kwalifikacjach lub o większych ambicjach edukacyjnych szukają pracy i możliwości kształcenia raczej w Rzeszowie lub Krakowie, a nawet za granicą, nie zaś w południowej części województwa. W tej sytuacji turystyka, która mogłaby być jednym z ważniejszych w regionie obszarów rozwoju GOW, pozostaje na stosunkowo niskim poziomie rozwoju.

Generalnie rozwojowi GOW nie sprzyja ekstensywny charakter gospodarki znacznych obszarów województwa. Podkarpacie cechuje najniższe w kraju nasycenie podmiotami gospodarczymi z systemu REGON na 10 tys. mieszkańców, choć porównywalne z poziomem tego wskaźnika dla innych województw ze wschodniej części kraju – województwa lubelskiego i podlaskiego. W strukturze podmiotów gospodarczych przeważają małe przedsiębiorstwa rodzinne o niskim poziomie sprzedaży oraz niewielkiej konkurencyjności i innowacyjności. Większość takich firm funkcjonuje przede wszystkim na rynkach lokalnych, ewentualnie na rynku nieco szerszym, rzadko jednak wykraczającym poza najbliższe otoczenie. Gospodarka regionu, za wyjątkiem kilku wspomnianych wyżej branż, jest gospodarką słabo zintegrowaną z gospodarką ogólnokrajową i globalną. Pozwala to większości pracodawców ignorować obecnie wyzwania GOW. Rozwój gospodarczy regionu będzie jednak w sposób naturalny sprzyjał otwieraniu się regionu nie tylko na możliwości, jakie tworzy konkurencja na poziomie krajowym czy globalnym, ale i na związane z takim otwarciem zagrożenia konkurencyjne. Zmiany w politykach szkoleniowych firm/institucji powinny zatem nie tylko uwzględniać obecny, relatywnie niski poziom rozwoju gospodarki regionu i niski poziom jej integracji z szerszymi strukturami gospodarczymi, ale także brać pod uwagę dość wysokie tempo rozwoju regionu.

Innym aspektem, na który należy zwrócić uwagę w kontekście związków polityk szkoleniowych firm/institucji z ich przygotowaniem do wyzwań GOW, są preferencje pracodawców i pracowników co do rodzajów szkoleń. Jak wskazano wyżej, szkolenia mają przede wszystkim za cel aktualizację i certyfikację kwalifikacji. Równocześnie szkolenia merytoryczne cieszą się zdecydowanie większym zainteresowaniem zarówno pracodawców, jak i pracowników. Rozwijanie kompetencji kluczowych i psychospołecznych, mających duże, jeśli nie najważniejsze znaczenie dla przygotowania rynku pracy do wyzwań GOW, cieszy się dużo mniejszym zainteresowaniem.

Wykres 23. Pracodawcy deklarujący, że ich pracownicy uczestniczyli w szkoleniach z zakresu umiejętności psychospołecznych



Źródło: Badania PAPI pracodawców, wyłącznie respondenci biorący udział we wszystkich falach badania

Wynika z tego, że przygotowanie rynku pracy Podkarpacia do wyzwań GOW wymaga zmiany nastawienia tak pracodawców, jak i pracowników co do kierunków szkolenia. Nie można mieć poważniejszych zastrzeżeń co do polityk szkoleniowych firm/institucji w zakresie przygotowania merytorycznego, choć i w tym przypadku konieczne wydaje się przeorientowanie ich z podejścia reaktywnego na kreatywne. Konieczne jest jednak zwiększenie nacisku na kształtowanie kompetencji kluczowych i psychospołecznych. Świadomość tej potrzeby powinna być budowana u potencjalnych pracobiorców na jak najwcześniejszym etapie, co oznacza konieczność współpracy nie tylko firm/institucji i IOB, ale i włączenie w te działania sektora edukacji. W przypadku pracodawców zmiana nastawienia może okazać się trudniejsza z uwagi na brak kanału wczesnego oddziaływania, jakim jest szkoła. Tym większa jest w tym zakresie rola IOB jako tej grupy podmiotów, które mogą zarówno służyć pracodawcom informacją w tym zakresie, kształtować ich postawy, jak i dysponować ofertą szkoleniową, z której ci będą mogli korzystać.

Podsumowanie

Największym wyzwaniem dla pracodawców Podkarpacia w zakresie polityki szkoleniowej jest zmiana jej z reaktywnej na kreatywną, uwzględniającą nie tylko bieżące potrzeby, ale i potrzeby oraz zagrożenia konkurencyjne, które mogą wystąpić w przyszłości. Politykę taką prowadzą obecnie największe podmioty oraz te, które zrzeszone są w strukturach klastrowych lub aktywnie korzystają z usług IOB. Podmiotów takich jest jednak zdecydowanie mniejszość i skupiają się w kilku kluczowych dla województwa branżach produkcyjnych, związanych ze stosowaniem wysokich technologii. Brak takiego potencjału w usługach, przede wszystkim w turystyce.

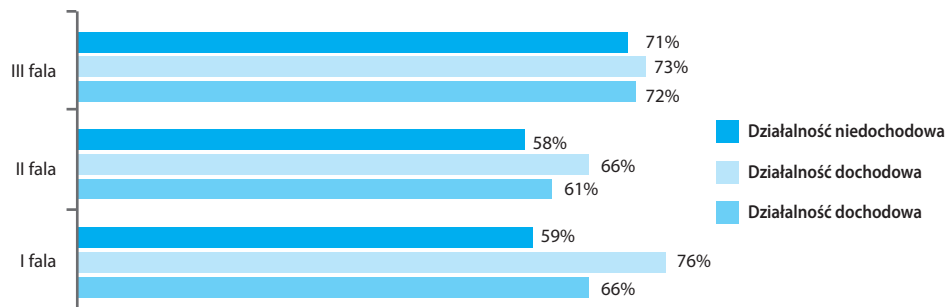
Konieczne jest pobudzenie popytu w regionie na szkolenia z zakresu kompetencji kluczowych i psychospołecznych. W chwili obecnej ani pracodawcy, ani pracownicy nie odczuwają w większości takiej potrzeby, ale w miarę otwierania się gospodarki regionu na konkurencję krajową czy przede wszystkim globalną – potrzeba taka się ujawni, a opóźnienia w tym zakresie będą szkodliwe dla pozycji konkurencyjnej regionu. Z uwagi na brak świadomości pracodawców i pracobiorców w tym zakresie, konieczna jest z jednej strony akcja informacyjna IOB, a z drugiej większy nacisk na kształtowanie takich kompetencji na poziomie edukacji ponadgimnazjalnej.

6.3. Oczekiwania pracodawców wobec publicznych służb zatrudnienia i współpraca z nimi

We wszystkich falach badania pracodawców pytano, z jakimi instytucjami rynku pracy oraz placówkami szkolnymi współpracują. Do wyboru mieli: powiatowe urzędy pracy, instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia i pośrednictwa pracy, szkoły (ponadgimnazjalne, policealne), uczelnie wyższe, placówka dokształcania i doskonalenia zawodowego, ZDZ, centrum kształcenie ustawicznego/ praktycznego. We wszystkich trzech falach ba-

dania pracodawcy wskazywali, iż spośród wszystkich instytucji rynku pracy najczęściej współpracują z powiatowymi urzędami pracy. Odsetek takich pracodawców waha się od 60 do 70%.

Wykres 24. Odsetek pracodawców, którzy współpracowali z powiatowym urzędem pracy



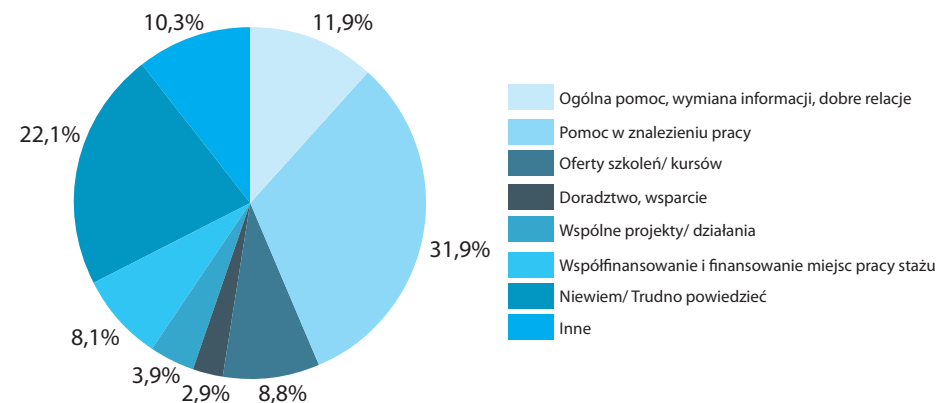
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania PAPI

Skala współpracy z innymi wymienionymi wyżej instytucjami była niższa. Odsetki współpracujących z instytucjami szkoleniowymi w poszczególnych falach badania wynosił 58%, 31% i 39%, z uczelnią wyższą 20%, 11% i 17%, ze szkołą ponadgimnazjalną 15%, 9% i 14%, a z agencjami zatrudnienia i pośrednictwa pracy – 10%, 7% i 6%. Z tego powodu uznano, że warto poświęcić więcej uwagi temu, czego pracodawcy oczekują od instytucji, z którą mają okazję współpracować najczęściej.

Jakiego wsparcia od publicznych służb zatrudnienia oczekują pracodawcy?

W każdej fali badania pracodawcom zadawano pytanie dotyczące oczekiwań wobec współpracy z instytucjami rynku pracy. Było to tzw. pytanie otwarte, czyli mogli udzielić na nie odpowiedzi własnymi słowami. Uzyskano 1324 odpowiedzi, które pogrupowano w 7 kategorii. Wyniki prezentuje wykres 25. Ponieważ w kolejnych falach badania to powiatowe urzędy pracy były wskazywane przez największy odsetek pracodawców jako instytucje, z których usług korzystają najczęściej, przy interpretacji przyjęto założenie, iż zgłaszane postulaty w największym stopniu odnoszą się do PUP.

Wykres 25. Odpowiedzi pracodawców na pytanie o oczekiwania wobec instytucji rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania PAPI; N=1324.

Widać wyraźnie, iż najwięcej pracodawców (32%) oczekuje pomocy w znalezieniu pracownika bądź stażysty. Ponad 1/5 niczego nie oczekuje lub nie wie, czego oczekiwać. Te wyniki są zbieżne z odpowiedziami pracodawców na pytania ankietowe. Jednak w analizie pytań otwartych nie odsetki odpowiedzi są najważniejsze. Dlatego poszczególne kategorie zostaną omówione ze zwróceniem uwagi na typowe odpowiedzi badanych.

- Kategoria „Ogólna pomoc, wymiana informacji, dobre relacje”. Odpowiedzi, które zakwalifikowano do tej kategorii w większości przypadków można uznać za wyrażenie myśli „chcę być na bieżąco z ofertą PUP”. Oznacza to potrzebę bycia informowanym o działaniach podejmowanych przez PUP, ofertach kandydatów do stażu i pracy, możliwościach przyjęcia osób na staż lub praktykę. „Bycie na bieżąco” to także możliwość korzystania z baz danych PUP – najlepiej online, w dowolnym miejscu i czasie. Ze swojej strony pracodawcy oferują informacje dotyczące ich potrzeb zatrudnieniowych, doświadczeń z osobami przygotowywanymi do pracy lub stażu przez PUP.
- Kategoria „Pomoc w znalezieniu pracownika/stażysty”. W tym przypadku większość odpowiedzi można opisać jako wyrażenie myśli „wiem kogo potrzebuję i oczekuję, że taką osobę mi znajdziecie”. Dotyczy to zarówno pracowników, jak i stażystów. Wielu badanych podkreślało, iż oczekują obsługi szybkiej i skutecznej. W pojedynczych przypadkach zwracano uwagę nie tylko na oczekiwane odpowiednie kwalifikacje kandydatów, ale również oczekiwano, że PUP zmotywuje kandydata i popracuje nad jego zaangażowaniem, lojalnością itp.
- Kategoria „Oferta szkoleń/kursów” obejmuje potrzebę szerokiej oferty szkoleń dla kandydatów do pracy/stażu. Respondenci wskazywali na szkolenia specjalistyczne, w szczególności dające uprawnienia zawodowe. Oferta taka jest potrzebna, aby odpowiednio przygotować osobę, na którą zgłasza zapotrzebowanie pracodawca. Wśród

odpowiedzi znalazły się także sugestie, że oferta szkoleń powinna być adresowana także do osób pracujących. Ważne, aby były one tanie lub bezpłatne – dostępne dla pracodawców. Do tej kategorii włączone zostały także odpowiedzi dotyczące potrzeby informowania pracodawców o ofercie szkoleniowej, która (np. ze względu na branżę), mogłaby być dla nich interesująca.

- Kategoria „Doradztwo, wsparcie”. Odpowiedzi, które zostały zaklasyfikowane do tej kategorii miały charakter ogólny – właśnie typu: doradztwo, wsparcie merytoryczne, wszelka pomoc. Trudno zatem określić dokładniej, jakiej pomocy oczekują respondenci od PUP. Być może – co sugeruje jedna z odpowiedzi – „urząd pracy powinien doradzać w kwestiach doboru pracowników”.
- Kategoria „Wspólne projekty/ działania”. Cechą charakterystyczną odpowiedzi, które włączono do tej kategorii jest nastawienie na działania wspólne z PUP. Choć w ogóle odpowiedzi jest ich niewiele (4%), to jednak jest to grupa pracodawców, którzy chcą aktywnie uczestniczyć w działaniach na rynku pracy.
- Kategoria „Współfinansowanie i finansowanie miejsc pracy/ stażu”. Pracodawcy, których odpowiedzi wpisują się w tą kategorię oczekują, że PUP będzie finansował/współfinansował tworzenie miejsc pracy lub stażu. Pojawiały się odpowiedzi wskazujące, że istnieje grupa pracodawców oczekujących, iż PUP da im stażystę zawsze, kiedy pracodawca tego potrzebuje np. „załatwianie stażystów dla urzędu”, „zapewnienie dużej liczby stażystów”. Stażysta jest tu traktowany jako synonim bezpłatnej, w miarę łatwo dostępnej siły roboczej (więcej o tym zjawisku napisano w raporcie z III fali badania). Dlatego niektórzy pracodawcy postulowali, aby na staże przeznaczyć więcej środków niż dotychczas. Na podstawie na przykład takich wypowiedzi „przyjęcie stażystów bez ograniczania pracodawców obowiązkiem zatrudniania na umowę o pracę po ukończeniu stażu” można przypuszczać, że nie wynikało to z troski o bezrobotnych...
- Kategoria „Inne”. Jest to najszersza kategoria, do której zaliczono odpowiedzi nie mieszczące się we wcześniejszych kategoriach. Część z nich znalazła się w tej kategorii, ponieważ badawcze nie potrafili odnaleźć sensu odpowiedzi. Nie były to jednocześnie odpowiedzi typu „nie wiem” czy „nie mam zadania”. Drugą grupę stanowią odpowiedzi wyrażające, iż respondenci nie mają żadnych oczekiwań wobec instytucji rynku pracy lub wręcz ich doświadczenia są negatywne np. „z urzędami pracy są same kłopoty”. Trzecią grupę stanowiły wreszcie konkretne pomysły, często wykraczające poza zadania dotychczas realizowane przez PUP. Były to:
 - badania rynku pracy, szczególnie o charakterze prognostycznym (np. „badanie potrzeb rynku pracy – na jakie zawody jest zapotrzebowanie”) oraz analizowanie sytuacji na rynku pracy (np. „systematyczna informacja o stanie zatrudnienia w powiecie – jakie grupy zawodowe są preferowane”);
 - działalność edukacyjna skierowana do dzieci i młodzieży: „[działania powinny polegać] na większych (częstszych) kontaktach z młodzieżą w celu informowania o zapotrzebowaniu rynku pracy (jakie kierunki są przyszłościowe)”, „uczenie dzieci, jaki zawód w przyszłości da im pracę”, „[działania powinny polegać] na tłumaczeniu dzieciom, że na etapie szkolnym wiedza niezbędna do pracy jest potrzebna. Powin-

ny być wykłady dla dzieci, jaki zawód z czym się wiąże i co do jego osiągnięcia oprócz pasji jest potrzebne.”;

- finansowe wsparcie udzielane lokalnym pracodawcom w razie kłopotów: „pomoc finansowa firmie, żeby nie zwalniała pracowników w kryzysie”, „pomoc w np. chwilowym utrzymaniu firmy, żeby nie zbankrutowała”;
- aktywniejsze wyjście naprzeciw potrzebom pracodawców np. „pracownik urzędu pracy powinien przyjechać do firmy i zapytać, czego potrzebuje przedsiębiorca”, „systematyczne internetowe przesyłanie informacji o trendach”.

Na podstawie powyższych odpowiedzi można nakreślić wizję powiatowego urzędu pracy jako instytucji mającej dużo szerszą rolę niż dotychczas. W tej wizji PUP to instytucja bardzo mocno osadzona lokalnie, znająca rynek pracy – bo robi badania tego rynku i poprzez kontakty z pracodawcami poznaje ich potrzeby. Dzięki temu może prognozować zapotrzebowanie na pracowników i dzielić się tą wiedzą ze szkołami, które przygotowują absolwentów zgodnie z tymi prognozami. Prowadzi także działania edukacyjne wśród dzieci i młodzieży oraz doradztwo zawodowe dla nich. Regularnie kontaktuje się z pracodawcami poznając ich oczekiwania, problemy, pomysły itp. Pozyskuje informacje zwrotne na temat zatrudnionych kandydatów. Przekazuje je placówkom edukacyjnym oraz wykorzystuje do doskonalenia własnych działań. Gdy pracodawca zgłosi (w prosty dla niego sposób np. elektronicznie) chęć zatrudnienia pracownika, służy gotowymi bazami danych, w których szybko znajduje odpowiedniego kandydata. Jeśli osoba ta potrzebuje dodatkowego szkolenia, odbywa się ono pod potrzeby konkretnego pracodawcy, np. w jego zakładzie pracy czy na jego maszynach. W rezultacie szkolenie jest praktyczne i dopasowane do wymagań. Regularnie także przesyła pracodawcom sprofilowane pod ich potrzeby (czyli np. uwzględniające branżę oraz inne ważne elementy zidentyfikowane podczas indywidualnych spotkań) newslettery zawierające nowości z rynku pracy, oferty kandydatów, informacje o organizowanych przez siebie wydarzeniach (np. giełdach pracy). Ponieważ PUP utrzymuje bieżący kontakt z pracodawcą, to w razie potrzeby może mu służyć pomocą w zaadaptowaniu się do zmian np. doradztwem w zakresie zarządzania ludźmi, preferencyjnymi kredytami czy pożyczkami. Jeśli danego problemu pracodawcy nie może rozwiązać samodzielnie, to wie, do kogo może go skierować.

W nakreślonej powyżej wizji tej PUP jest łącznikiem pomiędzy stroną podażową a popytową rynku pracy. Wpisuje się to w odpowiedzi respondentów, którzy oczekują od niego „rozeznania na rynku pracy i właściwego działania” i „rozpoznania potrzeb pracodawcy”. W rezultacie zadaniem PUP jest „rozwój rynku lokalnego”. Inne odpowiedzi wskazują, że działania muszą być podejmowane szybko – analogicznie do zachodzących zmian: „szybkie reagowanie na zmiany i potrzeby na rynku pracy”, „szybkie reagowanie na zmiany zachodzące w firmach”.

Podsumowanie

Powyższa koncepcja działania urzędu pracy jest szeroka – wykracza poza obecne zadania i prawdopodobnie w wielu przypadkach nie będzie możliwa do realizacji. Można ją potraktować jako inspirację dla tych dyrektorów PUP, którzy rolę zarządzanej przez siebie instytucji widzą szerzej niż tylko jako „pośredniak”. Jednakże nie można zignorować faktu, iż powiatowe urzędy pracy są tymi instytucjami rynku pracy, z którymi pracodawcy współpracowali najczęściej. Dlatego warto wykorzystać je np. jako kanał, poprzez który informacje (pochodzące nie tylko z PUP, ale także z innych instytucji rynku pracy czy samorządów) trafiają do pracodawców. Może to być skuteczny sposób dotarcia do pracodawców z informacjami o funduszach dostępnych dla nich w ramach programów operacyjnych na lata 2014-2020.

6.4. Potencjał pracowników Podkarpacia

Wprowadzenie

Na podstawie trzech fal badania można pokusić się o sformułowanie następującej charakterystyki pracowników województwa podkarpackiego: raczej zadowoleni ze swoich kompetencji (za wyjątkiem znajomości języków obcych), niezbyt skłonni do zmiany miejsca pracy, zawodu, a szczególnie miejsca zamieszkania. Ten stosunkowo wysoki poziom satysfakcji połączony z ograniczoną mobilnością skłania do zastanowienia w kontekście niskiego poziomu prac i ewidentnej przewagi pracodawców na rynku. W tej części raportu staramy się wskazać na kilka prawdopodobnych przyczyn tego stanu rzeczy.

Analizujemy także kompetencje podkarpackich pracowników na tle danych oólnokrajowych (Bilans Kapitału Ludzkiego) oraz w stosunku do oczekiwań pracodawców wyrażonych w badaniu „Pracodawcy Podkarpacia”.

Ostanią część rozdziału poświęcono analizie, czy pracodawcy będą zatrudniać więcej absolwentów. Jest to bowiem kwestią istotną z punktu widzenia prowadzenia polityki w zakresie poszczególnych poziomów szkolnictwa, jak również indywidualnych wyborów młodych ludzi. Zatrudnialność jest filarem europejskich reform szkolnictwa wyższego. Prowadzone w Polsce zmiany w zakresie polityki edukacyjnej, a zwłaszcza reforma procesu kształcenia w związku z nowelizacją ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z 2011 r. również mają na celu dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy. W kontekście spowolnienia gospodarczego wystąpiły obawy co do tego, czy dzisiejsi absolwenci odnajdą się na rynku pracy; w szczególności powstał „szum medialny” odnośnie bezrobocia wśród absolwentów polskich uczelni.

Czy podkarpacki pracownicy są mobilni?

We wszystkich trzech falach badania regionalny rynek pracy prezentował się jako „rynek pracodawcy”, co oznaczało, że dla większości pracodawców ani mobilność przestrzenna, ani zawodowa pracowników nie była czynnikiem istotnym dla dostępności niezbędnych kadr. Wyniki przeprowadzonego w ramach I, II i III fali badania pokazały, że w firmy i instytucje na Podkarpaciu najczęściej nie mają trudności ze znalezieniem pracowników. Trudności deklarowano sporadycznie w przypadku poszukiwania pracowników wyższego szczebla lub o wyższych lub specyficznych kwalifikacjach. Pracownicy spoza województwa zatrudniani są tylko w wyjątkowych sytuacjach, na co bez wątplenia ma wpływ niski poziom wynagrodzeń – najniższy w kraju. W przypadku pracowników zagranicznych należy rozróżnić dwie kategorie: imigrantów i pracowników sezonowych zza wschodniej granicy (głównie z Ukrainy), wykonujących z reguły najprostsze prace, najczęściej „na czarno” oraz pracowników z krajów rozwiniętych, przede wszystkim z UE, których zatrudnia się w podobnych przypadkach, jak pracowników krajowych spoza województwa.

Takie czynniki, jak niski poziom wynagrodzeń i wysoki poziom bezrobocia powinny sprzyjać skłonności mieszkańców Podkarpacia do poszukiwania pracy poza województwem lub za granicą. Z drugiej strony, warunki rynku pracodawcy mogą decydować o tym, że osoby zatrudnione będą mniej skłonne do podejmowania ryzyka poszukiwania nowej pracy. Możemy więc mieć w tym przypadku do czynienia z neutralizacją wpływu warunków rynku pracodawcy na mobilność pracowników, a o ich zachowaniu mogą decydować inne czynniki, takie jak:

- lokalne koszty życia: ceny podstawowych artykułów żywnościowych, mieszkania, odzieży, paliwa itp.
- posiadana własność – w przypadku, gdy stosunkowo duży odsetek mieszkańców regionu stanowią właściciele nieruchomości, mobilność przestrzenna (ale nie zawodowa) może być mniejsza;
- płynność rynku i ceny nieruchomości – zmiana miejsca zamieszkania może wiązać się z trudnościami ze zbyciem dotychczasowego mieszkania, co w sposób istotny ogranicza mobilność przestrzenną mieszkańców województwa;
- poziom i charakter kwalifikacji mieszkańców regionu – duży odsetek ludności o kwalifikacjach niedających przewagi na globalnym rynku, a zarazem (co jest już warunkiem niekoniecznym) ewentualnie pożądanym na rynkach lokalnych czy rynku regionalnym będzie ograniczał migrację zawodową poza województwo;
- kombinacja czynników demograficznych i warunków rynku pracodawcy – w przypadku wysokiego przyrostu naturalnego mobilność mieszkańców regionu może pozostawać bez wpływu na podaż pracy na rynku mimo sporej emigracji zewnętrznej; z kolei niski przyrost naturalny może być czynnikiem lokalnej depopulacji, pogarszającej warunki prowadzenia działalności gospodarczej, czyli w konsekwencji do wzrostu bezrobocia, co na zasadzie negatywnego sprzężenia zwrotnego może prowadzić do przyspieszenia migracji;

- kombinacja czynników społeczno-kulturowych: rozbudowana sieć więzi rodzinnych sprzyjać będzie mniejszej mobilności; podobnie jak silne, lokalne więzi społeczne i wyrazista tożsamość lokalna. W społecznościach konserwatywnych osiadłość może być ponadto synonimem życia godziwego.

Z badania PAPI przeprowadzonego wśród pracowników wynika, że wykazują oni stosunkowo niewielką skłonność do zmiany pracy, a tym bardziej wtedy, gdy wiązałoby się to ze zmianą (czasową lub stałą) miejsca zamieszkania. Dla 74% kobiet i 67% mężczyzn⁴¹ wykonywany jest zawodem wyuczonym w szkole. Równocześnie zdecydowana większość respondentów jest zadowolona ze swojego poziomu wykształcenia (60% odpowiedni: zadowolony/a i 35%: raczej zadowolony/a), wykonywanego zawodu (odpowiednio 63% i 34%) i posiadanego doświadczenia zawodowego (odpowiednio 64% i 34%). Większość (63% kobiet i 52% mężczyzn) zdecydowanie deklaruje, że nigdy nie podjęłaby się pracy poza terenem województwa podkarpackiego. Za ledwie 0,9% respondentów planuje podjęcie pracy za granicą w ciągu najbliższych 6 miesięcy, a 1,8% ma taki plan co do podjęcia pracy w innym województwie. Na tle dostępnych danych ogólnokrajowych (których jednak – z uwagi na inną metodologię – nie możemy traktować jako w pełni porównywalnych) pracownicy z województwa podkarpackiego jawią się jako stosunkowo mało mobilni pod względem gotowości do zmiany pracy, tym bardziej w przypadku, gdyby wiązało się to ze zmianą miejsca zamieszkania. Według badania CBOS „Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków” co szósty pracujący (16%) deklaruje, że zamierza zmienić zatrudnienie, w tym co szesnasty (6%) chce to zrobić jak najszybciej. Ponad jedną piątą zatrudnionych (22%) raczej nie zamierza szukać nowej pracy, a prawie trzykrotnie większa grupa (60%) w ogóle nie rozważa takiej ewentualności. Równocześnie aż połowa pracujących (51%) skłonna byłaby zmienić obecne zatrudnienie, w tym co piąty (21%) nie miałby w tym względzie żadnych wahań w przypadku otrzymania oferty lepiej płatnej pracy, niezgodnej z posiadanymi kwalifikacjami. Dwóch na pięciu aktywnych zawodowo respondentów (41%) nie zrezygnowałoby wobec takiej propozycji z obecnego zatrudnienia, przy czym jednak tylko mniej więcej co siódmy (15%) jest o tym w pełni przekonany. Co trzeci respondent w celu zdobycia pracy lub zmiany obecnej na lepszą skłonny byłby wyjechać za granicę (32%) lub przeprowadzić się do innej miejscowości (31%). Zgodnie z wynikami badania CBOS skłonność do zmiany pracy połączona z wyjazdem jest odwrotnie proporcjonalna do wieku i jest najwyższa w grupie 18-24 lata, co koresponduje z wynikami badania PAPI pracowników Podkarpacia i wynikami badań jakościowych. Większość pracodawców, z którymi robiono wywiady pogłębione w ramach studiów przypadku, wskazywała gotowość porzucenia pracy z dnia na dzień jako cechę negatywną najmłodszych pracowników. Takie porzucanie pracy wiązać się miało często z podejmowaniem pracy za granicą, często sezonowej i bez żadnych gwarancji znalezienia następnej. W związku z tym pracodawcy w regionie najbardziej cenią (i są skłonni zatrudniać) osoby powyżej 30 roku życia, posiadające rodzinę.

⁴¹ Dane na podstawie wyników III fali badania. Dotyczy to również następujących przytaczanych danych.

Wskazanie najbardziej prawdopodobnych czynników wpływających na mniejszą mobilność pracowników Podkarpacia może być trudne. Ceny rynku nieruchomości mogą mieć na to pewien wpływ, gdyż przeciętna cena m² mieszkania w Rzeszowie jest prawie dwa razy niższa niż w Warszawie⁴² i ponad 1,5 raza niższa niż w Krakowie. Z faktu, iż województwo podkarpackie tylko w części południowej objęte było powojennymi migracjami ludności i większość rodzin zamieszkuje jego obszar od pokoleń – można wnioskować, że odsetek posiadaczy stosunkowo niewielkich nieruchomości lub ich części będzie większy niż w całym kraju. Wpływu tych czynników nie można jednak szacować jako szczególnie istotnych, jeżeli przyjrzeć się migracjom z województw o porównywalnych warunkach. Ze względu na wysokie wskaźniki przyrostu naturalnego, rozdrobnioną strukturę agrarną oraz niewielki rozwój przemysłu, Podkarpacie już od ponad 100 lat charakteryzuje się wysoką emigracją mieszkańców – zarówno zagraniczną, jak i krajową. Średnioroczne saldo migracji w województwie w okresie 2006–2010 kształtowało się na poziomie -1‰ (co oznacza odpływ jednej osoby na 1000 mieszkańców w ciągu roku). Wartość ta była jednak ponad dwukrotnie niższa niż w porównywalnym pod względem czynników rozwoju gospodarczego województwie lubelskim (-2,2‰); jest też niższa niż w województwie podlaskim. Można zatem przyjąć, że stosunkowo najbardziej prawdopodobną grupą czynników, jakie decydują o niższej mobilności mieszkańców Podkarpacia, będzie grupa czynników społeczno-kulturowych. W dłuższym okresie, w miarę oddziaływania czynników globalizacyjnych (zwłaszcza w przypadku utrzymywania się presji negatywnych tendencji gospodarczych) można oczekiwać, że skłonność do zmiany pracy, w tym związanej ze zmianą miejsca zamieszkania, będzie wzrastać. Może to oznaczać dwa kierunki ruchu ludności:

- z powiatów mniej rozwiniętych gospodarczo do powiatów oferujących lepsze warunki życia i pracy (przede wszystkim do stolicy województwa i powiatu rzeszowskiego);
- poza województwo i poza granicę kraju.

Zgodnie z obserwacjami poczynionymi w ramach badań jakościowych oraz zgodnie z wynikami badań ilościowych – dotyczyć to będzie zapewne w największym stopniu młodszych mieszkańców regionu. Czynnikiem, który może zahamować tę tendencję, będzie szybszy niż przeciętny rozwój gospodarczy regionu.

Podsumowanie

Ograniczona mobilność pracowników Podkarpacia nie wynika raczej ze specyfiki regionalnego rynku pracy ani też nie jest w znaczącym stopniu uwarunkowana ekonomicznie. W porównywalnych pod względem wskaźników ekonomicznych i wskaźników rynku pracy województwach tzw. „ściany wschodniej” odnotowujemy większą mobilność przestrzenną pracowników, a także większą mobilność zawodową. Skłania to do wniosku, że za poziom mobilności pracowników regionu odpowiadają przede wszystkim czynniki społeczno-kulturowe.

⁴² Na podstawie zestawienia cen mieszkań w 200 miastach Polski, przygotowanego przez portal Domy.pl w 2013 r.

Jak oceniane są kompetencje pracowników Podkarpacia?

Starając się odpowiedzieć na pytanie dotyczące porównania pracowników z całej Polski i pracowników Podkarpacia staraliśmy się sięgnąć do badań Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL). Co prawda stanęliśmy przed znaczącymi trudnościami metodologicznymi, ponieważ w badaniach „Pracodawcy Podkarpacia” i BKL stosowane były nieco różniące się między sobą kategorie zawodowe, inny był sposób badania (sposób zadawania pytań), a także nieco inne cechy badano, niemniej jednak można pokusić się o kilka porównań, a raczej uzupełniających się analiz. Za punkt wyjścia przyjęliśmy braki kompetencyjne pracowników określone na podstawie badania BKL. Posłużyły one jako punkt odniesienia do oceny oczekiwań wobec określonych grup pracowników Podkarpacia.

W przypadku kierowników, oczekiwania pracodawców koncentrują się głównie na wiedzy praktycznej i doświadczeniu zawodowym, które w badaniu BKL wskazywane są jako te, w obszarze których mamy do czynienia z największymi brakami kompetencyjnymi. Co ciekawe, że jedynie kilkanaście procent badanych pracodawców (jak wskazują badania pracowników Podkarpacia) oczekuje od tej grupy umiejętności pracy w grupie i umiejętności organizowania pracy.

W przypadku specjalistów oczekiwania pracodawców – poza wiedzą i doświadczeniem zawodowym – nakierowane są na odpowiednie wykształcenie, kreatywności i samodzielność. BKL potwierdza to częściowo wskazując na braki w samoorganizacji i kwalifikacjach. Warto też zwrócić uwagę na znaczny odsetek wskazań dotyczących braku kompetencji komputerowych, czyli tych, które dla tej grupy mogą być szczególnie przydatne.

Od pracowników biurowych najbardziej oczekuje się także wiedzy i doświadczenia, ale poza tym: znajomości obsługi komputera oraz maszyn i programów specjalistycznych, samodzielności i wiedzy teoretycznej. BKL wskazuje na braki w obszarach kompetencji samoorganizacyjnych i interpersonalnych. Co ciekawe, znaczenie tych kompetencji dla tego zawodu może być stosunkowo niewielkie, ponieważ w badaniu pracodawcy Podkarpacia uzyskały one nieznaczną liczbę wskazań.

W przypadku pracowników wykwalifikowanych kluczowe braki – zdaniem badanych w ramach BKL – dotyczą kompetencji zawodowych. Z perspektywy badania „Pracodawcy Podkarpacia” kluczowa dla tej grupy jest pracowitość – wiedza i doświadczenie zawodowe lokują się na drugim miejscu. Ponadto znaczny odsetek wskazań uzyskiwały takie odpowiedzi, jak samodzielność i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych. Tu również mamy do czynienia z rozszewraniem ważności i wielkości oczekiwań dotyczących poszczególnych kompetencji.

Kluczowe cechy oczekiwane przez pracodawców od pracowników niewykwalifikowanych to pracowitość i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych. Do tego należy doliczyć

jeszcze doświadczenie zawodowe, ale uzyskiwało ono znacznie mniej wskazań niż w przypadku innych zawodów. BKL wskazuje, że w tej grupie szczególne braki dotyczą umiejętności interpersonalnych, ale także zawodowych. Z drugiej strony są to umiejętności, które nie są od tej grupy oczekiwane.

Tabela 29. Braki kompetencyjne kandydatów zgłaszających się do pracy w określonym zawodzie

Kompetencje	Kategoria zawodowa (ISCO-1)								Ogółem
	1 kier	2 spec	3 sred	4 biur	5 uslu	7 rob-w	8 oper	9 rob-n	
Zawodowe	36	37	46	9	49	55	54	39	47
Samoorganizacyjne	16	20	17	27	29	27	30	19	25
Interpersonalne	11	7	17	30	33	4	8	36	14
Kwalifikacje	12	14	11	8	4	6	13	2	9
Kognitywne	26	4	8	16	8	7	9	11	8
Techniczne	0	2	5	0	6	16	4	1	8
Komputerowe	4	22	6	15	5	3	3	5	7
Fizyczne	0	2	7	0	5	8	10	9	6
Inne	1	3	5	0	5	4	12	10	5
Językowe	2	5	8	26	5	1	4	0	5
Artystyczne	0	7	5	0	1	1	1	16	3
Kierownicze	15	0	3	0	3	4	0	9	3
Dyspozycyjne	0	3	3	15	6	2	5	0	3
Matematyczne	0	1	6	5	2	0	2	0	2
Biurowe	9	1	2	13	0	0	1	0	1
Liczebność	51	378	308	67	443	687	185	37	2155

Źródło: BKL 2012. W kwestionariuszu kompetencje zdefiniowane były następująco: kognitywne= wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków; samoorganizacyjne = samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość; artystyczne = zdolności artystyczne i twórcze; fizyczne = sprawność fizyczna; interpersonalne = kontakty z innymi ludźmi; kierownicze = zdolności kierownicze i organizacja pracy; dyspozycyjne= dyspozycyjność; biurowe= organizowanie i prowadzenie prac biurowych; techniczne= obsługa, montowanie i naprawa urządzeń; komputerowe= obsługa komputera i wykorzystanie Internetu; matematyczne= wykonywanie obliczeń

Powyższe analizy pozwoliły ocenić wagę braków określonych kompetencji dla wybranych zawodów. Wykazały one, że niejednokrotnie mamy do czynienia ze znacznymi oczekiwaniami dla kompetencji, które w opinii pracodawców mogą mieć dla danej grupy mniejsze znaczenie.

Czy pracodawcy będą zatrudniać więcej absolwentów?

W trakcie trzech fal badania zmieniały się odsetki pracodawców zatrudniających absolwentów poszczególnych typów szkół, zmieniały się także liczby absolwentów kończących dany poziom i kierunek kształcenia. Prognozy wskazują jednak, że – co prawda nieznacznie – ale będzie się zwiększać zatrudnienie absolwentów, jednak wyłącznie tych ze średnim i wyższym wykształceniem.

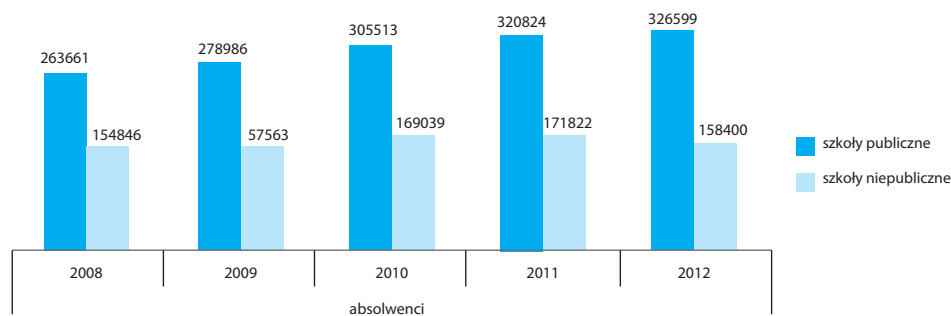
Absolwenci szkół średnich i wyższych w regionie – liczby

Z danych GUS (BDL) wynika, że w Polsce liczba absolwentów liceów ogólnokształcących w ostatnich latach spadła (w roku 2008 było ich 215 649, 2012 – 184 095). Podobnie liczba uczniów innych szkół ponadgimnazjalnych. Pod tym względem sytuacja w województwie podkarpackim jest zbieżna z tendencjami krajowymi. Liczba absolwentów gimnazjów i liceów ogólnokształcących w regionie utrzymuje się od 2008 roku na zbliżonym poziomie, z niewielką tendencją spadkową⁴³.

Liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w województwie podkarpackim w latach 2008–2010 nieznacznie wzrosła (do poziomu 4 975 w 2010 r.), po czym w kolejnych latach nastąpił jej spadek (4 264 w 2012 r.). To samo zjawisko obserwujemy w całej Polsce (2008 r. – 62 108, 2010 r. – 72 332, 2012 r. – 66 662). Tendencję wzrostową do 2011 r. pod względem liczby absolwentów utrzymała technika⁴⁴, jednak w 2012 r. również nastąpił spadek.

Biorąc pod uwagę absolwentów uczelni na przestrzeni lat 2008-2012 ich liczba w Polsce systematycznie wzrasta. Dla porównania w roku 2008 r. było ich w sumie 418 507, zaś w 2012 r. – 484 991.

Wykres 26. Liczba absolwentów szkół wyższych w Polsce w latach 2008-2012.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, BDL.

43 absolwenci gimnazjum: w 2008 r. – 29 878, w 2011 r. – 24 874; absolwenci liceum: w 2008 r. – 14 122, w roku 2011 – 13 818.

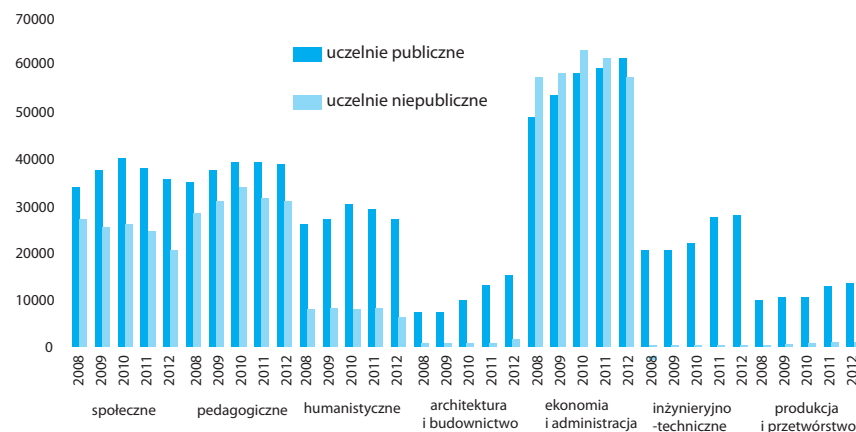
44 Polska 2008 r. – 106367, 2011r. – 124274, 2012 r. – 121680, woj. podkarpackie 2008 r. – 8571, 2011 r. – 9344, 2012 r. – 9013.

Można zauważyć, że wzrost liczby absolwentów uczelni publicznych w roku 2012 był niewielki w porównaniu z poprzednimi latami, a w przypadku szkół niepublicznych nastąpił spadek o ok. 8% w stosunku do roku poprzedniego. W województwie podkarpackim podobnie – uczelnie publiczne w 2008 r. ukończyło 12 221 absolwentów, w 2012 r. – 13 425, natomiast zmalała liczba absolwentów uczelni niepublicznych (z 6 989 w 2008 r. do 6 749 w 2012 r.).

Najbardziej popularne kierunki, które kończyli studenci w 2012 roku, to te o profilu ekonomicznym i administracyjnym (25%), pedagogicznym (15%) i społecznym (11%). Popularne były także kierunki inżynieryjno-techniczne, humanistyczne oraz medyczne.

W ostatnich dwóch latach można zauważyć, że zainteresowanie kierunkami, które dominowały wśród studentów (w szczególności humanistycznymi i społecznymi, w mniejszym stopniu pedagogicznymi) spada, zaś od roku 2010 znacznie wzrasta liczba inżynierów i absolwentów uczelni technicznych.

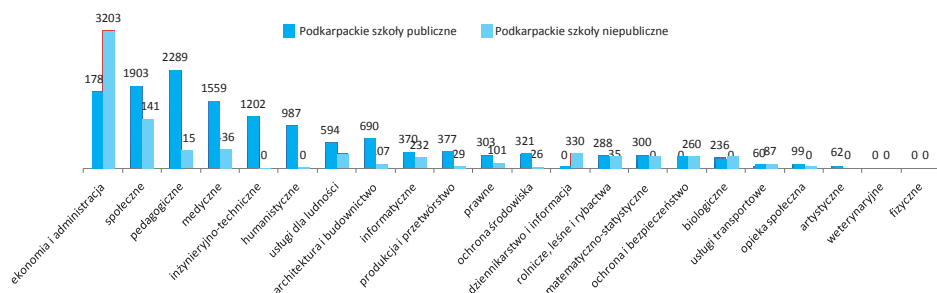
Wykres 27. Liczba absolwentów wybranych kierunków studiów w latach 2008-2012.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, BDL.

Z kolei biorąc pod uwagę absolwentów szkół wyższych w województwie podkarpackim, podobnie jak w całej Polsce, dominują kierunki humanistyczne (wykres poniżej): ekonomia i administracja (absolwenci stanowią 25% ogółu; jest to szczególnie popularny kierunek w szkołach niepublicznych), społeczne (15%), pedagogiczne (13%), a także humanistyczne (5%). Te najpopularniejsze kierunki kończy łącznie 58% absolwentów, podczas gdy dla kierunków medycznych i inżynieryjno-technicznych jest to odpowiednio 10% i 6%, kierunków informatycznych – 3%, a matematyczno-statystycznych – 1%.

Wykres 28. Liczba absolwentów szkół wyższych w woj. podkarpackim według kierunku studiów w 2012 roku.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, BDL.

Za pozytywny sygnał należy uznać to, iż w porównaniu do zeszłego roku – co prawda nieznacznie – zmniejszyła się liczba kończących kierunki humanistyczne (w roku 2011 było to 61%, 2012 – 58%), co jest zgodne z tendencjami ogólnokrajowymi.

Sytuacja zawodowa absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz absolwentów szkół wyższych

Odwołując się do najnowszego raportu w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego „Młodość czy doświadczenie”⁴⁵, a w szczególności do rozdziału IV (Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i wyższych na rynku pracy)⁴⁶ widać, że większe trudności na rynku pracy mają osoby bez wyższego wykształcenia. W województwie podkarpackim odsetek bezrobotnych w tej grupie wzrósł o 12,5 p.p., czyli sytuacja przedstawia się gorzej niż w Polsce – w kraju bowiem odsetek bezrobotnych wśród osób bez wyższego wykształcenia wzrósł o niecałe 6 p.p. (tabela 30).

Badanie BKL wyraźnie wskazuje na zdecydowanie lepszy start zawodowy absolwentów uczelni w porównaniu do absolwentów szkół niższego szczebla (tabela 31). Start ten nie jest jednak taki sam w przypadku poszczególnych typów szkół i stopni kształcenia. Po pierwsze, im niższy poziom wykształcenia, tym sytuacja rynkowa gorsza – wystarczy w tym przypadku porównać odsetki bezrobotnych młodych absolwentów po zasadniczych szkołach zawodowych z analogicznymi odsetkami wśród absolwentów uczelni. Po drugie, całkiem niezłą sytuację zawodową zapewnia ukończenie technikum – odsetek bezrobotnych jest niższy niż w przypadku absolwentów studiów licencjackich.

45 Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku, pod redakcją Jarosława Górniaka, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2013.
46 Magdalena Jelonek, Dariusz Szklarczyk, Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i wyższych na rynku pracy [w:] Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku, pod redakcją Jarosława Górniaka, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2013.

Tabela 30. Porównanie odsetka osób młodych bez wyższego wykształcenia: pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo (według BAEL) w latach 2011–2012 na poziomie województw.

Województwo	Pracujący 2011	Pracujący 2012	Bezrobotni 2011	Bezrobotni 2012	Nieaktywni 2011	Nieaktywni 2012	P 2012-2011	B 2012-2011	N v2012-2011
dolnośląskie	56,8%	57,1%	14,7%	19,6%	28,5%	23,4%	0,3%	4,9%	-5,2%
kujawsko-pomorskie	54,9%	61,1%	19,6%	19,7%	25,5%	19,1%	6,2%	0,1%	-6,4%
lubelskie	55,7%	53,3%	18,7%	25,0%	25,5%	21,7%	-2,4%	6,3%	-3,9%
lubuskie	60,7%	58,9%	17,9%	20,5%	21,4%	20,5%	-1,8%	2,6%	-0,8%
łódzkie	67,8%	55,6%	14,0%	25,4%	18,2%	19,0%	-12,2%	11,4%	0,8%
małopolskie	62,4%	55,3%	18,3%	24,0%	19,4%	20,7%	-7,1%	5,8%	1,3%
mazowieckie	75,1%	70,2%	12,2%	18,3%	12,7%	11,5%	-4,9%	6,0%	-1,1%
opolskie	56,9%	66,2%	12,2%	13,5%	30,9%	20,3%	9,3%	1,3%	-10,6%
podkarpackie	53,4%	45,4%	23,7%	36,2%	22,9%	18,4%	-8,0%	12,5%	-4,5%
podlaskie	59,5%	47,8%	14,0%	28,4%	26,4%	23,9%	-11,7%	14,3%	-2,6%
pomorskie	58,2%	60,1%	16,3%	19,6%	25,5%	20,2%	1,9%	3,3%	-5,2%
śląskie	66,3%	59,9%	14,5%	18,4%	19,2%	21,6%	-6,4%	3,9%	2,5%
świętokrzyskie	56,0%	51,5%	19,2%	20,6%	24,8%	27,9%	-4,5%	1,4%	3,1%
warmińsko-mazurskie	54,9%	50,0%	19,7%	23,2%	25,4%	26,8%	-4,9%	3,5%	1,4%
wielkopolskie	72,6%	69,6%	7,7%	14,6%	19,7%	15,8%	-3,1%	6,9%	-3,9%
zachodniopomorskie	59,3%	52,8%	18,1%	21,6%	22,6%	25,6%	-6,5%	3,5%	3,0%
Ogółem	62,6%	59,0%	15,6%	21,2%	21,7%	19,8%	-3,7%	5,6%	-1,9%

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012; P – Pracujący, B – Bezrobotni, N – Nieaktywni zawodowo.

Tabela 31. Sytuacja zawodowa absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz absolwentów szkół wyższych.

Profil wykształcenia	Pracujący (BAEL)	Bezrobotni (BAEL)	Nieaktywni (BAEL)
Ogólne (liceum)	60,90%	16,20%	22,90%
Techniczne (SRED po TECH)	74,40%	14,00%	11,70%
Robotnicze po ZSZ	68,30%	19,30%	12,40%
USLU po ZSZ	52,30%	18,30%	29,30%
Licencjat	63,80%	16,90%	19,30%
Inżynier	76,50%	12,30%	11,10%
Magister	80,70%	10,30%	9%
Magister inżynier	85,30%	10,10%	4,60%

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2012.

Sytuacja rynkowa absolwentów uczelni nie wydaje się być tak dramatyczna, jak prezentują to media (pojawiły się slogany, że uczelnie wyższe „kształcą bezrobotnych” i że „nie warto się uczyć”, gdyż wykształcenie rzekomo nie przekłada się na szanse na rynku pracy). Wskaźnik zatrudnienia wśród młodych absolwentów uczelni – do 30 r.ż włącznie – w 2011 r. był zbliżony do ogólnego odsetka pracujących osób z wyższym wykształceniem. Warto dodać, że o ile sytuacja ta nie jest najlepsza w pierwszej kohorcji opuszczającej uczelnię, o tyle wraz z kolejnymi latami przebywania na rynku pozycja zawodowa absol-

wentów znacząco się poprawia. Z drugiej strony rok 2012 przyniósł pogorszenie sytuacji absolwentów uczelni (wzrost odsetka bezrobotnych) – fakt ten jest raczej związany z ogólnie gorszą sytuacją na rynku, a nie z pogorszeniem sytuacji w tej konkretnej grupie.

Biorąc pod uwagę typ uczelni/ukończony kierunek warto zauważyć, iż w badaniu nie udowodniono diametralnie lepszej sytuacji osób posiadających tytuł magistra inżyniera od „zwykłych” magistrów – wprawdzie odsetek pracujących wśród absolwentów posiadających taki tytuł jest istotnie (o ok. 5 p.p.) wyższy od analogicznego odsetka w grupie młodych „nie-inżynierów”, to różnica w stopie bezrobocia jest znikoma. Świadczyć to może raczej o tym, że istnieją inne, równie ważne czynniki, które kształtują pozycję rynkową młodych absolwentów uczelni. Wśród nich wymienić można płeć (wśród nie-inżynierów jest bowiem więcej kobiet, które częściej niż mężczyźni są bierne zawodowo).

Ponadto absolwentów kierunków określonych jako strategiczne przez MNiSW cechuje ogólnie lepsza sytuacja rynkowa (odsetek posiadających pracę jest w tej grupie wyższy o ok. 6 p.p. w stosunku do analogicznego odsetka wśród absolwentów pozostałych kierunków), jednak warto mieć na uwadze, iż występuje duża wewnętrzna różnorodność w obrębie kierunków zaklasyfikowanych do grupy strategicznej, która przejawia się w ich w bardzo zróżnicowanej sytuacji rynkowej. Można wyróżnić zarówno te kierunki, po ukończeniu których większość badanych nie ma problemów ze znalezieniem pracy (np. matematyka, budownictwo czy fizyka), jak i te, w przypadku których obserwuje się podobny, a czasem nawet wyższy odsetek bezrobotnych, jak w grupie absolwentów kierunków nienależących do grupy strategicznej (np. inżynieria środowiskowa – 9,3% bezrobotnych absolwentów z ostatnich 10 lat czy ochrona środowiska – 8,9%).

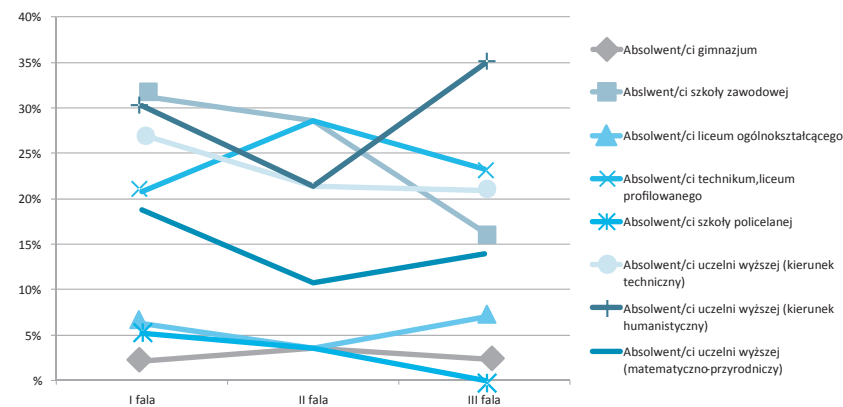
Z badania kwestionariuszowego wśród pracodawców wynika, że w województwie podkarpackim największy odsetek pracodawców zatrudnił absolwentów w I fali badania, w II nastąpił spadek, a w III liczba pracodawców zatrudniających absolwentów ponownie się zwiększyła; należy to wiązać z ogólną poprawą sytuacji gospodarczej w Polsce, jak też w województwie podkarpackim.

Biorąc pod uwagę zatrudnienie absolwentów po poszczególnych typach szkół (wykres 28) widać, że w ostatniej fali badania najwięcej pracodawców zatrudniało absolwentów uczelni – humanistów, a najmniej kończących gimnazjum.

Analizując tendencje można zauważyć, iż wśród tych samych pracodawców, którzy we wszystkich falach badania wzięli udział w badaniu kwestionariuszowym, nastąpiła największa zmiana w zakresie zatrudniania absolwentów szkół zawodowych (spadek o 15 p.p. pomiędzy pierwszą a ostatnią falą badania). Następnie o 6 p.p. spadł odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów uczelni po kierunku technicznym oraz po 5 p.p. absolwentów szkoły policealnej i uczelni wyższej o profilu matematyczno-przyrodniczym. Co ciekawe – wbrew powszechnemu przekonaniu, iż absolwenci kierunków humanistycz-

nych mają większe trudności w odnajdywaniu się na rynku pracy – w największym stopniu zwiększył się na przełomie ostatnich 3 lat odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów właśnie takich kierunków (o 5 p.p.).

Wykres 29. Odsetek pracodawców zatrudniających dane typy absolwentów.



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, I fala n=96, II fala n=28, III fala n=43. Respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

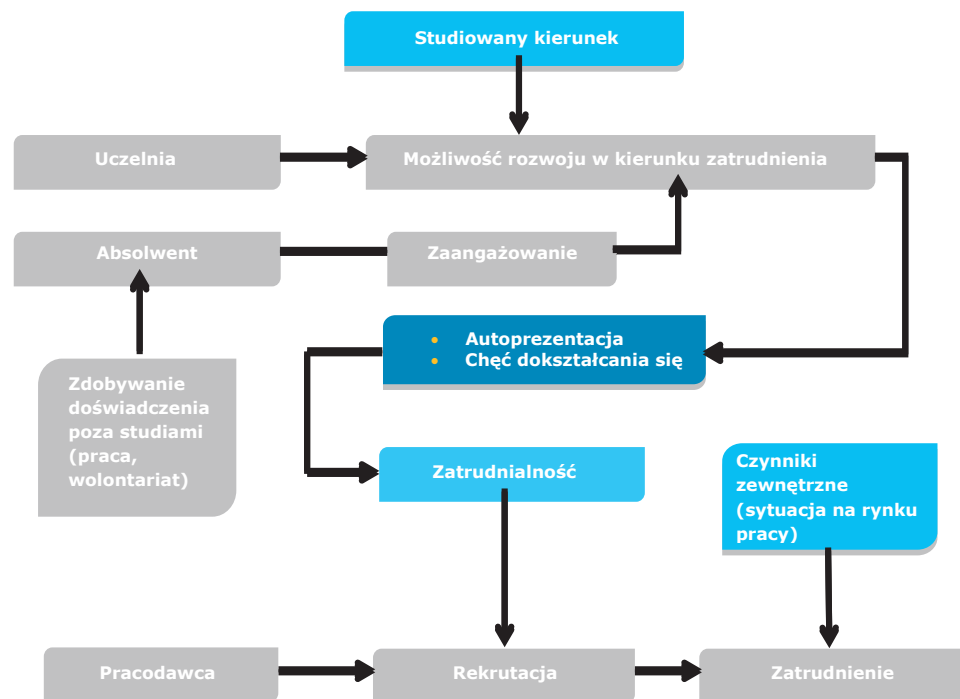
Czynniki wpływające na „zatrudnialność” absolwentów

Zgodnie z Konkluzjami Rady UE z dnia 11 maja 2012 r. w sprawie zatrudnialności absolwentów szkół i uczelni, zatrudnialność to „Kombinacja czynników, które pozwalają danej osobie zmierzać w kierunku zatrudnienia, podejmować je oraz utrzymywać, a także rozwijać karierę zawodową – to pojęcie złożone, obejmujące nie tylko cechy danej osoby, jej umiejętności, postawę czy motywację, lecz także inne czynniki zewnętrzne wykraczające poza politykę edukacyjną i szkoleniową, takie jak uregulowania rynku pracy, demografia, struktura gospodarki oraz ogólna sytuacja gospodarcza.” Działania podejmowane w ramach uczelni są zatem tylko jednym z aspektów wpływających na zatrudnialność, istotne są również:

- czynniki zależne od samych przyszłych absolwentów m.in. przejawiana aktywność poza studiowaniem (podejmowanie pracy, uczestnictwo w wolontariacie), a także zaangażowanie w podnoszenie własnych kwalifikacji;
- czynniki zewnętrzne (sytuacja na rynku pracy).

Unaocznia to schemat nr 1.

Schemat 1. Czynniki wpływające na zatrudnialność absolwentów.



Źródło: opracowanie własne na podstawie modelu rozwoju zatrudnialności absolwentów, Harvey, L., Locke, W. and Morey, A., 2002, *Enhancing Employability, Recognising Diversity*. London, Universities UK.

Z badania Accenture⁴⁷ wynika, że czynniki decydujące o zatrudnieniu absolwentów to przede wszystkim:

- język obcy – 98,5% wskazań,
- zdolności komunikacyjne – 71%,
- umiejętność pracy w zespole – 65,7%,
- wiedza kierunkowa – 64%,
- plany rozwoju 61,2%,
- aktywność pozauczelniana absolwenta – 59,7%,

47 Badanie Accenture 2008, Ogólnopolska kampania społeczna. Start w Karierę.

- rozpoznawalność marki uczelni – 57,3%,
- staże i praktyki międzynarodowe – 56,6%,
- doświadczenie w branży – 55%,
- oczekiwania płacowe – 54,9%,
- znajomość branży – 52,1%,
- oceny na studiach – 41,8%.

Warto jednak zauważyć, iż – oprócz rozpoznawalności marki uczelni – badano jedynie czynniki leżące po stronie samego absolwenta, nie uwzględniając innych czynników, wśród których kluczowa jest sytuacja na lokalnym rynku pracy.

Badanie BKL⁴⁸ wskazuje, iż im więcej ubywa miejsc pracy w gospodarce narodowej, tym bardziej pogarsza się sytuacja grup ryzyka, w tym młodych absolwentów. Wynika to z rachunku ekonomicznego przedsiębiorstw, które kalkulują niezbędne nakłady na przygotowanie niedoświadczonego pracownika i utratę korzyści związanych z czasem potrzebnym na osiągnięcie przez niego docelowej wydajności pracy. Wyniki BKL wyraźnie pokazują, że 9 na 10 pracodawców poszukuje nowych pracowników po to, aby wypełnić istniejące miejsca pracy, a nie nowo tworzone. Sprzyja to tym, którzy mogą względnie szybko przejąć obowiązki, dysponując nie tylko wiedzą, lecz także praktycznymi umiejętnościami i doświadczeniem.

Badanie PAPI przeprowadzone wśród podkarpackich pracodawców wpisuje się w te wnioski. Wynika z nich bowiem, że główną przyczyną niezatrudnienia absolwentów jest brak zapotrzebowania na nowych pracowników (86% pracodawców jako powód niezatrudnienia absolwenta wskazało odpowiedź „Nie potrzebowaliśmy nowych pracowników”).

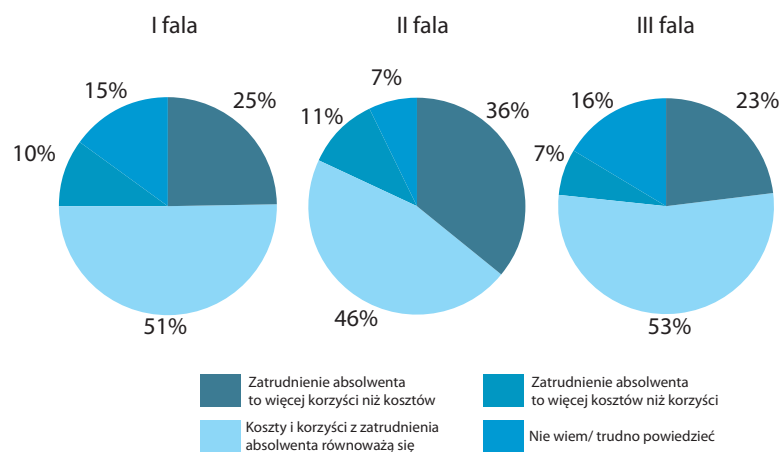
Wskazań innych odpowiedzi było znacznie mniej, m.in. 5% stwierdziło, że absolwenci nie mają doświadczenia zawodowego; tyle samo, że absolwenci nie sprawdzają się na stanowisku. Po 4% pracodawców nie znalazło absolwentów o odpowiednim wykształceniu oraz stwierdziło, iż absolwenci nie mają umiejętności praktycznych, a także są niesamodzielni, wymagają nadzoru.

„Niewystarczająca wiedza praktyczna, niewystarczające doświadczenie zawodowe” to zresztą cecha negatywna absolwentów wymieniona przez pracodawców w województwie podkarpackim na pierwszym miejscu. Mając to na uwadze, warto się przyjrzeć, na ile pracodawca ponosi koszty w związku z zatrudnianiem absolwentów. Analizując odpo-

48 Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku, pod redakcją Jarosława Górniaka, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2013.

wiedzi tych samych pracodawców w trzech falach badania widać, że odpowiedzi uległy niewielkim zmianom. Główna różnica polega na tym, że w II fali badania zwiększył się odsetek pracodawców deklarujących większe korzyści niż koszty z zatrudnienia absolwenta (z 25% do 36%), co jest o tyle ciekawe, że w tej fali badania najmniej pracodawców zadeklarowało przyjęcie do pracy absolwentów. Zakładamy, iż ta różnica wynika z faktu, że jeśli już pracodawcy zatrudnili absolwentów, to tych przynoszących największe korzyści (najlepiej przygotowanych do pracy). Stale jednak około połowy pracodawców sceptycznie ocenia wartość zatrudnienia absolwenta wskazując, że koszty i korzyści z jego zatrudnienia równoważą się.

Wykres 30. Zatrudnianie absolwenta – stosunek kosztów do korzyści



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, I fala n=96, II fala n=28, III fala n=43.

Podsumowanie

Zarówno w Polsce, jak i w województwie podkarpackim spada liczba absolwentów szkół średnich, a wzrasta liczba absolwentów szkół wyższych. W kraju, jak też w województwie, do najpopularniejszych kierunków należą kierunki humanistyczne, choć od 2010 r. wśród studentów zainteresowanie nimi spada, a z kolei wzrasta liczba inżynierów i absolwentów uczelni technicznych. Większe trudności na rynku pracy mają osoby bez wyższego wykształcenia. W województwie podkarpackim wzrósł o 12,5 p. p. odsetek bezrobotnych w tej grupie. Najwyższy wskaźnik zatrudnienia występuje wśród osób z tytułem magistra, bądź (jeszcze wyższy) magistra-inżyniera. Ponadto absolwentów kierunków określonych jako strategiczne przez MNiSW cechuje ogólnie lepsza sytuacja rynkowa (odsetek posiadających pracę jest w tej grupie wyższy o ok. 6 p.p. w stosunku do analogicznego odsetka wśród absolwentów pozostałych kierunków), jednak warto mieć na uwadze to, iż w tej grupie występuje duża wewnętrzna różnorodność.

Na zatrudnialność absolwentów wpływa szereg czynników, wpływ uczelni jest tylko jednym z nich. Kluczowa jest sytuacja na lokalnym rynku pracy. Z badania PAPI wśród podkarpackich pracodawców wynika, że główną przyczyną niezatrudnienia absolwentów jest brak zapotrzebowania na nowych pracowników.

Odpowiadając na pytanie „Czy pracodawcy będą zatrudniać więcej absolwentów?” można się spodziewać, iż co prawda nieznacznie, ale będzie się zwiększać zatrudnienie absolwentów – jednak wyłącznie tych ze średnim i wyższym wykształceniem. W grupie wiekowej 15-24 lata wśród osób z wyższym wykształceniem według Projektacji rynku pracy na lata 2004-2020⁴⁹ szacowany wskaźnik zatrudnienia w 2015 r. wynosi 77,3, 2020 – 78,1; dla osób młodych z wykształceniem średnim w 2015 – 37,8, 2020 – 41,8, a w przypadku osób w wieku 15-24 lata o wykształceniu podstawowym prognozowany wskaźnik zatrudnienia maleje (2015 – 10,4, 2020 – 9,3). Należy przy tym pamiętać, iż będzie to w dużej mierze uwarunkowane sytuacją gospodarczą.

Do podobnych wniosków skłaniają prognozy Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, które wskazują na przyrost stanowisk pracy, w przypadku których wymagane są wysokie kwalifikacje – z 26% w 2006 r. do 31,5% w 2020 r., przy równoczesnym spadku zatrudnienia osób posiadających niskie kwalifikacje⁵⁰. Chcąc jednak precyzyjnie określić zapotrzebowanie na absolwentów poszczególnych typów szkół w województwie podkarpackim wskazane byłoby przeprowadzenie analiz prognostycznych na poziomie regionu⁵¹.

Obecnie pracodawcy krytykują niewystarczającą wiedzę praktyczną oraz niewystarczające doświadczenie zawodowe absolwentów. Wybiegając w przyszłość, z badania *Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020*⁵² wynika, że nowego znaczenia nabiorą kompetencje kluczowe, takie jak zdolność do współpracy zespołowej i komunikowania się z ludźmi. Kompetencje te odnoszą się będą do funkcjonowania w zmiennych, interdyscyplinarnych sieciach współpracy w relacji partnerskiej. Nowego znaczenia nabiorą również kompetencje interpersonalne w relacjach firma-klient. Wymagane będą zdecydowanie większe kompetencje językowe w sztuce sprzedaży bądź marketingu oraz umiejętności informatyczne w zakresie konstruowania przekazu marketingowego i oferty handlowej w nowych, gwałtownie zmieniających się parametrach użytkowych. Podstawowym warunkiem modernizacji oferty dydaktycznej polskich szkół wyższych powinno jednak stać się zwiększenie

49 Raport dostępny na stronie: [http://www.fundusze-strukturalne.gov.pl/informator/npr2/prognozy/Prognoza%20rynku%20pracy%20na%20lata%202004-2020%20\(DAE,%20MGIIP\).pdf](http://www.fundusze-strukturalne.gov.pl/informator/npr2/prognozy/Prognoza%20rynku%20pracy%20na%20lata%202004-2020%20(DAE,%20MGIIP).pdf) (data dostępu 19.09.2013)

50 Za: Rynek pracy w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej, WSiZ, Rzeszów 2011 http://www.wsi.z.rzeszow.pl/pl/dzialalnosc_naukowo_badawcza/badania_rynku_pracy/Dokumenty_Local_WSiZ/Rynek%20Pracy%20W%20Polsce%20I%20Innych%20Krajach%20UE.pdf (data dostępu 20.09.2013)

51 Takie badanie zostało przykładowo przeprowadzone w woj. kujawsko-pomorskim, por. Agrotec Polska, IBS (2013) Prognoza zapotrzebowania na kadry z wyższym wykształceniem, w województwie kujawsko-pomorskim do roku 2020, Warszawa.

52 Agrotec Polska sp. z o.o., Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020. Raport końcowy, Zamawiający Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Warszawa, Kwiecień 2012.

kwalifikacji studentów w zakresie rozumienia i posługiwania się nowoczesnymi technologiami, wymagającymi adaptacji w polskich sektorach tradycyjnych oraz interdyscyplinarne umiejętności zorientowane na wymagania zmieniającego się rynku pracy.

6.5. Analiza zawodów przyszłościowych i schyłkowych

Tematyka zawodów przyszłościowych i schyłkowych oraz nadwyżkowych i deficytowych obecna była we wszystkich falach badania. Koncentrowała się jednak na konkretnym wycinku czasu i zbierała informacje aktualne w danym okresie. Zatem wnioski z tych analiz siłą rzeczy także związane były z daną falą badania. W niniejszym raporcie podjęliśmy próbę podsumowania i uporządkowania tych wniosków. Tym bardziej, że dostępne stały się nowe dokumenty, ważne z perspektywy prowadzonych analiz. W przypadku zawodów przyszłościowych i schyłkowych są to dokumenty związane z aktualizacją strategii województwa, natomiast w przypadku nadwyżkowych i deficytowych – dane za kolejny, nieanalizowany wcześniej okres.

Jak zmieniło się zapotrzebowanie na zawody przyszłościowe i schyłkowe w świetle strategii województwa i jej aktualizacji? Jak pracodawcy postrzegają zawody przyszłościowe i schyłkowe?

Analiza zawodów przyszłościowych i schyłkowych jest zadaniem niezmiernie złożonym. Przede wszystkim brak jest jednoznacznej i powszechnie obowiązującej definicji tych pojęć. W niniejszym rozdziale będziemy starali się te pojęcia przybliżyć, przedstawimy i podsumujemy też doświadczenia zebrane z trzech fal badania. Przedstawione poniżej analizy dotyczące zawodów przyszłościowych i schyłkowych oparto na kilku źródłach. W pierwszej kolejności wykorzystano wnioski z badań prowadzonych z pracodawcami⁵³. Posłużyły one do opracowania typologii, która pozwoliła na najbardziej całościowy ogląd zagadnienia wskazując na różne sposoby rozumienia zawodów przyszłościowych i schyłkowych.

Typologia ta stała się przyczynkiem do opisanego zawodów przyszłościowych (ale także schyłkowych) z perspektywy strategii województwa (oraz analizy foresight), a także jej aktualizacji. Co więcej, jeden ze sposobów postrzegania zawodów przyszłościowych i schyłkowych doprowadzi nas do interpretacji zawodów nadwyżkowych i deficytowych. Zawody te omówione zostaną w drugiej części rozdziału, a wnioski w niej przedstawione oparte będą w dużej mierze na wybranych danych WUP z lat 2011 i 2012⁵⁴.

⁵³ Należy podkreślić, że pytania dotyczące zawodów przyszłościowych i schyłkowych dotyczyły branż, które reprezentował respondent. Podmioty objęte badaniem odzwierciedlały strukturę pracodawców województwa podkarpackiego. W efekcie udział poszczególnych branż w próbie zależy od ich udziału w strukturze pracodawców Podkarpacia.

⁵⁴ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w 2012 roku – załącznik; Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w I półroczu 2012 roku, Rzeszów, październik 2012 – wraz z załącznikami; Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w 2011 roku – wraz z załącznikami; Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w I półroczu 2011 roku, Rzeszów, październik 2011 – wraz z załącznikami.

Typologia zawodów

Tematyka zawodów przyszłościowych i schyłkowych jest kwestią złożoną, w dostępnych badaniach możemy spotkać się z różnymi, czasem sprzecznymi podejściami. Dlatego postanowiliśmy zaproponować typologię agregującą te doświadczenia oraz wyniki analiz trzech fal naszych własnych badań z pracodawcami.

W kwestionariuszu skierowanym właśnie do pracodawców postawione zostały pytania dotyczące zawodów przyszłościowych i schyłkowych. Okazało się, że udzielenie odpowiedzi na te pytania sprawiło pracodawcom sporą trudność. Odpowiadało na nie – w zależności od fali – od kilkunastu do kilkudziesięciu procent respondentów. Pozwoliło nam to na prowadzenie analiz raczej o charakterze jakościowym, pokazującym pewne tendencje, a nie precyzyjnie określających natężenie badanego zjawiska.

Zawody przyszłościowe

Do pierwszej grupy zawodów przyszłościowych możemy zaliczyć „zawody, na które zawsze na rynku będzie popyt”. Należą do niej specjalności postrzegane jako te, które związane są z zaspokajaniem podstawowych potrzeb i w związku z tym zapotrzebowanie na nie zawsze będzie istniało. Co prawda skala zapotrzebowania może się zmieniać w zależności od zmian na rynku, ale popyt na te zawody będzie istniał. W pierwszej kolejności wskazywano wśród nich zawody związane z przetwarzaniem żywności, jak piekarz. Następną grupę stanowiły zawody związane z medycyną np. lekarz. Do tej kategorii zaliczone zostały także zawody związane z „obsługą życia codziennego”, np. hydraulik, stolarz, mechanik samochodowy. Ten ostatni zawód wskazywany jest jako przyszłościowy ze względu na dużą liczbę wieloletnich samochodów poruszających się po drogach województwa podkarpackiego. Takie podejście zakłada zmiany w decyzjach mieszkańców – odchodzenie od samodzielnego wykonywania czynności na rzecz zlecania ich specjalistom. Ponadto do tej grupy możemy zaliczyć zawody „techniczne”, takie jak: spawacz, ślusarz, tokarz. Wyżej opisane zawody pojawiały się we wszystkich falach badania, stąd możemy wnioskować o pewnej tendencji w deklaracjach pracodawców.

W niektórych falach badania pojawiały się też inne zawody, a były to:

- psycholog – pojawienie się tego zawodu można tłumaczyć problemami wychowawczymi istniejącymi w szkołach i potrzebą specjalistycznego wsparcia przez wykwalifikowane osoby;
- w III fali badania do tej grupy dołączył nauczyciel/specjalista do nauczania języków obcych. Może to wynikać z ciągłego i rosnącego zapotrzebowania na nawiązywanie kontaktów z instytucjami/przedsiębiorcami z innych krajów, a także zagranicznych turystów.

Pewną zagadką stanowi pojawienie się kucharza – może to mieć związek z terminem realizacji badań (przed sezonem wakacyjnym) i zapotrzebowaniem na osoby o tej specjalizacji.

Tabela 32. Zawody, na które zawsze na rynku będzie popyt

Zawody, na które zawsze na rynku będzie popyt
Piekarz
Mechanik samochodowy / blacharz samochodowy
Spawacz
Ślusarz
Tokarz
Lekarz
Kucharz
Psycholog
Prawnik
Zawody związane z leśnictwem, strażą graniczną, służbą celną
Sprzedawca/przedstawiciel handlowy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań PAPI

Drugą grupę zawodów przyszłościowych możemy powiązać z wyobrażeniami respondentów dotyczącymi zmian na rynku pracy i szerzej – w społeczeństwie. Część z nich związana jest z procesami demograficznymi, a dokładniej ze starzeniem się mieszkańców regionu (zwiększaniem się odsetka osób starszych w całej populacji województwa). Do tej kategorii należy zaliczyć asystenta rodziny, czy pracownika socjalnego, a także rehabilitanta. Pracodawcy wskazywali, że do zawodów przyszłościowych będą należały też te dotyczące obsługi finansowej (analityk, finansista, ekonomista, księgowy) – wskazuje to na duże znaczenie tego sektora przypisywane przez pracodawców. Kolejna grupa zawodów związana jest z jednym z możliwych kierunków rozwoju województwa – obsługą agroturystyczną. Pracodawcy wskazywali, że ich zdaniem będzie to jedna z dróg rozwoju Podkarpacia.

Tabela 33. Zawody związane ze zmianami na rynku pracy

Zawody związane ze zmianami na rynku pracy
Asystent rodziny / pracownik socjalny
Rehabilitant
Analityk / finansista / ekonomista / księgowy
Pracownik obsługi agroturystycznej

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań PAPI

Kolejną grupę zawodów przyszłościowych stanowią zawody związane z rozwojem nowoczesnej technologii. W ich przypadku respondenci wskazywali głównie dwa typy. Pierwszym jest szeroko rozumiany zawód informatyka oraz elektronika. Należy jednak podkreślić, że respondenci pod tym pojęciem rozumieją różne specjalności: od osób budujących strony internetowe, poprzez administratorów, aż do programistów, a także osoby uczestniczące w planowaniu i wyznaczaniu procesów produkcji sprzętu elektronicznego. Wskazanie tego zawodu

należy zatem rozumieć bardziej jako docenienie wagi i znaczenia nowoczesnych technologii oraz konieczność używania w różnych specjalizacjach technologii informatycznych.

Drugim typem jest wykwalifikowany operator maszyn. Często nie chodzi tu o osobę posiadającą manualne zdolności w obsłudze danego urządzenia, a raczej o umiejętność programowania i nadzorowania działania złożonych maszyn. Jest to związane ze zmianami, jakie zachodzą w procesach produkcji, ich automatyzacją i zmniejszeniem się roli człowieka w wykonywaniu czynności montażowych.

Tabela 34. Zawody związane z rozwojem technologii

Zawody związane z rozwojem technologii
Informatyk/ grafik / elektronik
Wykwalifikowani operatorzy maszyn / automatyk

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań PAPI

Zawody schyłkowe

O zawodach schyłkowych respondenci wypowiadali się znacznie rzadziej niż o przyszłościowych (we wszystkich falach badania). Co więcej, znaczący odsetek z nich wskazywał, że ich zdaniem nie ma takich zawodów, które będą odchodziły do przeszłości. Może to być związane między innymi z przeistaczaniem się zawodów tradycyjnie użytkowych (np. kowal) w zawody artystyczne, jako odpowiedź na obsługę turystów.

Największą grupę zawodów schyłkowych stanowią te charakteryzujące się posiadaniem ogólnego, najczęściej humanistycznego wykształcenia. Do tej kategorii zaliczono np. politologa, socjologa, kulturoznawcy. Uzupełnia ją kategoria pracowników biurowych i administracyjnych. Ciekawą grupę stanowili specjaliści do spraw zarządzania i marketingu, których miejsce wśród zawodów schyłkowych można tłumaczyć postrzeganiem ich jako „specjalistów bez określonej branży”. Oznacza to, że ich uniwersalność, połączona z brakiem specjalistycznej wiedzy w określonych branżach może stać się nie siłą, a słabością.

Tabela 35. Zawody „humanistyczne” bez wyraźnej specjalizacji

Zawody „humanistyczne” bez wyraźnej specjalizacji
Pracownik biurowy, administracyjny
Humanista – socjolog, politolog, kulturoznawca itp.
Specjalista ds. zarządzania i marketingu

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań PAPI

Kolejną kategorią zawodów, którą można wyróżnić na podstawie deklaracji pracodawców, byli nauczyciele. Warto zauważyć, że wskazywani byli nauczyciele bardzo różnorodnych przedmiotów z jednym wyjątkiem – nauczycieli języków obcych (ci znaleźli się w zawodach przyszłościowych). Pojawienie się nauczyciela wśród zawodów schyłkowych

może świadczyć – z jednej strony – o świadomości respondentów dotyczącej zacinającego się niżej demograficznego, a z drugiej – o wchodzeniu na rynek kolejnych rzesz osób z wykształceniem pedagogicznym.

Ostatnią kategorię zawodów schyłkowych stanowią zawody, które są wypierane z rynku w związku z rozwojem technologicznym i produkcją masową. W przypadku części z nich istnieje możliwość pozostania jako niszowe zawody o charakterze artystycznym. Kluczową kategorię zawodów stanowią tu jednak tzw. „pracownicy niewykwalifikowani” – osoby, które nie posiadają żadnej potrzebnej na rynku pracy specjalizacji, a na których pracę zapotrzebowanie, zdaniem pracodawców, będzie systematycznie spadało. Związane jest to nie tylko bezpośrednio ze zmianami technologicznymi (zastępowaniem pracy ludzi maszynową), ale także ze zwiększaniem się „progno wejścia”, czyli minimalnej wiedzy i umiejętności potrzebnej do wykonywania określonej pracy. Zdaniem pracodawców takie procesy będą miały także miejsce w przypadku specjalizacji, w których konieczne będzie uzyskanie coraz wyższych kwalifikacji w związku z rozwojem technologii. Dlatego wskazywano na takie zawody, jak technik informatyk czy rolnik. Nie oznacza to, że te zawody zdaniem badanych będą zanikać, ale wykształcenie na zbyt niskim poziomie jest dla tych zawodów niewystarczające. Informatycy muszą skończyć studia, a rolnicy zdobyć przynajmniej wykształcenie średnie.

Tabela 36. Zawody wypierane przez osoby posiadające lepsze przygotowanie/wykształcenie, w związku ze zmianami technologicznymi.

Zawody wypierane przez osoby posiadające lepsze przygotowanie/wykształcenie, w związku ze zmianami technologicznymi.
Pracownicy niewykwalifikowani
Rolnik – technik
Technik informatyk
Szewc, zegarmistrz, kaletnik

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań PAPI

Zawody przyszłościowe i schyłkowe z perspektywy rozwoju województwa

Ważnym punktem odniesienia dla analizy zawodów przyszłościowych i schyłkowych są dokumenty strategiczne województwa wskazujące kierunki jego rozwoju, i – co za tym idzie – rozwój i regres niektórych kategorii zawodów. Wstępna lista zawodów przyszłościowych i schyłkowych w tym podrozdziale została opracowana w oparciu o wyniki eksperckiej metody foresight rynku pracy, przy uwzględnieniu listy sektorów wysokiej szansy, zawartych w Regionalnej Strategii Innowacyjności (RSI). Następnie odniesiono się do aktualizacji strategii województwa pokazując jej wpływ na te zawody⁵⁵.

⁵⁵ Przy opracowywaniu rozdziału wykorzystano następujące dokumenty:

- Foresight – priorytetowe technologie dla zrównoważonego rozwoju województwa podkarpackiego, Rzeszów 2008;
- Regionalna Strategia Innowacji Województwa Podkarpackiego na lata 2005–2013, Rzeszów 2004;
- Aktualizacja Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Podkarpackiego na lata 2005–2013, Rzeszów 2011;

Punktem wyjścia do prowadzonych poniżej analiz jest przeprowadzona na potrzeby województwa podkarpackiego diagnoza typu foresight. Została ona oparta na założeniach kierunków rozwoju regionów we współczesnym świecie, z uwzględnieniem wpływu na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo.

Głównym kierunkiem wyznaczającym ramy teoretyczne przeprowadzonych analiz było oparcie się na definicji rozwoju zrównoważonego, traktowanego jako ekorozwój: *jest to trwały, uwzględniający międzypokoleniową i globalną sprawiedliwość oraz ekologiczne priorytety rozwoju społeczeństwa model, w którym system gospodarczy pełni służebną rolę wobec całego społeczeństwa i uznaje priorytet konieczności zachowania ekosystemu w stanie warunkującym ciągłą możliwość jego funkcjonowania, jako podstawy rozwoju społecznego i gospodarczego.*

Analizy typu foresight w zakresie technologii opierają się na prognozowaniu naukowo-technicznym, a ich zadanie jest dwojakie: z jednej strony przewidywanie, ale z drugiej – kształtowanie przyszłości. Podstawowy cel badań foresight skupia się na identyfikacji w kraju i regionie strategicznych szans rynkowych i technicznych, które mogą się przyczynić do zwiększenia konkurencyjności regionu w dłuższej perspektywie.

W ramach projektu foresight pod nazwą *Priorytetowe technologie dla zrównoważonego rozwoju województwa podkarpackiego* prowadzono badania mające na celu kontynuację zrealizowanych wcześniej prac nad wyodrębnieniem tych technologii. Doprowadziły one do wyodrębnienia siedmiu kluczowych sektorów, które następnie poddano analizie foresight. Były to:

1. Elektrotechnika, informatyka i komunikacja,
2. Przemysł, technologie materiałowe i konstrukcyjne,
3. Biologia, biotechnologia i chemia,
4. Zdrowie, opieka medyczna,
5. Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo i przetwórstwo żywności,
6. Środowisko i energetyka,
7. Infrastruktura i technologia społeczna, usługi, transport, turystyka.

W kolejnych krokach w ramach prac ekspertów doszło do sformułowania ostatecznych wersji branż (sektorów), kluczowych dla województwa podkarpackiego. Ewolucję tych zagadnień przedstawia poniższa tabela.

- Wyniki Narodowego Programu „Foresight Polska 2020”, Warszawa 2009;
- Prognoza popytu na określone kwalifikacje na regionalnym rynku pracy dla 5-letniej perspektywy w województwie podkarpackim, Kraków, styczeń 2007;
- Raport Kluczowych Branż Regionu Podkarpackiego, Rzeszów 2007;
- Diagnoza Sytuacji Społeczno-Gospodarczej Województwa Podkarpackiego, Rzeszów 2013;
- Założenia do aktualizacji Strategii rozwoju województwa podkarpackiego na lata 2007-2020, czerwiec 2012;
- Strategia Rozwoju Województwa – Podkarpackie 2020, Sierpień 2013;

W Strategii Rozwoju Województwa przyjętej w sierpniu 2013 roku zastosowano co prawda inną logikę porządkowania priorytetów związanych z rozwojem województwa, ale główne kierunki rozwoju pozostały takie same.

Tabela 37. Powiązanie pomiędzy 7 sektorami, a kluczowymi branżami regionu

Obszary w badaniu metodą delficką	Propozycje priorytetowych obszarów uzyskane po zakończeniu badań metodą delficką	Kluczowe branże regionu – sektory/technologie wysokiej szansy
Elektrotechnika, informatyka i komunikacja	Usługi i informacja	Technologie informacyjne
Infrastruktura i technologia społeczna, usługi, transport, turystyka	Edukacja	
		Turystyka
Zdrowie, opieka medyczna	Ochrona zdrowia	
Środowisko i energia	Energetyka	Technologie infrastruktury ochrony środowiska i energetyki
Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo i przetwórstwo żywności	Rolnictwo	Technologie produkcji rolniczej i przetwórstwa
Biologia, biotechnologia i chemia	Chemia i farmacja	Technologie przemysłu chemicznego, farmaceutycznego i biotechnologie
Przemysł, technologie materiałowe i konstrukcyjne	Lotnictwo, przemysł maszynowy	Technologie przemysłu lotniczego i maszynowego
	Budownictwo	Technologie budownictwa

Źródło: Foresight – priorytetowe technologie dla zrównoważonego rozwoju województwa podkarpackiego, Rzeszów 2008

Kierunki rozwoju poszczególnych technologii wysokiej szansy

Technologie budownictwa

Pojęcie *budownictwo* obejmuje szeroki krąg zagadnień dotyczących: budownictwa jedno- i wielorodzinnego, budownictwa biurowego niskiego i wysokościowego, przemysłowego, nadziemnego i podziemnego (garaże, tunele), budowy dróg, mostów i in. Ze względu na zróżnicowanie obiektów, do ich wykonania stosowanych jest wiele odmiennych technologii.

Przedsiębiorstwa branży budowlanej województwa charakteryzowały się znaczną dynamiką wzrostu. Wynikało to z szybko rozwijającego się rynku oraz zapotrzebowania na usługi budowlane. Tendencja ta była widoczna w latach 2008 czy jeszcze 2011, jednakże znacznie osłabła w związku z narastającymi procesami związanymi z kryzysem. Największą grupę wśród przedsiębiorstw stanowią mikroprzedsiębiorstwa dobrze radzące sobie w konkurencyjnym środowisku. Jeden z głównych kierunków rozwojowych budownictwa stanowią nowoczesne systemy grzewcze oraz technologie służące zmniejszeniu energochłonności budynków. Celem działań jest obniżenie kosztów eksploatacji obiektów poprzez zmniejszenie zużycia energii oraz poprawienie komfortu cieplnego budynków. Ważną gałęzią okazują się także technologie związane z ogólnie rozumianą infrastrukturą drogową. Ze względu na duże potrzeby województwa branża powinna nadal charakte-

ryzować się wysokim potencjałem rozwojowym, w dużej mierze ze względu na kolejną perspektywę finansową na lata 2014-2020 i związane z tym środki z UE.

Zawody, które mogą rozwijać się pod wpływem omawianych technologii, zostały przedstawione w poniższej tabeli. Należy jednak zwrócić uwagę, że perspektywa analizowanych dokumentów nakierowana jest na rozwój regionu, a co za tym idzie – zdecydowanie preferuje wskazywanie zawodów przyszłościowych, a do schyłkowych odnosi się w sposób. Podobna metodyka działania wykorzystana została do omówienia pozostałych obszarów.

Tabela 38. Oddziaływanie na rynek pracy technologii budownictwa wysokiej szansy

Technologie wysokiej szansy w budownictwie	Oddziaływanie na rynek pracy
Optymalizacja materiałowo-technologiczna zewnętrznej obudowy bryły budynku	Spadek zatrudnienia w wyniku mechanizacji robót Konieczność dodatkowych szkoleń zawodowych pracowników System szkoleń specjalistycznych i realizacji audytów energetycznych budynków oraz wspieranie przedsięwzięć dotyczących termomodernizacji i termorenowacji budynków
OZE – ogólnie wykorzystanie odnawialnych źródeł energii	Zatrudnienie mieszkańców wsi przy pracach związanych z uprawą wierzby energetycznej Możliwość wzrostu zatrudnienia w wyniku rozwoju sektora usług spowodowanego spadkiem cen za energię ciepłą Rozwój branży instalatorskiej i tworzenie nowych miejsc pracy
Małe systemy kogeneracji ciepła i energii elektrycznej	Rozwój lokalnych przedsiębiorstw i zakładów w sektorze produkcji oraz usług wprowadzających małe systemy kogeneracji ciepła i energii elektrycznej Nowe miejsca pracy związane ze specyfiką branży i sektorem usług (transport, zaopatrzenie w energię)
Inteligentne budynki – zintegrowane systemy instalacji wewnętrznych i ich sterowania	Zmniejszenie liczby personelu obsługi technicznej budynków Zwiększenie liczby oraz oferty firm budowlanych (wykonawczych, remontowych i instalatorskich)

Źródło: Foresight – priorytetowe technologie dla zrównoważonego rozwoju województwa podkarpackiego, Rzeszów 2008; *Diagnoza Sytuacji Społeczno – Gospodarczej Województwa Podkarpackiego, Rzeszów 2013; Założenia do aktualizacji Strategii rozwoju województwa podkarpackiego na lata 2007-2020, czerwiec 2012;*

Tabela 39. Lista zawodów przyszłościowych i schyłkowych w technologiach budownictwa wysokiej szansy⁵⁶

Zawody przyszłościowe	Zawody schyłkowe
7111 Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków – ze szczególnym naciskiem na operatorów urządzeń (w tym obsługa cyfrowa) 6111 Rolnicy upraw polowych (specjalizacja: wierzba) 723314 Monter – instalator urządzeń technicznych w budownictwie wiejskim 216101 Architekt 712 Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni (firm związanych z inteligentnymi budynkami)	9312 Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni 9313 Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym 711101 Konserwator budynków

Źródło: Opracowanie własne

⁵⁶ Autorzy raportu świadomie wykorzystują grupy zawodów na różnym poziomie agregacji: 1, 3, 4, 6 cyfrowe. Kierując się zasadą maksymalnego doprecyzowania zawodów tam, gdzie to możliwe, posługują się 6 cyfrowymi kodami. Jeśli nie jest to możliwe, korzystają z wyższego i mniej precyzyjnego systemu opisu zawodów. W opisie zawodów oparto się na publikacji: E. Strojna, J. Piotrowicz, E. Żywiec-Dąbrowska, Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010.

Technologie informacyjne

Przedsiębiorstwa branży informatycznej w województwie podkarpackim charakteryzują szerokie spektrum działalności. Największe zatrudnienie występuje w usługach informatycznych, które obejmują produkcję i sprzedaż oprogramowania, przetwarzanie danych oraz budowę infrastruktury informatycznej. Branża cechuje się wysokim potencjałem rozwojowym. Jej specyfika umożliwia świadczenie usług na znaczne odległości. Niski poziom informatyzacji regionu może niekorzystnie przyczynić się do rozwoju przedsiębiorstw informatycznych. Z drugiej strony jednak, istnieje bardzo duże zapotrzebowanie na te technologie, co stanowi silny bodziec do rozwoju tych firm. Obszar ten jest bardzo silnie obecny w aktualizacji strategii rozwoju województwa; co więcej, podkreślana jest jego waga i znaczenie za względu na dążenie województwa w kierunku rozwoju innowacyjności.

Tabela 40. Oddziaływanie na rynek pracy technologii informatycznych wysokiej szansy

Technologie informatyczne wysokiej szansy	Oddziaływanie na rynek pracy
Szerokopasmowy dostęp do Internetu	Pojawienie się problemu e-analfabetyzmu, związanego z brakiem kompetencji bądź środków technicznych umożliwiających partycypowanie w korzyściach, jakie oferuje dostęp do technologii
E-commerce (szeroko rozumiany handel elektroniczny)	Redukcja liczby placówek i sklepów tradycyjnych (obecnie np. księgarnie, sklepy muzyczne, biura turystyczne) Niższe przychody przedsiębiorstw sektora papierniczego i drzewnego Niższe przychody firm świadczących usługi przewozowe Wyższe dochody firm świadczących usługi kurierskie i pocztowe Wzrost zatrudnienia w sektorze ICT Promocja handlu elektronicznego jako nieodzownego elementu polityki gospodarczej regionu i kraju
E-learning (nauka, doskonalenie na odległość, zdalne)	Ograniczenie popytu i zatrudnienia trenerów w firmach szkoleniowych realizujących tradycyjne kursy
E-work (praca zdalna)	Umożliwienie włączenia się do aktywnego życia zawodowego osobom dotychczas wyłączonym (np. niepełnosprawnym) Zwiększenie możliwości pracy dla osób wychowujących dzieci, mieszkańców wsi (terenów słabo skomunikowanych)
E-health (wszelkie zastosowania technologii teleinformatycznych w zapobieganiu chorobom, diagnostyce, leczeniu, kontroli oraz prowadzeniu zdrowego trybu życia)	Wzrost budżetów jednostek samorządu terytorialnego i służby zdrowia dzięki redukcji kosztów operacyjnych i wydajności świadczonych usług medycznych wynikający z odciążenia struktur administracyjnych Wzrost przychodów regionalnych firm informatycznych z usług serwisowych i dostawy rozwiązań oraz urządzeń teleinformatycznych dla jednostek służby zdrowia
E-government (elektroniczny urząd)	Wzrost budżetów jednostek samorządu terytorialnego dzięki redukcji kosztów operacyjnych i wydajności świadczonych usług wynikający z odciążenia struktur administracyjnych
Technologie produkcji oprogramowania i świadczenia usług IT	Wzmocnienie współpracy pomiędzy sektorem badawczo-rozwojowym a przedsiębiorstwami sektora ICT Stymulowanie powstawania nowych przedsiębiorstw innowacyjnych

Źródło: Foresight – priorytetowe technologie dla zrównoważonego rozwoju województwa podkarpackiego, Rzeszów 2008; Diagnoza Sytuacji Społeczno-Gospodarczej Województwa Podkarpackiego, Rzeszów 2013; Założenia do aktualizacji Strategii rozwoju województwa podkarpackiego na lata 2007-2020, czerwiec 2012;

Tabela 41. Lista zawodów przyszłościowych i schyłkowych w technologiach informatycznych wysokiej szansy

Zawody przyszłościowe	Zawody schyłkowe
441202 Kurier, 832101 Kurier motocyklowy wraz z rozwojem firm świadczących usługi kurierskie i pocztowe (w związku ze zwiększeniem znaczenia tego kanału dystrybucji dóbr)	832 Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli – firmy świadczące usługi przewozowe
2513 Projektanci aplikacji sieciowych i multimedialnych	522 Pracownicy sprzedaży w sklepach – pracownicy tradycyjnych placówek handlowych (od sprzedawców, kierowników, po handlowców)
262202 Analityk ruchu na stronach internetowych	817 Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru – pracownicy sektora papierniczego i drzewnego
262205 Menadżer zawartości serwisów internetowych	235915 Wykładowca na kursach (edukator, trener) realizujący kursy metodami tradycyjnymi (nie związanymi z e-learningiem)
333904 Sprzedawca reklam internetowych	Pracownicy urzędów zajmujący się bezpośrednimi kontaktami z klientami, z grupy 1 parlamentarzysty, wyżsi urzędnicy i kierownicy, 2 specjaliści, 4 pracownicy biurowi
3514 Technicy sieci internetowych	
5244 Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej/internetowej	
351403 Pracownik pozycjonowania stron internetowych	
216605 Projektant grafiki stron internetowych	
351404 Projektant stron internetowych (webmaster)	
251303 Specjalista do spraw rozwoju stron internetowych, Internetu i Intranetu	

Źródło: Opracowanie własne

Technologie infrastruktury ochrony środowiska i energetyki

Dla potrzeb projektu „Priorytetowe technologie dla zrównoważonego rozwoju województwa podkarpackiego” zdefiniowano sektor infrastruktury ochrony środowiska i energetyki, łącząc w jedną grupę podmioty, których działalność ma jednoznaczny związek z ochroną środowiska i które tworzą oraz wykorzystują technologie ochrony środowiska. Do podmiotów bezpośrednio związanych z infrastrukturą ochrony środowiska zaliczono organizacje zajmujące się odprowadzaniem i oczyszczaniem ścieków, gospodarowaniem odpadami i innymi usługami sanitarnymi i pokrewnymi. W grupie podmiotów zajmujących się energetyką wzięto pod uwagę te prowadzące działalność dotyczącą wytwarzania i dystrybucji energii, wytwarzania paliw, dystrybucji paliw w systemie sieciowym, produkcji i dystrybucji ciepła i chłodu, wykorzystania energii odnawialnej.

Sektor infrastruktury ochrony środowiska i energetyki odgrywa współcześnie wyjątkową rolę. Polityka ochrony środowiska UE i coraz wyższe standardy ochrony środowiska zmuszają ten sektor do poszukiwania innowacyjnych rozwiązań (technologii i produktów). Innowacje proekologiczne (ekoinnowacje), stymulowane między innymi unijną polityką zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska, pojawiają się jednak w każdym sektorze gospodarki i są odpowiedzią na praktyczne rozwiązania koncepcji czystszej (czystej) produkcji, koncepcji kształtowania przestrzeni ekologicznej UE, a także wielu innych przyczyn i trendów ekoinnowacyjnego rozwoju gospodarki.

Tabela 42. Oddziaływanie na rynek pracy technologii infrastruktury ochrony środowiska i energetyki wysokiej szansy

Technologie infrastruktury ochrony środowiska i energetyki wysokiej szansy	Oddziaływanie na rynek pracy
Technologie hydrobotanicznego oczyszczania ścieków – projektowane i instalowane w regionie	Wzrost zapotrzebowania na podmioty projektujące i instalujące oczyszczalnie ścieków
Technologie budownictwa jednorodzinne oparte na materiałach z niewypalanej gliny (ważne dla obszarów chronionych)	Wzrost zapotrzebowania na małe firmy wykorzystujące technologie budownictwa jednorodzinne oparte na materiałach z niewypalanej gliny
Technologie instalacji geotermalnych oraz wykorzystania energii geotermalnej (dla miast i dużych firm)	Wzrost zapotrzebowania na firmy instalujące i obsługujące instalacje geotermalne w regionie

Źródło: Foresight – priorytetowe technologie dla zrównoważonego rozwoju województwa podkarpackiego, Rzeszów 2008; Diagnoza Sytuacji Społeczno – Gospodarczej Województwa Podkarpackiego, Rzeszów 2013; Założenia do aktualizacji Strategii rozwoju województwa podkarpackiego na lata 2007-2020, czerwiec 2012;

Tabela 43. Lista zawodów przyszłościowych i schyłkowych w technologiach infrastruktury ochrony środowiska i energetyki wysokiej szansy

Zawody przyszłościowe	Zawody schyłkowe
Specjaliści projektujący i instalujący oczyszczalnie wykorzystujące technologie hydrobotanicznego oczyszczania ścieków; Specjaliści instalujący i obsługujący instalacje geotermalne w regionie 214303 Inżynier inżynierii środowiska – instalacje sanitarne 311209 Technik urządzeń sanitarnych 712690 Pozostali monterzy instalacji i urządzeń sanitarnych 216502 Inżynier geodeta – geodezja górnicza	Brak negatywnego wpływu na rynek pracy, nie zidentyfikowano zawodów schyłkowych

Źródło: Opracowanie własne

Technologie produkcji rolniczej i przetwórstwa

Rozwój technologii produkcji rolniczej i przetwórstwa żywności jest szczególnie istotny dla województwa podkarpackiego, które ma relatywnie duży udział obszarów wiejskich. Umożliwiają one wykorzystanie potencjału regionu i doświadczeń w działalności rolniczej. Uzyskanie dobrych efektów ekonomicznych wymaga jednak znacznych nakładów na opracowanie i wdrożenie technologii zapewniających satysfakcjonujące wyniki finansowe oraz nie stanowiących zagrożenia dla środowiska naturalnego regionu. Przeprowadzone analizy wskazują na możliwy, bardzo wszechstronny rozwój działalności rolniczej i przetwórstwa, co pozwoliłoby w przyszłości w pełni odpowiadać na potrzeby konsumentów oraz zmniejszałyby ewentualne ryzyko rynkowe poprzez stosowanie strategii dywersyfikacji. W aktualizacji strategii rolnictwo jest jednym z ważnych obszarów, na których powinny koncentrować się wysiłki władz regionalnych w celu jego modernizacji i rozwoju.

Tabela 44. Oddziaływanie na rynek pracy technologii produkcji rolniczej i przetwórstwa wysokiej szansy

Technologie produkcji rolniczej i przetwórstwa wysokiej szansy	Oddziaływanie na rynek pracy
Produkcja ekologiczna	Szansa rozwoju przetwórstwa i handlu – nowe miejsca pracy w gospodarstwach ekologicznych
Uprawa winorośli z określonymi szczepami drożdży	Zmniejszenie bezrobocia na obszarach wiejskich, zmiana kierunku myślenia na proekologiczny
Ekologiczna uprawa roślin spożywczych	Generowanie dochodu w gospodarstwach, które obecnie nie wykorzystują posiadanych zasobów ziemi Szansa na dodatkowe dochody dla mniejszych gospodarstw
Przetwórstwo – roślinne i zwierzęce produkty regionalne z wykorzystaniem ekologicznych i innowacyjnych technologii produkcji	Produkcja zdrowej i nieskażonej żywności

Źródło: Foresight – priorytetowe technologie dla zrównoważonego rozwoju województwa podkarpackiego, Rzeszów 2008; Diagnoza Sytuacji Społeczno – Gospodarczej Województwa Podkarpackiego, Rzeszów 2013; Założenia do aktualizacji Strategii rozwoju województwa podkarpackiego na lata 2007-2020, czerwiec 2012;

Tabela 45. Lista zawodów przyszłościowych i schyłkowych w technologiach produkcji rolniczej i przetwórstwa wysokiej szansy

Zawody przyszłościowe	Zawody schyłkowe
61 Rolnicy produkcji towarowej – rolnicy specjalizujący się w uprawach ekologicznych	61 Rolnicy produkcji towarowej – rolnicy niskotowarowi niewyspecjalizowani
Specjaliści ds. ekologicznych upraw (eksperti, doradcy rolni i środowiskowi etc.): 3144 Technicy technologii żywności 751 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym i pokrewni	
Przetwórcy i handlowcy żywnością ekologiczną: 521 Sprzedawcy uliczni i bazarowi 522 Pracownicy sprzedaży w sklepach	

Źródło: Opracowanie własne

Technologie przemysłu chemicznego, farmaceutycznego i biotechnologie

Rozwój przemysłu chemicznego jest niezwykle istotny dla regionu Podkarpacia, przede wszystkim ze względu na dostęp do surowców. Duże zapotrzebowanie na nowoczesne materiały, biodegradowalne tworzywa sztuczne i inne wyroby wytwarzane przez przemysł chemiczny zgłasza także dynamicznie rozwijające się w regionie lotnictwo. Szansą na rozwój branży jest również powiązanie z innymi sektorami gospodarki. Dotychczasowy rozwój przemysłu farmaceutycznego w województwie podkarpackim wskazuje, że możliwe jest osiągnięcie dobrych wyników w tej dziedzinie. Postęp w zakresie medycyny, wydu-

żanie życia ludzkiego bezpośrednio wpływają na potencjalny wzrost zapotrzebowania na wyroby wytwarzane przez przemysł farmaceutyczny.

Duże nadzieje wiąże się z rozwojem w województwie podkarpackim ośrodków zajmujących się prowadzeniem działalności w zakresie biotechnologii. Ich funkcjonowanie jest obecnie jednym z czynników umożliwiających szybki rozwój przemysłu chemicznego, farmaceutycznego i kosmetycznego, w których wykorzystuje się dorobek biotechnologii. Biotechnologia może przyczynić się także do wzmocnienia produkcji rolniczej i przetwórstwa, powstawania nowych materiałów, mających zastosowanie w przemyśle maszynowym, budownictwie itp. Ze względu na znaczne zróżnicowanie niektórych badanych branż, w analizie dokonano rozbicia na przemysł farmaceutyczny, chemiczny i biotechnologiczny.

Tabela 46. Oddziaływanie na rynek pracy technologii przemysłu chemicznego, farmaceutycznego i biotechnologii wysokiej szansy

Technologie przemysłu chemicznego, farmaceutycznego i biotechnologii wysokiej szansy	Oddziaływanie na rynek pracy
Oryginalna technologia produkcji żywic epoksydowych, od niskocząsteczkowych do wysokocząsteczkowych Oryginalna technologia produkcji żywic poliestrowych nasyconych	Wzrost zatrudnienia chemików, szczególnie absolwentów wyższych uczelni przy opracowywaniu technologii Rozwój przemysłu chemicznego i przetwórstwa Perspektywiczne wprowadzanie i rozwój biotechnologii i informatyki do modyfikacji procesów syntezy chemicznej
Stosowanie nowoczesnych i wymaganych normami UE technik analizy produktów biotechnologicznych Stosowanie nowoczesnych i wymaganych normami UE technik oznaczania aktywności biologicznej produktów biotechnologicznych oraz ich biokompatybilności, cytotoksyczności, immunogenności, teratogenności (badania na liniach komórkowych)	Zapotrzebowanie na specjalistów, zwłaszcza w połączeniu z rozwojem przemysłu chemicznego, farmaceutycznego i kosmetycznego w regionie

Źródło: Foresight – priorytetowe technologie dla zrównoważonego rozwoju województwa podkarpackiego, Rzeszów 2008; Diagnoza Sytuacji Społeczno – Gospodarczej Województwa Podkarpackiego, Rzeszów 2013; Założenia do aktualizacji Strategii rozwoju województwa podkarpackiego na lata 2007-2020, czerwiec 2012;

Tabela 47. Lista zawodów przyszłościowych i schyłkowych w technologiach przemysłu chemicznego, farmaceutycznego i biotechnologii wysokiej szansy

Zawody przyszłościowe	Zawody schyłkowe
2113 Chemicy 2145 Inżynierowie chemicy i pokrewni 311604 Technik technologii środków farmaceutycznych 311605 Technik technologii środków kosmetycznych 813126 Operator urządzeń do produkcji wyrobów farmaceutycznych	brak negatywnego wpływu na rynek pracy, nie zidentyfikowano zawodów schyłkowych
Biotechnolodzy i informatycy powiązani z biotechnologią: 213106 Biotechnolog 2512 Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych (powiązani z biotechnologią)	

Źródło: Opracowanie własne

Technologie przemysłu lotniczego i maszynowego

Przemysł maszynowy i lotniczy w województwie podkarpackim charakteryzuje się znacznym zróżnicowaniem. Przedsiębiorstwa lotnicze podejmują działania mające na celu podnoszenie konkurencyjności branży poprzez nawiązywanie współpracy w ramach struktur klastrowych⁵⁷. W regionie występują dwa duże przedsiębiorstwa, które wytwarzają wyrób finalny, co daje szansę na budowanie sieci kooperujących z nimi przedsiębiorstw pełniących rolę poddostawców. Rozwojowi branży sprzyjają: zaplecze naukowe w postaci Politechniki Rzeszowskiej z Wydziałem Budowy Maszyn i Lotnictwa (Laboratorium Badań Materiałowych dla Przemysłu Lotniczego) oraz nawiązana współpraca z uczelniami spoza regionu, zwłaszcza w ramach Centrum Zaawansowanych Technologii AERONET. Stale prowadzone są prace inwestycyjne mające podnosić możliwości badawcze laboratoriów prowadzących prace na rzecz lotnictwa. Należy jednak stwierdzić, iż mimo długoletnich tradycji i znacznego przyspieszenia tempa rozwoju branży po okresie stagnacji spowodowanej załamaniem dotychczasowych rynków zbytu, branża lotnicza nie ma podstaw do budowania trwałej przewagi konkurencyjnej w oparciu o stosowane technologie. Te, które są obecnie wykorzystywane, nie należą do najnowszych w skali świata. Nie można zatem zakładać, że przemysł lotniczy w najbliższym czasie będzie mógł nawiązać skuteczną walkę pozacenową z konkurentami zagranicznymi. W warunkach wzmożonej konkurencji w produkcji lotniczej utrudniony jest dostęp do nowoczesnych technologii. Konieczne staje się zatem podejmowanie znacznych wysiłków w celu opracowania i wdrożenia nowych technologii w regionie. Nawet współpraca z kontrahentami z zagranicy pozwala na jedynie fragmentaryczny dostęp do nowych rozwiązań. Dodatkowym czynnikiem niekorzyst-

57 Stowarzyszenie Grupy Przedsiębiorstw Przemysłu Lotniczego „Dolina Lotnicza”, Sieć Porozumienia Lotniczego AVIA – SPLot, Podkarpackie Powiązanie Kooperacyjne.

nie wpływającym na innowacyjność branży lotniczej okazuje się długi okres konieczny do uzyskania niezbędnych certyfikatów i atestów. Przemysł maszynowy w województwie podkarpackim przeżywa poważne trudności w związku z tym, że często przedsiębiorstwa wymagają znacznych inwestycji na modernizację parku maszynowego oraz restrukturyzację. Technologie stosowane przez producentów maszyn i pojazdów nie są tak nowoczesne i konkurencyjne, jak te wykorzystywane przez konkurentów zagranicznych. Istnieje możliwość zmniejszenia tego dystansu poprzez wyjątkową staranność przy realizacji procesów technologicznych.

W większości przypadków możliwości skutecznego rywalizowania przedsiębiorstw z terenu województwa podkarpackiego tkwią w umiejętnościach kadry, dobrym opanowaniu procesów produkcji oraz niższych kosztach prowadzenia działalności. Należy jednak zauważyć, że niektórym przedsiębiorstwom udaje się odnosić sukcesy na arenie krajowej i międzynarodowej przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii. Jednym z nich jest spółka Zelmer, która po restrukturyzacji i długim okresie rywalizacji cenowej na rynkach wdraża nowoczesne i droższe rozwiązania w swoich produktach, odnotowując wzrost sprzedaży. Przemysł maszynowy wymaga koncentracji na wybranych technologiach, które mogą w przyszłości stać się kluczowymi w osiągnięciu sukcesu rynkowego. Wskazane byłoby zwiększenie współpracy pomiędzy różnymi podmiotami w celu osiągnięcia efektu synergii w prowadzeniu prac badawczo-rozwojowych.

Tabela 48. Oddziaływanie na rynek pracy technologii przemysłu lotniczego i maszynowego wysokiej szansy

Technologie przemysłu lotniczego i maszynowego wysokiej szansy	Oddziaływanie na rynek pracy
Technologie przemysłu lotniczego i maszynowego	Rozwój lotnictwa może skutkować powstaniem specjalizacji w tym zakresie i być dźwignią rozwoju pozostałych branż w regionie Wdrożenie nowoczesnych technologii spowoduje podniesienie konkurencyjności przedsiębiorstw, wzmocni ich rolę w dotychczasowym łańcuchu kooperacyjnym i pozwoli na rozwój w przyszłości Podniesienie poziomu technologicznego wytwarzanych wyrobów może w przyszłości pozwolić na kreowanie marki i wprowadzanie w szerszym zakresie na rynek własnych produktów, które zostaną w całości zaprojektowane i wytworzone w kraju Poważnym problemem, z którym zaczynają się coraz powszechniej spotykać przedsiębiorstwa, jest brak kadr do kreowania i wdrażania nowych rozwiązań technologicznych

Źródło: Foresight – priorytetowe technologie dla zrównoważonego rozwoju województwa podkarpackiego, Rzeszów 2008; Diagnoza Sytuacji Społeczno – Gospodarczej Województwa Podkarpackiego, Rzeszów 2013; Założenia do aktualizacji Strategii rozwoju województwa podkarpackiego na lata 2007-2020, czerwiec 2012;

Tabela 49. Lista zawodów przyszłościowych i schyłkowych w technologiach przemysłu lotniczego i maszynowego wysokiej szansy

Zawody przyszłościowe	Zawody schyłkowe
Zawody związane z przemysłem lotniczym i pokrewne: 721304 Blacharz lotniczy 723202 Mechanik silników lotniczych 723203 Mechanik wyposażenia lotniczego statków 741209 Elektromonter lotniczy 214408 Inżynier mechanik lotniczy	brak negatywnego wpływu na rynek pracy, nie zidentyfikowano zawodów schyłkowych
112 Dyrektorzy generalni i wykonawczy – kadry do kreowania i wdrażania nowych rozwiązań technologicznych, w obszarze zarówno zarządzania, jak i wdrażania	

Źródło: Opracowanie własne

Turystyka, rekreacja i rehabilitacja, zdrowie

Analiza zasobów województwa podkarpackiego pozwala zdecydowanie stwierdzić, że środowisko przyrodnicze, kulturowe, społeczne, a także oryginalność i atrakcyjność krajo-brazowa daje wyjątkową okazję do stworzenia ciekawych scenariuszy rozwoju. Na terenie województwa występują obszary, miejsca i obiekty, które – z racji skali ruchu turystycznego – mają status ogólnopolskich oraz ponadregionalnych atrakcji turystycznych. Szczególne predyspozycje drzemią w rozwoju obszarów wiejskich, dlatego uzasadnione jest położenie nacisku na rozwój turystyki wiejskiej, agroturystyki, ekoturystyki, ale w myśl zasad rozwoju zrównoważonego, akcentujących równowagę ekonomiczną, ekologiczną i społeczną.

Aby ukazać scenariusze rozwoju opieki zdrowotnej, należy wyraźnie stwierdzić, że podobnie jak w całym kraju, wymaga ona znacznej przebudowy, poprawy ilościowej i jakościowej oraz, co bardzo ważne, stworzenia społecznej akceptacji. Może to być osiągnięte jedynie w przypadku znacznej rozbudowy bazy leczniczej, a tym samym zniwelowania kolejek oczekujących pacjentów. W aktualizacji strategii jest to jeden z ważnych obszarów, na rozwoju którego mają się koncentrować wysiłki samorządowych władz województwa.

Tabela 50. Oddziaływanie na rynek pracy technologii w turystyce, rekreacji i rehabilitacji, zdrowiu wysokiej szansy

Technologie w turystyce, rekreacji i rehabilitacji, zdrowiu wysokiej szansy	Oddziaływanie na rynek pracy
Agroturystyka i działalność pozarolnicza na obszarach wiejskich	Rozwój infrastruktury niezbędnej dla uprawiania turystyki pieszej i rowerowej (szlaki, ścieżki rowerowe itp.)
	Rozwój agroturystyki i ekoturystyki
	Aktywizacja przedsiębiorczości ludności wiejskiej Ochrona i rozwój rzemiosła i twórczości ludowej Rozwój zaplecza kulturalnego i rozrywkowego
	Stworzenie możliwości alternatywnych źródeł dochodu z działalności pozarolniczej, ograniczenie ukrytego bezrobocia na wsi
Rehabilitacja i zdrowie	Rozwój placówek rehabilitacji Zapotrzebowanie na rehabilitantów

Źródło: Foresight – priorytetowe technologie dla zrównoważonego rozwoju województwa podkarpackiego, Rzeszów 2008; Diagnoza Sytuacji Społeczno – Gospodarczej Województwa Podkarpackiego, Rzeszów 2013; Założenia do aktualizacji Strategii rozwoju województwa podkarpackiego na lata 2007-2020, czerwiec 2012;

Tabela 51. Lista zawodów przyszłościowych i schyłkowych w turystyce, rekreacji i rehabilitacji, zdrowiu

Zawody przyszłościowe	Zawody schyłkowe
515204 Właściciel małego zakładu agroturystycznego / hotelarskiego / gastronomicznego 5113 Przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek 515203 Technik turystyki wiejskiej 265901 Twórca ludowy	61 Rolnicy produkcji towarowej – rolnicy niskotowarowi niewyspecjalizowani
2283 Fizjoterapeuci (rehabilitanci i obsługa osób poddających się rehabilitacji)	

Źródło: Opracowanie własne

6.6. Rejestrowane zawody nadwyżkowe i deficytowe

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie prowadzi analizy dotyczące zależności pomiędzy stanem bezrobocia rejestrowanego w poszczególnych zawodach, a wolnymi miejscami pracy oraz instytucjami aktywizacji zawodowej będącymi w dyspozycji Powiatowych Urzędów Pracy. Na podstawie tych analiz opracowuje listę zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Celem niniejszej analizy było znalezienie cech wspólnych, pozwalających na wskazanie pewnych tendencji.

Analiza zawodów nadwyżkowych i deficytowych została opracowana na podstawie danych ze wszystkich fal badania. Analizy WUP pozwalają zauważyć, że na poziomie „elementarnym”⁵⁸ zawody nadwyżkowe stanowiły ok. 75% ogółu, zawody deficytowe odnotowano w przypadku pozostałych ok. 20%, a zawody wykazujące równowagę na rynku pracy w przypadku pozostałych 19 grup (5%). Tendencja ta utrzymywała się we wszystkich badanych okresach. Wskazuje to wyraźnie na dominację zawodów, w których liczba bezrobotnych przewyższa liczbę potencjalnych miejsc pracy.

Poniżej zaprezentowano zestawienie zawodów nadwyżkowych o najwyższym wskaźniku (ze wszystkich fal badania) oraz podjęto próbę uchwycenia różnic i podobieństw. Tabela pokazuje miejsca, jakie zajmowały te zawody na koniec pierwszego półrocza 2012 roku oraz – dla porównania – pod koniec 2011 roku i w pierwszym półroczu 2012. W związku z dostępnością nowych danych dodano informacje pochodzące z końca 2012 roku, punktem odniesienia pozostały jednak nadal dane z połowy 2012 roku, ponieważ wykorzystano je w takim charakterze do porównania wszystkich przeprowadzonych fal badania.

Zawody nadwyżkowe

Podobnie jak w przypadku zawodów schyłkowych jedną z grup zawodów nadwyżkowych stanowią zawody dające jedynie ogólne (często humanistyczne) wykształcenie. Są to zawody postrzegane jako nie posiadające wyraźnej specjalizacji, takie jak: socjolog, kulturoznawca, ekonomista, filolog, ale także biolog oraz technik ekonomista i technik analityk. Respondenci w wywiadach zwracali uwagę, że tego typu zawody są w wyraźnej „nadprodukcji” w województwie podkarpackim. Nie istnieje rynek pracy, który mógłby „wchłonąć” taką liczbę absolwentów wspomnianych kierunków⁵⁹. W badaniach ilościowych zostały one zaliczone do zawodów „schyłkowych”. Z tej grupy w referencyjnym zestawieniu pozostał jedynie technik ekonomista i kulturoznawca.

Kolejną grupę stanowią zawody związane z rolnictwem: inżynier rolnictwa, rolnik upraw polowych, rolnik, technik mechanizacji rolnictwa. Tę kategorię trudno ocenić jednoznacznie. Z analizy foresight i nowej strategii województwa wynika, że jest to niejednorodny obszar rynku pracy, na którym w części segmentów możemy się spodziewać z wzrostu zatrudnienia, a w części spadku. Ze wzrostem możemy mieć do czynienia w wyspecjalizowanych gospodarstwach rolnych nastawionych na turystów (w tym agroturystykę), produkcję ekologiczną, rozwój twórczości regionalnej czy bardzo specyficzne uprawy, np. wierzby energetycznej. Ze spadkiem – w przypadku małych gospodarstw niemogących zapewnić utrzymania pracującym w nich osobom. Warto też zwrócić uwagę na niepokojące zjawisko: dzieci z tych gospodarstw podejmują naukę w szkołach rolniczych, a po jej ukończeniu rejestrują się jako osoby bezrobotne.

58 Struktura klasyfikacji zawodów obejmuje: 10 grup wielkich, w tym 30 grup dużych, w tym 116 grup średnich i w tym 387 grup elementarnych, przy czym grupy elementarne obejmują 1636 zawodów i specjalności: <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867758&pT=details&sP=CONTENT,objectID,868220>

59 Por. rozdział 5.4, Potencjał pracowników Podkarpacia.

Do kolejnej grupy w tym zestawieniu możemy zaliczyć nauczycieli. Wskazuje to na problem poruszany także przez respondentów w wywiadach, a mianowicie znaczenia niżu demograficznego, jaki będzie w najbliższych latach dotyczyć sektor edukacji, nie tylko na Podkarpaciu. W dwóch pierwszych falach badania nauczyciele stanowili znaczącą grupę. W ostatnich analizach ta grupa znacząco się zmniejszyła, pozostał w niej nauczyciel wychowania fizycznego. Potwierdzają to także wyniki badań ilościowych wskazujące na nauczyciela jako na zawód schyłkowy (z wyłączeniem nauczyciela języków obcych).

Ponadto wśród zawodów nadwyżkowych pojawiły się:

- zawody związane z hotelarstwem; to wynik sezonowych wahań na rynku pracy (pierwsza fala prowadzona była na jesieni i wczesną zimą, pozostałe na wiosnę). Podobnie sytuacja może wyglądać w przypadku technika ogrodnika. Należy jednak zwrócić uwagę, że są to zawody, na które – jeśli zrealizują się zakładane w RSI i nowej strategii województwa procesy związane z rozwojem województwa – będziemy mogli w przyszłości spodziewać się wzrostu zapotrzebowania.
- technik żywienia i gospodarstwa domowego oraz pomoc domowa. Wydaje się, że te zawody są niejako skazane na obecność na liście zawodów nadwyżkowych, gdyż obejmują osoby, które (przynajmniej częściowo) nie muszą z założenia podejmować pracy zarobkowej.
- technik technologii odzieży i dziewiarz; Jak wynika z danych rzeszowskiego US⁶⁰, na przełomie 2011 i 2012 roku oraz w pierwszych miesiącach 2012 roku wystąpił znaczny spadek produkcji sprzedanej w obszarze produkcji odzieży. Dlatego zakładamy, że przyczyną pojawienia się są tych zawodów na liście są opisane powyżej kłopoty na podkarpackim rynku odzieżowym.
- technik leśnik i technik technologii drewna. Są to dwa powiązane ze sobą zawody, które pojawiły się w ostatnio analizowanych danych.

Należy jednak zwrócić uwagę, że znaczna część omawianych zawodów wydaje się mało znacząca z perspektywy rozwoju województwa podkarpackiego – tak jak ma to miejsce w przypadku dziewiarzy i techników technologii drewna (ten ostatni pojawiał się w analizach foresight wśród kategorii zawodów schyłkowych).

60 Biuletyn statystyczny województwa podkarpackiego, II kwartał, Rzeszów sierpień 2012

Tabela 52. Zawody nadwyżkowe – analizowane we wszystkich badanych falach⁶¹

Nazwa i numer zawodu		Miejsce na koniec 2012 roku	Miejsce na I półrocze 2012 roku	Miejsce na koniec 2011 roku	Miejsce na I półrocze 2011 roku
322002	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	10	1	2	1
233025	Nauczyciel wychowania fizycznego	11	2	19	8
213205	Inżynier rolnictwa	2	3	4	3
263304	Politolog	3	4	-	-
821111	Monter sprzętu gospodarstwa domowego	5	5	-	-
331403	Technik ekonomista	12	6	9	5
314207	Technik rolnik	4	7	-	-
731802	Dziewiarz	22	8	12	4
331402	Technik agrobiznesu	7	9	-	-
613003	Rolnik	-	10	-	-
242219	Specjalista do spraw integracji europejskiej	16	11	-	-
314301	Technik leśnik	25	12	-	-
311922	Technik technologii drewna	-	13	-	-
263203	Kulturoznawca	14	14	-	-
242222	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych	17	15	-	-
311924	Technik technologii odzieży	24	16	1	-
741204	Elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego	-	17	-	-
325511	Technik ochrony środowiska	26	18	-	-
311204	Technik budownictwa	-	19	-	-
311504	Technik mechanik	-	20	-	-

Źródło: Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w 2012 roku – załącznik; Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w I półroczu 2012 roku, Rzeszów, październik 2012 – wraz z załącznikami; Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w 2011 roku – wraz z załącznikami; Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w I półroczu 2011 roku, Rzeszów, październik 2011 – wraz z załącznikami.

Zawody deficytowe

W przypadku zawodów deficytowych, czyli tak naprawdę (zgodnie z danymi WUP) najbardziej poszukiwanych na rynku pracy, największą grupę stanowią zawody, które można określić jako wymagające specjalistycznych umiejętności, najczęściej związanych z obsłu-

61 Znak „-” oznacza, że wskazane zawody nie znalazły się na liście 30 zawodów nadwyżkowych w zestawieniu przygotowanym przez WUP na koniec 2011 roku lub w połowie 2012.

gą różnego rodzaju maszyn. Należą do nich: operator spycharki, operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych, serwisant urządzeń medycznych, operator koparki, operator agregatów natryskowych, operator ładowarki, operator maszyn urabiających i ładujących, spawacz metodą MIG. Ta szeroka grupa warta jest podkreślenia, ponieważ na nią, jako na grupę zawodów przyszłościowych, wskazują zarówno przeprowadzone badania, jak i analiza foresight oraz nowa strategia województwa. Jest to obszar zawodów wymagających nie tyle posiadania wyższego wykształcenia, ile specjalnych umiejętności, najczęściej potwierdzonych różnego rodzaju certyfikatami. Zawody te wg badanych powinny cieszyć się w przyszłości dużym zainteresowaniem na rynku pracy.

Pozostałe zawody trudno jest w sposób jednoznaczny sprowadzić do wspólnego mianownika, niemniej jednak warto zwrócić uwagę na następujące:

- kurier – to specjalizacja, która w wyniku analizy foresight została zaliczona do grupy zawodów przyszłościowych i – jeśli ta diagnoza by się sprawdziła – może częściej się pojawiać na liście zawodów deficytowych;
- doradca rolniczy, którego możemy, przynajmniej częściowo, powiązać z wnioskami wynikającymi z analizy foresight i wynikami badań. Jeśli jego praca będzie związana ze wsparciem w wykorzystaniu środków unijnych lub/i doradztwem w zakresie rozwoju agroturystyki, alternatywnych form pozyskiwania energii czy upraw ekologicznych, można mówić w tym przypadku o zawodzie przyszłościowym;
- opiekun osoby starszej – zawód ten może być związany z początkiem procesu starzenia się społeczeństwa;
- zawody związane z szeroko rozumianą sprzedażą: agent ubezpieczeniowy, sprzedawca w branży mięsnej, telemarketer, opiekun klienta, sprzedawca na telefon i menadżer produktu;
- dwa zawody związane z branżą ochroniarską: pracownik ochrony fizycznej I stopnia oraz pracownik ochrony fizycznej bez licencji.

Tabela 53. Zawody deficytowe⁶²

Nazwa i numer zawodu	Miejsce na koniec 2012 roku	Miejsce na I półrocze 2012 roku	Miejsce na koniec 2011 roku	Miejsce na I półrocze 2011 roku
228502	Logopeda	11	1	-
213201	Doradca rolniczy	6	2	-
411003	Pracownik kancelaryjny	3	3	2
121202	Kierownik działu szkoleń	13	4	-
342302	Instruktor gimnastyki korekcyjnej	-	5	-
515102	Intendent	-	6	-
524403	Sprzedawca na telefon	-	7	-
243302	Opiekun klienta	-	8	-
711902	Monter reklam	-	9	4

62 Znak „-” oznacza, że wskazane zawody nie znalazły się na liście 30 zawodów deficytowych w zestawieniu przygotowanym przez WUP na koniec 2011 roku.

Nazwa i numer zawodu	Miejsce na koniec 2012 roku	Miejsce na I półrocze 2012 roku	Miejsce na koniec 2011 roku	Miejsce na I półrocze 2011 roku
262101	Archiwista	24	10	-
524404	Telemarketer	25	11	15
541308	Pracownik ochrony fizycznej I stopnia	14	12	-
132101	Główny technolog	-	13	-
522302	Sprzedawca w branży mięsnej	9	14	6
332101	Agent ubezpieczeniowy	22	15	-
343203	Florysta	-	16	-
411001	Administrator nieruchomości	21	17	-
235301	Lektor języka angielskiego	19	18	-
821905	Monter wyrobów z drewna	-	19	-
541307	Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	-	20	-

Źródło: Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w 2012 roku – załącznik; Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w I półroczu 2012 roku, Rzeszów, październik 2012 – wraz z załącznikami; Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w 2011 roku – wraz z załącznikami; Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w I półroczu 2011 roku, Rzeszów, październik 2011 – wraz z załącznikami.

Podsumowanie

Dokumenty strategiczne przygotowane dla województwa podkarpackiego wyraźnie wskazują na obszary, które mają być perspektywiczne z punktu widzenia współkreowania trendów gospodarczych i wspomagania rozwoju województwa. Są one związane z jednej strony z nowymi technologiami i przemysłowym rozwojem województwa, z drugiej zaś – z rozwojem turystyki i opieki zdrowotnej. Należą do nich:

- Elektrotechnika, informatyka i komunikacja,
- Przemysł, technologie materiałowe i konstrukcyjne,
- Biologia, biotechnologia i chemia,
- Zdrowie, opieka medyczna,
- Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo i przetwórstwo żywności,
- Środowisko i energetyka,
- Infrastruktura i technologia społeczna, usługi, transport, turystyka.

W związku z tym każdy z obszarów może generować zapotrzebowanie na innego rodzaju zawody, a także jednocześnie przyczyniać się do wypierania innych.

W przypadku zawodów przyszłościowych i schyłkowych widać pewne tendencje. Analizując odpowiedzi pracodawców ze wszystkich fal badania, wyraźnie możemy wyodrębnić trzy kategorie zawodów przyszłościowych:

- zawody, na które zawsze na rynku będzie popyt,
- zawody związane ze zmianami na rynku pracy,
- zawody związane z rozwojem technologii,

oraz trzy kategorie schyłkowych:

- zawody „humanistyczne” bez wyraźnej specjalizacji,
- nauczyciele (różnych specjalności – poza nauczycielami języków obcych),
- zawody wypierane przez inne zawody związane z lepszym przygotowaniem/wykształceniem, w związku ze zmianami technologicznymi (np. technik informatyk przez informatyka).

Porównując liczbę zawodów deficytowych i nadwyżkowych wyraźnie widać, że w województwie podkarpackim mieliśmy do czynienia we wszystkich falach badania z rynkiem pracodawcy (dominacja zawodów nadwyżkowych nad deficytowymi). W przypadku analizowanych zawodów nadwyżkowych (30 z najwyższym współczynnikiem nadwyżki) możliwe było wyodrębnienie następujących kategorii:

- zawody dające jedynie ogólne (często humanistyczne) wykształcenie,
- zawody związane z rolnictwem,
- nauczyciele.

Natomiast w przypadku zawodów deficytowych (30 z najwyższym współczynnikiem deficytu) wspólny mianownik udało się znaleźć w przypadku zawodów, które można określić jako wymagające specjalistycznych umiejętności, najczęściej związanych z obsługą różnego rodzaju maszyn.

W świetle prowadzonych analiz staje się jasne, że sektory wysokiej szansy, przynajmniej częściowo, będą dostępne dla pracowników niezależnie od poziomu ich wykształcenia (dla absolwentów zarówno szkół zawodowych, jak i uczelni wyższych – z pominięciem osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym). Przewidywalnie będzie dominował profil techniczny; zmniejszy się zaś zapotrzebowanie na zawody o charakterze humanistycznym i ogólnoeconomicznym.

Istotnym elementem będzie rosnące zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem zawodowym, ale przygotowanych do wykorzystywania w pracy zaawansowanych technologii oraz potrafiących obsługiwać specjalistyczne w danej branży maszyny i urządzenia.

Poza zawodami związanymi z różnymi gałęziami przemysłu powinno się pojawić również zapotrzebowanie na specjalistów od obsługi ruchu agroturystycznego. Co ciekawe, w związku z tym rozwojem tego obszaru prognozowany jest także rozwój tradycyjnego rzemiosła, jednakże w niewielkim zakresie.

W trakcie badania respondenci wyrażali opinię wskazującą na ciągle panującą modę na zdobywanie wyższego wykształcenia oraz na wybór szkół ponadgimnazjalnych o profilu ogólnym. Konsekwencją tego jest nieuzasadnione, z punktu widzenia potrzeb rynku pracy, wysokie zainteresowanie studiami wyższymi o profilu humanistycznym.

Największe jednak nadzieje pokładane są w rozwoju technicznego wykształcenia wyższego – z perspektywy pożądanых trendów rozwojowych województwa powinny to być zawody związane głównie z przemysłem lotniczym, chemicznym i biotechnologiami oraz nowoczesnymi technologiami stosowanymi w budownictwie.



**WNIOSKI I REKOMENDACJE DLA INSTYTUCJI
ZAJMUJĄCYCH SIĘ ROZWOJEM REGIONALNYM,
W TYM KAPITAŁU LUDZKIEGO**

7. Wnioski i rekomendacje dla instytucji zajmujących się rozwojem regionalnym, w tym kapitału ludzkiego

Niniejszy rozdział prezentuje podsumowanie rekomendacji, jakie pojawiły się raportach ze wszystkich trzech fal badania. Dla tego niektóre z nich swoim zakresem wykraczają poza materiał zawarty w niniejszym opracowaniu. Jednak – zdaniem autorów – waga rekomendacji wypracowanych w badaniu „Pracodawcy Podkarpacia” jest na tyle duża, że usprawiedliwia takie postępowanie.

L.p.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
1.	Zdecydowanie niższy stopień gotowości do wyzwań GOW jest w usługach niż w sektorze przetwórstwa przemysłowego. Szczególnie istotne jest w tym kontekście wsparcie zmian w branży turystycznej.	<p>Poszerzenie oferty szkoleniowej i doradczej IOB oraz wyższych uczelni adresowanej do sektora usług.</p> <p>Aktywizacja klastrów z sektora usług, w tym Bieszczadzkiego Klastra Turystycznego pod kątem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozwoju klastra, • połączenia edukacji na kierunkach turystycznych z rozwojem produktów turystycznych regionu, • rozwój produktów turystycznych. <p>Zwiększenie zaangażowania uczelni i wyższych regionu i szkół ponadgimnazjalnych (zwłaszcza Rzeszowa i części południowej województwa) w organizację kierunków kształcenia związanych z usługami, w tym turystyką i hotelarstwem.</p>	Zwiększenie stopnia przygotowania sektora usług regionu do wyzwań GOW.	Tworzenie projektów i programów szkoleń dedykowanych dla sektora usług, organizacja konferencji, promocja prac magisterskich i doktorskich dotyczących usług (np. poprzez ogłaszanie konkursów, stypendiów powiązanych z napięciem pracy na określony temat, koniecznie związanej z przeprowadzeniem własnych badań, co powinno być weryfikowane), organizacja nowych kierunków na uczelniach, w tym kierunków podyplomowych.	Uczelnie wyższe, Bieszczadzki Klastr Turystyczny, Regionalna Organizacja Turystyczna, IOB związane z sektorem usług, Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020	Lata 2013-2020
2.	Polityki szkoleniowe większości pracodawców Podkarpacia to polityki nastawione na reagowanie na bieżące wyzwania rynku.	Orientacja oferty szkoleniowej i doradczej IOB na potrzeby szkoleniowe, nieuwzględniane w jednostkowych politykach szkoleniowych firmy/instytucji przede wszystkim kompetencje kluczowe i psychospołeczne oraz nowe tendencje w branżach, do których trzeba się przygotować.	Uzupełnienie oferty szkoleniowej regionu o elementy mogące mieć znaczenie w przyszłych latach tj. kompetencje kluczowe (przed wszystkim w zakresie komunikacji) i psychospołeczne.	Tworzenie i wdrażanie odpowiednich programów szkoleniowych, organizacja konferencji i kampanii informacyjnych.	Uczelnie wyższe, WUP, IOB, Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020	Lata 2013-2020

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
3.	Pracodawcy powiatów typu wschodniego wykazują zdecydowanie mniejszą skłonność do szkolenia pracowników niż w pozostałych trzech typach powiatów. Z badań jakościowych wynika, że pracodawcy mają w tych powiatach większe trudności ze znalezieniem kompetentnych pracowników	W przyszłym okresie realizacji działań dofinansowanych z ramach EFS powiaty wschodnie powinny być potraktowane jako priorytetowe dla programów szkoleniowych. Realizacja projektów w tych powiatach powinna być kryterium strategicznym w ocenie projektów.	Poprawa oferty szkoleniowej dla pracowników powiatów wschodnich. Wyrównanie kompetencji pracowników w całym regionie.	Opracowanie odpowiednich planów wdrażania EFS w regionie.	WUP, Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020	Lata 2013-2020
4.	Plany zatrudnienia pracodawców w podziale na typy powiatów wskazują na niepokojącą sytuację w powiatach typu północnego, gdzie co dłużej podmiot deklaruje redukcję zatrudnienia. Jednocześnie w tych powiatach mamy do czynienia z najwyższym odsetkiem pracodawców deklarujących wzrost zatrudnienia.	Urzędy pracy powinny wspierać z przedsiębiorcami w tych powiatach w obszarze wymiany informacji na temat planowanych zwolnień i przyjąć pracowników oraz odpowiednio reagować np. poprzez działania szkoleniowe czy zwiększenie budżetu na zakładanie własnych firm.	Zmniejszenie liczby bezrobotnych.	Wyniki badania wskazują na to, że duża będzie rotacja osób na rynku pracy – pracodawcy będą zarówno zwalniać, jak i zatrudniać. Wskazane są zatem działania ukierunkowane na przekwalifikowanie zwalnianych pracowników, tak aby mogli znaleźć zatrudnienie u tych, którzy chcą zatrudniać (szkolenia, kursy, staże), a także działania ukierunkowane na tworzenie nowych miejsc pracy dla zwalnianych (dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej).	Powiatowe Urzędy Pracy	Działania ciągłe
5.	Grupa pracodawców niekorzystająca z finansowania zewnętrznego nie jest jednolita. Powodem spadku odsetka korzystających z kredytów wśród podmiotów aktywnych jest utrudniony do nich dostęp (zastrzeżenie polityki kredytowej i trudna sytuacja ekonomiczna firm). Z kolei wśród podmiotów nieaktywnych powodem jest niechęć, niska świadomość i mała aktywność inwestycyjna.	Wraz z uruchomieniem nowych funduszy unijnych konieczne będzie wdrożenie działań informacyjno-promocyjnych, uświadamiających przedsiębiorcom, jakie korzyści może przynieść korzystanie z tych środków, a także jakie są warunki udzielenia wsparcia.	Maksymalizacja efektów instrumentów zwrotnych.	Uwzględnienie w ramach RPO Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020 środków na wdrożenie działań informacyjno-promocyjnych nt. zwrotnych instrumentów finansowych. Warto w tych działaniach uwypuklić nie tylko korzyści z instrumentów zwrotnych, ale też w ogóle korzyści wynikające z możliwości realizacji większych przedsięwzięć służących bardziej dynamicznemu rozwojowi firmy z wykorzystaniem finansowania zewnętrznego. Odpowiednie sformułowanie warunków ubiegania się o finansowanie zwrotne. Powinny być znacznie prostsze niż w przypadku dotacji, jeśli chcemy zachęcić do sięgania po środki mniej aktywne przedsiębiorstwa.	Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020	Podczas prac nad Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020 – II połowa 2013 roku
6.	Sytuacja na rynku pracy wskazuje, iż:	Odpowiedzią na te problemy jest wdrożenie szeroko	Wzrost świadomości znaczenia celowego podejmowania	Ogłoszenie i wdrożenie programu wspierającego wzrost wiedzy w zakresie:	Urząd Marszałkowski, WUP,	Od I kw. 2014 r.

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
	<ul style="list-style-type: none"> wybor ścieżki edukacji przez uczniów różnego szczebla nauczania (i późniejszej kariery zawodowej jest często przypadkowy (brak jest próby wiązania indywidualnych predyspozycji z określonym kierunkiem / zawodem), uczniowie zbyt późno stykają się z rynkiem pracy, uczniowie mają często zbyt niską świadomość znaczenia podejmowania wyborów w zakresie kierunków kształcenia; nie rozumieją istoty zdobywania wiedzy w szkole, którą potem będą mogli „sprzedać” na rynku pracy, uczniom brakuje wiedzy w zakresie umiejętności funkcjonowania na „konkurencyjnym rynku pracy”. zbyt mała w społeczeństwie jest chęć do ustawicznego kształcenia i rozwoju osobistego. <p>(patrz raport z III fali badania 2013 r.)</p>	zakrojonego programu, którego zakres powinien obejmować wszystkie placówki oświaty (tak by doradztwo w w/w zakresie prowadzone było na kształt tego, jakie jest stosowane w programie „Podkarpackie stawia na zawodowców”). Rekomenduje się zatem opracowanie i wdrożenie programu wspierającego wzrost świadomości i zmianę postaw w opisanym zakresie.	wyboru kierunków w szkołach. Zmiana postaw młodych ludzi przy wkraczaniu na rynek pracy. Możliwość lepszego wykorzystania potencjału dostępnych kadr.	<ul style="list-style-type: none"> wczesnej identyfikacji zainteresowań uczniów, ich mocnych i słabych stron; próba doboru katalogu zawodów, w których dany uczeń mógłby się czuć dobrze i z zaangażowaniem wykonywać swoją pracę, jak najwcześniejszego zetknięcia się uczniów z rynkiem pracy i ulepszania aspektów związanych z wykonywaniem różnych zawodów (wynagrodzenie, pożądanie umiejętności), kierowanie działań informacyjnych również do otoczenia uczniów (rodziców/opiekunów), istoty świadomego podejmowania wyboru w zakresie kierunków kształcenia, istoty rozwoju osobistego i kształcenia przez całe życie (m.in. w skutek angażowania pracodawców w celu jak najpełniejszego przekazania wiedzy w w/w zakresie). 	NGO, organizacje przedsiębiorców, placówki oświaty	
7.	Wskazane jest przeprowadzenie analiz prognostycznych zapotrzebowania na absolwentów o różnych profilach kształcenia na rynku pracy w woj. podkarpackim do roku 2020.	Przeprowadzenie prognozy zapotrzebowania na absolwentów o różnych profilach kształcenia na rynku pracy w woj. podkarpackim do roku 2020.	Możliwość lepszego wykorzystania potencjału dostępnych kadr.	Przeprowadzenie analiz prognostycznych zapotrzebowania na absolwentów o różnych profilach kształcenia na rynku pracy w woj. podkarpackim do roku 2020.	Urząd Marszałkowski WUP	Lata 2013-2020
8.	Występuje duża różnorodność w zakresie otrzymania zatrudnienia przez absolwentów różnych kierunków, należy zatem wspierać wybory kandydatów na studia kierunków, na które	Zwiększenie wiedzy młodych osób w zakresie pożądanego kierunku kształcenia poprzez prowadzone doradztwo zawodowe, jak i zapewnianie odpowiednich informacji	Wzrost świadomości znaczenia celowego podejmowania wyboru kierunku w szkołach. Zmiana postaw młodych ludzi przy wkraczaniu na rynek pracy. Możliwość lepszego wykorzystania	Zapewnienie wysokiej jakości indywidualnego doradztwa zawodowego dla wszystkich uczniów na poziomie gimnazjalnym i ponadgimnazjalnym. Umożliwienie dostępu do informacji nt. sytuacji absolwentów na rynku pracy	Urząd Marszałkowski WUP Gimnazja, szkoły średnie Poradnie Psychologiczne - Pedagogiczne	Działania ciągłe

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
	jest/będzie zapotrzebowanie na regionalnym rynku pracy.	(prognoz zapotrzebowania na rynku pracy).	potencjału dostępnym kadr	(opartych zarówno na badaniach losów absolwentów, jak i na prognozach), umożliwiających prowadzenie skutecznego doradztwa zawodowego i dokonywania świadomych wyborów edukacyjnych. Informacje powinny dotyczyć absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych, z podziałem na kierunki kształcenia.		
9.	W województwie podkarpackim dominują kierunki humanistyczne (choć to zaczyna się powoli zmieniać), podczas gdy na rynku częścię znajdują zatrudnienie absolwenci kierunków technicznych. (patrz raport z III fall badania 2013 r.)	Należy wspierać pozytywny trend zmniejszania się odsetka uczniów idących na studia humanistyczne, a w zamian zwiększania naboru na kierunkach ścisłych/technicznych.	Większa liczba absolwentów wykształconych w kierunkach technicznych, na które jest większe zapotrzebowanie na rynku pracy.	Poprzez działania doradców zawodowych na etapie wyboru dalszego kierunku kształcenia (gimnazja, szkoły średnie) i kierunkowalucje młodych ludzi. Sugestie takie muszą uwzględniać zarówno predyspozycje jednostek, jak również tendencje rynku pracy. Promowanie edukacji matematyczno-przyrodniczej oraz wyborów przedmiotów ścisłych na maturze. Udostępnianie danych odnośnie sytuacji na rynku pracy, tj. dane urzędów pracy, a także upowszechnianie wyników monitoringu losów absolwentów (prowadzonych przez poszczególne uczelnie a w przyszłości, po kolejnej nowelizacji ustawy – w oparciu o dane z centralnego systemu monitoringu prowadzonego przez MNiSW, z wykorzystaniem anonimizowanych danych ZUS). Wprowadzenie stypendiów dla uczniów i studentów na kierunkach kształcenia rzadziej przez nich wybieranych, a odpowiadających na zapotrzebowanie rynku pracy.	Gimnazja, szkoły średnie, poradnie psychologiczno-pedagogiczne Uczelnie wyższe, Sejm, Senat, Prezydent RP	Lata 2013-2020
10.	Zatrudnialność zależy również od samych przyszłych absolwentów m.in. przejawianej przez nich aktywności poza studium (podejmowania pracy, uczestnictwa w wolontariacie).	Zachęcanie studentów do aktywności poza nauką.	Zwiększenie kompetencji studentów	Należy promować i rozwijać aktywność studentów poza naukę; wskazana jest większa elastyczność umawiająca studentom łączenie studiów z pracą zawodową.	Uczelnie	Działania dągle
11.	Nierówności na rynku pracy ze względu na płeć wynikają w głównej mierze z tradycyjnego podziału obowiązków w rodzinie, a także z niedostat-	Zwiększenie dostępu do placówek opieki nad dziećmi, szczególnie na obszarach, gdzie występują ich największe braki np. obszarach wiejskich.	Większa aktywność zawodowa kobiet.	Zwiększenie liczby placówek opieki nad dziećmi odpowiednio do potrzeb w poszczególnych powiatach województwa podkarpackiego, wspieranie/ dofinansowywanie placówek przedszkolnych tworzonych przy zakładach pracy.	Samorządy WUP, Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa	Lata 2013-2020

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
12.	ku mechanizmów godzenia ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn. (patrz raport z III fall badania 2013 r.)	Zapobieganie dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych kobiet i mężczyzn podczas przerwy wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych.	Ułatwiony powrót do pracy rodziców po przerwie wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych, zmniejszenie liczby bezrobotnych i biernych zawodowo, przeciwdziałanie utracie kapitału ludzkiego.	Organizacja oraz (współ)finansowanie kursów i innych form podnoszenia kwalifikacji pozwalających na aktualizację kwalifikacji zawodowych kobiet i mężczyzn po przerwie związanej z wychowaniem dziecka.	Podkarpackiego na lata 2014-2020 WUP, PUP, Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020	Lata 2013-2020
13.	Promowanie elastycznych form pracy (elastycznych godzin zatrudnienia, elastycznych form zatrudnienia, możliwość pracy zdalnej) zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn.	Promowanie elastycznych form pracy (elastycznych godzin zatrudnienia, elastycznych form zatrudnienia, możliwość pracy zdalnej) zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn.	Większy odsetek kobiet i mężczyzn korzystających z elastycznych form pracy; ułatwienie łączenia ról zawodowych z obowiązkami rodzinnymi.	Promowanie elastycznych form zatrudnienia poprzez organizację konferencji, publikacje i inne działania promocyjne.	WUP, organizacje przedsiębiorców, Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020	Lata 2013-2020
14.	Promocja większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne.	Promocja większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne.	Bardziej sprawliwy podział obowiązków domowych w rodzinie ułatwiający kobietom większe zaangażowanie w pracę.	Promowanie większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne poprzez organizację konferencji, publikacje i inne działania promocyjne. W szczególności wykorzystanie do tego celu środków UE.	WUP, NGO, Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020	Lata 2013-2020
15.	W województwie podkarpackim występują różnice między wyrodozami kobiet i mężczyzn zajmujących zbliżone stanowiska – na niekorzyść kobiet – to zarówno na stanowiskach najniższego, jak i najwyższego szczebla. Mały odsetek pracodawców w sposób jawny monitoruje obecnie poziom wynagrodzeń swoich pracowników ze względu na płeć. (patrz raport z III fall badania 2013 r.)	Wskazane jest podjęcie działań przeciwdziałających molestowaniu seksualnemu i mobbingowi w miejscu pracy.	Wyrównanie się poziomu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zajmujących zbliżone stanowiska.	Upowszechnianie (promocja) monitoringu plac publicznych służby zatrudnienia, a także organizacje pracodawców. Promowanie wprowadzenia w zakładach pracy sformalizowanego (spisanego, ogłoszonego przez pracodawcę) systemu sprawozdania, czy kobiety i mężczyźni zarabiają podobnie na podobnych stanowiskach.	Samorządy lokalne / publiczne służby zatrudnienia Organizacje pracodawców	Lata 2013-2020
16.	6% pracowników spotkało się w miejscu pracy z „żartami, uwagami o charakterze seksualnym, które mogą kogoś urazić”, a wyniki badań i jakościowych wskazują, że nie są	Wskazane jest podjęcie działań przeciwdziałających molestowaniu seksualnemu i mobbingowi w miejscu pracy.	Lepsza atmosfera w pracy, ułatwiony rozwój pracowników, eliminacja niewłaściwych zachowań.	Upowszechnianie wiedzy o mobbingu i molestowaniu seksualnym, tak aby świadka te były rozpoznawane i eliminowane. Stworzenie w zakładach pracy odpowiedniej procedury antymobbingowej, która powinna być prosta i szybka; określająca, do kogo należy	pracodawcy, organizacje pracodawców, WUP, NGO, Państwowa Inspekcja Pracy	Lata 2013-2020

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
	<p>podjęmowane właściwie zadanie działania ze strony pracodawców, aby ograniczyć to jawisko: nie organizuje się na ten temat szkoleń, nie ma wyznaczonej osoby, do której pokrzywdzony pracownik mógłby się zwrócić w razie potrzeby.</p> <p>W ramach Państwowej Inspekcji Pracy nie są prowadzone dokładne statystyki dyskryminacji ze względu na płeć wśród zgłoszonych skarg. Praktyki dyskryminacyjne nie są również identyfikowane w trakcie standardowej kontroli.</p> <p>(patrz raport z III fali badania 2013 r.)</p>	Należy wspierać udział kobiet we wszelkich kierunkach kształcenia, a szczególnie w tych obszarach, które dawniej były uznawane stereotypowo za „męskie”.	Zwiększona aktywność zawodowa kobiet, zmniejszenie nierówności na rynku pracy ze względu na płeć.	<p>zgłaszać zaobserwowane czy doświadczane przejawy znęcania się psychicznego lub/i molestowania seksualnego w miejscu pracy, a przy tym gwarantująca całkowitą dyskrecję.</p> <p>Zachęcanie pracodawców do tego typu działań poprzez różnorodne kampanie informacyjno-promocyjne. Ze względu na to, że problem ten bywa przez nich marginalizowany, należy także równolegle organizować szkolenia dla pracownikó. Powinny się one odbywać poza miejscem pracy. Zakres szkolenia powinien obejmować następujące kwestie: na jakie zachowania pracownicy nie powinni się godzić w pracy oraz jakie prawa im przysługują w takich sytuacjach.</p> <p>W większym stopniu niż jest to prowadzone obecnie monitorowanie przez Państwową Inspekcję Pracy przypadków nieprzestrzegania kodeksu pracy w zakresie dyskryminacji ze względu na płeć, jak i w obszarze mobbingu i molestowania seksualnego.</p>	Przedstawiciele szkół i uczelni wyższych Poradnie psychologiczno-pedagogiczne PUP	Lata 2013-2020
17.	<p>W niewystarczającym stopniu zachęca się kobiety do kształcenia się w zawodach uznawanych stereotypowo za „męskie”.</p> <p>(patrz raport z III fali badania 2013 r.)</p>	Należy wspierać udział kobiet we wszelkich kierunkach kształcenia, a szczególnie w tych obszarach, które dawniej były uznawane stereotypowo za „męskie”.	Zwiększona aktywność zawodowa kobiet, zmniejszenie nierówności na rynku pracy ze względu na płeć.	<p>Należy zachęcać młode kobiety do wybierania kierunków kształcenia stereotypowo uznawanych za zarezerwowane dla mężczyzn m.in. poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> • działania podejmowane na terenie szkół i uczelni wyższych np. akcje informacyjne, • spotkania ze studentkami (w szkołach średnich), • spotkania ze studentkami, doktorantkami i profesorami (w trakcie „dni otwartych” uczelni i spotkań informacyjnych dla kandydatów), • wyszukwanie i promowanie przez szkoły średnie swoich absolwentek, które studiują/studiowały na kierunkach uznawanych „stereotypowo” za męskie. <p>Celem trzech ostatnich działań jest pokazanie konkretnych przykładów kobiet, które przełamują stereotypy płci. Na poziomie szkół średnich powinny to być osoby z najbliższego otoczenia uczennic (np. absolwentki tej samej szkoły).</p> <p>Pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia (głównie doradcy zawodowi kierujący na szkolenia oraz</p>	Przedstawiciele szkół i uczelni wyższych Poradnie psychologiczno-pedagogiczne PUP	Lata 2013-2020

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
18.	<p>Perspektywę wzrostu i rozwoju firm mogą ograniczać relatywne małe zasoby informacyjne oraz niewielka umiejętność wykorzystywania informacji zewnętrznych przy podejmowaniu decyzji. Większość firm wykazuje tendencje do kierowania się intuicją, co negatywnie wpływa na bieżące rozpoznawanie szans i zagrożeń.</p> <p>(patrz raport z I fali badania 2011 r.)</p>	Poprawienie działań edukacyjnych wśród przedsiębiorców na temat sposobów działania koncentrujących się na uświadomieniu sprzężenia zwrotnego między długookresowymi celami firmy a otoczeniem biznesowym oraz na uświadomieniu znaczenia kapitału ludzkiego dla budowania pozycji konkurencyjnej podmiotu.	Poprawa działań pracodawców w zakresie długofalowego planowania.	<p>pośrednicy pracy kierujący na stażę) powinni zwrócić większą uwagę na to, by formy wsparcia oferowane przez PUP bezrobotnym nie były zróznicowane ze względu na płeć. W szczególności należy zadbać, aby nie zniechęcać kobiet do wyboru zawodów uznawanych stereotypowo za „męskie”. W tym celu warto np. realizować cykl szkoleń dla wybranych pracownikó PUP, skierować do nich broszury informacyjne lub plakaty do zawieszenia w siedzibie PUP.</p> <p>Dostarczanie strategicznego doradztwa dla firm, szkolenie.</p> <p>Preferencje w postaci kryteriów strategicznych dla tego rodzaju projektów.</p>	Instytucje szkoleniowe, organizacje przedsiębiorców, firmy doradcze, WUP, Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020	Lata 2013-2020
19.	<p>Sektor MŚP chętnie korzysta z instrumentów bezwrotnych w zakresie rozwijania pracodawców we współpracy z JBR. Trwałość rezultatów wspólnych przedsięwzięć badawczo-rozwojowych jest jednak dyskusyjna ze względu na brak mechanizmów zapewnienia wdrożenia innowacji.</p> <p>(patrz raport z III fali badania 2013 r.)</p>	Rekomendowane jest wspieranie mechanizmu łączącego prace badawcze z późniejszym wdrożeniem rezultatów.	Lepsze powiązanie prac badawczo-rozwojowych z wdrażaniem ich efektów. Większa użyteczność współpracy JBR z przedsiębiorcami. Zwiększenie liczby patentów.	<p>Rekomendowane jest odpowiednie sformułowanie warunków konkursowych regionalnego programu operacyjnego w przyszłej perspektywie finansowej.</p> <p>Należy rozwinąć w skali regionu mechanizm powiązania finansowania prac badawczych z finansowaniem wdrażania ich wyników u jednego beneficjenta. Rozwijanie prac badawczych w ramach instrumentów bezwrotnych powinno być możliwe pod warunkiem wdrożenia tej samej innowacji przy pomocy instrumentów zwrotnych.</p>	Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020	Podczas prac nad Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020 – II połowa 2013 roku
20.	<p>Istotne dla budowania potencjału innowacyjnego przedsiębiorstw jest współpraca trzech typów podmiotów: przedsiębiorców, jednostek</p>	Warto preferować partnerstwa projektowe (jednostki badawczo-rozwojowe, przedsiębiorcy, instytucje oceny biznesu) w ramach RPO Województwa	Zacieśnienie współpracy trzech sektorów. Zwiększenie potencjału innowacyjnego przedsiębiorstw. Zwiększenie wiedzy przedsię-	<p>Odpowiednie sformułowanie warunków konkursowych, tak aby promować partnerstwa projektowe trzech sektorów.</p> <p>Uwzględnienie w ramach RPO Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020 środków</p>	Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020	Podczas prac nad Regionalnym Programem Operacyjnym

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
21.	<p>badawczo-rozwojowych i instytucji otoczenia biznesu. Rolą IOB powinno być wspieranie przedsiębiorców w nawiązaniu kontaktów z JBR, doradztwo przy wdrażaniu efektów prac B+R. (patrz raport z III fali badania 2013 r.)</p> <p>Pracodawcy, prowadząc działania motywacyjne, ograniczają się przede wszystkim do bieżącej oceny zakresu i jakości wykonywanej pracy w oparciu o zapisy umowy (zakresu obowiązków). W drugiej kolejności sięgają po inne instrumenty motywowania pracowników. Wtedy jednak najczęściej są to różnego rodzaju instrumenty finansowe (nagrody, premie itd.), a zlecydowanie rządziej pakietów motywacyjnych, imprezy integracyjne itp. Województwo podkarpackie charakteryzuje jeden z najniższych w kraju poziomów płac, co z jednej strony jest oczywiście skutkiem nierównowagi na rynku pracy (na korzyść strony popytowej), ale też wynika z kondycji firm. Przy takim poziomie zarobków wprowadzenie innych form motywacji może mieć relatywnie niewielkie znaczenie, jednakże wobec braku możliwości ich wzrostu, metody pozapłacowe mogą okazać się przydatne w motywowaniu pracowników. (patrz raporty z I-III fali badania 2011-2013 r.)</p>	<p>Należy promować wśród pracodawców różnorodne formy motywowania pracowników, z naciskiem na metody pozapłacowe, jako sposób budowania lojalności i przywiązania pracowników do firmy. (m.in. wyjazdy i imprezy integracyjne, dodatkowe szkolenia, pozafinansowe pakiety motywacyjne).</p>	<p>Większe zaangażowanie pracowników w pracę, wyższa ocena atmosfery w pracy, większa motywacja i wydajność pracownika.</p>	<p>Kampania informacyjno-promocyjna na kierowników na zmianę postaw pracodawców w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, ze szczególnym uwzględnieniem sposobów motywowania pracowników. Kampania powinna wspierać budowanie trwałych relacji pracownika z przedsiębiorstwem, między innymi poprzez rozmatle formy niefinansowanego motywowania. Instrumentami kampanii powinny być:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sponsorowanie i promocja publikacji na ten temat; • organizacja konferencji i paneli dyskusyjnych; • promocja dobrych praktyk. <p>Elementem kampanii może być także wspieranie – poprzez odpowiednie kryteria strategiczne – projektów szkoleniowych, skierowanych do pracodawców i kadr odpowiedzialnych za tę sferę.</p>	<p>Wojewódzki Urząd Pracy, organizacje pracodawców, kluby, publiczne i niepubliczne IRP, Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020</p>	<p>Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020 – II połowa 2013 roku</p>

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
22.	<p>Sytuacja nierównowagi na rynku pracy na rzecz pracodawców nie jest zjawiskiem trwałym. Należy się spodziewać, że (starzenie się społeczeństwa, migracje) oraz konkurencja zewnętrznej pracodawcy staną wobec sytuacji niedoboru odpowiednich kadr. Ubytek kadr będzie można obserwować przede wszystkim w grupach pracowników najmłodszych, którzy charakteryzują się największą mobilnością zawodową i przestrenną. W przypadku mniejszych ośrodków może to także oznaczać konieczność wykorzystania potencjału starszych pracowników. Będzie to stwarzać potrzebę optymalizacji zarządzania kadrami w firmach wobec braku możliwości zwiększenia zatrudnienia. (patrz raporty z I-III fali badania 2011-2013 r.)</p>	<p>Opracowanie i realizacja programu promującego zarządzanie wiekiem i wiedzą w firmach/instytucjach województwa podkarpackiego.</p>	<p>Możliwość lepszego wykorzystania potencjału dostępnych kadr.</p>	<p>Wprowadzenie przy realizacji EFS nowej perspektywy finansowej preferencji dla projektów przygotowujących pracodawców województwa podkarpackiego do wprowadzania w firmach strategii zarządzania wiedzą w połączeniu ze strategiami zarządzania wiekiem. Wynikiem takich projektów powinny być: określona liczba strategii wdrożona przez firmy i ogólna poprawa metod zarządzania kadrami przez pracodawców.</p>	<p>Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020; WUP</p>	<p>Lata 2013-2020</p>
23.	<p>Powiatowe Urzędy Pracy są tymi instytucjami rynku pracy, z których usług pracodawcy korzystają najczęściej. (patrz także raport z II fali badania 2012 r.)</p>	<p>Należy wykorzystać PUP jako kanały przepływu informacji do pracodawców.</p>	<p>Wyższy stopień dotarcia do pracodawców z informacjami na temat usług do nich kierowanych, szczególnie w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020</p>	<p>Pierwszym krokiem jest rozpoznanie możliwości przekazywania informacji do pracodawców za pośrednictwem np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stron internetowych PUP; • ulotek przekazywanych bezpośrednio w czasie kontaktu pracodawcy z pracownikiem PUP; • materiałów dystrybuowanych w trakcie spotkań, field pracy itp.; • newslettera (sprofilowanego pod kątem branży danego podmiotu) wysyłanego do pracodawców raz w miesiącu zawierającego np. ofertę kandydatów będących w bazach PUP; ogłoszenia o poszukiwaniu miejsc na praktyki dla uczniów czy studentów, informacje o spotkaniach lokalnych organizacji pracodawców. 	<p>WUP, Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020</p>	<p>Działania ciągłe</p>

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
24.	Pracodawcy oczekują od PUP usług wysokiej jakości: dostarczania w krótkim czasie pracownika/stażysty z odpowiednimi kwalifikacjami i kompetencjami zawodowymi odpowiadającymi potrzebom danego stanowiska, a także zmotywowanego. (patrz raport z III fali badania 2013 r.)	Powiatowe Urzędy Pracy powinny dążyć do zindywidualizowanego podejścia zarówno do pracodawców, jak i osób bezrobotnych.	Lepsze dopasowanie usług świadczonych przez PUP do potrzeb pracodawców.	Przygotowanie kandydata do pracy/stażu powinno przebiegać wg następującego schematu: Rozpoznanie potrzeb pracodawcy – kompetencji i kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku oraz – co ważne – środowiska pracy. Dopasowanie kandydata do pracy pod względem kompetencji i kwalifikacji oraz predyspozycji do pracy w danym środowisku (predyspozycji do pracy samodzielnej, w grupie, powtarzalnej itp.) Zmotywowanie osoby bezrobotnej (wsparcie indywidualne i grupowe np. coaching) Indywidualne przygotowanie zawodowe, również w przyszłym miejscu pracy – z wykorzystaniem kadry, maszyn, sprzętu pracodawcy.	Powiatowe Urzędy Pracy	Działania ciągłe



BIBLIOGRAFIA

8. Bibliografia

1. Gawryszewski A., 2005, *Ludność Polski w XX wieku*, Monografie, 5, IGiPZ PAN, Warszawa.
2. Romer P.M., 1990, *Endogenous Technological Change*, Quarterly Journal of Economics, 98, s. 71–102.
3. Janc K., Czapiewski K., 2005, *Wykształcenie czynnikiem wspierającym rozwój gospodarczy obszarów wiejskich*, [w:] B. Głębocki, U. Kaczmarek (red.), *Obszary sukcesu na polskiej wsi*, Studia Obszarów Wiejskich, 8, IGiPZ PAN, PTG, Warszawa, s. 69–84.
4. Gorzym-Wilkowski W.A., 2006, *Gospodarka przestrzenna samorządu terytorialnego. Zarys*, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
5. *Strategia rozwoju województwa podkarpackiego na lata 2007-2013*
6. B. Plawgo (red.), *Rozwój struktur klastrowych w Polsce Wschodniej*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.
7. K.B. Matusiak (red.), *Ośrodki innowacji i przedsiębiorczości w Polsce. Raport 2010*, PARP, Warszawa 2010.
8. H. Godlewska-Majkowska, *Atrakcyjność inwestycyjna regionów Polski 2012*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 2012.
9. *Badanie pt. „Pracodawcy Podkarpacia”* w ramach projektu Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, Raporty częściowe: 2011, 2012, 2013, Agrotec Polska sp. z o.o.
10. A. Chmaj, E. Giełbaga, M. Kozyra, A. Molenda, E. Wojnar, *Analiza finansowo-ekonomiczna przedsiębiorstw w województwie podkarpackim*, GUS, Rzeszów 2010.
11. Publikacje/Komunikaty oraz dane statystyczne GUS Warszawa, Urzędu Statystycznego w Rzeszowie, Ministerstwa Gospodarki; Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej w kwietniu br. – komentarz eksperta; Oprac. dr Anna Barwińska-Małajowicz
12. CBOS „Mobilność i elastyczność zawodowa Polaków”
13. Bilansu Kapitału Ludzkiego, III edycja, 2012
14. *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*, pod redakcją Jarosława Górniaka, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2013.
15. *Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020*. Raport końcowy, Zamawiający Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, Warszawa, Kwiecień 2012, Agrotec Polska sp. z o.o.
16. *Projekcje rynku pracy na lata 2004-2020*, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych Ministerstwa Gospodarki i Pracy. *Rynek pracy w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej*, WSIiZ, Rzeszów 2011
17. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w 2012 roku - załącznik;
18. *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w I półroczu 2012 roku*, Rzeszów, październik 2012 – wraz z załącznikami;
19. *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w 2011 roku* – wraz z załącznikami;

20. *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w I półroczu 2011 roku*, Rzeszów, październik 2011 – wraz z załącznikami
21. *Foresight – priorytetowe technologie dla zrównoważonego rozwoju województwa podkarpackiego*, Rzeszów 2008;
22. *Regionalna Strategia Innowacji Województwa Podkarpackiego na lata 2005–2013*, Rzeszów 2004;
23. *Aktualizacja Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Podkarpackiego na lata 2005–2013*, Rzeszów 2011;
24. *Wyniki Narodowego Programu „Foresight Polska 2020”*, Warszawa 2009;
25. *Prognoza popytu na określone kwalifikacje na regionalnym rynku pracy dla 5-letniej perspektywy w województwie podkarpackim*, Kraków, styczeń 2007;
26. *Raport Kluczowych Branż Regionu Podkarpackiego*, Rzeszów 2007;
27. *Diagnoza Sytuacji Społeczno-Gospodarczej Województwa Podkarpackiego*, Rzeszów 2013;
28. *Założenia do aktualizacji Strategii rozwoju województwa podkarpackiego na lata 2007-2020*, czerwiec 2012;
29. *Strategia Rozwoju Województwa – Podkarpackie 2020*, Sierpień 2013;
30. E. Strojna, J. Piotrowicz, E. Żywiec-Dąbrowska, *Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2010.
31. *Biuletyn statystyczny województwa podkarpackiego*, II kwartał, Rzeszów sierpień 2012



TABELA HIPOTEZ

9. Tabela hipotez

Cel szczegółowy 3 – Określenie aktualnej sytuacji ekonomicznej pracodawców, czynników mających wpływ na tę sytuację, a także ich przewidywanych kierunków rozwoju

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/ falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
3.1	Podmioty gospodarcze województwa podkarpackiego wykazują stabilny poziom kondycji ekonomicznej.	Hipoteza potwierdzona	<p>Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie na przestrzeni trzech lat badania. Mimo pogarszających się ocen, nadal przeważają oceny pozytywne a deklaracje co do kolejnych 12 miesięcy wskazują na to, że sytuacja nie powinna się znacząco zmienić. Niemniej można wskazać pewne zjawiska, które świadczą o tym, że stabilność sytuacji nie dotyczy wszystkich pracodawców w równym stopniu.</p> <p>Kondycja ekonomiczna ulega znacznemu pogorszeniu w przypadku sekcji F – Budownictwo oraz O – Administracja publiczna i obrona narodowa.</p> <p>Poprawę sytuacji odnotowano w przypadku sekcji P – Edukacja. Oceny sytuacji ekonomicznej można nazwać jako umiarkowanie pozytywne. Tym samym nie spełniły się tym samym pesymistyczne prognozy co do pogarszania się sytuacji w edukacji. Mniej stabilną sytuacją charakteryzują się podmioty zlokalizowane powiatach centralnych. Najbardziej stabilne są te z powiatów wschodnich.</p>
3.2	Kryzys wpłynął negatywnie na możliwość pozyskania finansowania na rozwój działalności, zwiększył się zatem skłonność podkarpackich pracodawców do finansowania inwestycji ze środków własnych.	Hipoteza potwierdzona	<p>Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie na przestrzeni trzech lat badania. W opinii respondentów PAPI dostęp do kredytów uległ pogorszeniu. Zmniejszył się też odsetek pracodawców, którzy w ostatnich 12 miesiącach uzyskali kredyt na inwestycje.</p> <p>Przedsiębiorcy w województwie podkarpackim rzadziej niż w innych regionach korzystają z finansowania zewnętrznego, opierając rozwój działalności głównie na środkach własnych (co jest tendencją wieloletnią, niezależną od spowolnienia koniunktury gospodarczej).</p> <p>Grupa pracodawców niekorzystająca z finansowania zewnętrznego nie jest jednorodna. Powodem spadku odsetka korzystających z kredytów wśród podmiotów aktywnych jest utrudniony do nich dostęp (zaostrożenie polityki kredytowej i trudna sytuacja ekonomiczna firm). Z kolei wśród podmiotów nieaktywnych powodem jest niechęć, niska świadomość i mała aktywność inwestycyjna.</p>
3.3	Na kondycję ekonomiczną pracodawców główny wpływ mają czynniki zewnętrzne takie jak: ogólna sytuacja ekonomiczna (kryzys), koszty materiałów, koszty prowadzenia działalności, kurs złotego do euro, natężenie konkurencyjności.	Hipoteza potwierdzona	<p>Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie na przestrzeni trzech lat badania. Na kondycję ekonomiczną pracodawców główny wpływ mają czynniki zewnętrzne. Podobnie jak w badaniach w poprzednich latach, niezależnie od wielkości podmiotu, największy ujemny wpływ na osiąganie celów działalności pracodawców miała sytuacja gospodarcza w kraju. Na kolejnych miejscach znalazły się czynniki: sytuacja w branży, koszty materiałów, konkurencja innych firm, kursy walut.</p>

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/ falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
3.4	O atrakcyjności inwestycyjnej decydują: dostępność transportowa, lokalizacja gminy, dostęp do atrakcyjnego rynku zbytu na wytworzone w wyniku inwestycji towary bądź usługi, dostęp do pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, dostępność: przygotowanie terenów pod inwestycje.	Hipoteza potwierdzona w części	Najistotniejsza dla przedsiębiorców jest bliskość do atrakcyjnego rynku zbytu oraz odpowiednia infrastruktura społeczna, zachęcająca do zlokalizowania inwestycji w gminie, np. szkoły, uczelnie, obiekty sportowe, kultury, dostęp do ośrodków zdrowia, etc. Kolejny istotny element to dostępność transportowa gminy (drogi, koleje, lotniska), czyli odpowiednie skomunikowanie z resztą regionu, Polski i Europy oraz ulgi dla inwestorów. Na końcu listy, jako najmniej ważne przy lokalizacji inwestycji, znalazła się dostępność do taniej siły roboczej (potencjalnych pracowników). Jedynie ta część hipotezy została zweryfikowana pozytywnie, która dotyczy wagi takich czynników, jak: dostępność: transportowa, lokalizacja gminy i dostęp do atrakcyjnego rynku zbytu na wytworzone w wyniku inwestycji towary bądź usługi. Te elementy pracodawcy ocenili jako istotne przy lokalizowaniu nowych inwestycji. Negatywnie zweryfikowano hipotezę w części dotyczącej wagi dostępu do pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Wskazano ten czynnik na końcu rankingu. Nie ma to związku z tym, iż pracodawcy nie dbają o finanse związane z placami zatrudnionych, ale tym, że województwo podkarpackie cechuje się najniższym poziomem przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto. Oznacza to, że kwestia dostępu do taniej siły roboczej nie jest problemem na Podkarpaciu, zatem ten czynnik nie jest szczególnie zważany przez pracodawców. Hipoteza w części dotyczącej wagi dostępności i przygotowania terenów pod inwestycje została zweryfikowana pozytywnie, ale nie na podstawie wyników badania ilościowego wśród pracodawców, tylko na podstawie danych zastanych oraz wyników badań jakościowych. Mocną stroną województwa jest równomierne rozmieszczenie Specjalnych Stref Ekonomicznych (SSE) w regionie, które oferują, istotne z punktu widzenia inwestorów, preferencyjne warunki prowadzenia działalności gospodarczej. Z wywiadów pogłębionych wynika, że obecność SSE i ich dobre przygotowanie pod inwestycje zachęca przedsiębiorców do inwestowania.

Cel szczegółowy 4 – Określenie potencjału badanych pracodawców, rodzaju działalności oraz planów rozwojowych

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/ falsyfikacja hipotezy	Opis sposobu weryfikacji hipotezy
4.1	Potencjał rozwojowy pracodawców jest niski. Przyczyny tego to: niewielka aktywność inwestycyjna, szczególnie w srodki trwałe, niski udział kapitału zagranicznego oraz niska skłonność do korzystania z zewnętrznych bankowych źródeł kapitału.	Hipoteza potwierdzona	Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie na przestrzeni trzech lat badania. Dane ogólnodostępne oraz wyniki badania potwierdzają, iż nakłady inwestycyjne w województwie są jednymi z najniższych w kraju. Sytuacja jednak nie jest jednoznaczna w przypadku różnych grup pracodawców. Największy potencjał rozwojowy występuje wśród podmiotów z powiatów centralnych oraz południowych. Tam aktywność pracodawców jest największa – szczególnie w tych pierwszych powiatach najczęściej inwestują, także w kapitał ludzki, korzystają z kredytów, wprowadzają innowacje, uczestniczą w pracach B+R. Najniższy potencjał rozwojowy występuje wśród pracodawców zlokalizowanych w powiatach typu wschodniego. Ich sytuacja jest stabilna, kondycja ekonomiczna względnie dobra, ale aktywność inwestycyjna, wprowadzanie ulepszeń, stopień korzystania z kredytów są na bardzo niskim poziomie.

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/ falsyfikacja hipotezy	Opis sposobu weryfikacji hipotezy
4.2	Nadal wzrastać będzie liczba innowacji w podmiotach, ze szczególnym uwzględnieniem sektora usług i przetwórstwa przemysłowego – pracodawcy wprowadzać będą głównie innowacje dotyczące nowych produktów i metod wytwarzania oraz metod logistyki i dystrybucji. Wysokość nakładów na B+R nie zmieni się.	Hipoteza sfalsyfikowana (na podstawie wyników PAPI)	Hipoteza została sfalsyfikowana na przestrzeni trzech lat badania, mamy bowiem do czynienia ze znacznym spadkiem odsetka podmiotów wprowadzających znaczne ulepszenia. W I fali badania innowacje procesowe i produktowe wprowadziło 34%, a w III fali badania 19%. W II fali badania innowacje marketingowe wprowadziło 35%, a w III fali badania 19%. W I fali badania innowacje organizacyjne wprowadziło 26%, a w III fali badania 7%. Należy jednak podkreślić, iż wyniki badania PAPI nie mogą przesądzać o ocenie, iż mamy do czynienia z pogorszeniem poziomu innowacyjności gospodarki na Podkarpaciu, gdyż przyjęta metodologia ograniczała tę ocenę do wprowadzania ulepszeń przez pracodawców. Dane statystyczne wskazują na poprawę sytuacji. Wzrost liczby podmiotów w sektorze przedsiębiorstw, w których wystąpiła działalność w obszarze B+R: 2010 r. – 56, 2011 r. – 73, 2012 r. – brak danych Nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw na B+R BDI – (brak aktualnych danych za 2012 rok); 2011 r. – 320,2 mln PLN (2010 r. – 277,9 mln PLN) Potwierdzona została hipoteza w części, w której mowa o tym, iż podmioty gospodarcze i prawne najczęściej ukierunkowane są na ulepszenie procesów produkcji. Po pierwsze, innowacje procesowe i produktowe są prowadzone tak samo często jak innowacje marketingowe, a po drugie – inwestycje w technologie są nieznacznie większe od wydatków na innowacje usprawnień w obszarze kontaktów z klientami, z czego można wnioskować, iż pod względem wielkości wydatków na innowacje dominują właśnie innowacje technologiczne. Najbardziej innowacyjną branżą okazuje się przetwórstwo przemysłowe – branża ta znajduje się na 1. miejscu pod względem częstości wprowadzania innowacji produktowych i procesowych oraz innowacji marketingowych. Również budownictwo jest jedną z bardziej innowacyjnych branż.
4.3	W związku ze wzrastającą liczbą przedsiębiorstw wysokiej technologii wzrośnie liczba wdrażanych patentów i liczba instytucji B+R.	Hipoteza w części zweryfikowana negatywnie	Liczba jednostek, w których wystąpiła działalność B+R – (brak aktualnych danych za 2012 rok); 2011 r. – 73 (2010 – 56) Liczba patentów – 2012 r. – 49 (2011 r. – 53, 2010 r. – 32) Liczba zatrudnionych w B+R – (brak aktualnych danych za 2012 rok); 2011 r. – 2851,3 (4079,3) Hipoteza została w części zweryfikowana negatywnie – w 2012 r. zaobserwowano spadek liczby patentów, natomiast brak jest danych odnośnie liczby jednostek, w których prowadzona jest działalność B+R.
4.4	Pracodawcy Podkarpacia decydują się na strategię radzenia sobie ze spowolnieniem gospodarczym poprzez zachowanie elastyczne: ograniczanie inwestowania i obniżanie kosztów. Wyjątkami będą: sektor usług publicznych nierynkowych, w tym edukacji i ochrony zdrowia, oraz branże innowacyjne.	Hipoteza potwierdzona	Hipoteza została potwierdzona na przestrzeni trzech lat badania. Pracodawcy decydują się na strategię radzenia sobie ze spowolnieniem gospodarczym poprzez zachowanie elastyczne tj. ograniczanie inwestowania i obniżanie kosztów. Na chwilę obecną w dalszym ciągu nie widać radykalnych reakcji wśród pracodawców na spowolnienie gospodarcze. Ogólnie rzecz ujmując, deklarowane przez respondentów działania planowane do podjęcia w ciągu najbliższego roku znacząco nie odbiegają od tych dotychczas prowadzonych (w niektórych przypadkach nawet deklarowane zmiany wskazują na powrót do trendów zaobserwowanych w 2011 r., np. wzrost inwestycji w podnoszenie umiejętności psychospołecznych, zmiany/rozszerzenie profilu działalności). Należy podkreślić, iż do deklaracji respondentów należy podchodzić z pewną rezerwą. Deklaracje respondentów PAPI na temat planowanych inwestycji dość znacząco odbiegają od działań, jakie ostatecznie zostały przez nich podjęte. Skala różnic pomiędzy deklarowanymi planami a faktycznymi działaniami była często bardzo duża (nawet kilkumastrotorna).
4.5	Podmioty gospodarcze i prawne najczęściej ukierunkowane są na ulepszenie procesów produkcji.	Hipoteza potwierdzona	Hipoteza została potwierdzona na przestrzeni trzech lat badania. Podmioty gospodarcze i prawne najczęściej ukierunkowane są na ulepszenie procesów produkcji. Z przeprowadzonych analiz wynika, iż zdecydowana większość podmiotów nie podejmowała żadnych znaczących ulepszeń w obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji. Jeżeli już zdecydowano się na jakikolwiek działania w tym kierunku, to były to: wprowadzenie nowatorskich usług lub produktów, znacząca poprawa dotychczasowych usług lub produktów oraz wprowadzenie nowoczesnych technologii, maszyn i urządzeń.

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Opis sposobu weryfikacji hipotezy
4.6	O potencjale przedsiębiorstw decydują kwestie ekonomiczne zależne od samego pracodawcy – płynność finansowa, posiadane środki finansowe, dostęp do kredytów. Istotnym czynnikiem jest też dostęp do pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.	Hipoteza potwierdzona	Hipoteza została potwierdzona na przestrzeni trzech lat badania. Kluczowymi czynnikami wewnętrznymi mającymi istotny wpływ na osiąganie celów pracodawców są: zarządzanie finansami w podmiocie (gospodarowanie budżetem) stan zatrudnienia (odpowiednia liczba pracowników) kwalifikacje zatrudnionych pracowników zarządzanie zespołem, kadrami w firmie/instytucji. Należy podkreślić duże zróżnicowanie wśród pracodawców. Podmioty najbardziej aktywne (inwestujące, szkolące pracowników, korzystające z kredytów, wprowadzające ulepszenia) bardziej podkreślają wpływ ww. elementów na ich działalność. Podmioty nieaktywne wskazują na nieistotność takich czynników jak zarządzanie finansami w podmiocie oraz zarządzanie zespołem, kadrami w firmie/instytucji. Nie korzystają i nie zamierzają też korzystać z kredytów. Dla obu grup ważne są za to kwalifikacje zatrudnionych pracowników oraz stan zatrudnienia.
4.7	Wzrosła liczba podmiotów korzystających z technologii ICT. Największą dynamiką będą się charakteryzowały inwestycje w zintegrowane systemy zarządzania oraz e-usługi.	Hipoteza sfalsyfikowana	Odsetek pracodawców inwestujących w rozwiązania w zakresie ICT – w 2011 roku – 15%, w 2012 roku 3%, w 2013 roku 3%. Odsetek pracodawców inwestujących w rozwiązania w zakresie ICT: Wdrożenie nowych rozwiązań w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych w ostatnich 12 miesiącach zadeklarowało 15% pracodawców Przedsiębiorstwa wykorzystujące komputery w 2009 r.: 93,9%, w 2010 r.: 97,6%, w 2011 r.: 94,6%, 2012 r. – 92,3% Przedsiębiorstwa wykorzystujące komputery mające dostęp do Internetu w 2009 r.: 90,7%, w 2010 r.: 96,5%, w 2011 r.: 93,8%, 2012 r. – 91,2% Przedsiębiorstwa korzystające z wewnętrznej sieci komputerowej LAN w 2009 r.: 55%, w 2010 r.: 72,5%, brak danych za 2011 i 2012 Przedsiębiorstwa posiadające intranet w 2009 r.: 24,4%, w 2010 r.: 41%; brak danych za 2011 i 2012. Hipoteza została zweryfikowana negatywnie. Odsetek pracodawców inwestujących w rozwiązania w zakresie ICT spadł, spadły także wartości wskaźników ogólnodostępnych GUS BDL.

Cel szczegółowy 5 – Stopień przygotowania pracodawców Podkarpacia do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
5.1	Zdecydowana większość pracodawców w województwie podkarpackim nie będzie budowała kapitału przedsiębiorstwa na konkurencyjnych kompetencjach zasobów pracy, tj. związanych z pozyskiwaniem oraz przetwarzaniem wiedzy i informacji. Znacząca część pracodawców nie jest przygotowana do wyzwań GOW.	Hipoteza potwierdzona	W świetle wyników badań ilościowych, jak i jakościowych znajduje potwierdzenie hipoteza, iż znacząca część pracodawców nie jest przygotowana do wyzwań GOW, nie są ukierunkowani na innowacyjny rozwój przedsiębiorstwa oraz budowanie kapitału przedsiębiorstwa na konkurencyjnych kompetencjach zasobów pracy. Pracodawcy przejawiają stosunkowo niewielką świadomość, w zakresie konieczności kształtowania kompetencji kluczowych i psychospołecznych pracowników. Względnie korzystna sytuacja w zakresie przygotowania do wyzwań GOW panuje w sektorze przetwórczym, w branżach, w których stosowane są nowoczesne technologie, natomiast w usługach sytuacja jest zdecydowanie gorsza. Ze wskaźników analizowanych w trakcie II kolejnych badań wynika, że w obieg GOW włączony jest znikomy odsetek przedsiębiorstw regionu. W obecnej sytuacji większość pracodawców w województwie podkarpackim nie będzie zatem budowała kapitału przedsiębiorstwa na konkurencyjnych kompetencjach zasobów pracy, tj. związanych z pozyskiwaniem oraz przetwarzaniem wiedzy i informacji. W okresie, gdy przeprowadzono badania, odnotowano niewielką poprawę w zakresie świadomości wyzwań GOW.

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
5.2	Wzrosła liczba relacji pracodawców z instytucjami otoczenia biznesu.	Hipoteza sfalsyfikowana	Weryfikacja hipotezy Pozytywnym zjawiskiem, dobrze rokującym na przyszłość jest szybki rozwój struktur klastrów w regionie. Dotyczy to jednak wciąż bardzo ograniczonej grupy firm/instytucji. W latach 2012 i 2013 (I i III fala badania) odsetek pracodawców współpracujących z IOB (organizacje biznesu, klastry, izby i związki pracodawców) utrzymywał się na poziomie 0,4%. Perspektywa wzrostu ogranicza się też głównie do Rzeszowa i kilku ośrodków posiadających bazę rozwoju wysokich technologii. W pozostałej części województwa nie zaobserwowano potencjału wzrostu współpracy przedsiębiorców z instytucjami otoczenia biznesu.

Cel szczegółowy 6 – Poznanie potencjału kadrowego firm i instytucji, a także ich potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych, jak i przyszłych pracowników

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
6.1	Pracodawcy Podkarpacia będą poszukiwali pracowników o kwalifikacjach adekwatnych do przyjmowanej strategii rozwoju, a także o kompetencjach właściwych dla nowych rynków i dywersyfikacji produktywnej.	Hipoteza sfalsyfikowana	Weryfikacja hipotezy Dywersyfikacja rynkowa lub produktowa albo wchodzenie na nowe rynki nie jest wskazywane w badaniach ilościowych jako przyczyna przyjmowania nowych pracowników. Z badań jakościowych wynika, że znaczna część pracodawców reprezentuje postawę biernego dopasowywania się do zmian rynkowych, a nie aktywnego poszukiwania szans rozwojowych. Wymagania co do kwalifikacji pracowników określane są na podstawie zakresu prac wykonywanych na danym stanowisku, a nie ze względu na wyzwania rynku.
6.2	Potencjał kadrowy Podkarpacia będzie się cechował niestabilnością w sektorze usług rynkowych i produkcji przemysłowej, zaś stabilnością i wzrostem kwalifikacji oraz kompetencji w sektorze usług nierynkowych oraz w sektorze turystyki. (potencjał oceniony zostanie pod względem następujących elementów: struktury wykształcenia pracowników, zmian w liczbie pracowników, rotacji kadry, oceny kwalifikacji pracowników przez pracodawców)	Hipoteza częściowo potwierdzona	Większość pracodawców nie ma problemów ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych. W III fali badania stwierdzono, że wzrasta odsetek pracodawców odczuwających brak odpowiedniego przygotowania pracowników zw. z kompetencjami zawodowymi i psychospołecznymi - 1,2% pracodawców napotkało na problemy ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych (14,1% prowadzących działalność dochodową oraz 7,4% prowadzących działalność niedochodową). Podmioty prowadzące działalność dochodową częściej napotykały na problemy w znalezieniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.
6.3	Pracodawcy będą opierali swoją konkurencyjność bardziej na wskaźnikach finansowych niż na długofalowym budowaniu zespołu pracowników.	Hipoteza potwierdzona	Tylko niewielki odsetek pracodawców przyznał (6%), że przyczyną zwoleń była zła sytuacja ekonomiczna firmy bądź instytucji. Nie stwierdzono, by plany inwestycyjne pracodawców wpływały na ich działania związane z podnoszeniem kwalifikacji pracowników lub związek taki był znikomy.

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
6.4	O wyborze pracownika najczęściej decydują jego kwalifikacje zawodowe.	Hipoteza potwierdzona	Zdecydowana większość pracodawców zwraca uwagę przy rekrutacji na rozmaite typy kwalifikacji merytorycznych pracodawców. Niewco mniejszy nacisk kładą oni na kompetencje kluczowe i psychosocjalne. Odsetek pracodawców wskazujących na istotność poszczególnych cech i umiejętności pracownikowi przedstawiał się w dwóch ostatnich falach badania następująco – Wiedza teoretyczna – 50% (2012 r. - 48%) Wiedza praktyczna, doświadczenie zawodowe – 84% (2012 r. - 74%) Odpowiednie wykształcenie – 39% (2012 r. - 34%) Znajomość obsługi komputera - 29% (2012 r. - 26%) Znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych – 28% (2012 r. - 25%) Znajomość języków obcych – 4,4% (2012 r. - 1,1%) Umiejętność współpracy w grupie – 32,4% (2012 r. - 28%) Samodzielność – 52,3% (2012 r. - 44%) Gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji – 13,2% (2012 r. - 20%) Kreatywność i pomysłowość – 52% (2012 r. - 47%) Pracowitość – 57% (2012 r. - 50%) Umiejętność organizowania pracy – 42% (2012 r. 33%) Umiejętność elastycznego reagowania na zmiany – 20% (2012 r. - 12%) Sumienne wykonywanie poleceń przełożonych – 37% (2012 r. - 34%) Zdolności analityczne – 7,4% (2012 r. 10%)

Cel szczegółowy 7 – Poznanie polityki szkoleniowej pracodawców, rodzajów prowadzonych szkoleń, ich źródeł finansowania oraz potrzeb szkoleniowych

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
7.1	Duża grupa pracodawców nie zabiega o podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników ze względu na wysokie koszty tych działań. Pracodawcy nie zwiększają intensywności szkoleniowej ze względu na strategię obniżania kosztów bieżących.	Hipoteza potwierdzona	W trakcie badania odsetek pracodawców deklarujących, że ograniczenia finansowe jako główną barierę podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników utrzymywał się na podobnym poziomie – 37% (I fala), - 31% (II i III fala). Koszty przez większość pracodawców były wskazywane jako główna, a czasem jedyna bariera szkolenia pracowników. W III fali badania stwierdzono, że mniejsza się odsetek pracodawców nieponoszących żadnych nakładów na szkolenia – z 30 do 20%. W miarę trwania dekonstrukcji ograniczanie nakładów na szkolenia postrzegane jest przez pracodawców jako niemożliwe lub nawet przeciwwskuteczne (dane jakościowe)
7.2	W województwie podkarpackim szkoli się dużo, natomiast jakość oferty szkoleniowej może być określona jako niska.	Hipoteza sfalsyfikowana	W III fali badania stwierdzono, że – 88% podmiotów prowadzących działalność: niedochodową szkoliło pracowników. W praktyce działania niedochodowej było to 49%. Wskaźnik te wyrażenie wzrosły w stosunku do wartości z II fali i są zbliżone do wyników II fali. W ocenie zdecydowanej większości tak pracodawców, jak i pracowników we wszystkich trzech falach badania oferta szkoleniowa w regionie jawi się jako dobra lub bardzo dobra.

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
7.3	Przeważają szkolenia zewnętrzne, które są bardziej kosztochłonne. Może to zniechęcać część pracodawców do kierowania pracowników na szkolenia.	Hipoteza sfalsyfikowana	W kolejnych falach badania stwierdzano, że niezmienne panuje równowaga między szkoleniami zewnętrznymi i innego typu.
7.4	Pracodawcy inwestują przede wszystkim w: szkolenia dotyczące pracownikom uprawnień lub odnawiające dotychczasowe uprawnienia, szkolenia specjalistyczne uzupełniające dotychczasowe umiejętności, podnoszenie kwalifikacji pracowników o dłuższym stażu pracy.	Hipoteza potwierdzona	Pracodawcy zdecydowanie na pierwszym miejscu stawiają jako motywację szkolenia pracowników certyfikację kwalifikacji lub ich aktualizację. Szkolenie pracowników jako czynnik budowania przewagi konkurencyjnej ma zdecydowanie mniejsze znaczenie. W podsumowaniu badań stwierdzono, że polityki szkoleniowe większości pracodawców Podkarpacka cechuje reaktywność, a nie kreatywność.
7.5	Podniesienie kwalifikacji rzadko wiąże się ze wzrostem wynagrodzenia lub awansem.	Hipoteza potwierdzona	Powiązanie szkolenia z awansem występuje praktycznie w dwóch grupach zawodowych: nauczycieli i lekarzy. W pozostałych przypadkach jest to raczej wymóg utrzymania się na rynku pracy (aktualizacja kwalifikacji) a nie szansa na awans.
7.6	Przeszkolenie nowo zatrudnionego pracownika stanowi poważny koszt dla firmy. W związku z tym podmioty unikają zatrudnienia pracownika bez doświadczenia będą, natomiast coraz częściej oferują praktyki i staże dla absolwentów.	Hipoteza potwierdzona	Firmy unikają zatrudniania pracowników bez doświadczenia i chętnie dają pracę stażystom, jeśli staże finansowane są zewnątrz (przede wszystkim w grze wchodzi PUP). Zwykle taki pracownik po stażu nie jest zatrudniany. Zatrudnienie młodego pracownika zwykle warunkowane jest posiadaniem przez niego doświadczenia.
7.7	Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników ma niewielkie przełożenie na lepsze osiągnięcie celów firmy/institucji. Wynika to z faktu, iż głównym powodem kierowania pracowników na szkolenia zawodowe jest konieczność pozyskania poświadczenia kwalifikacji, a nie samo ich podniesienie.	Hipoteza częściowo potwierdzona	W III fali badania zaobserwowano zdecydowany wzrost wagi motywacji pracodawców do podnoszenia kwalifikacji pracowników innych, niż aktualizacja kwalifikacji. Ważne stają się motywacje związane z konkurencyjnością firmy na rynku, np. podnoszenie jakości usług/produktów firmy. Po okresie wymuszonych kryzysem oszczędności pracodawcy wracają do wcześniejszego poziomu szkoleń mimo odczuwanych dalej trudności, gdyż brak szkolenia pracowników oznacza obniżenie pozycji konkurencyjnej firmy. Nie jest to jednak przejaw kreatywnej polityki szkoleniowej, lecz raczej sposób reagowania na wymagania rynku, podobnie jak w przypadku aktualizacji i certyfikacji kwalifikacji. Pracodawcy dostrzegają, że szkolenia mają wpływ na pozycję konkurencyjną firmy/institucji, ale nie podejmują w tym obszarze zazwyczaj aktywnych działań.

Cel szczegółowy 8 – Ukazanie struktury zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także zidentyfikowanie występujących nierówności i ich przyczyn

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
8.1	Istnieją sekcje, w których dominują kobiety; feminizacja tych sektorów wraz z konsekwencją niskiego wzrostu wynagrodzeń będzie się pogłębiać.	Hipoteza potwierdzona	Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Do najbardziej sfeminizowanych sekcji należy sektor P – Edukacja – na wszystkich stanowiskach w instytucjach w tej sekcji występuje przewaga kobiet. Podobnie jest w sekcji Q – Opieka zdrowotna – tam też dominują kobiety, oprócz najwyższej kadry. Analiza wynagrodzeń kobiet wskazuje, że ich wynagrodzenia są niższe od mężczyzn pracujących w tych samych sekcjach (o czym świadczą wskaźnik gender pay gap – luki płacowej). W dodatku na przestrzeni trzech lat badania w większości sekcji, w tym w sekcjach sfeminizowanych, dysproporcje w wynagrodzeniach na niekorzyść kobiet nieustannie dodatkowo wzrosły, mimo że wskaźnik luki płacowej w tych sekcjach zmniejszył się.

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
8.2	Kobietom trudno jest znaleźć pracę ze względu na panujące stereotypy dotyczące płci oraz zaangażowanie kobiet w pełnienie obowiązków opiekuńczych przy braku mechanizmów godzenia ról rodzinnych i zawodowych i mężczyzn w pewnych typach zawodów.	Hipoteza potwierdzona	Wyniki badania świadczą o tym, że podkarpaccy pracodawcy w bardzo małym stopniu ułatwiają swoim pracownikom łączenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. Bardzo niski odsetek pracodawców wprowadzających mechanizmy godzenia ról rodzinnych i zawodowych i pracowników wskazujących na możliwości godzenia ról rodzinnych i zawodowych u pracodawcy). Potwierdzona została hipoteza, że kobietom trudno jest znaleźć pracę ze względu na panujące stereotypy dotyczące płci oraz zaangażowanie kobiet w pełnienie obowiązków opiekuńczych przy braku mechanizmów godzenia ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn w pewnych typach zawodów.
8.3	Na podobnych stanowiskach kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni ze względu na stereotypowe przekonania na temat wartości pracy kobiet.	Hipoteza sfalsyfikowana	Znajduje potwierdzenie pierwszy człon hipotezy, iż na podobnych stanowiskach kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni. Jednak jej drugi człon – wskazujący, iż zarobki różnią się, „ze względu na stereotypowe przekonania na temat wartości pracy kobiet” nie znajduje potwierdzenia. Różnice w zarobkach ze względu na płeć należy bowiem łączyć przede wszystkim ze stereotypowym postrzeganiem kobiet przez przymat macyerzystwa. Tak więc hipoteza została sfalsyfikowana.
8.4	Kobiety mają bardziej utrudnioną możliwość awansu niż mężczyźni ze względu na ryzyko dla pracodawcy, jakie niesie potencjalna absencja w pracy związana z opieką nad dzieckiem. W celu zminimalizowania tego ryzyka pracodawcy będą chętniej zatrudniać kobiety na umowy cywilnoprawne niż na umowy o pracę.	Hipoteza sfalsyfikowana	Struktura i liczba pracownikó w według stanowiska i formy zatrudnienia ze względu na płeć pokazuje, że kobiety są częściej zatrudnione na umowy o pracę (90% badanych kobiet i 87% mężczyzn ma umowę na czas nieokreślony). Została odrzucona hipoteza zakładająca, że w celu zminimalizowania ryzyka absencji kobiety w pracy wynikającej z opieki nad dzieckiem pracodawcy będą chętniej zatrudniać kobiety na umowy cywilnoprawne niż na umowy o pracę.

Cel szczegółowy 9 – Określenie powiązań pracodawców z instytucjami rynku pracy oraz sektorem edukacji

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
9.1	Pracodawcy zwiększą zainteresowanie formami współpracy z instytucjami rynku pracy, takimi jak: korzystanie z baz danych o kandydatkach, korzystanie z usług doradczych, realizacja wspólnych projektów, wymiana informacji, w związku ze spadkiem udziału pracy subsydjowanej w ofercie PSZ w wyniku ograniczenia środków Funduszu Pracy.	Hipoteza sfalsyfikowana	Hipoteza została sfalsyfikowana na przestrzeni trzech lat badania. Pracodawcy kierują się do urzędów pracy przede wszystkim w celu znalezienia pracownikó w. W obserwowanym okresie czasu (trzy fale badania) nie zwiększyli w sposób znaczący swoje go zainteresowania innymi formami współpracy z PUP. Natomiast z badań jakościowych wynika, iż zwiększa się zainteresowanie korzysaniem z „bezpłatnych” pracownikó w, czyli stażystów. To właśnie powoduje, że hipoteza została sfalsyfikowana.
9.2	Pracodawcy poszukują pracownikó w wysoko-kwalifikowanych, korzystając z usług niepublicznych agencji zatrudnienia, a pracownikó w niskokwalifikowanych poprzez PUP.	Hipoteza sfalsyfikowana	Hipoteza została sfalsyfikowana na przestrzeni trzech lat badania. Odsetek pracodawców korzystających z usług agencji zatrudnienia wynosi tylko ok. 6%, pracodawców. Wobec ok 60% korzystających z usług PUP jest to być może, aby potwierdzić hipotezę.

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
9.3	Ze względu na przyjęte strategie adaptacyjne w warunkach spowolnienia gospodarczego pracodawcy będą częściej poszukiwać pracowników tymczasowych.	Hipoteza sfalsyfikowana	Zebraane dane w trzech falach badania nie potwierdzają tej hipotezy. Przeciwnie, odsetek osób zatrudnionych na umowy o pracę na nieokreślony wraza. To właśnie powoduje, że hipoteza została sfalsyfikowana.
9.4	Bariera współpracy pracodawców Podkarpacia z sektorem instytucji edukacyjnych będą wykazywały tendencję malejącą.	Hipoteza potwierdzona	Zmniejszył się odsetek pracodawców wskazujących wprost na bariery współpracy z sektorem edukacji. W II fali – w stosunku do II fali badania – wzrosł odsetek pracodawców współpracujących z tym sektorem. Jednak był on mniejszy niż w I fali badania. Wynik zatem nie jest jednoznaczny, ale można go uznać za niewielką poprawę, co powoduje, że hipoteza zostaje potwierdzona.
9.5	Pracodawcy Podkarpacia będą najczęściej stosować takie formy współpracy z sektorem instytucji edukacyjnych, jak organizacja praktyk i staży zawodowych, przekazywanie wiedzy praktycznej przez pracownikó w firmy.	Hipoteza potwierdzona	Współpraca z sektorem edukacji polega przede wszystkim na organizacji praktyk i staży w firmach i instytucjach. Odsetek takich pracodawców w III fali jest niższy jak w I fali, ale to zdecydowanie wyższy jest podobny niż w II fali. Powoduje to, że tendencje nie są jednoznaczne, jednak pozwalające na potwierdzenie hipotezy.

Cel szczegółowy 10 – Określenie metod i zasięgu terytorialnego poszukiwania pracownikó w

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
10.1	Pracodawcy najczęściej rekrutują pracowników, korzystając z własnych kontaktó w i rekomendacji osób zaufanych.	Hipoteza sfalsyfikowana	Do najczęściej stosowanych metod rekrutacji należą: samodzielne zgłaszanie się kandydató w oraz korzystanie z urzędu pracy. Sfalsyfikowana została hipoteza, że pracodawcy najczęściej i rekrutują pracownikó w, korzystając z własnych kontaktó w i rekomendacji osób zaufanych, choć należy zauważyć, że, mimo iż, nie najczęstsza, jest to i tak bardzo popularna metoda rekrutacji. Pracodawcy Podkarpacia stosują przeważnie tzw. „pasywne formy rekrutacji”.
10.2	Najbardziej skuteczne są metody rekrutacji poprzez własne kontakty i rekomendacje.	Hipoteza sfalsyfikowana	W opinii pracodawców istnieją bardziej skuteczne metody rekrutacji niż poprzez własne kontakty i rekomendacje – skuteczniejsze jest odwoływanie się do urzędó w pracy oraz samodzielnego zgłaszania się pracownikó w. Z badań jakościowych wynika, że część pracodawców tworzy własne bazy CV. W związku z czym hipoteza, że najbardziej skuteczne są metody rekrutacji poprzez własne kontakty i rekomendacje została sfalsyfikowana.
10.3	Pracodawcy, poszukując pracownikó w, nie ograniczają się tylko do obszaró w najbliższych położeniu podmiotu.	Hipoteza potwierdzona	O potwierdzeniu hipotezy świadczyć będzie odsetek pracodawców poszukujących pracownikó w poza granicami regionu i kraju większy od 0. Mimo że odsetek pracodawców poszukujących pracownikó w poza granicami kraju i regionu jest niewielki, należy uznać, że hipoteza iż pracodawcy, poszukując pracownikó w, nie ograniczają się tylko do obszaró w najbliższych położeniu podmiotu została zweryfikowana pozytywnie. W III fali badań stwierdzono nieznaczne zwiększenie tego wskaźnika. Poszukiwanie pracownikó w poza rynkiem lokalnym i regionalnym ma jednak znaczenie marginalne w politykach rekrutacyjnych pracodawców Podkarpacia.

Cel szczegółowy 11 – Poznanie i opracowanie listy zawodów przyszłościowych i schyłkowych

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
11.1	W grupie zawodów przyszłościowych wskazanych przez pracodawców znajdują się zawody, które są charakterystyczne dla sektorów wskazanych w RSI jako sektory wysokie szansy.	Hipoteza potwierdzona	Hipoteza została potwierdzona w dwóch falach badania (2 i 3, w pierwszej weryfikacja jej nie była możliwa). Pracodawcy wskazywali w grupie zawodów przyszłościowych te, które są charakterystyczne dla sektorów wskazanych w RSI jako sektory wysokiej szansy. Co prawda nie zawsze możliwe było przyporządkowanie wskazywanych przez pracodawców dokładnie do jednej branży, ponieważ takie specjalizacje jak informatyki i czy wykwalifikowani operatorzy maszyn cyfrowych, mogą posiadać różne specjalizacje. Pomimo przedstawionych powyżej zastrzeżeń, należy uznać, że ostatecznie hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Wśród wymienionych przez pracodawców zawodów znajdują się takie, które są charakterystyczne dla wskazanych w RSI sektorach wysokiej szansy.
11.2	W województwie podkarpackim mamy do czynienia z niewystarczającą liczbą pracowników znajdujących się na rynku pracy i usługami edukacyjnymi adekwatnymi do wyzwań sektorów wysokiej szansy określonych w RSI i zawodów przyszłościowych wskazanych w badaniu.	Hipoteza potwierdzona	Hipoteza została potwierdzona w dwóch falach badania (2 i 3, w pierwszej weryfikacja jej nie była możliwa). Co prawda weryfikacja hipotezy opierała się głównie na pierwszym z wskaźników, który określa proporcje pomiędzy liczbą absolwentów których kierunki były zgodne z RSI oraz tych, które z tą strategią zgodne nie były. Przeprowadzone analizy pokazały, że uzyskane dane pozwalały stwierdzić, że w województwie podkarpackim dominują kierunki, w przypadku których trudno jest szukać powiązania z RSI. Pomimo nielicznych wartości, należy zwrócić uwagę, że w stosunku do 2011 roku nastąpiła korzystna zmiana. Na korzyść kierunków „pożądanymi” z perspektywy RSI. Należy podkreślić, brak jednoznacznie rostrzegających danych dotyczących możliwości zatrudnienia osób posiadających zawody zgodne z RSI, gdyż są to bardzo często osoby funkcjonujące poza rejestrem PUP; z drugiej strony trudno jednoznacznie przyporządkować znaczną część zawodów zgodne z RSI.

Cel szczegółowy 12 – Ukazanie wizerunku absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych w opinii pracodawców

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
12.1	Absolwenci kierunków humanistycznych mają większe trudności w znalezieniu pracy niż absolwenci kierunków technicznych i matematyczno-przyrodniczych.	Hipoteza potwierdzona	Hipoteza została zweryfikowana pozytywnie na przestrzeni 3 lat badania. Zderzając odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów z liczbą absolwentów po różnych kierunkach kształcenia, widać, że – we wszystkich falach badania – absolwenci kierunków zawodowych i technicznych mają większe szanse znalezienia pracy. Została zatem pozytywnie zweryfikowana hipoteza, iż absolwentom kierunków humanistycznych doświadcza trudności w znalezieniu pracy niż osobom po kierunkach technicznych i matematyczno-przyrodniczych. Jednak warto zauważyć, iż ta dysproporcja powoli się zmniejsza – niestety zmniejszyła się bowiem liczba studentów na kierunkach humanistycznych a jednocześnie wzrosła liczba pracodawców zatrudniających absolwentów – humanistów.

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
12.2	Pracodawcy Podkarpacia cenią głównie umiejętności doświadczenie zawodowe, jak więc postrzegają kwalifikacji absolwenta uzależnione jest od nabycia przez niego umiejętności zawodowych.	Hipoteza potwierdzona	We wszystkich falach badania najczęście pracodawcy wskazywali, że absolwentom najbardziej brakuje umiejętności praktycznych oraz doświadczenia zawodowego. Nieliczyli odsetek pracodawców wskazywał na inne braki: niewystarczającą znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych, niedostateczne umiejętności organizowania grupy oraz współpracy w grupie, lenistwo, brak kreatywności i pomysłowości, niewystarczającą wiedzę teoretyczną. Odsetek poniżej 3% wskazał na: niewystarczającą znajomość języków obcych, nieodpowiednie wykształcenie, brak zdolności analitycznych, niesumienne wykonywanie poleceń przełożonych, niedostateczną umiejętność elastycznego reagowania na zmiany. Biorąc pod uwagę powyższe wyniki oraz to, że przeważająca część pracodawców wskazuje na doświadczenie zawodowe jako najważniejszą cechę pracownika, można uznać za pozytywnie zweryfikowaną hipotezę, iż pracodawcy Podkarpacia cenią głównie umiejętności doświadczenie zawodowe, tak więc postrzeganie kwalifikacji absolwenta uzależnione jest od nabycia przez niego umiejętności zawodowych.
12.3	Pracodawcy Podkarpacia oceniają absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako biernych i niezdeteminowanych.	Hipoteza sfalsyfikowana	We wszystkich falach badania najczęściej pracodawcy wskazywali, że absolwentom najbardziej brakuje umiejętności praktycznych oraz doświadczenia zawodowego. Nieliczyli odsetek pracodawców wskazywał na inne braki: niewystarczającą znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych, niedostateczne umiejętności organizowania grupy oraz współpracy w grupie, lenistwo, brak kreatywności i pomysłowości, niewystarczającą wiedzę teoretyczną. Odsetek poniżej 3% wskazał na: niewystarczającą znajomość języków obcych, nieodpowiednie wykształcenie, brak zdolności analitycznych, niesumienne wykonywanie poleceń przełożonych, niedostateczną umiejętność elastycznego reagowania na zmiany. Na pytanie, jakie pozytywne umiejętności i cechy posiadają zatrudnieni przez nich absolwenci, pracodawcy w pierwszej kolejności wskazali: wiedzę teoretyczną, gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji oraz odpowiednie wykształcenie. Na kolejnych miejscach wśród pozytywnych umiejętności absolwentów wymienili inne umiejętności interpersonalne i predyspozycje osobowościowe niezbędne lub przydatne w pracy: kreatywność i pomysłowość, umiejętność współpracy w grupie, sumienne wykonywanie poleceń przełożonych, samodzielność, pracowitość. Z umiejętności pozazawodowych absolwentów jako pozytywne zostały wskazane: najczęściej znajomość obsługi komputera, następnie znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych i znajomość języków obcych. 1/4 badanych pracodawców miała problem z podaniem pozytywnych umiejętności i cech zatrudnionych przez nich absolwentów (odpowiedzi „nie potrafili wskazać pozytywnych cech” oraz „nie wiem / trudno powiedzieć”). Biorąc pod uwagę, że – z jednej strony – pracowitość jest wymieniana jako główna zaleta absolwentów, a z drugiej strony jedynie pojedynczy pracodawcy jako wady zatrudnionych przez nich absolwentów wskazali lenistwo, brak gotowości do ciągłego podnoszenia kwalifikacji, brak kreatywności i pomysłowości należy odrzucić hipotezę iż „Pracodawcy Podkarpacia oceniają absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako biernych i niezdeteminowanych”.
12.4	Pracodawcy postrzegają absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako wymagających dużych inwestycji w kapitał ludzki przy znacznych lukach kwalifikacyjnych i kompetencyjnych.	Hipoteza potwierdzona	Prawdza okazała się hipoteza, zgodnie z którą ze względu na opinię o niedostosowaniu oferty sektora edukacji do potrzeb pracodawców postrzegają absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako wymagających znacznych inwestycji w kapitał ludzki z powodu ich dużych luk kwalifikacyjnych i kompetencyjnych. Potwierdzają to odpowiedzi pracodawców na pytania o negatywne i pozytywne cechy absolwentów (patrz poprzednia hipoteza) oraz odsetek wskazujących na to, że zatrudnienie absolwenta to więcej kosztów niż korzyści (mniej więcej co 10).

Cel szczegółowy 13 – Określenie stosunków międzyludzkich, jakie panują w badanych podmiotach

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
13.1	Wysoka ocena stosunków międzyludzkich w firmach/instytucjach, które stosują pakiety motywacyjne, nie jest warunkowana samym występowaniem pakietów motywacyjnych, ale sposobem ich dystrybucji (np. objęcie nimi pracowników różnych szczebli, jasne kryteria ich przyznawania).	Hipoteza sfalsyfikowana	W wszystkich trzech falach badania hipoteza została sfalsyfikowana oznacza to, wysoka ocena stosunków międzyludzkich w instytucjach, które stosują pakiety motywacyjne nie jest warunkowana samym sposobem ich występowania ale sposobem dystrybucji. Należy zwrócić uwagę, że korzystanie z pakietów motywacyjnych generalnie jest słabo powiążane z innymi zmiennymi związanymi np. z atmosferą, relacjami w pracy itp.
13.2	Stosunki międzyludzkie są kluczowe dla pracownika i mogą stać się przyczyną obniżenia lub wzmocnienia trwałości zatrudnienia oraz wydajności pracy pracownika.	Hipoteza potwierdzona	Hipoteza została potwierdzona we wszystkich falach badania, stosunki międzyludzkie były jednym z kluczowych dla pracownika i wpływały na obniżenie lub wzmocnienie trwałości zatrudnienia oraz wydajności pracy pracownika. Występowała silna zależność pomiędzy oceną i znaczeniem stosunków międzyludzkich, a trwałością zatrudnienia. Ponadto zdecydowana większość pracodawców łączy ze sobą stosunki międzyludzkie i wydajność pracownika. Jako uzupelnienie należy zaznaczyć, że jedynie niewielka część pracowników deklarowała chęć odejścia z firmy, w której pracują oraz to, że wśród wymienianych przyczyn odejścia pracowników nie pojawiają się stosunki międzyludzkie.

Cel szczegółowy 14 – Identyfikacja barier w znalezieniu odpowiednich kadr

Lp.	Hipoteza	Potwierdzenie/falsyfikacja hipotezy	Weryfikacja hipotezy
14.1	Barier w zatrudnieniu wynikają z konkurencji innych, atrakcyjniejszych rynków pracy w zakresie oferowanych warunków zatrudnienia.	Hipoteza sfalsyfikowana	Zarówno badania ilościowe i jak i jakościowe pokazują, że pracodawcy prawie w ogóle nie dostrzegają barier w zatrudnieniu. Wyjątek stanowią pracownicy wysoko wyspecjalizowani. Dlatego hipoteza została sfalsyfikowana.
14.2	Barier w poszukiwaniu pracowników wynikają ze strukturalnego niedostosowania sektora edukacji do potrzeb rynku pracy.	Hipoteza sfalsyfikowana	Mimo że liczba jak odesetek bezrobotnych wśród absolwentów wzrasta – co wskazywałoby na problemy po stronie sektora edukacji, to jednocześnie pracodawcy prawie w ogóle nie dostrzegają barier w zatrudnieniu. W efekcie zgromadzone dane nie pozwalają na potwierdzenie hipotezy, co powoduje, że musi ona zostać sfalsyfikowana.
14.3	Głównymi czynnikami konkurencyjności rynków pracy zagranicznych jest możliwość otrzymania wyższych zarobków.	Hipoteza potwierdzona	Uwzględniając liczbę cudzoziemców ubiegających się o pozwolenie na pracę w tym regionie w porównaniu do liczby wniosków składanych w innych województwach (szczególnie mazowieckim, gdzie liczba ta jest bardzo wysoka) trzeba zauważyć, iż rynek pracy województwa podkarpackiego nie jest szczególnie atrakcyjny dla cudzoziemców. Istotne jest tu średnie wynagrodzenie, które w innych województwach jest wyższe. Hipoteza została potwierdzona.
14.4	Rynki pracy innych regionów Polski są bardziej konkurencyjne niż rynek pracy województwa podkarpackiego.	Hipoteza potwierdzona	Biorąc pod uwagę liczbę migracji zarobkowych widać, że aktualna jest hipoteza głosząca, że rynki pracy innych regionów Polski są bardziej konkurencyjne, niż rynek pracy województwa podkarpackiego. O większej atrakcyjności innych województw świadczy m.in. wysoka – w porównaniu do innych województw – stopa bezrobocia w województwie podkarpackim oraz najniższe średnie wynagrodzenie w tym regionie. Dlatego hipoteza została potwierdzona.

