



Projekt realizowany przy współudziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz środków budżetu państwa w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL



www.zielonetechnologie.pl

# „Centrum Zielonych Technologii” – analiza wybranych przedsiębiorstw pod kątem zainteresowania projektem

Raport z badania ankietowego



Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku  
ul. Pogodna 22, 15–354 Białystok, tel. 085 74 97 200, fax 085 74 97 209  
www.up.podlasie.pl

Białystok 2007



Projekt realizowany przy współudziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz środków budżetu państwa w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

# **„Centrum Zielonych Technologii” – analiza wybranych przedsiębiorstw pod kątem zainteresowania projektem**

Raport z badania ankietowego

Opracowanie: Edyta Minkiewicz



Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok

BIAŁYSTOK 2007



Przedruk w całości lub w części oraz wykorzystanie danych statystycznych w druku dozwolone wyłącznie z podaniem źródła.



## **SPIS TREŚCI**

<b>WSTĘP – INFORMACJE O PROJEKCIE .....</b>	<b>3</b>
<b>PROBLEMATYKA BADAŃ .....</b>	<b>8</b>
<b>CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW .....</b>	<b>10</b>
<b>ZATRUDNIENIE .....</b>	<b>15</b>
<b>ZAINTERESOWANIE PROJEKTEM „CENTRUM ZIELONYCH TECHNOLOGII” .....</b>	<b>18</b>
<b>PRZYSZŁE POTRZEBY SZKOLENIOWE .....</b>	<b>23</b>
<b>PODSUMOWANIE .....</b>	<b>24</b>
<b>SPIS RYSUNKÓW .....</b>	<b>27</b>
<b>SPIS TABEL .....</b>	<b>28</b>



### Czym jest Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL?

Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL jest częścią strategii Unii Europejskiej mającej na celu tworzenie nowych i lepszych miejsc pracy oraz zapewnienia, by nikogo nie pozbawiono do nich dostępu. EQUAL to innowacyjne sposoby rozwiązywania problemów nierówności i dyskryminacji na rynku pracy.<sup>1</sup> Współfinansowana przez Europejski Fundusz Społeczny (w 75%) i przez krajowe finansowanie publiczne (w 25%), ma na celu testowanie i popieranie – w drodze współpracy transnarodowej – nowych sposobów zwalczania wszystkich form dyskryminacji i nierówności na rynku pracy, zarówno wobec osób zatrudnionych, jak i poszukujących pracy. Dostarcza przykłady dobrej praktyki w zakresie nowatorskich podejść, kładąc nacisk na aktywną współpracę między Państwami Członkowskimi. Tym samym zapewnia stosowanie oraz upowszechnianie na terenie Unii Europejskiej najbardziej pozytywnych rozwiązań.

Inicjatywa EQUAL jest wdrażana przez partnerstwa strategiczne, które nazywane są Partnerstwami na rzecz Rozwoju (PRR). Partnerstwa tworzone są przez różnego typu instytucje lub organizacje, które zdecydują się razem współpracować w celu rozwiązania danego problemu związanego z nierównością lub dyskryminacją na rynku pracy. PRR mogą być tworzone przez każdy legalnie działający podmiot. Działania podejmowane przez Partnerstwa na rzecz Rozwoju składają się z trzech odrębnych etapów wdrożeniowych (tzw. Działań), rozumianych jako projekty:

- faza wstępna – budowanie Partnerstwa na rzecz Rozwoju oraz Partnerstwa Ponadnarodowego – Działanie 1,
- wdrażanie programu Partnerstwa na rzecz Rozwoju – Działanie 2,
- współpraca tematyczna oraz upowszechnianie dobrych praktyk – Działanie 3.

EQUAL swoim zakresem obejmuje 9 obszarów tematycznych z których do realizacji przyjęto 5 najbardziej odpowiadających sytuacji na rynku pracy w Polsce. W wyniku tego w kraju powstało 107 Partnerstw, które realizowały Działanie 1.

<sup>1</sup> Program Inicjatywy wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004-2006, MGIP, Warszawa 2004, s. 6



Do Działania 2 przystąpiło już jednak tylko Partnerstw 98<sup>2</sup>. Jednym z nich jest „Centrum Zielonych Technologii” działające na terenie województwa podlaskiego w ramach Tematu F: „Wspieranie zdolności dostosowania się firm i pracowników do strukturalnych zmian gospodarczych oraz wspieranie wykorzystania technologii informacyjnych i innych nowych technologii”. Celem tego Tematu jest ułatwienie i wspomaganie wprowadzenia nowych technologii i innowacyjnych rozwiązań informacyjno – komunikacyjnych. Rozwiązania te mają podnieść konkurencyjność przedsiębiorstw oraz pobudzić świadomość pracodawców o konieczności doksztalcania kadry zarządzającej i pracowników, aby zapewnić rozwój firmy i utrzymanie miejsc pracy (zwłaszcza w przypadku pracowników starszych wiekiem i kobiet). Działania prowadzone będą na rzecz upowszechniania wśród pracodawców i pracowników kształcenia ustawicznego jako czynnika zwiększającego konkurencyjność przedsiębiorstw i zmniejszającego zagrożenie zwolnieniami sektora MSP. Działania prowadzone w ramach tego Tematu stanowią będą element uzupełniający i wzmacniający instrumenty rozwoju kształcenia ustawicznego określone w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w Strategii Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do 2010 r.

Partnerstwo na rzecz Rozwoju „Centrum Zielonych Technologii” zostało zainicjowane w 2004 r. przez Podlaską Stację Przyrodniczą „Narew”, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego i Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, czego efektem była podpisana w dniu 18 stycznia 2005 roku Umowa dofinansowania Działania 1. Długofalowym celem Projektu Centrum Zielonych Technologii jest usprawnienie rynku pracy poprzez wsparcie zdolności przystosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw funkcjonujących na obszarach podlegających szczególnej ochronie przyrody w kontekście strukturalnych zmian gospodarczych. Celami szczegółowymi są:

- trwałe utrzymanie zatrudnienia przez pracowników jednostek sektora MŚP funkcjonujących na terenach cennych przyrodniczo poprzez dostosowanie ich kwalifikacji do wymagań stawianych przez gospodarkę rynkową
- trwałe podniesienie świadomości sektora MŚP (pracowników i pracodawców) oraz jego otoczenia funkcjonującego na

terenach cennych przyrodniczo w zakresie stosowania nowych technologii opartych na zasadach zrównoważonego rozwoju.

Działania Partnerstwa skierowane są do przedsiębiorców, którzy z różnych względów nie mogą rozwijać swoich firm w zakresie stosowania nowych technologii, pracowników MSP zagrożonych utratą pracy oraz ich otoczenia. W wyniku tego organizowane będą szkolenia, doradztwo na temat nowych technologii i rozwiązań.

Działanie 1, które zakończyło się 30 czerwca 2005 roku, polegało na zbudowaniu Partnerstwa na rzecz Rozwoju i Partnerstwa Ponadnarodowego oraz określeniu zasad jego funkcjonowania.

Przeprowadzone spotkania z potencjalnymi Partnerami doprowadziły do wyłonienia 4 podmiotów, które wspólnie z wnioskodawcami Działania 1 weszły do Partnerstwa na rzecz Rozwoju „Centrum Zielonych Technologii”:

- **Podlaska Stacja Przyrodnicza „Narew”** – Administrator i Partner projektu, zajmuje się ekologicznymi przydomowymi oczyszczalniami ścieków. W projekcie odpowiada za opracowanie i wdrożenie modelowych szkoleń z zakresu budowy przydomowych oczyszczalni ścieków, jako sposobu umożliwiającego utrzymanie i tworzenie nowych miejsc pracy.

- **Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku** – jednostka odpowiedzialna za regionalną politykę rynku pracy i rozwój zasobów ludzkich na obszarze województwa podlaskiego. W projekcie odpowiedzialny jest za stworzenie bazy MSP z określonych branż, określenie stopnia ich zainteresowania projektem oraz analizą przyszłych potrzeb szkoleniowych MSP wraz z możliwością wykorzystania modeli szkoleniowych w innych programach unijnych. Wspiera merytorycznie pozostałych Partnerów.

- **EKOTON s.c.** – zajmuje się gospodarką turystyczną i ochroną środowiska. W projekcie odpowiedzialny jest za opracowanie i przetestowanie modelu wdrażania markowych produktów turystycznych na obszarach cennych przyrodniczo, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów wiejskich.

- **Instytut Zrównoważonego Rozwoju Sp. z o. o.** – w projekcie odpowiedzialny jest za opracowanie i wdrażanie modelowego systemu wsparcia jednostek sektora MSP oraz systemu podnoszenia kwalifikacji pracowników lub osób współpracujących z sektorem MSP w zakresie gospodarki odpadami opakowania-

wymi, tradycyjnych technologii budowlanych oraz tradycyjnych pokryć dachowych.

- **Bio-Wat Sp. z o. o.** – zajmuje się wykorzystaniem odnawialnych źródeł energii.

W projekcie odpowiedzialny jest za wypracowanie modelowych metod szkolenia i wdrażania w zakresie wykorzystania odnawialnych źródeł energii ze szczególnym uwzględnieniem energii z biomasy.

- **Wyższą Szkołę Agrobiznesu w Łomży** – w projekcie odpowiedzialna jest za opracowanie, wdrożenie modelowego systemu wsparcia jednostek sektora MSP i systemu podnoszenia kwalifikacji pracowników lub osób współpracujących z sektorem MSP w zakresie wdrażania systemów jakości, transformacji starych technologii do wymogów UE. Szkoła odpowiada również za rozwój współpracy jednostek administracji z MSP zaangażowanymi w rozwój „zielonych technologii”. Do jej zadań należy też wprowadzenie niezbędnych dla rozwoju „zielonych technologii” zmian w polityce regionu oraz opracowanie koncepcji „Centrum Zielonych Technologii” jako ośrodka Partnerstwa na potrzeby Działania 3.

Partnerami ponadnarodowymi są:

- NEJO – Neue Energien und Neue Jobs Mittelhessen (Niemcy)
- TUCIT (Włochy)
- LTC UMBRIA – LEAN TEX CENTER UMBRIA (Włochy)
- Transfer doświadczeń w zakresie gospodarki społecznej z Europy Zachodniej (Wrocław)

Dnia 15 grudnia 2005 roku Krajowa Struktura Wsparcia (Instytucja Wdrażająca) zatwierdziła budżet Partnerstwa, co oznaczało możliwość podpisania Umowy dofinansowania Działania 2. 1 lutego 2006 r. Partnerstwo podpisało Umowę dofinansowania Działania 2 i przystąpiło do realizacji projektu, który zakończy się **31 marca 2008 r.**

Jedną z możliwości pozwalających na utrzymanie się licznych MSP na rynku pracy (a tym samym utrzymanie miejsc pracy) jest prowadzenie działalności gospodarczej bazującej na bogatych walorach przyrodniczych Podlasia w oparciu o zasadę zrównoważonego rozwoju. Kluczem jest identyfikacja takich działań niszowych, które w jak najszerszy sposób czerpią i bazują na przewagach komparatywnych regionu oraz mogą być

replikowane w innych regionach kraju i Europy, o podobnej charakterystyce.

Zadaniem Partnerstwa Centrum Zielonych Technologii jest więc wspomaganie zdolności przystosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw funkcjonujących na obszarach podlegających szczególnej ochronie przyrody do koniecznych zmian strukturalnych w następujących dziedzinach:

- ekoturystyka,
- produkcja biomasy,
- tradycyjne budownictwo,
- gospodarowanie ściekami poprzez funkcjonowanie przydomowych oczyszczalni ścieków,
- gospodarowanie odpadami opakowaniowymi,
- sektor rolno-spożywczy.

Zasada zrównoważonego rozwoju mówiąca o konieczności prowadzenia działalności gospodarczej przy zachowaniu walorów przyrodniczych wymaga stosowania „nowych technologii” – technologii zapomnianych, opartych na doświadczeniach pokoleń żyjących na obszarach cennych przyrodniczo.

Rezultatem głównym projektu „Centrum Zielonych Technologii” będą wypracowane i przetestowane modele szkoleniowo-dydaktyczne proponowane przez ośrodek kompetencyjny. Ośrodek ten, nazwany tak jak projekt, w założeniu ma stać się instytucją szkoleniowo – doradczą w zakresie tzw. „zielonych miejsc pracy” i „zielonych technologii”. Poprzez swoją działalność, z jednej strony umożliwi pracownikom i pracodawcom uzyskanie i/lub podniesienie kwalifikacji, a z drugiej strony będzie promował działalność w oparciu o zasady zrównoważonego rozwoju nawet po zakończeniu projektu.

## PROBLEMATYKA BADAŃ

System kształcenia ustawicznego oraz wykorzystanie nowoczesnych technologii są jednym z kluczowych elementów krajowej polityki innowacyjnej. Jednak są to metody najslabiej upowszechnione wśród pracowników i pracodawców małych i średnich przedsiębiorstw. W celu uzupełnienia działań na rzecz wsparcia systemu kształcenia ustawicznego Partnerstwa na rzecz Rozwoju wypracują i upowszechnią takie formy organizacji pracy i zatrudnienia, które sprzyjać będą utrzymaniu aktywności zawodowej osób zagrożonych utratą pracy.<sup>3</sup>

Większość miejsc pracy w MSP nie wymaga wysokiego poziomu kwalifikacji, co nie sprzyja wzrostowi konkurencyjności, mało tego utrudnia rozwój. Wyjściem z takiej sytuacji może być promowanie zmian w strukturach zatrudnienia, stałe podnoszenie kwalifikacji pracowników w celu utrzymania i tworzenia nowych miejsc pracy. Ciągły wzrost znaczenia sektora MSP oraz wpływ zmian technologicznych na jego rozwój powodują konieczność stałego dostosowywania kwalifikacji pracowników do zmieniających się potrzeb pracodawców. Można zauważyć, że nasilenie trudności przy zmianie kwalifikacji jest tym silniejsze, im niższy jest poziom wykształcenia osób zaangażowanych w pracę w sekcjach przechodzących restrukturyzację. Jednym z czynników nasilających płynne dostosowania zasobów pracy do wyzwań restrukturyzacyjnych jest system kształcenia ustawicznego obejmujący zarówno pracujących i zwalnianych z pracy.

W 2004 r. w województwie podlaskim zarejestrowanych w systemie REGON było 91 633 przedsiębiorstw sektora MSP, w wyniku czego na 100 mieszkańców przypada tylko 7–8 podmiotów sektora MSP,<sup>4</sup> podczas gdy np. w mazowieckim jest ich 11. Przyczyną tego jest zurbanizowanie regionu i jego rolniczy charakter. Z danych za rok 2004 wynika, że w regionie więcej zlikwidowano firm mikro, małych i średnich niż założono.<sup>5</sup>

W sektorze MSP mniej jest zazwyczaj firm, które wprowadzają innowacje. Wynika to z tego, gdyż zakres działalności tych przedsiębiorstw opiera się najczęściej na jednym produkcie. Przedsiębiorstwa podlaskie były najmniej innowacyjne w 2004 r. i przeznaczyły najmniej środków na innowacje.

Jednym z zadań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku w ramach projektu „Centrum Zielonych Technologii” było

<sup>3</sup> Uzupełnienie programu operacyjnego – Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004–2006, s. 13

<sup>4</sup> Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2004–2005 pod red. A. Tokaj-Krzewskiej i S. Pycińskiego, PARP, Warszawa 2006, s.15

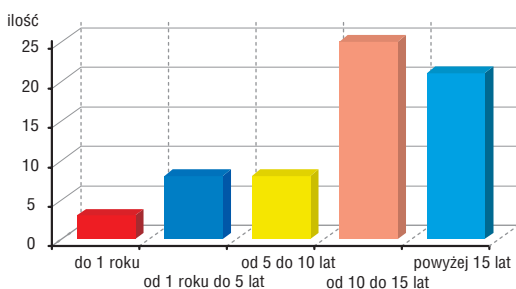
<sup>5</sup> Ibidem, s. 25

przeprowadzenie ankiet wśród wybranych przedsiębiorstw. Ankiety miały na celu poznanie przedsiębiorstw, następnie określenie stopnia zainteresowania projektem i poznanie przyszłych potrzeb szkoleniowych. W związku z tym, na podstawie bazy przedsiębiorstw REGON oraz w wyniku przeprowadzonych konsultacji z pozostałymi Partnerami, została utworzona na potrzeby projektu baza przedsiębiorstw z określonych branż. Firmy swoim profilem działalności odpowiadały tematyce planowanych szkoleń, czyli były to: zakłady sanitarne, centralnego ogrzewania, wodociągi, zakłady komunalne, tartaki, firmy dekarские, budowlane, Parki Narodowe, przedsiębiorstwa turystyczne, wytwarzające produkty spożywcze (mleczarnie, cukiernie, piekarnie, masarnie), zakłady przetwarzające tworzywa sztuczne, miejskie przedsiębiorstwa oczyszczania.

Z utworzonej bazy przedsiębiorstw wytypowano listę 300 firm które zostały bezpośrednio objęte badaniem. Utworzoną listę należało uaktualnić, gdyż okazało się, że część przedsiębiorstw już nie istnieje lub zmieniła siedzibę. Do wysłanych ankiet dołączono krótką informację o projekcie i partnerach oraz koperty zwrotne ze znaczkami, co miało na celu ułatwienie i zachęcenie pracodawców do wzięcia udziału w badaniu. Niestety wypełnione ankiety spływały z wielkim opóźnieniem w związku z czym postanowiono przeprowadzić rozmowy telefoniczne z badanymi przedsiębiorcami. Okazało się, iż właściciele firm nie są zainteresowani uczestnictwem w projekcie, w efekcie czego odmawiali wypełnienia formularzy. W rezultacie pocztą wróciło 57 wypełnionych ankiet, 4 drogą elektroniczną (po ponownym wysłaniu) i 5 fax. Łącznie dało to 66 zwrotów, co stanowi 22,0% wszystkich wysłanych. Ponadto 20 ankiet wróciło nie wypełnionych. Powodem była zmiana siedziby bądź likwidacja firmy.

## CHARAKTERYSTYKA BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW

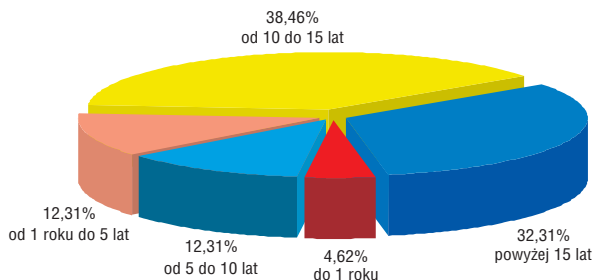
Na podstawie danych uzyskanych po przeanalizowaniu nadesłanych ankiet można stwierdzić, że największą grupę, przyjmując za kryterium podziału okresu działalności, stanowią przedsiębiorstwa, które rozpoczynały swą działalność w początkowych latach reform społeczno-gospodarczych przeprowadzonych w Polsce na początku lat 90. Prawdziwa eksplozja przedsiębiorczości co wydaje się być potwierdzone wynikami otrzymanymi z ankiet nastąpiła po eliminacji prawnych i administracyjnych barier działalności gospodarczej w 1989 roku.



Rys. 1. Liczba przedsiębiorstw w zależności od okresu działania.

Jak widać na rysunku 1. 46 przedsiębiorstwa na 66 przeankietowanych odpowiada iż funkcjonuje od conajmniej 10 lat (25 firm prowadzi działalność od 10 do 15 lat, 21 – powyżej 15 lat).

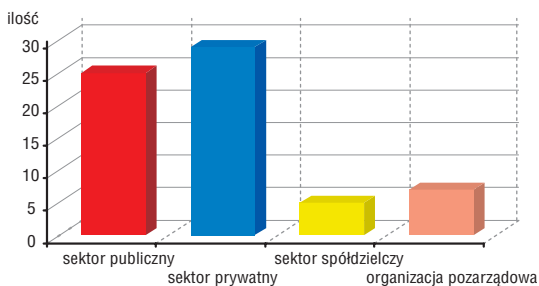
Firmy działające na rynku najdłużej, czyli powyżej 15 lat stanowiły w próbie 32,3 %, od 10 do 15 lat – 38,5%, od 5 do 10 lat i od roku do 5 lat po 12,3%, natomiast najmniej było młodych firm poniżej 1 roku – 4,7%. (Rys. 2)



Rys. 2. Procentowy udział firm w rynku w zależności od czasu działania.

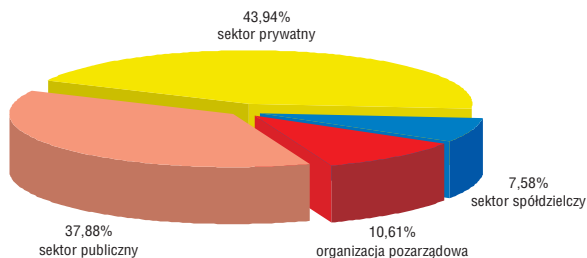
W gospodarce rynkowej działające przedsiębiorstwa można klasyfikować przyjmując różnego rodzaju kryteria. Mogą je stanowić formy własności, przedmiot działalności, obszar działania, forma organizacyjna itp. Transformacja gospodarcza i ustrojowa w kraju spowodowała zmiany w strukturze rynku pracy. Obecnie dominuje sektor prywatny, co można zauważyć wśród badanych podmiotów gospodarczych, a jego znaczenie w gospodarce rośnie (Rys. 3.).

**Rys. 3.** Liczba firm w zależności od formy własności.



Większość badanych firm (prawie 44,0%) prowadzi działalność w sektorze prywatnym, niewiele mniej, bo 37,9% w sektorze publicznym. Organizacje pozarządowe stanowią prawie 11,0%. Najślabiej reprezentowany jest sektor spółdzielczy – 7,6%. (Rys. 4)

**Rys. 4.** Procentowy udział firm w rynku w zależności od formy własności.



Formy własności przedsiębiorstw wyodrębnia się według kryterium podmiotu dysponującego własnością. Jest to istotny czynnik konkurencyjności ponieważ warunkuje zakres prowadzonej działalności oraz możliwości w świetle obowiązującego prawa. Jak wynika z tabeli 1 najmniej liczną formą organizacyjno-prawną w próbie są spółki cywilne – 2 przedsiębiorstwa

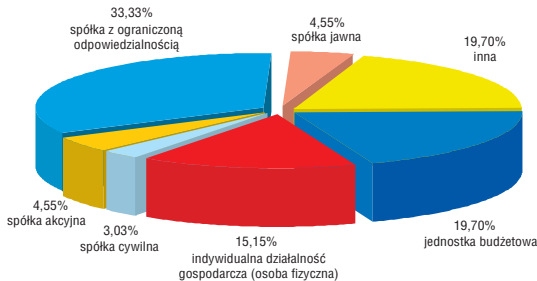


na 66 badanych. Następne pod względem liczebności są spółki jawne i akcyjne – po 3 odpowiedzi, indywidualna działalność gospodarcza reprezentowana jest przez 10 zakładów pracy. Wśród innych form organizacyjno – prawnych są spółdzielnie, stowarzyszenia i zakłady komunalne. Większość ankietowanych to spółki z ograniczoną odpowiedzialnością – 22 podmioty gospodarcze co stanowi 1/3 całej badanej grupy. W próbie badawczej nie występują spółki komandytowe, komandytowo-akcyjne i joint-venture. (Tabela 1.)

L.p.	Możliwa odpowiedź	Liczba Firm	%
1	indywidualna działalność gospodarcza (osoba fizyczna)	10	15,15%
2	spółka cywilna	2	3,03%
3	spółka jawna	3	4,55%
4	spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	22	33,33%
5	spółka akcyjna	3	4,55%
6	jednostka budżetowa	13	19,70%
7	inna	13	19,70%
<b>Łącznie</b>		<b>66</b>	<b>100,00%</b>

**TABELA 1.** Forma organizacyjna przedsiębiorstw.

Z otrzymanych danych, co graficznie ilustruje rys. 5., największy udział procentowy w rynku biorąc pod uwagę formę organizacyjną stanowią spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Jest to jednak wynik dotyczący danych otrzymanych na podstawie ankiet który nie pokrywa się w pełni z rzeczywistością.



**Rys. 5.** Procentowy udział firm w rynku w zależności od formy organizacyjno-prawnej.

Rzeczywiste dane publikowane w najnowszych rocznikach statystycznych wskazują, iż przeważa indywidualna działalność gospodarcza. Przemawia za tym bowiem mniej skomplikowana procedura dotycząca samego zarejestrowania takiej działalności jak też niższy koszt funkcjonowania w stosunku do spółek prawa

handlowego. Z danych za 2006 rok opublikowanych w roczniku statystycznym osoby fizyczne prowadzące działalność stanowią 81,11% firm zarejestrowanych w województwie podlaskim

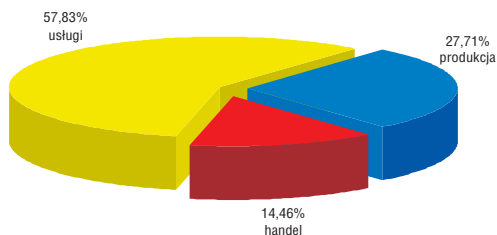
Klasyfikowanie przedsiębiorstw według rodzajów działalności staje się coraz bardziej kłopotliwe ponieważ wzrastają trudności z wyodrębnieniem przedsiębiorstw zajmujących się wytwarzaniem lub dostarczaniem tylko jednego produktu. Z uwagi na to, iż wiele firm prowadzi działalność w kilku sektorach gospodarki jednocześnie wystąpiły odpowiedzi wskazujące więcej niż jeden rodzaj prowadzonej działalności, stąd liczba odpowiedzi jest większa, niż liczba otrzymanych ankiet (Tabela 2.).

**TABELA 2.** Rodzaj prowadzonej działalności.

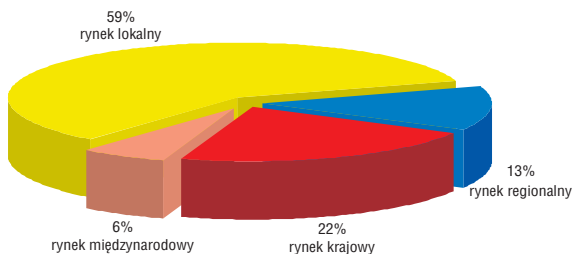
Lp	Możliwa odpowiedź	Liczba Firm	%
1	handel	12	14,46%
2	usługi	48	57,83%
3	produkcja	23	27,71%
Łącznie		83	100%

Jak wynika z przeprowadzonych badań usługi jako główne źródło przychodów wskazało 57,8% respondentów. Produkcją zajmuje się 27,7% firm, a tylko 14,5% otrzymuje przychód z handlu, co jest wynikiem specyfiki przedsiębiorstw wybranych do badania (Rys. 6.).

**Rys. 6.** Procentowy udział firm w rynku w zależności od rodzaju prowadzonej działalności.



Pytanie 5 miało na celu określenie rynku działalności przedsiębiorstw: rynek lokalny, regionalny, krajowy i międzynarodowy. Ponad połowa (59,0%) firm działa na rynku lokalnym, następny jest rynek krajowy – 22,0% i regionalny – 13,0%. Na rynek międzynarodowy wskazało 6,0% (Rys. 7).



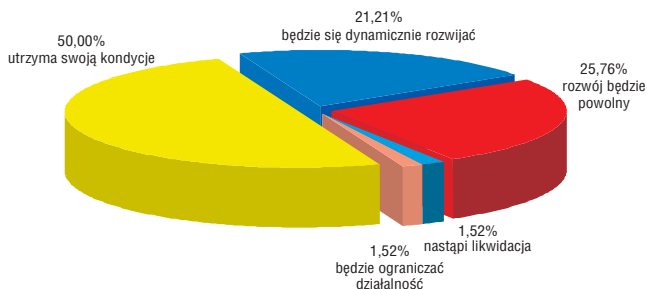
**Rys. 7.** Jakie rynki obejmuje prowadzona działalność?

W ciągu najbliższego roku ½ respondentów zakłada, że utrzyma swoją dotychczasową kondycję. ¼ pracodawców uważa, że rozwój firmy będzie powolny. Jedno przedsiębiorstwo wśród ankietowanych planuje ograniczyć działalność i jedno likwidację. Dowodzi to, że przedsiębiorcy są optymistycznie nastawieni do przyszłości i wierzą w swoją wartość i siłę (Tabela 3).

Lp	Możliwa odpowiedź	Liczba Firma	%
1	utrzyma swoją kondycję	33	50,00%
2	będzie się dynamicznie rozwijać	14	21,21%
3	rozwój będzie powolny	17	25,76%
4	będzie ograniczać działalność	1	1,52%
5	nastąpi likwidacja	1	1,52%
<b>łącznie</b>		<b>66</b>	<b>100,00%</b>

**TABELA 3:** Kondycja firmy w przyszłości.

Rysunek 8 przedstawia jak procentowo kształtują się plany przedsiębiorców dotyczące prowadzenia działalności w najbliższym roku.



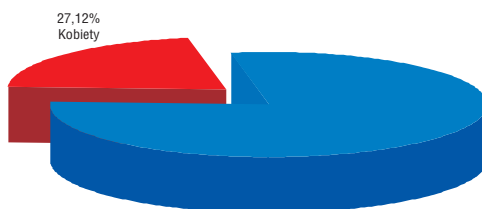
**Rys. 8.** Przyszła kondycja finansowa ankietowanych firm. (w %)

## ZATRUDNIENIE

Po udzieleniu odpowiedzi na tematy związane z działalnością, przedsiębiorcy odpowiadali na pytania dotyczące zatrudnienia w ich firmach.

W badanych przedsiębiorstwach średnie zatrudnienie wyniosło 59 osób w tym średnio 16 kobiet. Kobiety stanowiły 27,1%, natomiast właściciele 3,0% ogółu zatrudnionych, co ilustruje Rys. 9.

**Rys. 9.** Procentowy wskaźnik kobiet zatrudnionych w ogólnej liczbie zatrudnionych.



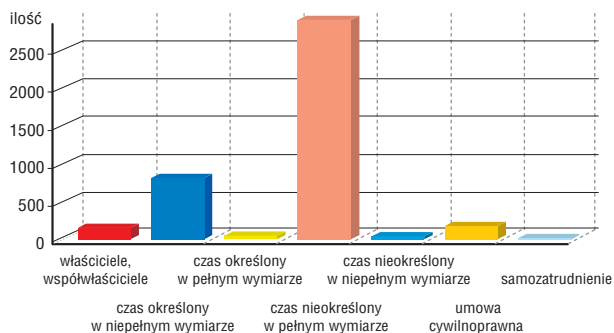
Firmy zatrudniające do 10 osób to – 25,8% ankietowanych. Firmy małe (10 – 50 pracowników) stanowią 30,3% a średnie (50 – 250 pracowników) – prawie 35,0%. Natomiast 6,0% nie udzieliło odpowiedzi na pytanie dotyczące wielkości zatrudnienia (Tabela 4.).

**TABELA 4:** Wielkość zatrudnienia.

Lp	Możliwa odpowiedź	Liczba firm	%
1	do 10 osób	17	25,76%
2	10-50	20	30,30%
3	50-250	23	34,85%
4	powyżej 250	2	3,03%
5	brak odp.	4	6,06%
łącznie		66	100%

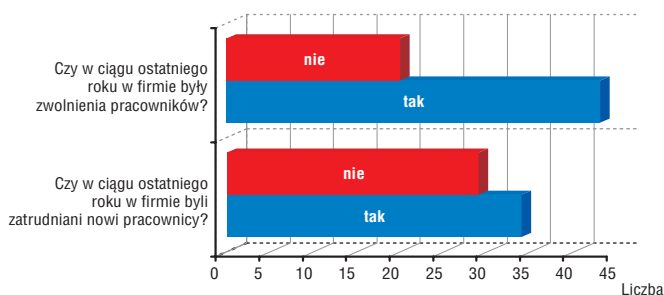
Zdecydowanie największą grupę pracowników tworzyły osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze godzin. Na 4182 pracowników z 66 przedsiębiorstw grupa ta liczyła 2948 osób. Drugą formą zatrudnienia, ale znacznie mniejszą były umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze godzin – 808 osób. Osoby zatrudnione na umowę o dzieło lub umowę zlecenie to 4,2%. Zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin na podstawie umowy o pracę na czas

określony i nieokreślony stanowiły po około 1% ogółu pracowników, a samozatrudnieni to znikoma część – 0,3% (Rys. 10).



**Rys. 10.** Struktura zatrudnienia w zależności od sposobu nawiązania umowy.

Niewiele ponad połowa ankietowanych (51,5%) stwierdziła, że w ciągu ostatniego roku dokonała zwolnień pracowników. Natomiast prawie 44,0% badanych w ostatnim roku nie zwolniło swoich pracowników. Zdecydowana większość – 65,2% – oświadczyła, że zatrudniono nowych ludzi. W obu pytaniach około 4,6% próby nie udzieliło odpowiedzi. Przyczyny zatrudniania nowych pracowników były różne. Najczęściej podawany był rozwój firmy, ale pisano też o dużej rotacji zatrudnienia, pracach sezonowych, uzupełnieniu zatrudnienia czy zatrudnieniach na zastępstwa. Umowy natomiast rozwiązywano po upływie okresu na jaki była zawarta, w wyniku porozumienia stron, w przypadku przejścia na emeryturę, przy redukcji etatów i tak jak wcześniej w przypadku prac sezonowych.

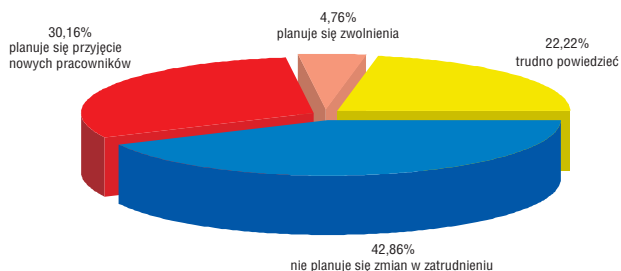


**Rys. 11.** Zmiany w zatrudnieniu.

Następne pytania dotyczyły planów pracodawców na najbliższy rok. Ponad 40,0% z nich nie planuje zmian w zatrudnieniu. O około 10% mniej – 30,2% wyraziło chęć przyjęcia nowych

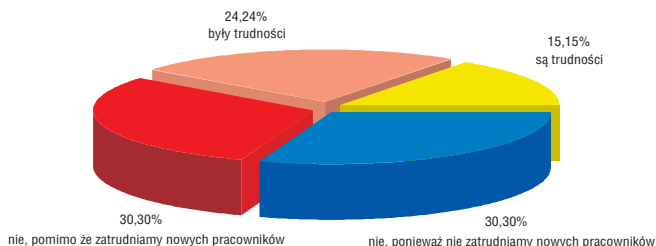
osób. Jak ilustruje Rys. 12. prawie 5,0% zamierza zwolnić swoich pracowników. Przyczyny planowanych zmian w zatrudnieniu pokrywały się z przyczynami podawanymi w poprzednich pytaniach. Spośród wszystkich badanych aż 22,2% nie potrafiło przewidzieć czy i jakie będą zmiany w zatrudnieniu w ich przedsiębiorstwach. Pociągającym jest fakt, że w porównaniu do ostatniego roku liczba planowanych zwolnień jest 10 razy mniejsza. Należy mieć nadzieję, że respondenci którzy nie potrafili wypowiedzieć się na ten temat nie będą dokonywać redukcji.

**Rys. 12.** Przewidywane zmiany zatrudnienia. (w %)



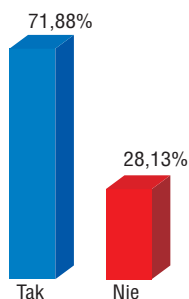
Na pytanie Czy mają Państwo trudności ze znalezieniem pracowników, 30,3% odpowiedziało nie, ponieważ ich nie zatrudniają. Tyle samo nie ma trudności mimo zatrudniania nowych osób. Prawie ¼ badanych stwierdziła, że były trudności, a 15,2%, że są (Rys. 13.). Głównymi trudnościami jak podają ankietowani jest brak chętnych do pracy, głównie fizycznej, bardzo wysokie oczekiwania co do wynagrodzenia i sezonowość zatrudnienia w niektórych firmach. W mniejszym stopniu podaje się nieodpowiednie kwalifikacje lub ich brak.

**Rys. 13.** Trudności ze znalezieniem pracowników. (w %)



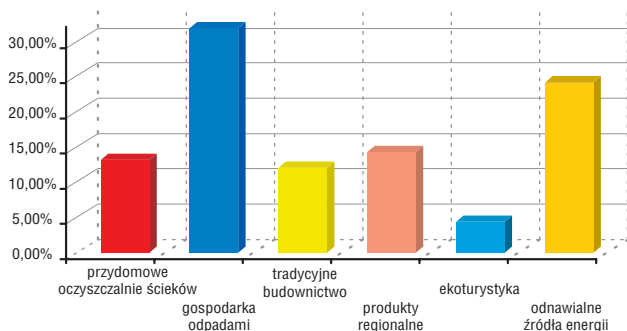
## ZAINTERESOWANIE PROJEKTEM „CENTRUM ZIELONYCH TECHNOLOGII”

Ostatnia część ankiety dotyczyła określenia stopnia zainteresowania przedsiębiorstw projektem i poznanie przyszłych potrzeb szkoleniowych (Rys. 14.). Zdecydowana większość (71,9%) ankietowanych firm wyraziła zainteresowanie uczestnictwem w bezpłatnych warsztatach szkoleniowych. Natomiast więcej niż ¼ badanych nie była zainteresowana.



Rys. 14. Zainteresowanie uczestnictwem w bezpłatnych warsztatach. (w %)

W kolejnym pytaniu wymieniono tematy warsztatów oferowanych w ramach realizowanego projektu w wyniku czego otrzymano następujące odpowiedzi. (Rys. 15.) Można było wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

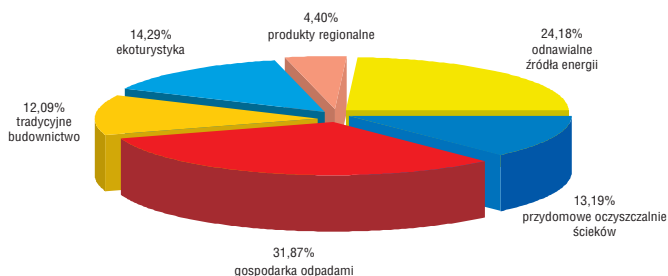


Rys. 15. Zainteresowanie tematem warsztatów.

Największym powodzeniem cieszyła się gospodarka odpadami – 31,9% odpowiedzi (Rys. 16.). Najmniejsze zainteresowanie wzbudziły warsztaty w zakresie produktów regionalnych – 4,4%. Być może przyczyną jest znaczny brak odpowiedzi od przedsiębiorstw działających w branży spożywczej, do których wysłano ankiety. Drugim w kolejności pod względem zainteresowania

okazał się temat z zakresu odnawialnych źródeł energii – 24,2%. Pozostałe warsztaty z przydomowych oczyszczalni ścieków, tradycyjnego budownictwa i ekoturystyki uzyskały podobny procent odpowiedzi (odpowiednio 13,2%, 12,1% i 14,3%).

**Rys. 16.** Zainteresowanie tematem warsztatów. (w %)



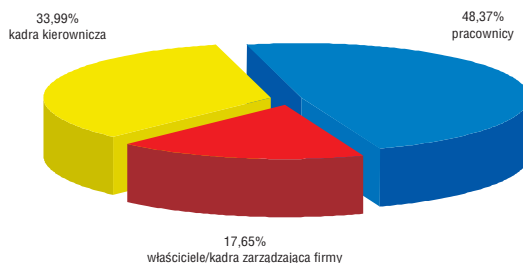
W sektorze małych i średnich przedsiębiorstw częściej szkoleni są pracownicy niższych szczebli, niż wyższych. Szkolenie pracowników szczebla podstawowego jest prawie dwukrotnie częstsze, niż szkolenie członków zarządu. Potwierdzają to także przeprowadzone badania (Tabela 5.).

**Tabela 5.** Uczestnictwo w szkoleniach.

Lp	Możliwa odpowiedź	Liczba pracowników	%
1	właściciele/kadra zarządzająca firmy	27	17,65%
2	kadra kierownicza	52	33,99%
3	pracownicy	74	48,37%
<b>łącznie</b>		<b>153</b>	<b>100,00%</b>

Na wymienione warsztaty pracodawcy najchętniej wysłaliby swoich pracowników – 48,4% udzielonych odpowiedzi. Oprócz tego uczestnikami ww. warsztatów byłaby kadra kierownicza w 34,0%. Natomiast niewiele właścicieli/kadry zarządzającej przedsiębiorstw wyraziło chęć szkolenia – 17,7% (Rys. 17.).

**Rys. 17.** Uczestnictwo w szkoleniach. (w %)



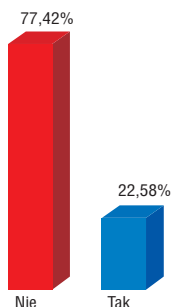


Wśród badanych, którzy wykazali zainteresowanie warsztatami prowadzonymi w ramach projektu 80,4% jako powód podało chęć dokwalifikowania pracownika i kontynuowanie jego zatrudnienia. Tylko 4,4% chciałoby przekwalifikować pracownika i kontynuować jego zatrudnienie. Ponad 15,0% nie podało powodu, dla którego jest skłonna uczestniczyć w szkoleniach (Rys. 18).



**Rys. 18.** Dlaczego przedsiębiorstwa są zainteresowane warsztatami. (w %)

Bardzo niewiele, bo tylko 22,6% respondentów (Rys. 19), jest skłonna zatrudnić osoby, które ukończyłyby warsztaty w zakresie przydomowych oczyszczalni ścieków, gospodarki odpadami, tradycyjnego budownictwa, ekoturystyki, produktów regionalnych czy odnawialnych źródeł energii. Ponad ¾ ankietowanych (77,4%) nie chciałoby zatrudnić pracowników z ww. nowymi kwalifikacjami. Można wywnioskować, iż pracodawcy wolą dokształcać swoich pracowników niż zatrudniać innych po przebytym szkoleniu.

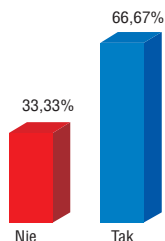


**Rys. 19.** Zainteresowanie zatrudnieniem nowych pracowników, którzy ukończyli warsztaty. (w %)

Tylko ⅓ badanych przedsiębiorstw korzystała ze środków pomocowych Unii Europejskiej, natomiast ⅔ z nich nie. (Rys. 20.) Być może przyczyną jest niewielka wiedza na temat pozyskiwania dofinansowania z Funduszy Strukturalnych. Innym czynnikiem może być po prostu brak zainteresowania tego typu pomocą w rozwoju

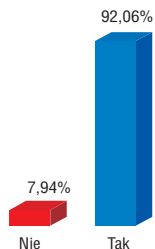
firmy czy też obawy przed długą i trudną drogą od napisania projektu do otrzymania środków finansowych i rozliczenia ich.

**Rys. 20.** Czy Państwa przedsiębiorstwo korzystało ze środków pomocowych Unii Europejskiej? (w %)



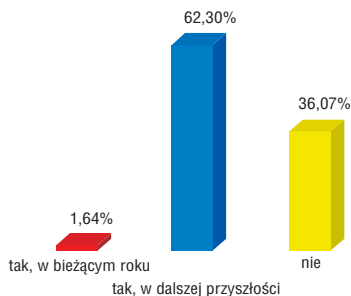
Można zaobserwować pewną zależność między poprzednimi danymi, a danymi dotyczącymi zatrudniania osób po uprzednim przeszkoleniu finansowanym ze środków Unii Europejskiej. Ogromna większość, bo aż 92,0% pracodawców udzielających odpowiedzi nigdy wcześniej nie zatrudniała pracowników, którzy odbyli szkolenie dofinansowane ze środków pomocowych. Niecałe 10,0% ankietowanych dało pracę takim osobom (Rys. 21).

**Rys. 21.** Czy w Państwa firmie byli zatrudniani pracownicy po uprzednim przeszkoleniu finansowanym ze środków pomocowych Unii Europejskiej? (w %)



W bieżącym roku niewielki procent przedsiębiorstw chciałoby pozyskać nowych pracowników, którzy ukończyli szkolenia, kursy czy też warsztaty finansowane ze środków Unii Europej-

**Rys. 22.** Zainteresowanie pozyskiwaniem nowych pracowników po wcześniejszym przeszkoleniu finansowanym ze środków pomocowych Unii Europejskiej. (w %)

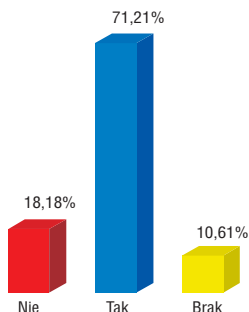


skiej, ale już w dalszej przyszłości zainteresowanie znacznie się zwiększa i wynosi 62,3%. Natomiast 36,0% badanych wyraża się negatywnie na ten temat. (Rys. 22.) Można sądzić, że mają dobrze wykształconą kadrę lub nie chcą jej doksztalać.

## PRZYSZŁE POTRZEBY SZKOLENIOWE

Wśród ankietowanych 18,2% uważa, że nie ma potrzeby przeprowadzać tego typu szkoleń. Ponad 10,0% nie wyraziło na ten temat opinii. Pozytywnego zdania było 71,2 % (Rys. 23.).

Rys. 23. Czy według Państwa istnieje potrzeba przeprowadzania podobnych szkoleń? (w %)



Na prośbę o podanie tematyki szkoleń, jaka interesowałaby respondentów w przyszłości tylko 57,5% (odpowiadających pozytywnie) wymieniło przykładowe szkolenia. Najczęściej podawano tematykę zawartą w ankiecie, czyli:

- gospodarkę odpadami,
- odnawialne źródła energii,
- ekoturystyka,
- przydomowe oczyszczalnie ścieków
- tradycyjne budownictwo.

Jednak znalazły się też inne propozycje szkoleń:

- dla monterów i spawaczy instalacji sanitarnych,
- tematyka finansowo-księgową,
- pozyskiwanie środków pomocowych w nowym okresie programowania,
- prawne aspekty ochrony środowiska,
- działalność developerska,
- nauka języków obcych (szczególnie język angielski i niemiecki w turystyce, więc słownictwo specjalistyczne).

Niejednokrotnie podkreślano, że w szkoleniach należałoby zwrócić uwagę na zajęcia praktyczne i specjalistyczne, ponieważ wiedzę ogólną powinno się zdobyć w szkole.

## PODSUMOWANIE

Przeprowadzone ankiety miały na celu poznanie przedsiębiorstw z określonych branż, określenie ich zainteresowania projektem „Centrum Zielonych Technologii” oraz zdiagnozowanie przyszłych potrzeb szkoleniowych. Jednak mimo rozmów telefonicznych respondenci nie wyrażali chęci na wypełnianie kwestionariuszy. Twierdzili, że nie interesują ich projekty, że zapytywani są różnego rodzaju ankietami, na które nie mają czasu. Mało tego mówili, że ludzie zdolni, wyszkoleni, z nowymi lub wyższymi kwalifikacjami wyjeżdżają za granicę w poszukiwaniu pracy. W rezultacie wróciło tylko 22,0% wysłanych ankiet.

Wśród badanych ½ dokonała zwolnień pracowników przy czym ⅓ zatrudniło nowych ludzi. W planach na kolejny rok już tylko 5,0% ankietowanych zamierza zwolnić, a około 30% z nich ma zamiar zwiększyć zatrudnienie.

Przedsiębiorstwa biorące udział w badaniu w zdecydowanej większości (ponad 90,0%) nigdy nie zatrudniały pracowników, którzy odbyli jakiegokolwiek szkolenie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej. Jednocześnie ⅓ nigdy nie korzystało ze środków pomocowych. Pracodawcy z dystansem podchodzą też do zatrudniania osób po uprzednim przeszkoleniu zawodowym współfinansowanym ze środków funduszy strukturalnych w roku bieżącym. W dalszej przyszłości chętnie zatrudniliby takie osoby, ale ⅓ z nich wcale nie jest zainteresowana takimi rozwiązaniami. Być może na takie wyniki składa się niedoinformowanie ankietowanych o możliwościach aplikowania o środki finansowe lub niewiedza o nowym okresie programowania.

Jednym z celów ankiety było poznanie przyszłych potrzeb szkoleniowych. Niestety badani byli bardzo oszczędni w swoich wypowiedziach i jeśli już uważali, że tego typu szkolenia są potrzebne, to nie wymieniali ich tematyki. Tylko połowa odpowiadających pozytywnie wymieniła przykładowe szkolenia.

Z tematów warsztatów oferowanych w ramach projektu największe zainteresowanie wzbudziła gospodarka odpadami i odnawialne źródła energii. Zainteresowały się nimi nie tylko firmy o zbliżonym profilu działalności (np. zakłady komunalne), ale też mleczarnie czy zakłady drzewne. Niestety najmniejszą uwagę skupiły warsztaty z zakresu produktów regionalnych, a szkoda bo mamy wiele produktów, które można by było wypromować

tym bardziej, że projekt realizowany jest przy udziale partnerów ponadnarodowych. Być może przyczyną tak małego zainteresowania jest brak odpowiedzi na wysłane ankiety od przedsiębiorstw działających w branży spożywczej.

Pozostaje mieć nadzieję, że rekrutacja do projektu spotka się z większym odzewem niż wysłane ankiety, a przeprowadzone warsztaty przyczynią się do zatrzymania lub zdobycia nowych miejsc pracy, gdyż każda współcześnie działająca powinna budować swoją przyszłość na kapitale ludzkim, inwestując w niego.

W przyszłości, na koniec realizacji projektu, planuje się zbadanie (ewaluacja) sytuacji osób przeszkolonych i sporządzenie raportu.



## SPIS RYSUNKÓW

Rys. 1.	Liczba przedsiębiorstw w zależności od okresu działania .....	10
Rys. 2.	Procentowy udział firm w rynku w zależności od czasu działania ...	10
Rys. 3.	Liczba firm w zależności od formy własności.....	11
Rys. 4.	Procentowy udział firm w rynku w zależności od formy własności ..	11
Rys. 5.	Procentowy udział firm w rynku w zależności od formy organizacyjno-prawnej .....	12
Rys. 6.	Procentowy udział firm w rynku w zależności od rodzaju prowadzonej działalności .....	13
Rys. 7.	Jakie rynki obejmuje prowadzona działalność.....	14
Rys. 8.	Przyszła kondycja finansowa ankietowanych firm (w %).....	14
Rys. 9.	Procentowy wskaźnik kobiet zatrudnionych w ogólnej liczbie zatrudnionych .....	15
Rys. 10.	Struktura zatrudnienia w zależności od sposobu nawiązania umowy .....	16
Rys. 11.	Zmiany w zatrudnieniu.....	16
Rys. 12.	Przewidywane zmiany zatrudnienia. (w %) .....	17
Rys. 13.	Trudności ze znalezieniem pracowników. (w %) .....	17
Rys. 14.	Zainteresowanie uczestnictwem w bezpłatnych warsztatach. (w %) .....	18
Rys. 15.	Zainteresowanie tematem warsztatów.....	18
Rys. 16.	Zainteresowanie tematem warsztatów. (w %) .....	19
Rys. 17.	Uczestnictwo w szkoleniach. (w %).....	19
Rys. 18.	Dlaczego przedsiębiorstwa są zainteresowane warsztatami. (w %) ..	20
Rys. 19.	Zainteresowanie zatrudnieniem nowych pracowników, którzy ukończyli warsztaty. (w %) .....	20
Rys. 20.	Czy Państwa przedsiębiorstwo korzystało ze środków pomocowych Unii Europejskiej? (w %).....	21
Rys. 21.	Czy w Państwa firmie byli zatrudniani pracownicy po uprzednim przeszkoleniu finansowanym ze środków pomocowych Unii Europejskich? (w %) .....	21
Rys. 22.	Zainteresowanie pozyskiwaniem nowych pracowników po wcześniejszym przeszkoleniu finansowanym ze środków pomocowych Unii Europejskiej. (w %).....	21
Rys. 23.	Czy według Państwa istnieje potrzeba przeprowadzania podobnych szkoleń? (w %).....	23



## SPIS TABEL

TABELA 1. Forma organizacyjna przedsiębiorstw .....	12
TABELA 2. Rodzaj prowadzonej działalności .....	13
TABELA 3: Kondycja firmy w przyszłości .....	14
TABELA 4: Wielkość zatrudnienia .....	15
TABELA 5. Uczestnictwo w szkoleniach .....	19