

ROZDZIAŁ 21

ZMIANY NA RYNKU PRACY W ŚWIETLE WYNIKÓW BADAŃ PRZEPROWADZONYCH W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM¹

Wprowadzenie

Przystąpienie Polski do struktur UE w roku 2004 wywarło ogromny wpływ na funkcjonowanie rodzimych przedsiębiorstw. Zniesienie barier celnych na obszarze zintegrowanej Europy oraz sformułowanie wspólnej zewnętrznej polityki handlowej wobec krajów trzecich stworzyło nowy układ konkurencji pomiędzy przedsiębiorstwami z obszaru UE i pozostałych państw. Rynek wewnętrzny, z kolei poprzez wprowadzenie swobody przepływu osób, usług, towarów i kapitału oraz przyjęcie regulacji prawnych i polityk wspomagających jego realizację ukształtował specyficzne warunki otoczenia dla funkcjonowania przedsiębiorstw. Tym samym pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw na rynku została nieco zmieniona. W literaturze przedmiotu zwraca się uwagę, iż pozycja konkurencyjna firm zależy od wielu czynników o charakterze zewnętrznym i wewnętrznym. Wśród czynników zewnętrznych wymienia się otoczenie okołobiznesowe, które podzielono na makroekonomiczne, tzw. dalsze i mikroekonomiczne, sektorowe, czyli bliższe (konkurencyjne). Czynniki wewnętrzne oddziałujące na przedsiębiorstwa to zasoby jakimi one dysponują (Zielińska – Głębocka, 2003).

We współczesnej gospodarce coraz więcej przedsiębiorstw aspiruje nie tylko do działań na rynku UE, ale również na rynku transnarodowym, co oznacza, że przedsiębiorcy świadomie podejmują wyzwania związane z procesami globalizacyjnymi. W tradycyjnej gospodarce o przewadze konkurencyjnej decydowały klasyczne zasoby będące w dyspozycji przedsiębiorstw. W gospodarce globalnej, oprócz zasobów naturalnych, taniej siły roboczej i kapitału ważną staje się wiedza, informacja, kompetencje i nowe idee, do których tworzenia potrzebny jest czynnik wysoko wykwalifikowanej pracy ludzkiej. Pomnażanie wiedzy oraz umiejętność jej wykorzystania, przedsiębiorczość oraz innowacyjność stają się największymi wyzwaniami stojącymi przed polskimi przedsiębiorstwami, a w konsekwencji całej gospodarki (Malara, 2006 oraz Piątkowski, 2003).

Ważnym bodźcem do utrzymywania przewagi konkurencyjnej firm są działania zmierzające do poszukiwania źródeł i sposobów obniżania kosztów produkcji, poprawy jakości produktów i usług, rozwoju produktów, wzbogacanie marketingu, czy wreszcie zmiany w zarządzaniu organizacją, co w konsekwencji wymaga elastycznego dostosowywania się podmiotów do zmieniających się warunków funkcjonowania. Nowe technologie w zakresie informatyki i telekomunikacji sprzyjają wprowadzaniu zmian w przedsiębiorstwach. Należy jednak pamiętać, iż elastyczność techniki i organizacji wymaga również „elastycznego” pracownika, czyli „elastycznego” intelektualnie i zdolnego do przystosowywania się do nowych warunków lub wymagań pojawiających się na rynku pracy

¹Praca naukowa finansowana ze środków na naukę w latach 2007 – 2008 jako projekt badawczy pt. Wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia przez przedsiębiorców w województwie pomorskim i wielkopolskim, nr umowy 3880/H03/2007/32.

(Sitko-Lutek, 2007). Dlatego też ważne wydaje się określenie zmian jakie pojawiły się na rynku pracy w związku z dynamicznym rozwojem wielu firm i ich dążeniem do zdobycia pozycji konkurencyjnej na rynku. Celem niniejszego opracowania jest wskazanie wybranych kierunków zmian na lokalnym rynku pracy na przykładzie województwa pomorskiego, na które zwrócono uwagę podczas przeprowadzania badań ankietowych w okresie maj-sierpień 2007 roku w 150 przedsiębiorstwach sektora MSP.²

Charakterystyka badanych podmiotów

Zanim zostaną zaprezentowane wyniki badań na podstawie, których można sformułować wnioski w zakresie pojawiających się kierunków zmian na rynku pracy w województwie pomorskim należy dokonać prezentacji badanych podmiotów. Spośród 150 badanych firm 51,3% to przedsiębiorstwa jednoosobowe, 28% - spółki cywilne, z kolei 6% to spółki jawne. Zaledwie 14% stanowiły spółki prawa handlowego zarejestrowane, jako spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Na uwagę zasługuje, iż tylko 1 przedsiębiorstwo spośród badanych funkcjonuje jako spółdzielnia. Wśród badanych podmiotów nie było zarejestrowanych firm w formie spółki akcyjnej, co oznacza, że badaną grupę stanowiły głównie mikroprzedsiębiorstwa oraz małe i średnie firmy. Tym samym sformułowane na podstawie przeprowadzonych badań wnioski można uogólniać tylko i wyłącznie do wspomnianych rodzajów podmiotów.

Ważną cechą charakteryzującą podmioty jest wiek ich funkcjonowania, gdyż określa on pozycję firmy na rynku. Z przeprowadzonych badań wynika, że liczną grupę stanowiły podmioty funkcjonujące ponad 10 lat na rynku, ich udział sięgał 46,7%. Stosunkowo dużą grupę stanowiły firmy wskazujące nie dłuższy niż 5-letni okres istnienia na rynku – 35,3%. Pozostałe, 18% stanowiły firmy deklarujące prowadzenie działalności w okresie od 5 do 10 lat.

Warto zwrócić uwagę na związek osoby zarządzającej z danym przedsiębiorstwem. Z przeprowadzonych badań wynika, że dominowali właściciele firm (ponad 90%). Zaledwie 5,3% to menedżerowie zatrudnieni w ramach stosunku pracy. Pozostałe osoby, to współwłaściciele lub współmałżonkowie badanych firm.

Kolejną charakterystyką jest płeć osób zarządzających w badanych firmach. Z analizy wynika, że wśród respondentów dominowali mężczyźni, którzy stanowili 82% badanych, co oznacza, że zaledwie 18% wśród zarządzających to kobiety.

Ważną charakterystyką jest również poziom wykształcenia przedsiębiorców. Spośród badanych menedżerów / właścicieli ponad 50% to osoby legitymujące się wykształceniem średnim. Z tego $\frac{3}{4}$ to osoby posiadające wykształcenie średnie zawodowe. Stosunkowo liczną grupę stanowili przedsiębiorcy legitymujący się niskimi kwalifikacjami zawodowymi, bowiem prawie 27% spośród badanych to przedsiębiorcy z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Osoby legitymujące się wykształceniem wyższym stanowiły ponad 20% wśród badanych przedsiębiorców. Na uwagę zasługuje fakt, że w prezentowanej grupie dominowały osoby legitymujące się wykształceniem wyższym technicznym, stanowiły one prawie 60%. Z dotychczasowych analiz wynika, że w badanym województwie dominują firmy mające

² Badania ankietowe przeprowadzono na próbie 150 przedsiębiorstw województwa pomorskiego, z branży „tradycyjnej”, skupiającej firmy zajmujące się produkcją mebli oraz firm z sektora usług uznanych przez Autorkę jako nowoczesne. W grupie tej znalazły się podmioty świadczące usługi informatyczne, z zakresu oprogramowania oraz reprezentujące hotele i hotelarstwo. Badania przeprowadzono w okresie maj – sierpień 2007 roku. Przy wyborze jednostek do próby zastosowano losowanie warstwowe proporcjonalne z uwzględnieniem rodzaju działalności oraz wielkości firmy w oparciu o liczbę pracujących. Dobierając jednostki stosowano losowanie zależne. Usługa została wykonana przez Wojewódzki Urząd Statystyczny w Gdańsku.

zarejestrowaną działalność gospodarczą, charakteryzujące się stosunkowo długim okresem funkcjonowania na rynku, a ich właścicielami/ menedżerami częściej byli mężczyźni legitymujący się wykształceniem średnim zawodowym.

Zmiany na lokalnym rynku pracy

Pogłębieniem dotychczasowych analiz są informacje na temat poziomu i struktury zatrudnienia w prezentowanych firmach. Z przeprowadzonych badań wynika, że w 150 podmiotach zatrudnionych było 1757 osób, z czego najwięcej w mikroprzedsiębiorstwach – 64%. Pozostałe osoby zatrudnione były w sektorze małych i średnich firm. Dominującą formą zatrudnienia (prawie 80%) było tradycyjne zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę na pełnym etacie. Pozostałe osoby zatrudnione były w ramach nietypowych form zatrudnienia, z czego najczęściej stosowaną była umowa zlecenie (8%). W ramach umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudnionych było 5% badanych pracowników. Na uwagę zasługuje fakt, iż z grupą 7% zatrudnionych zawarto umowy w celu odbycia stażu, praktyki lub nauki zawodu.

Ważną cechą jest wiek osób zatrudnionych. Z badań wynika, że najliczniejszą grupę stanowiły osoby z przedziału 30-45 lat, ich udział sięgał 52%. Znaczną grupę stanowiły osoby powyżej 45 roku życia (ich udział wynosił prawie 30%), czyli są to pracownicy posiadający kapitał w postaci dużego doświadczenia zawodowego, potwierdzony długim stażem pracy. Z kolei 19% spośród zatrudnionych to osoby młode, do 30 roku życia.

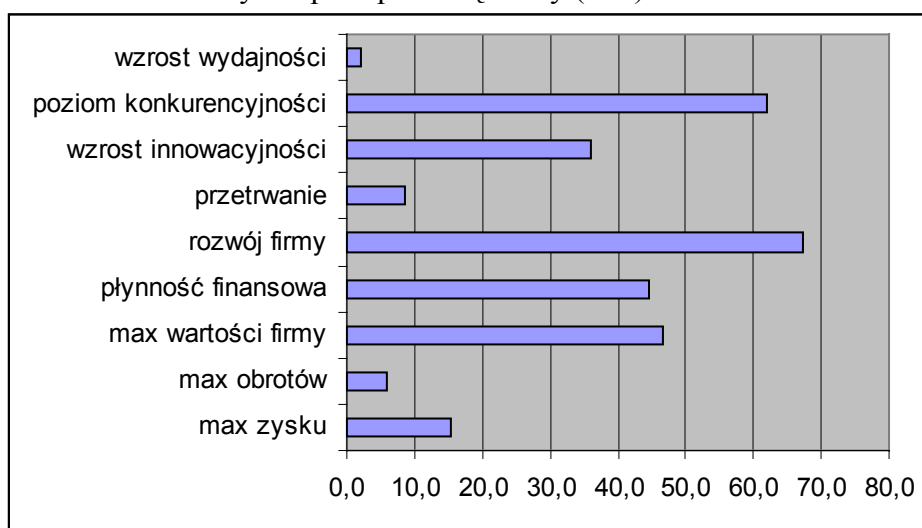
Rozwój firmy może wynikać z kapitału jakim dysponuje dana firma. W okresie budowy gospodarki opartej na wiedzy istotny wydaje się kapitał ludzki, gdyż to wiedza, doświadczenie i umiejętności pracowników mogą zwiększać konkurencyjność danego podmiotu na rynku. Na uwagę zasługuje grupa osób legitymujących się wykształceniem średnim, bowiem prawie 40% pracowników legitymowało się właśnie wykształceniem średnim zawodowym. Ponad 190 pracujących, tj. ponad 10%, to osoby posiadające wysokie kwalifikacje zawodowe. Wśród wspomnianej grupy dominowały osoby legitymujące się wykształceniem wyższym technicznym. Niestety, z przeprowadzonych badań wynika, że dość dużą grupę stanowili pracownicy legitymujący się wykształceniem zawodowym (42% zatrudnionych). Osoby nie posiadające przygotowania zawodowego stanowiły niecałe 10% pracujących w badanych przedsiębiorstwach. Zaistniałej sytuacji nie można ocenić w sposób jednoznaczny. Pozytywne jest, iż w badanych przedsiębiorstwach liczną grupę stanowią pracownicy posiadający wysokie kwalifikacje zawodowe, z drugiej strony – prawie połowa pracowników legitymuje się niskimi kwalifikacjami zawodowymi lub wręcz ich nie posiada. Możliwie, że w przypadku badanych podmiotów stosunkowo duży udział osób nie posiadających przygotowania zawodowo, wynika z wcześniejszych deklaracji przedsiębiorców, iż organizują oni staże, praktyki zawodowe, które umożliwiają naukę zawodu ludziom młodym.

Zmieniające się warunki otoczenia, w których funkcjonują przedsiębiorstwa, wymuszają na nich ciągle dostosowywanie się do zaistniałych zmian, co oznacza sprostanie rosnącej, silnej konkurencji. Dlatego też warto zwrócić uwagę, w jaki sposób przedsiębiorcy określają kierunek rozwoju firmy. Większość, prawie 63% badanych przedsiębiorców, określiło jako kapitałochłonny kierunek rozwoju. Z kolei, niecałe 15% wskazało pracochłonny kierunek rozwoju firmy. Ponad 20% badanych uznało, że rozwój firmy następuje w kierunku mieszanym, czyli w takim samym stopniu praco-, jak i kapitałochłonnym. Można wnioskować, że rozwój ICT wymusza na przedsiębiorcach wdrażanie nowoczesnych technik, technologii i organizacji pracy, co szczególnie ważne wydaje się w przypadku tej części badanych firm, które zajmują się m.in. usługami z zakresu oprogramowania. Poza tym usprawnienie organizacji pracy może przyczynić się do obniżenia

kosztów pracy, w konsekwencji działania te przyczyniają się do poprawy pozycji konkurencyjnej danego podmiotu na rynku.

Znając wielkość firmy, określoną na podstawie poziomu i struktury zatrudnienia, poziom wykształcenia pracowników oraz deklaracje przedsiębiorców w zakresie kierunku rozwoju ich firm, warto zwrócić uwagę na cel działania badanych przedsiębiorstw (w tym przypadku przedsiębiorcy mogli wskazać max 3 odpowiedzi). Na wykresie 1 zaprezentowano cele działania firm.

Wykres 1. Cel działania firmy w opinii przedsiębiorcy (w%)



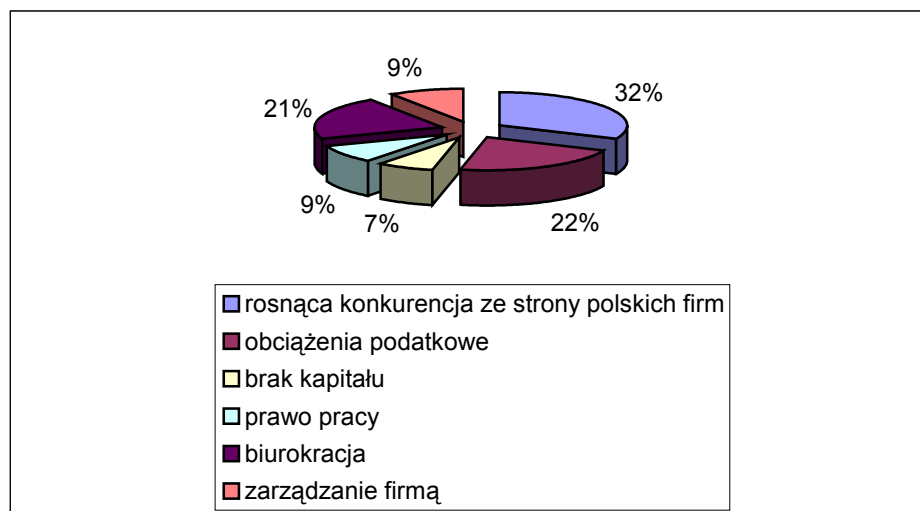
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Prawie 68% spośród badanych przedsiębiorstw, jako główny cel działania wskazało rozwój firmy w kontekście maksymalizacji nadwyżki w długim okresie. 62% wśród badanych przedsiębiorców dążenie do osiągnięcia wysokiego poziomu konkurencyjności produktu lub usługi, określiło jako cel działania firmy. 36% spośród badanych, wzrost innowacyjności deklarowało jako główny cel działania swojej firmy. Powyższe analizy potwierdzają zatem wcześniejsze opinie przedsiębiorców w zakresie kierunku rozwoju firmy, bowiem kapitałochłonny rozwój związany jest ze wzrostem poziomu innowacji, zwiększaniu konkurencyjności. Warto zwrócić uwagę, iż zaledwie 9% spośród badanych podmiotów, jako cel działania określiło przetrwanie. Można sądzić, że firmy te tak naprawdę nie mają konkretnie sprecyzowanego celu działania, a podejmowane czynności mogą mieć w dużym stopniu charakter przypadkowy.

Znając cel i kierunek rozwoju firmy, warto zwrócić uwagę na czynniki determinujące rozwój badanych przedsiębiorstw. Spośród badanych podmiotów najczęściej wskazywaną barierą była rosnąca konkurencja ze strony innych polskich firm, którą wymieniło ponad ¾ badanych przedsiębiorstw (respondenci mogli wskazać max 3 odpowiedzi). Kolejną ważną barierą w opinii przedsiębiorców były obciążenia podatkowe, gdyż wskazało je 54% spośród badanych. W podobnym stopniu, zdaniem przedsiębiorców, rozwój firm ograniczany jest ze względu na wysokie bariery biurokratyczne (52%). Należy podkreślić, iż przedsiębiorcy w znikomym stopniu (zaledwie 2% respondentów) niski popyt wewnętrzny i zewnętrzny wskazało, jako barierę rozwoju ich firmy. Możliwe, że wynika to z okresu dobrej koniunktury w którym przeprowadzono badania i w związku z powyższym czynnik ten nie odgrywał istotnej roli. Również, jak wynika z badań przeszkodą do dalszego rozwoju firm nie było przystąpienie Polski do struktur UE i tym samym wzrost konkurencji ze strony zagranicznych podmiotów. Zaledwie 5,3% spośród badanych podmiotów uważało, że rosnąca konkurencja zagraniczna stanowi dla ich firm barierę rozwoju. Można zatem wnioskować, iż polskie firmy

są przygotowane do rywalizacji na europejskim rynku, a może i na międzynarodowym.

Wykres 2. Główne bariery rozwoju firmy w opinii pomorskich przedsiębiorców (w%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Warto zwrócić uwagę, iż w opinii 18% spośród badanych firm czynnikiem ograniczającym rozwój jest brak kapitału, co może w przyszłości przesądzać o możliwościach utrzymania silnej pozycji na rynku. Na uwagę zasługuje, że 23,3% wśród badanych firm dostrzega problemy w zarządzaniu przedsiębiorstwem, jako czynnik determinujący ich rozwój. Zastanawiające jest, iż zaledwie 6,67% spośród badanych podmiotów wskazało złą organizację pracy, jako czynnik ograniczający rozwój firmy, a 5,33% - brak pracowników. Dlatego też należy zastanowić się, czy rzeczywiście w zakresie form organizacji pracy i zarządzania zasobami ludzkim w przedsiębiorstwach pojawiły się jakieś ograniczenia? Jak potwierdzają wyniki badań, przedsiębiorstwa pozytywnie określają możliwości rozwoju firm, czy w związku z tym rozwój będzie przyczyniał się zwiększania zatrudnienia, co w efekcie doprowadzi do zmian na lokalnym rynku pracy? 40% spośród badanych przedsiębiorstw widzi możliwość zwiększenia zatrudnienia w swoich firmach w najbliższym roku, niewiele ponad 30% badanej grupy twierdziło, że zatrudnienie może zwiększyć się w okresie najbliższych 3 lat. Pogłębieniem dotychczasowych analiz jest informacja z zakresu preferencji przedsiębiorców, co do płci potencjalnych pracowników. Jak wynika z przeprowadzonych badań, prawie 80% wśród respondentów widzi możliwość zatrudnienia kobiet. Powyższą sytuację można ocenić pozytywnie, bowiem oznacza to, że zmiany zachodzące na lokalnym rynku pracy wpłynęłyby pozytywnie na pozycję kobiet na rynku pracy, tym samym zwiększyłyby się ich aktywność zawodowa. Pozostali przedsiębiorcy (ponad 20%) nie widzą możliwości zwiększenia zatrudnienia kobiet w swoich firmach. Zaobserwowana sytuacja, może wynikać ze specyfiki badanych firm, gdyż z reguły w branżach tradycyjnych, w tym przypadku meblarskiej, trudno oczekiwać, iż przedsiębiorcy mogliby w większym stopniu zdecydować się na zatrudnianie kobiet.

Z przeprowadzonych badań wynika, że przedsiębiorcy gotowi są zatrudniać uczniów, w związku z powyższym skierowano do nich pytanie o możliwości zwiększania zatrudniania ludzi młodych. Okazuje się, że prawie wszyscy respondenci są zgodni, co do możliwości zatrudniania ludzi młodych (99% wskazań). Dlatego też można wnioskować, iż przedsiębiorcy dostrzegając problemy związane z zatrudnianiem wysoko wykwalifikowanych pracowników i skłonni są ponosić koszty związane z ich edukacją, nauką zawodu ludzi

młodych.

Nadal jednak prawie 30% wśród respondentów twierdziło, że nie widzi możliwości zwiększenia poziomu zatrudnienia.

Z dotychczasowych obserwacji można wnioskować, iż sytuacja na lokalnym rynku może ulec poprawie. Pomimo faktu, wkraczania nadal na rynek pracy roczników wyżu demograficznego lat 80-tych. Niewątpliwie możliwości znalezienia pracy są znacznie większe, co potwierdzają sami przedsiębiorcy. Należy zwrócić uwagę, że presja roczników wyżu demograficznego na rynek pracy jest już znacznie mniejsza niż na początku XXI, a dodatkowo obserwowane migracje zagraniczne ludności pozytywnie oddziałują na pozycję pracobiorców na rynku.

Warto zwrócić uwagę na preferencje w zakresie form zatrudnienia przez przedsiębiorców wśród nowo zatrudnianych pracowników, co wydaje się szczególnie istotne z punktu widzenia pracodawców, którzy wskazywali, iż jedną z barier rozwoju jest organizacja pracy. Z przeprowadzonych badań wynika, że nadal preferowane są wśród przedsiębiorców tradycyjne formy zatrudniania, czyli zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy na pełnym etacie, bowiem prawie 60% spośród respondentów wskazało właśnie taką odpowiedź. Pozostała część badanych preferuje nietypowe formy zatrudnienia, z czego najczęściej wymieniana była umowa o pracę na niepełnym etacie (35,85%).

Należy zwrócić uwagę, iż nadal 16% spośród badanych przedsiębiorców preferuje zatrudnianie uczniów. Zaledwie 3,8% respondentów wskazało inne formy zatrudnienia, do których zaliczyli zatrudnienie tymczasowe lub umowę kontraktu.

Z dotychczasowych analiz można wnioskować, że przedsiębiorcy pomimo deklaracji zmian w zakresie organizacji pracy, nadal preferują tradycyjne formy zatrudniania. Możliwe, iż wynika to z obaw przedsiębiorców, czy w sytuacji pojawienia się braku niektórych grup wykwalifikowanych pracowników będą mogli znaleźć osoby chętne do pracy. Pozytywne wydają się deklaracje przedsiębiorców, co do możliwości zatrudniania ludzi młodych, bowiem przy niekorzystnych zmianach obserwowanych na polskim rynku w zakresie kształcenia zawodowego, przyuczenie do zawodu daje szansę nauki zawodu, zdobycia określonych umiejętności właśnie ludziom młodym. Deklaracja przedsiębiorców w zakresie możliwości zatrudniania uczniów może również wynikać z potrzeby ograniczania kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa i szerszego zastosowania mentoringu, jako jednej z form kształcenia pracowników, będącego szansą dla absolwentów, których kwalifikacje często odbiegają od aktualnych potrzeb przedsiębiorców.

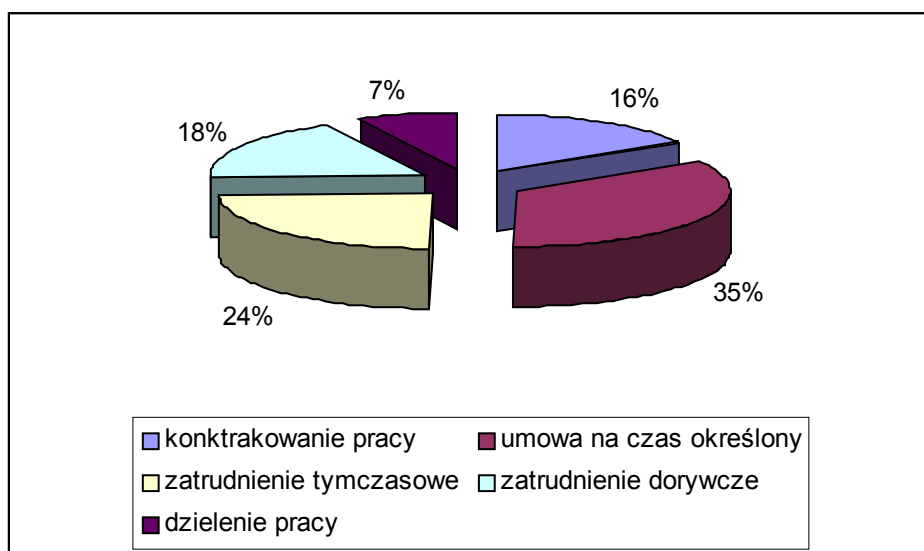
Przy okazji zwrócono uwagę na czynniki przesądzające o wyborze form zatrudnienia przez przedsiębiorców w stosunku do nowo zatrudnianych pracowników. Z przeprowadzonych badań wynika, że o wyborze form zatrudnienia w dużej mierze decydują koszty pracy, gdyż 84,9% spośród badanych wskazało ten czynnik (w tym przypadku można było wskazać max 2 odpowiedzi). Również popyt zewnętrzny i wewnętrzny, czyli możliwości sprzedaży oferowanych produktów/ usług zdaniem ponad 70% badanych przesądza o wyborze form zatrudnienia potencjalnych pracowników. Na uwagę zasługuje fakt, iż niecałe 7% spośród badanych wskazało silną konkurencję, jako czynnik determinujący formę zatrudnienia wśród nowych pracowników.

Przedsiębiorcy w zdecydowanej większości deklarowali, iż nowo zatrudniani pracownicy mają szansę na podjęcie pracy w ich firmach w tradycyjnej formie. Warto przy okazji zastanowić się, czy rzeczywiście wynika to z ograniczenia możliwości stosowania niestandardowych form zatrudnienia, czy z niewiedzy przedsiębiorców na temat elastycznego zatrudniania?

Z przeprowadzonych badań wynika, że najbardziej popularną formą elastycznego zatrudnienia w opinii prawie 95% respondentów jest umowa na czas określony (w tym przypadku można było wskazać max 3 odpowiedzi). Ponad 60% spośród badanych wskazało

również znajomość tymczasowego zatrudnienia. 51,33% respondentów twierdzi, iż zna zasady stosowania prac dorywczych w firmach, a 46%- kontraktowanie pracy. Zatem można wnioskować, iż zdaniem przedsiębiorców znajomość elastycznych form zatrudnienia jest duża, jednak nie przekłada się na możliwości szerszego stosowania w praktyce. Zapewne różne czynniki oddziałują na decyzje w zakresie form zatrudniania pracowników. Zastanawiające jest, że rosnące koszty pracy, silna konkurencja nie wymuszają na przedsiębiorcach bardziej elastycznego działania w zakresie zatrudniania.

Wykres 4. Najbardziej znane zdaniem przedsiębiorców elastyczne formy zatrudnienia (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Na uwagę zasługuje fakt, iż 88,7% spośród badanych wskazało na potrzebę wdrażania elastycznych form pracy w przyszłości. Można zatem wnioskować, że przedsiębiorcy dotychczas nie odczuwali presji ze strony rynku w zakresie stosowania nietypowych rozwiązań organizacji pracy i zatrudnienia.

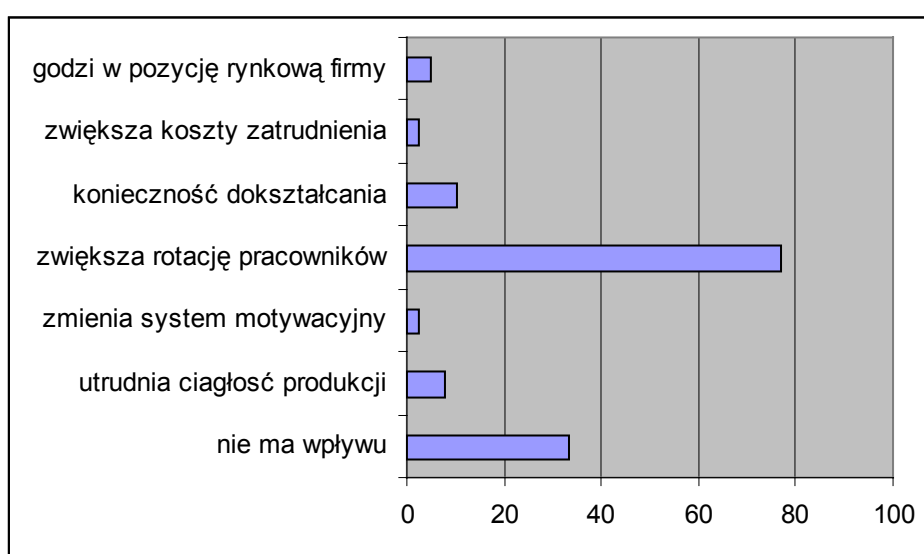
Pamiętając, że niewłaściwa organizacja pracy może być jednym z czynników ograniczających rozwój firm, warto zastanowić się czy w badanych przedsiębiorstwach istnieją problemy z rekrutacją pracowników? Spośród 150 badanych firm, aż 83 wskazały, że mają problemy z rekrutacją pracowników. Oznacza to, iż co drugi przedsiębiorca boryka się z problemem znalezienia pracowników o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych i umiejętnościach. Warto zastanowić się jakiego typu problemy dostrzegają badani przedsiębiorcy w zakresie rekrutacji pracowników (w tym przypadku można było podać więcej niż 1 odpowiedź). Otóż najczęściej wymieniane były wysokie koszty pracy (98% wskazań). Brak wysoko wykwalifikowanych pracowników i niska ich mobilność to w opinii ponad 60% respondentów (w obu przypadkach) czynnik utrudniający rekrutację. W większości, spośród wskazanych barier przedsiębiorcy określili je jako bardzo ważne, co oznacza, iż mogą mieć one istotny wpływ na funkcjonowanie podmiotu w przyszłości, bowiem przesądzają o terminowości, jakości produktów/usług, ciągłości procesu produkcji.

Przystąpienie Polski do struktur UE, oznaczało otwarcie europejskiego rynku pracy, swobodę wyboru miejsca pracy, przemieszczania się. Ze względu na różnice w poziomie płac wielu spośród najlepiej wykwalifikowanych pracowników odchodzi do pracy w zakładach konkurencji działających na rynku europejskim. Tym samym polskie firmy zaczynają odczuwać brak specjalistów niezbędnych dla zachowania ciągłości produkcji i utrzymania

najwyższej jakości wyrobów. Są to często pracownicy o najwyższych kwalifikacjach, z długoletnim doświadczeniem, których zastąpić jest najtrudniej. Zastanawiające było, czy przedsiębiorcy z województwa pomorskiego odczuwają problem odpływu wysoko wykwalifikowanych pracowników za granicę. Z przeprowadzonych badań wynika, że prawie $\frac{3}{4}$ spośród badanych podmiotów nie widzi problemów w związku ze wzmożonymi migracjami ludności obserwowanymi po roku 2004. Zaledwie 20,7% spośród badanych wskazało, iż problem ten tylko w nieznacznym stopniu jest przez nich odczuwalny. Zatem można wnioskować, iż migracje ludności w województwie pomorskim nie wpłynęły na zmianę sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Interesująca wydaje się opinia przedsiębiorców na temat wyjazdów migracyjnych pracowników, co w graficzny sposób prezentuje wykres 3.

Wykres 3. Ocena zjawiska wyjazdu pracowników za granicę w opinii przedsiębiorców (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z przeprowadzonych badań wynika, że zjawisko migracji w opinii ponad 70% badanych wpływa na zwiększenie rotacji pracowników (można było wskazać max 3 odpowiedzi). Ponad 1/3 wśród badanych uważa, że wyjazdy pracowników nie mają żadnego wpływu na prowadzoną przez nich działalność. Zastanawiające jest, iż w opinii zaledwie 2,56% spośród badanych wynika, że migracje wymuszają wprowadzenie skutecznego systemu motywacyjnego na rzecz pracowników. Tyle samo wśród badanych wskazało, iż przedstawiana sytuacja zwiększa koszty zatrudnienia. Zdaniem 10,26% badanych przedsiębiorców migracje pracowników stwarzają konieczność ustawicznego kształcenia (pracowników, którzy są na dłużej związani z firmą) lub ciągłego przyuczania nowo zatrudnianych. 5,13% spośród badanych przedsiębiorców uznało, że wyjazdy zagraniczne pracowników mają wpływ na wizerunek firmy na rynku (godzą w jej pozycję rynkową).

Podsumowanie

Zmiany transformacyjne zapoczątkowane w latach 90-tych w Polsce, przyczyniły się do pojawienia się nowych wyzwań wobec wszystkich uczestników rynku. Wydawało się wówczas, iż przedsiębiorstwa polskie w stosunkowo szybkim czasie dostosowały się do zmian związanych z funkcjonowaniem w warunkach silnej konkurencji i działania

mechanizmu rynkowego. Jednak kolejne lata, potwierdziły, iż polskie przedsiębiorstwa musiały pokonać nowe bariery związane z dostosowywaniem się do funkcjonowania na wspólnym rynku UE. Współcześnie wiele przedsiębiorstw zmierza do wzmocnienia swojej pozycji konkurencyjnej i poszukuje nowych rozwiązań z zakresu zarządzania i organizacji pracy, tak aby w przyszłości móc również działać w globalnej gospodarce. Zmiany strukturalne gospodarek, rosnące tempo rozwoju ICT wymuszają zatem elastyczne dostosowywanie się przedsiębiorstw do zmieniających się warunków i tym samym oddziałują na lokalny rynek pracy. Wymaga to podjęcia wielu wyzwań nie tylko w zakresie polityki funkcjonowania sektora MSP, sposobu jego finansowania, ale również w zakresie zarządzania, polityki zatrudnienia czy rozwoju zasobów ludzkich. Przystąpienie Polski do wspólnego rynku europejskiego stwarza możliwość wykorzystania w większym stopniu środków z funduszy strukturalnych, funduszy spójności przeznaczonych na wzrost innowacyjności regionów, przedsiębiorstw, co zapewne przyczyni się do podwyższenia pozycji konkurencyjnej polskich firm na rynku światowym.

BIBLIOGRAFIA:

1. Gawrycka M. (2006), Wybrane aspekty zmian zatrudnienia w gospodarce polskiej, w: Bezrobocie we współczesnych gospodarkach rynkowych, red. D. Kopycińska, Katedra Mikroekonomii Uniwersytet Szczeciński, Szczecin.
2. Grudziewski W.M., Hejduk I.K. (2004), Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwach, Difin, Warszawa.
3. Jarmołowicz W., Kalinowska – Nawrotek B. (2006), Praca kobiet a elastyczne formy zatrudnienia, w: Regulacyjna rola państwa we współczesnej gospodarce, red. D. Kopycińska, Katedra Mikroekonomii Uniwersytet Szczeciński, Szczecin.
4. Kryńska E. red. (2003), Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce, IPiSS, Warszawa.
5. Kukliński A. red. (2006), Gospodarka oparta na wiedzy, Wyzwania dla Polski XXI wieku, Komitet Badań Naukowych, Warszawa.
6. Malara R. (2006), Przedsiębiorstwo w globalnej gospodarce, PWN, Warszawa.
7. Piątkowski M. red.(2003), Nowa gospodarka a transformacja, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, Warszawa.
8. Puzio – Waclawik B. (2006), Uelastycznienie rynku pracy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej, w: Bezrobocie we współczesnych gospodarkach rynkowych, red. D. Kopycińska, Katedra Mikroekonomii Uniwersytet Szczeciński, Szczecin.
9. Sitek – Lutek A. red.(2007), Polskie firmy wobec globalizacji, Luka kompetencyjna, PWN, Warszawa.
10. Zielińska – Głębocka A., red. (2003), Potencjał konkurencyjny polskiego przemysłu w warunkach integracji europejskiej, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.