

POWIATOWY URZĄD PRACY W SANDOMIERZU

CENTRUM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ

***ANALIZA LOKALNEGO RYNKU PRACY
Z PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW***

SANDOMIERZ 2011

WSTĘP

Powiatowy Urząd Pracy w Sandomierzu prezentuje materiał analityczno - statystyczny pt. *Analiza lokalnego rynku pracy z perspektywy pracodawców*.

Celem niniejszego opracowania jest scharakteryzowanie aktywności lokalnych podmiotów gospodarczych.

Cel główny przekłada się na kilka celów szczegółowych:

- wskazanie rodzajów podmiotów gospodarczych działających na lokalnym rynku pracy,
- rozpoznanie geograficznego obszaru ich działania,
- określenie płynności zatrudnienia,
- rozpoznanie powodów przyjmowania i zwalniania pracowników, jak również planów rekrutacyjnych i inwestycyjnych przedsiębiorstw w okresie najbliższych 12 miesięcy,
- rozpoznanie barier w funkcjonowaniu i rozwoju przedsiębiorstw,
- poznanie opinii badanych podmiotów na temat usług Powiatowego Urzędu Pracy w Sandomierzu.

Materiału do badań dostarczyły wypełnione kwestionariusze ankiety, wysłane uprzednio drogą pocztową do podmiotów gospodarczych, wylosowanych z lokalnej bazy danych, którą dysponuje Powiatowy Urząd Pracy w Sandomierzu.

Liczebność próby założonej wynosiła 500 podmiotów, zrealizowanej - 111. Wszystkie otrzymane ankiety zostały uwzględnione w trakcie opracowywania wyników.

1. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH

Polskie ustawodawstwo dopuszcza kilka form organizacyjno - prawnych prowadzenia działalności gospodarczej. Regulowane są one odrębnymi aktami prawnymi. Podejmowanie, wykonywanie i zakończenie działalności gospodarczej określone jest Ustawą z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej¹. Powyższy akt prawny definiuje przedsiębiorcę jako osobę fizyczną, osobę prawną i jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, (której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną) wykonującą we własnym imieniu działalność gospodarczą. Przedsiębiorcami są także wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej (art. 4). Przedsiębiorca, będący osobą fizyczną może podjąć działalność gospodarczą po uzyskaniu wpisu do ewidencji działalności gospodarczej (art. 14). Osoby prawne są definiowane przez poszczególne ustawy.

Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych² definiuje rodzaje spółek handlowych. Do spółek osobowych zalicza: spółkę jawną, spółkę partnerską, spółkę komandytową i spółkę komandytowo - akcyjną, zaś do spółek kapitałowych - spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością i spółkę akcyjną (art. 4). Podstawową różnicą pomiędzy tymi dwoma rodzajami spółek stanowi kwestia osobistej odpowiedzialności wspólników za zobowiązania spółki. Przekłada się to na wiarygodność danego typu spółki wobec jej kontrahentów. Za zobowiązania spółek posiadających osobowość prawną odpowiadają same spółki, natomiast za zobowiązania spółek osobowych, nie posiadających osobowości prawnej odpowiedzialność ponoszą także ich wspólnicy. W ostatnim przypadku wspólnicy w sposób bezpośredni ponoszą ekonomiczne ryzyko wspólnej działalności. W spółce kapitałowej wspólnicy nie ponoszą osobistej odpowiedzialności za zobowiązania spółki, tak więc ryzyko ekonomiczne wspólnego przedsięwzięcia jest zdecydowanie mniejsze. Eksperti podają jednak kilka powodów, dla których korzystniejsze jest zakładanie spółek osobowych niż kapitałowych. Są to: korzyści podatkowe, brak wymogów co do minimalnej kwoty kapitału założycielskiego, niższe

¹ Dz.U. z 2004 r. Nr 173 poz. 1807.

² Dz.U. z 2000 r. Nr 94, poz. 1037.

koszty organizacyjne, a także bezpośrednie, osobiste zaangażowanie wszystkich wspólników w prowadzenie spraw spółki³.

Działalność spółek cywilnych regulowana jest przez prawo zobowiązań określone ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny⁴. Spółkę taką mogą prowadzić przedsiębiorcy będący osobami fizycznymi. Nie figuruje ona w żadnym rejestrze, wspólnicy muszą zgłosić rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej do ewidencji w gminie właściwej dla swojego miejsca zamieszkania. Każdy z nich ma status odrębnego przedsiębiorcy. Współdziałanie ich może polegać np. na wniesieniu wkładu pieniężnego, prawa do lokalu, świadczeniu usług. Po zawarciu umowy spółki cywilnej powstaje odrębny majątek, który jest wspólnym majątkiem wszystkich wspólników. Za zobowiązania spółki odpowiada każdy z nich solidarnie z pozostałymi wspólnikami⁵.

Działalność gospodarcza prowadzona przez spółdzielnię jest regulowana ustawą z dnia 16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze⁶. Spółdzielnia jest podmiotem o zmiennym składzie osobowym i zmiennym funduszu udziałowym (art. 1). Majątek spółdzielni jest prywatną własnością jej członków (art. 3.), zaś jako osoba prawna spółdzielnia odpowiada za swoje zobowiązania całym swoim majątkiem (art. 68). Członek spółdzielni nie odpowiada wobec wierzycieli spółdzielni za jej zobowiązania (art. 19).

Obok sektora rynkowego, sektora przedsiębiorczości, sytuację na rynku pracy formują także: administracja publiczna i organizacje pozarządowe.

Administrację publiczną, mając na uwadze jej aspekt podmiotowo - przedmiotowy, dzieli się na trzy części składowe: administrację rządową, administrację samorządową i administrację państwową (jednostki organizacyjne nie będące częściami składowymi ani administracji rządowej, ani administracji samorządowej). Do osób zatrudnionych w administracji publicznej stosuje się tym samym trzy odpowiednie ustawy⁷:

³ Marta Janina Kuklo, Szymon Pszczółka, Karol Skrodzki, Marek Zaremba, Odpowiedzialność za zobowiązania spółek wobec wierzycieli – spółki osobowe, Edukacja Prawnicza, Nr 12, grudzień 2006.

⁴ Dz. U. z 1964 r. Nr 16 poz. 93.

⁵ Małgorzata Piasecka - Sobkiewicz, Jak prowadzić działalność w formie spółki cywilnej, Gazeta Prawna, Nr 107/2007.

⁶ Dz.U. z 1982 r. Nr 30 poz. 210.

⁷ Serwis Służby Cywilnej <http://www.dsc.kprm.gov.pl/>

- do pracowników administracji samorządowej zastosowanie ma ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych⁸,
- do pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych w administracji rządowej, czyli członków korpusu służby cywilnej zastosowanie ma ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej⁹,
- do pozostałych urzędników państwowych stosuje się ustawę z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych¹⁰.

Organizację pozarządową definiuje ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie¹¹. Jest to osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, nie działająca w celu osiągnięcia zysku i niebędąca jednostką sektora finansów publicznych (art. 3). Organizacje pozarządowe są także definiowane przez ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹² i wskazane jako jedne z instytucji dialogu społecznego na rynku pracy, jeśli wśród ich zadań statutowych znajduje się realizacja zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej (art. 6). Organizacje pozarządowe mające szerokie pole działania i możliwości o wiele bardziej elastyczne, niż ściśle obwarowane przepisami publiczne służby zatrudnienia, mają za zadanie zapewnić wsparcie osobom wykluczonym społecznie i zawodowo. Organizacje pozarządowe mogą prowadzić działalność statutową nieodpłatną, odpłatną działalność pożytku publicznego oraz działalność gospodarczą, jednakże środki pozyskane w tych formach działania mogą służyć jedynie realizacji celów statutowych¹³.

Według informacji uzyskanych z Banku Danych Lokalnych¹⁴ w powiecie sandomierskim w 2010 roku funkcjonowało 6408 podmiotów gospodarczych, w tym 225 w sektorze publicznym i 6183 w sektorze prywatnym.

Klasyfikując te same podmioty według kryterium liczby pracujących odnotowano:

⁸ Dz.U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458.

⁹ Dz.U. z 2008 r. Nr 227, poz. 1505.

¹⁰ Dz.U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953.

¹¹ Dz.U. z 2003 r. Nr 96 poz. 873.

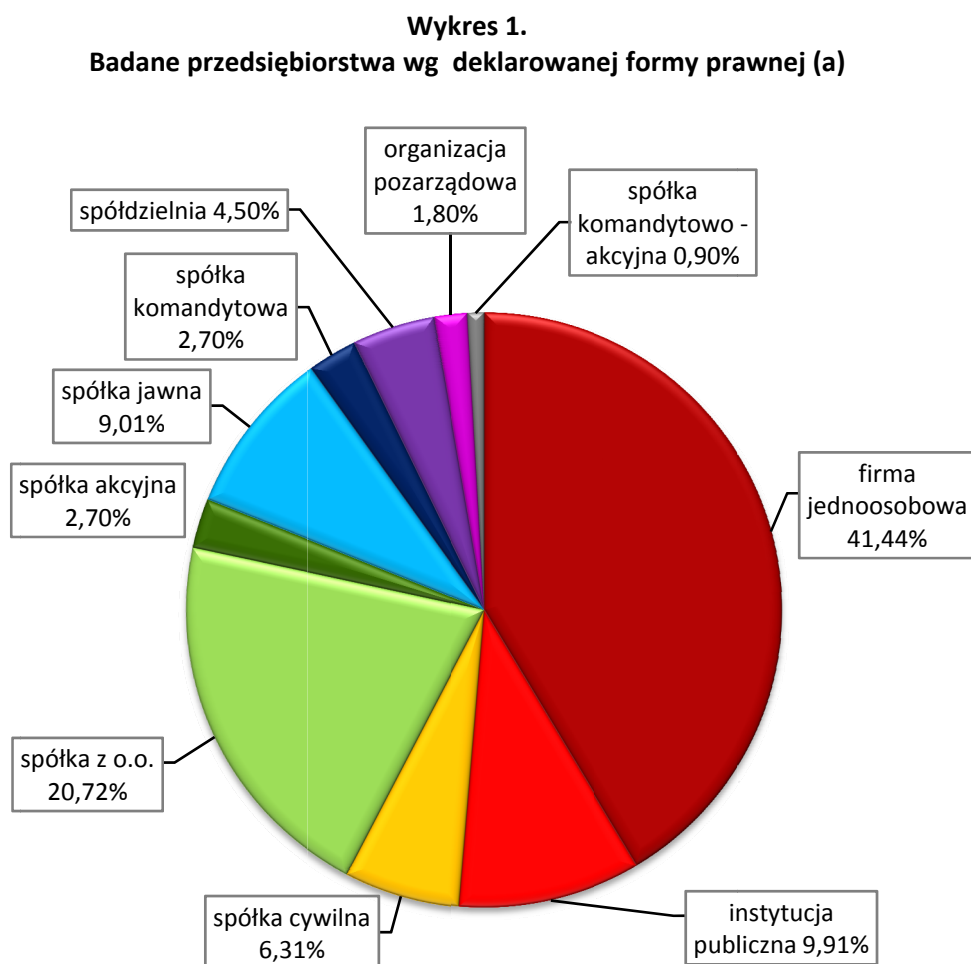
¹² Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415.

¹³ Jolanta Koral, Organizacje pozarządowe, Podmioty Ekonomii Społecznej, Fundacja Inicjatyw Społeczno - Ekonomicznych, Warszawa 2008.

¹⁴ <http://www.stat.gov.pl/gus>

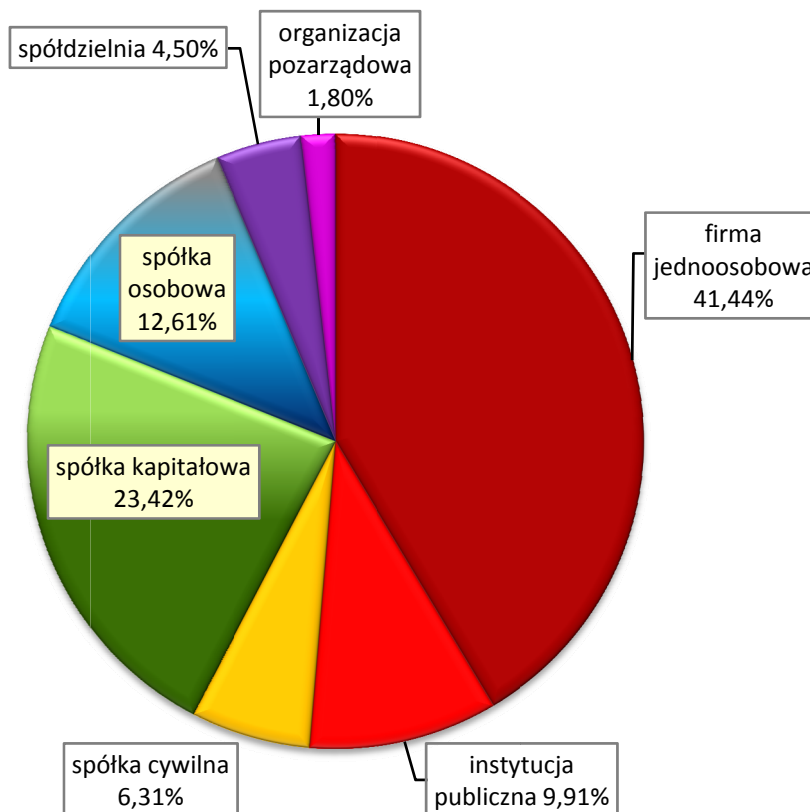
- 6078 (zatrudniających od 0 do 9 osób),
- 277 (od 10 do 49 osób),
- 47 (od 50 do 249),
- 6 (zatrudniających 250 osób i więcej).

Wśród zbadanych przedsiębiorstw największą grupę stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą - ok. 40% (41,44%) oraz spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (20,72%). Instytucje publiczne, które odpowiedziały na wysłaną do nich ankietę to 9,91%. Blisko nich sytuują się jeszcze spółki jawne (9,01%) spółki cywilne (6,31%). Natomiast żaden z pozostałych podmiotów, tj. spółka akcyjna, spółka komandytowa, spółka komandytowo - akcyjna, spółdzielnia, organizacja pozarządowa, nie przekroczył 5% ogółu zbadanych przedsiębiorstw (**Wykres 1**).



Spółki kapitałowe ogólnie stanowiły 23,42% ogółu, zaś spółki osobowe 12,61% (**Wykres 2**).

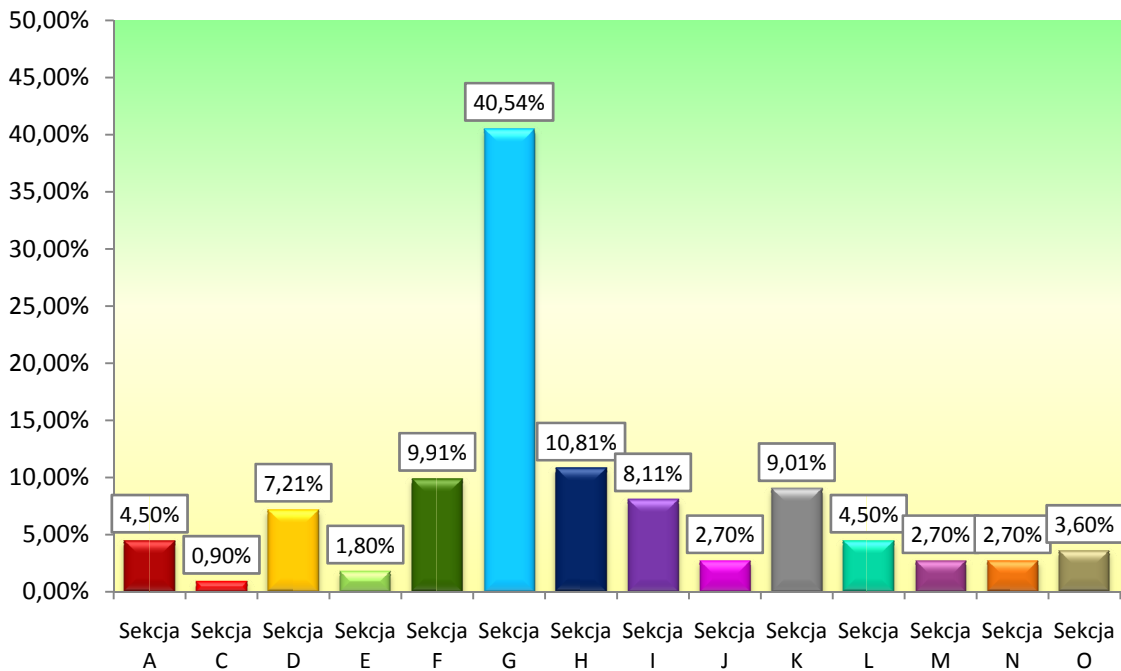
Wykres 2.
Badane przedsiębiorstwa wg deklarowanej formy prawnej (b)



Przedsiębiorcy zostali także poproszeni o zaznaczenie branży swojej działalności według klasyfikacji PKD¹⁵. Największą, jedyną wyraźnie wybijającą się grupę stanowiły firmy zajmujące się handlem hurtowym i detalicznym, naprawą pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego (Sekcja G), zajmujące ok. 40% rynku (40,54%). Nieco ponad 10% (10,81%) ogółu zbadanych firm przypada na hotele i restauracje (Sekcja H). Firmy zajmujące się działalnością budowlaną tworzą 9,91% rynku (Sekcja F), podobnie jak firmy, których przedmiotem działalności jest obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (Sekcja K), tj. 9,01%. Firmy, które łączy wspólna kategoria klasyfikacji PKD, tj. transport, gospodarka magazynowa i łączność (Sekcja I) stanowią 8,11% ogółu zbadanych przedsiębiorstw. Pewne znaczenie na lokalnym rynku pracy ma także przetwórstwo przemysłowe 7,21% (Sekcja D). Pozostałe deklarowane branże działalności nie przekraczały 5% wszystkich zbadanych podmiotów (**Wykres 3**).

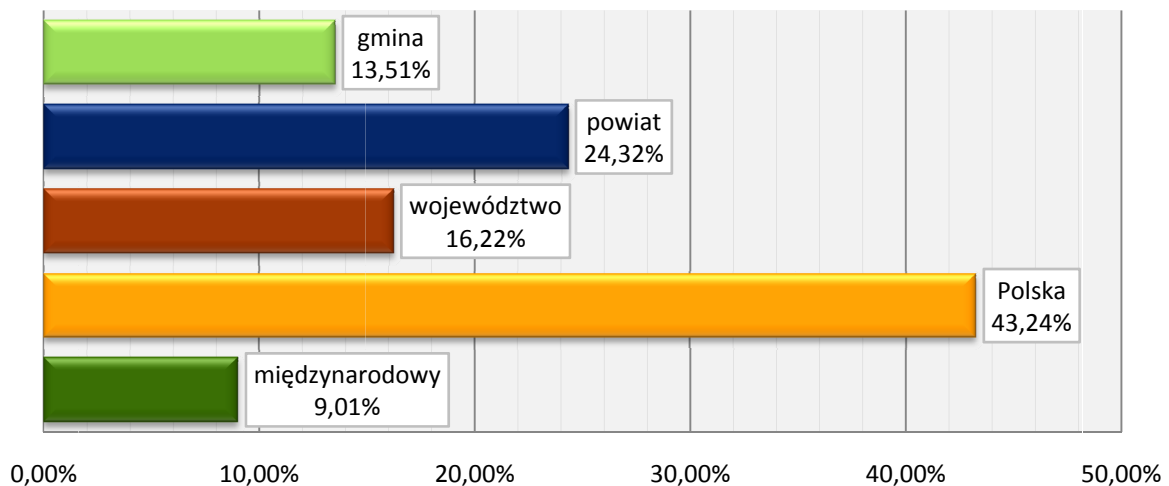
¹⁵ Klasyfikacja PKD stanowi załącznik do niniejszej analizy.

Wykres 3.
Branża działalności badanych przedsiębiorstw wg sekcji PKD



Najczęstszym obszarem działania blisko 45% badanych przedsiębiorstw (43,24%) jest teren kraju. Terytorialnie największy krąg odbiorców swojej wytwórczości, sprowadzający się do terenu gminy, znajduje 13,51% badanych firm. Praktycznie 25% (24,32%) przedsiębiorców działa na terenie powiatu, zaś ok. 16% na terenie województwa. Najmniejszy odsetek badanych, tj. 9,01% działa na najszerszym, międzynarodowym rynku pracy (**Wykres 4**).

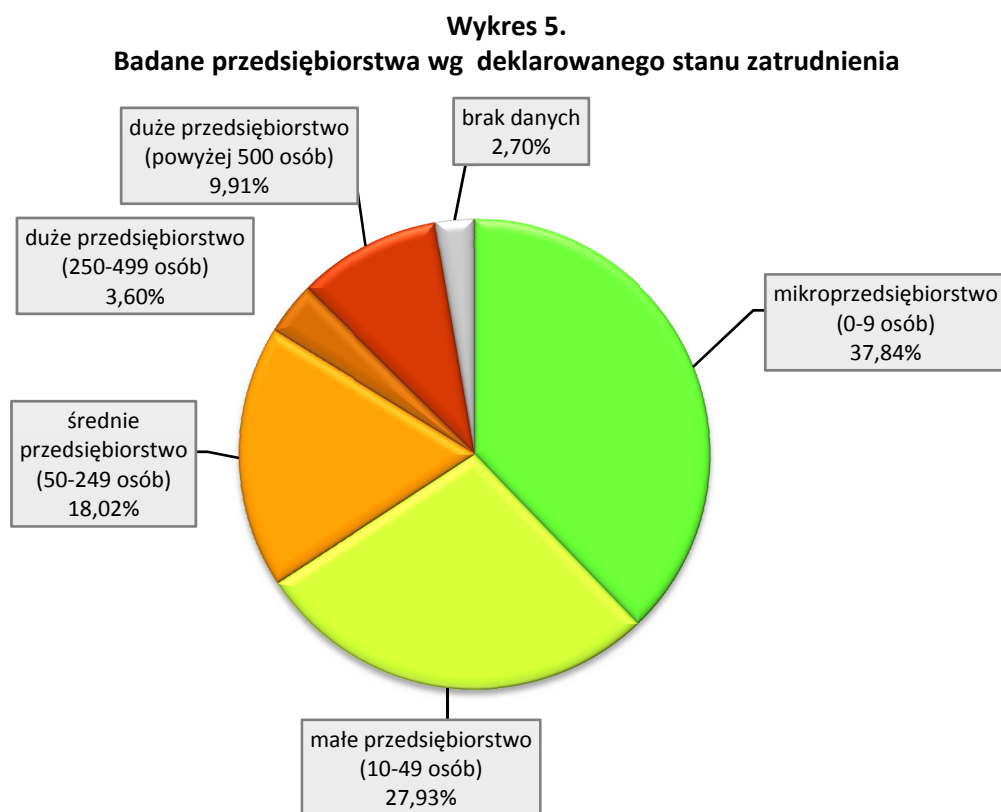
Wykres 4.
Obszar działania badanych przedsiębiorstw



Liczba zatrudnionych pracowników jest podstawowym kryterium oceny, czy daną firmę można zaliczyć do kategorii MŚP (małych i średnich przedsiębiorców). Zalecenie Komisji Europejskiej 2003/361/WE z dnia 6 maja 2003 dotyczące definicji małych i średnich przedsiębiorstw¹⁶ precyzuje poszczególne ich kategorie. Przedsiębiorstwo średnie to takie, które zatrudniają mniej niż 250 pracowników, a ich roczny obrót nie przekracza 50 mln EUR lub całkowity bilans roczny nie przekraczający 43 mln EUR. Za małe przedsiębiorstwo uznaje się takie, które zatrudnia mniej niż 50 osób, i którego obroty roczne i/lub roczna suma bilansowa nie przekracza 10 mln EUR. Przedsiębiorstwo zatrudniające mniej niż 10 osób, i którego obroty roczne i/lub roczna suma bilansowa nie przekracza 2 mln EUR zdefiniowane jest w kategorii mikro.

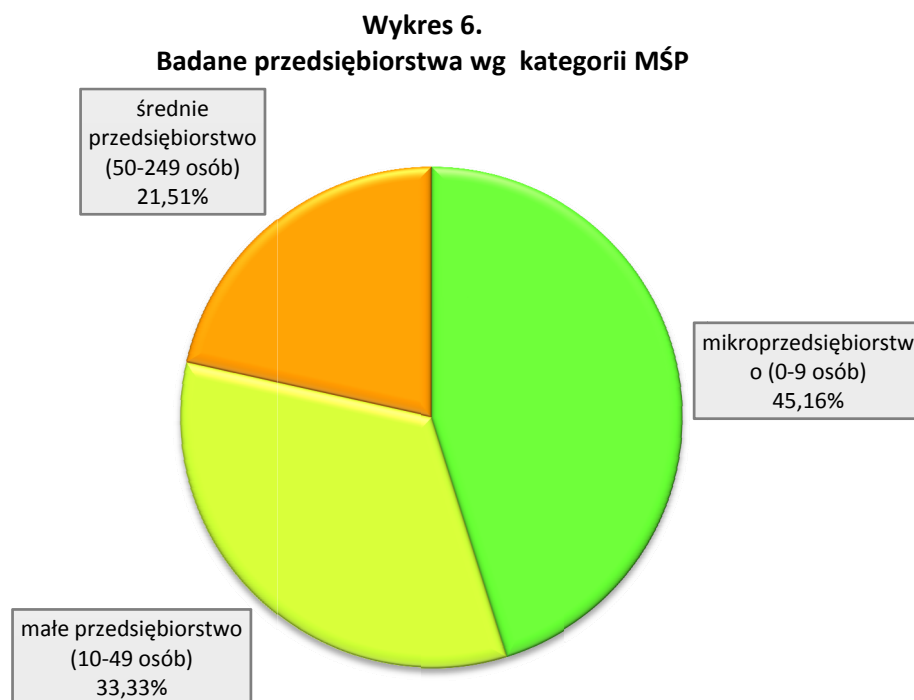
Wspieranie MŚP, np. poprzez udzielanie pomocy publicznej decyduje o rozwoju tej kategorii przedsiębiorstw.

Firmy należące do kategorii MŚP kształtują ponad 80% lokalnego rynku pracy (83,79%) (**Wykres 5**).



¹⁶ Dz.U. L 124 z 20.5.2003.

Wśród nich dominują przedsiębiorstwa mikro - 45,16% ogółu MŚP, jedną trzecią (33,33%) zajmują przedsiębiorstwa małe, zaś jedną piątą (21,51%) - średnie (**Wykres 6**).



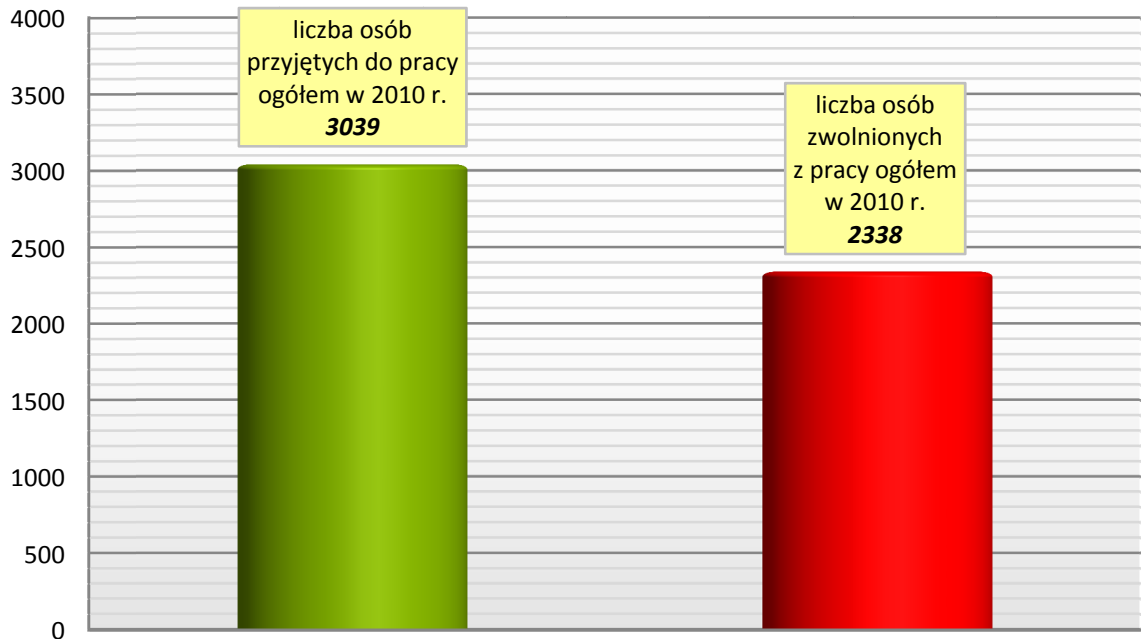
Odsetek dużych firm, zatrudniających co najmniej 250 osób jest stosunkowo niewielki i wynosi 13,51% ogółu badanych. Wiąże się to najprawdopodobniej z wejściem na lokalny rynek pracy dużych sieci handlowych, których oddziały znajdują się na terenie powiatu sandomierskiego.

2. INFORMACJE DOTYCZĄCE LICZBY ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW ORAZ PRZYCZYŃ ICH ZWOLNIEŃ I PRZYJĘĆ

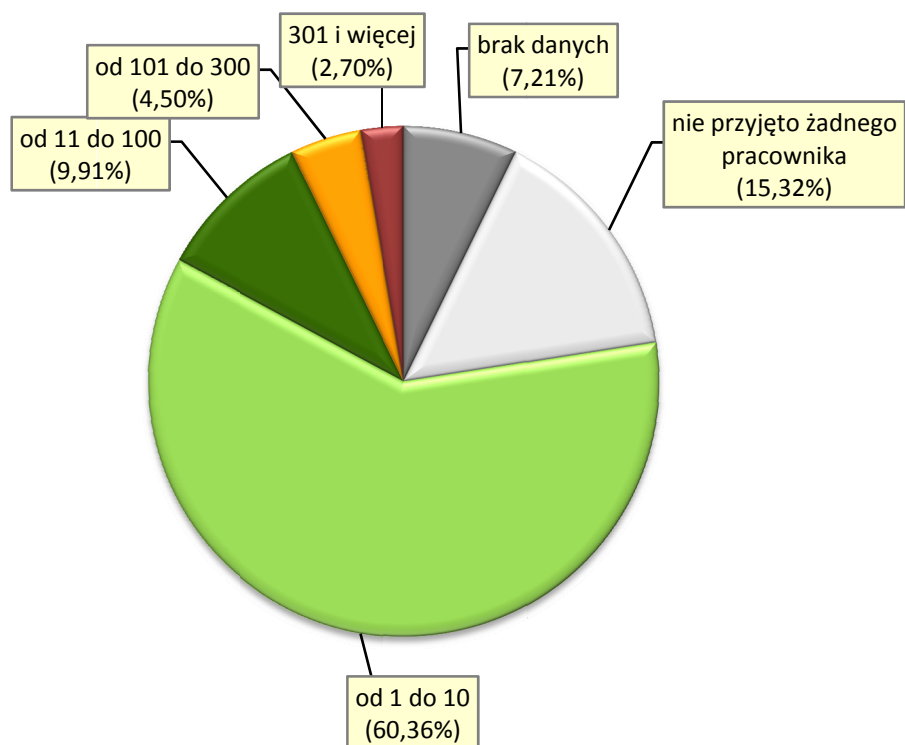
Badani pracodawcy działający na terenie powiatu sandomierskiego zadeklarowali, że w 2010 roku zatrudnili łącznie 3039 osób, zwolnili zaś 2338 osób (**Wykres 7**). Średnia liczba przyjętych do pracy wyniosła 29,5 osoby (*mediana*=3), natomiast średnia liczba zwolnionych 22,7 osoby (*mediana*=2). Wartości średniej liczby pracowników przyjętych do pracy oraz zwolnionych nie są miarą adekwatną do zaprezentowania sytuacji na lokalnym rynku pracy, bowiem do próby badawczej weszły duże przedsiębiorstwa, zatrudniające ponad 500 osób, które w ciągu 2010 roku zatrudniły i zwolniły ponad 300 osób. Spowodowało to pojawienie się

w wynikach badań kilku wartości ekstremalnie odstających od pozostałych, które wydatnie wpłynęły na wartość średniej arytmetycznej w obydwu omawianych przypadkach. Tymczasem większość pracodawców (60,36%) zatrudniła w 2010 r. od jednego do dziesięciu pracowników (**Wykres 8**), zaś prawie połowa z nich (48,65%) zwolniła od jednego do dziesięciu pracowników (**Wykres 8a**).

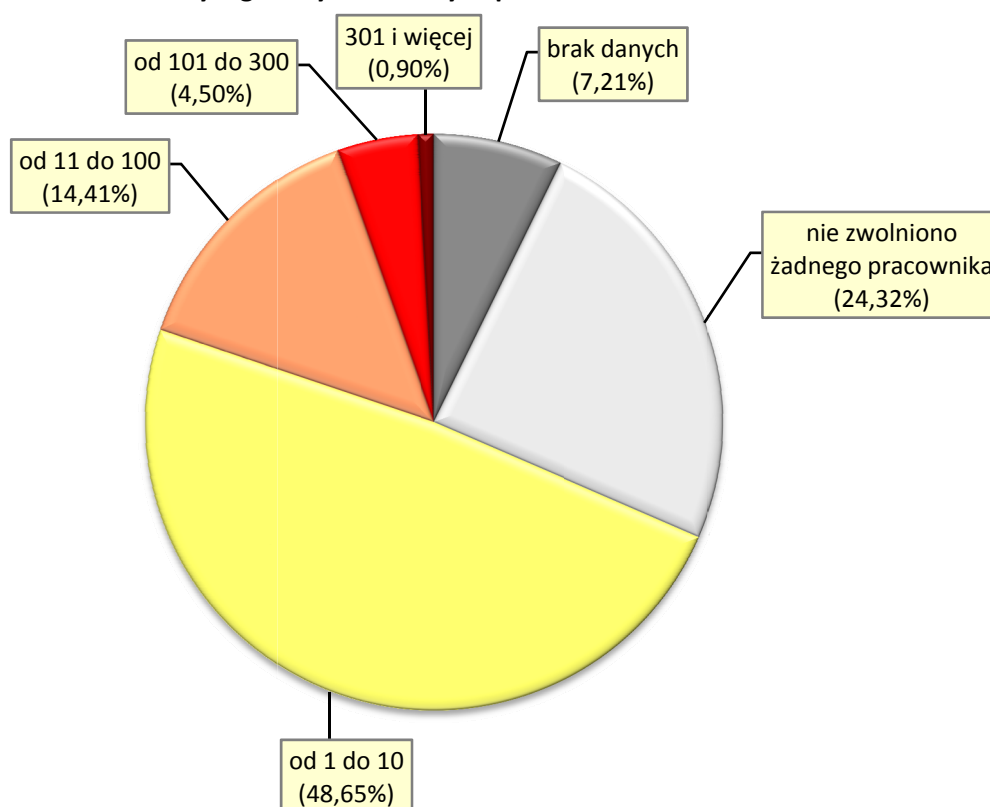
Wykres 7. Płynność zatrudnienia w badanych firmach w 2010 r.



Wykres 8. Pracodawcy wg liczby przyjętych pracowników w 2010 r.

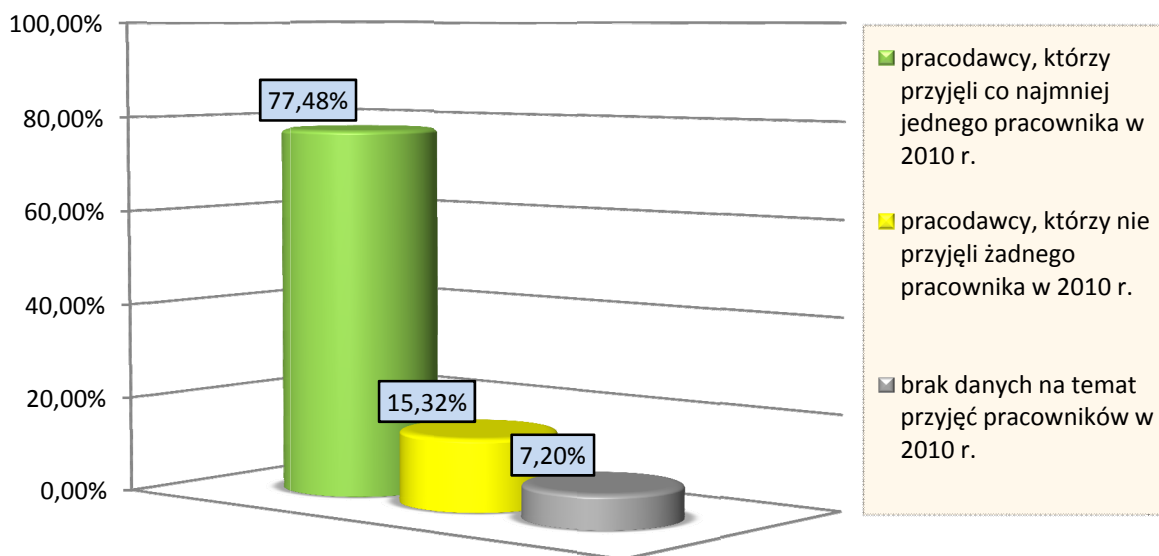


Wykres 8a.
Pracodawcy wg liczby zwolnionych pracowników w 2010 r.

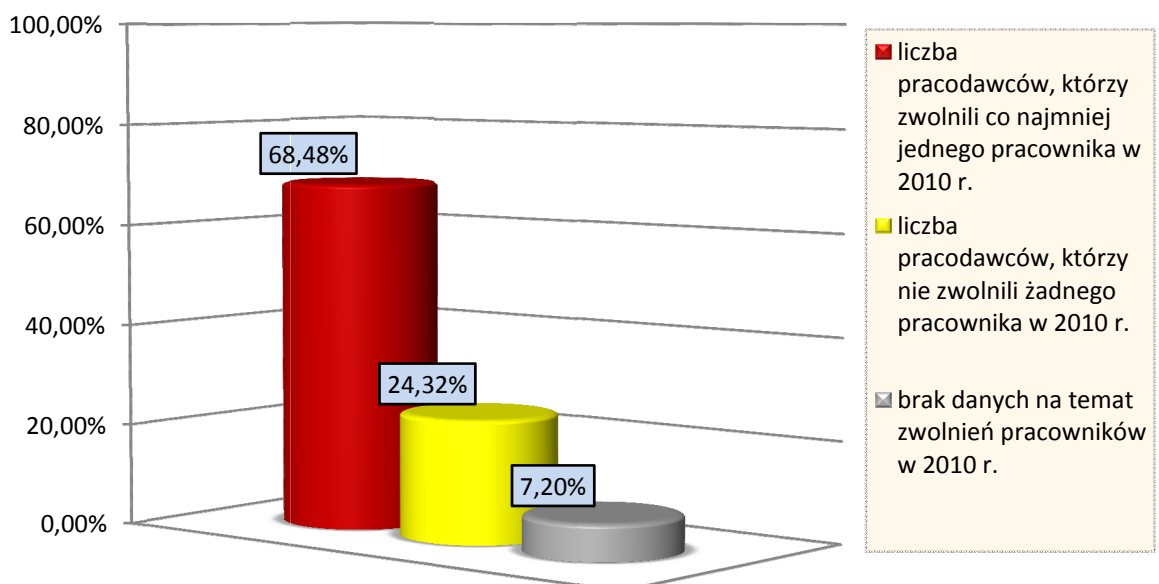


Wśród ogółu pracodawców zdecydowaną większość (77,48%) stanowili tacy, którzy przyjęli co najmniej jednego pracownika w 2010 r. Zaledwie 15% (15,32%) nie zatrudniło żadnej osoby (**Wykres 9**). W przypadku zwolnień większość badanych firm (68,48%) zwolniła w ciągu omawianego okresu co najmniej jednego pracownika. Prawie jedna czwarta (24,32%) nie zwolniła żadnej osoby (**Wykres 10**). Podsumowując, nietrudno dostrzec przewagę pracodawców, którzy w 2010 r. przyjęli więcej osób, niż zwolnili z pracy (45,05%) nad pracodawcami, którzy zwolnili więcej osób, niż przyjęli (16,22%). Jednakże prawie 20% respondentów to pracodawcy, których bilans przyjęć i zwolnień zrównoważył się (18,02%). Ok. 14% ogółu ankietowanych przedsiębiorstw nie zatrudniało i nie zwalniało pracowników w 2010 roku (**Wykres 11**).

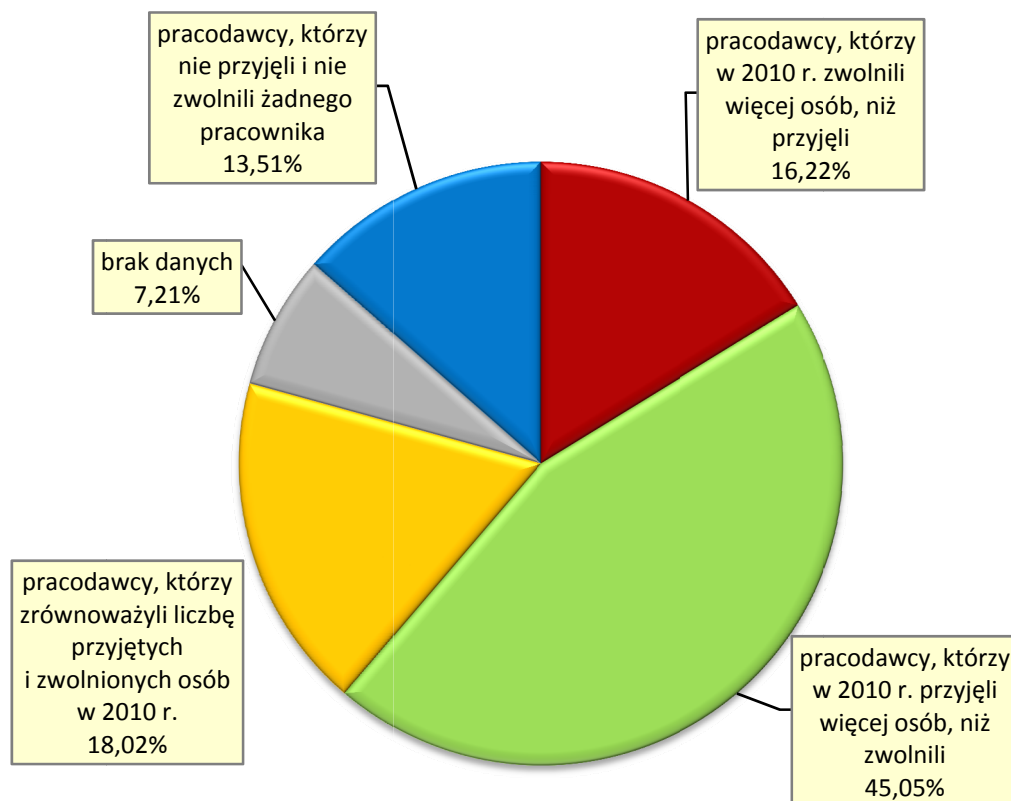
Wykres 9. Pracodawcy przyjmujący pracowników do pracy w 2010 r.



Wykres 10. Pracodawcy zwalnijący pracowników z pracy w 2010 r.

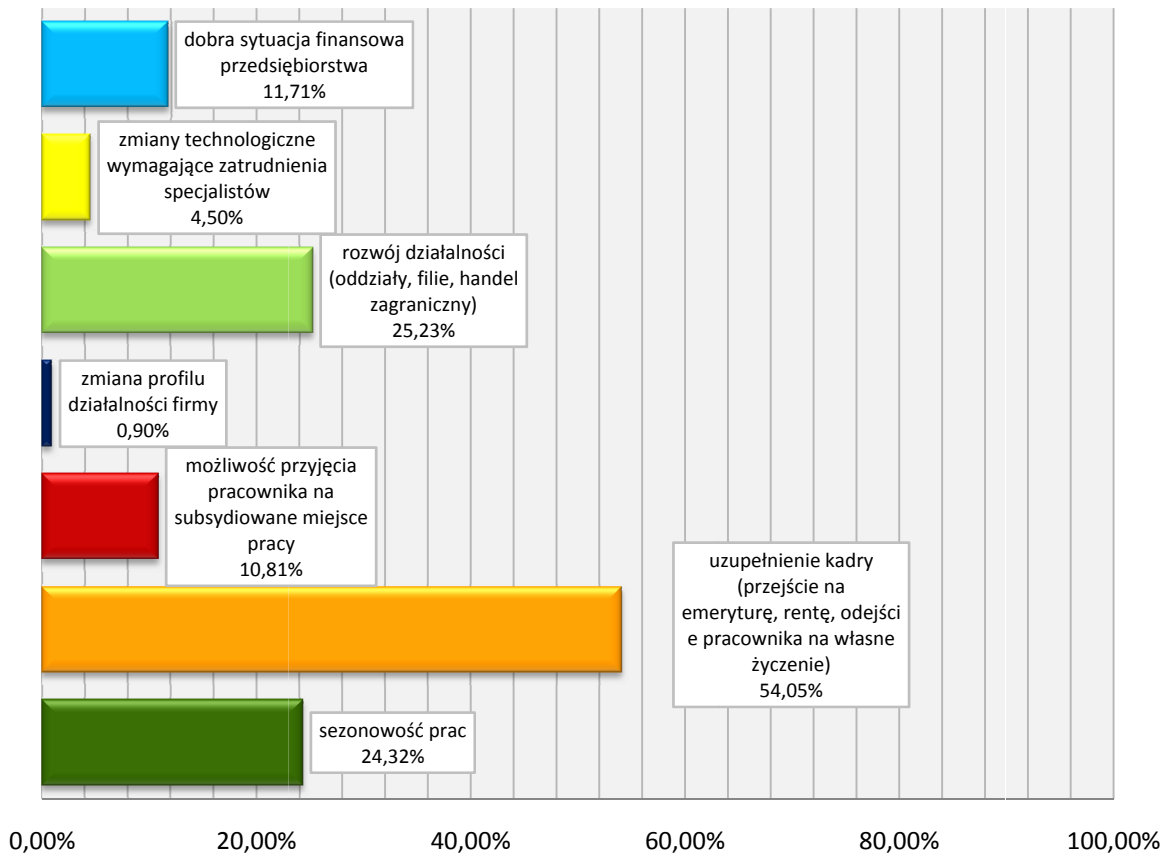


Wykres 11.
Pracodawcy wg płynności zatrudnienia



Wśród powodów przyjęcia nowych pracowników do pracy ponad połowa badanych (54,05%) wskazała konieczność uzupełnienia kadry, spowodowaną przejściem pracownika na emeryturę, rentę, ew. odejściem na własne życzenie. Rekrutacja pracowników jest na lokalnym rynku pracy dość wyraźnie powiązana z sezonowym zwiększeniem aktywności niektórych przedsiębiorstw. Jedna czwarta z nich (24,32%) wskazała rozpoczęcie prac sezonowych jako powód zwiększenia zatrudnienia. Porównywalny odsetek badanych firm (25,23%) zdecydowało się rozszerzyć swoją działalność. Zakładanie nowych oddziałów, filii i otwarcie się na rynek zagraniczny sprzyja wzrostowi zatrudnienia. Pracodawcy wskazujący dobrą kondycję finansową firmy jako czynnik sprzyjający tworzeniu nowych miejsc pracy są w zdecydowanej mniejszości; to niewiele ponad 10% rynku (11,71%). Także możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy wśród zbadanych firm (10,81%) nie decydowała w głównej mierze o tworzeniu nowych miejsc pracy (**Wykres 12**).

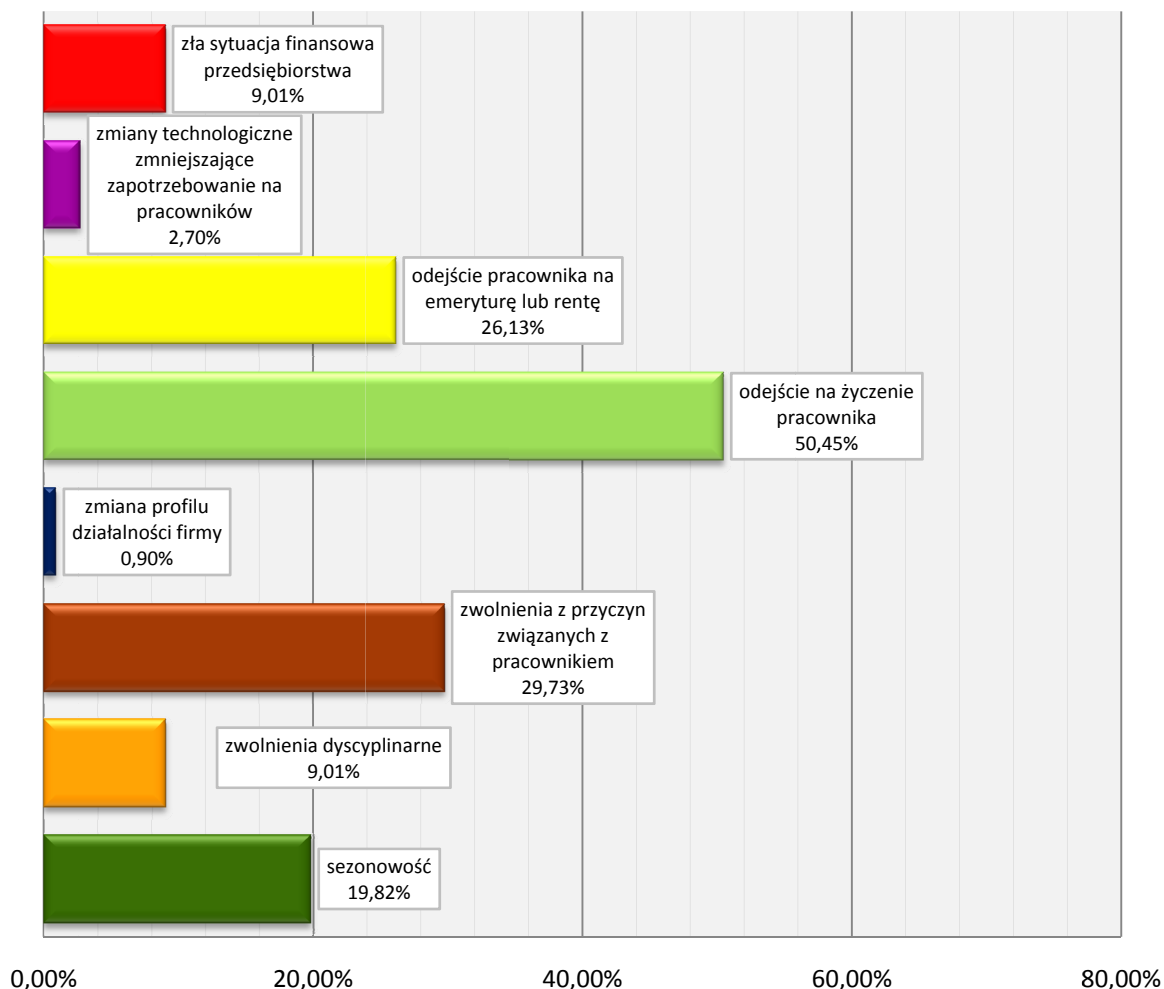
Wykres 12.
Powody przyjęcia nowych pracowników do pracy



Drugim elementem tworzącym obraz fluktuacji zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach jest odpływ pracowników. Łącznie ponad 75% (76,58%) przyczyn zwolnień pracowniczych nie leży po stronie pracodawców. Połowa badanych przedsiębiorstw (50,45%) wskazała, że pracownicy odeszli na własne życzenie, zaś 25% (26,13%), że powodem rozwiązania stosunku pracy było przejście pracownika na emeryturę lub rentę. Zwolnienia pracowników wymuszone złą kondycją finansową przedsiębiorstwa zadeklarowało niecałe 10% (9,01%) badanych firm. Łącznie około 38% (38,74%) pracodawców zauważyło, że odpowiedzialność za zwolnienie ponosi niejako sam pracownik. Złożyły się na to zwolnienia dyscyplinarne (9,01%) oraz zwolnienia z powodu małej wydajności, czy też nie wywiązywanie się z powierzonych obowiązków (29,73%). Sezonowość prac jest nieodłącznie powiązana zarówno z przyływem, jak i odpływem pracowników. W ostatnim przypadku zdecydowała o zwolnieniach u prawie 20% (19,82%) pracodawców. Natomiast zła sytuacja finansowa przedsiębiorstwa wydaje się nie mieć dużego znaczenia na lokalnym rynku pracy, ponieważ niecałe 10% (9,01%) pracodawców wskazało na tę przyczynę

zwolnień pracowniczych. Marginalne znaczenie w tej kwestii miały zmiany technologiczne zmniejszające zapotrzebowanie na pracowników (2,70%) oraz zmiana profilu działalności firmy (0,90%) (**Wykres 13**).

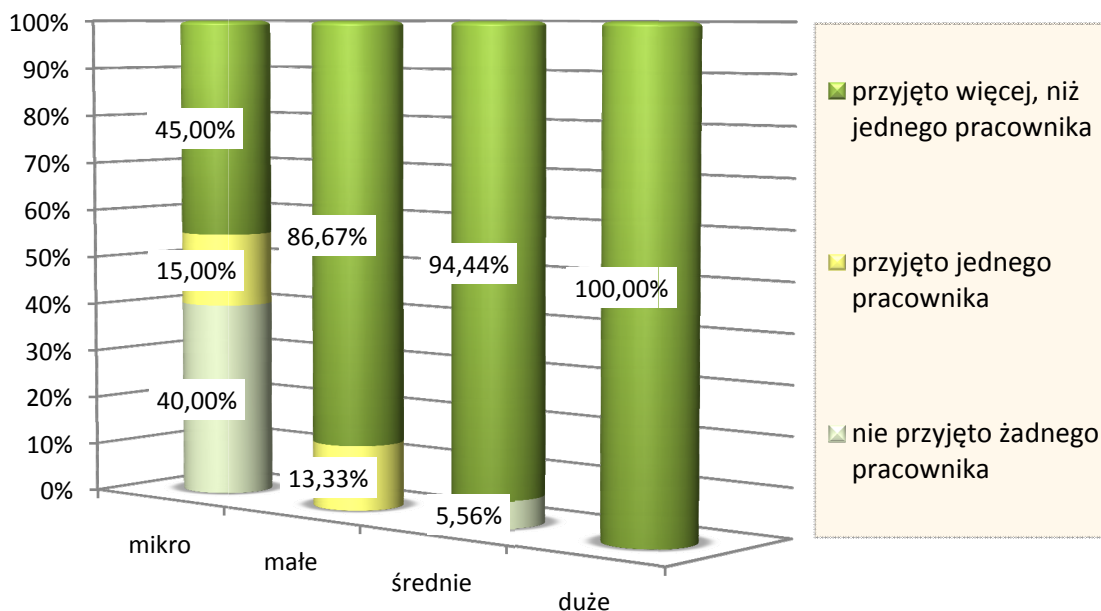
Wykres 13.
Powody zwolnień pracowników



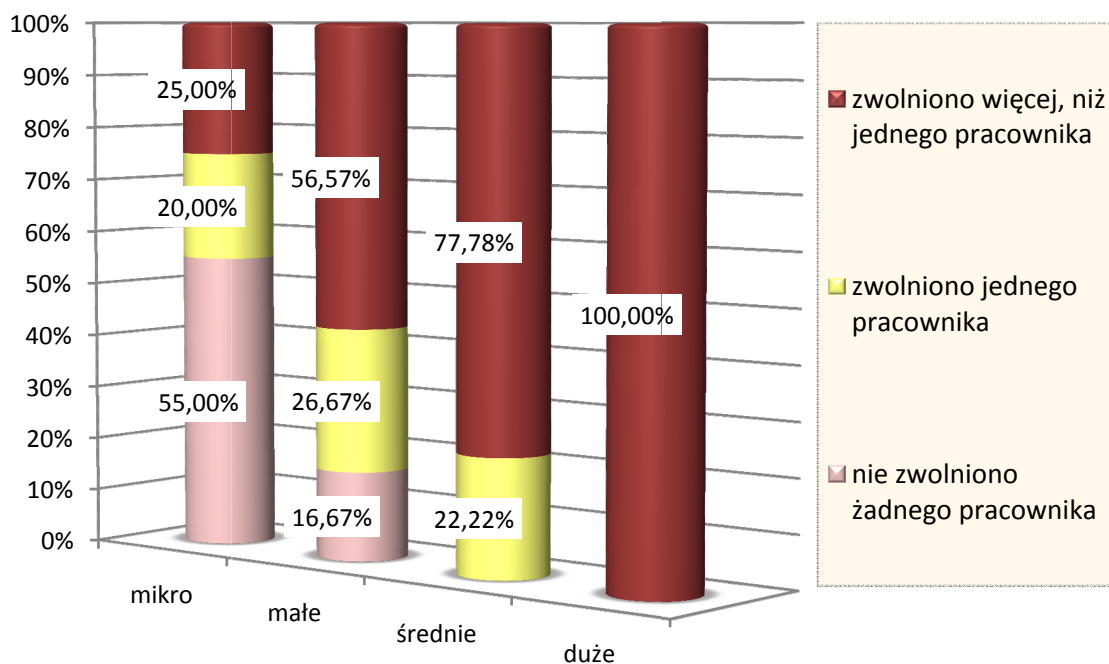
Fluktuacja zatrudnienia wykazuje statystycznie wysoko istotną zależność od wielkości przedsiębiorstwa. W przypadku osób przyjętych do pracy mikroprzedsiębiorstwa zdecydowanie częściej, niż pozostałe podmioty nie przyjmowały żadnych pracowników lub przyjmowały najwyżej jedną osobę, zaś przedsiębiorstwa małe, średnie i duże częściej, niż mikro zatrudniały więcej, niż jedną osobę (przy χ^2 Pearsona 36,87551, $df=8$ i $p=0,00001$) (**Wykres 14**). Także mikroprzedsiębiorstwa zdecydowanie częściej, niż pozostali nie zwalniały pracowników, zaś małe, średnie i duże firmy częściej, niż mikroprzedsiębiorstwa

zwalniały więcej, niż jednego pracownika w ciągu roku (przy Chi^2 Pearsona 39,85771, $df=8$ i $p<0,00001$) (Wykres 15).

Wykres 14. Prezentacja zależności pomiędzy wielkością przedsiębiorstwa a liczbą osób przyjętych do pracy w 2010 r.



Wykres 15. Prezentacja zależności pomiędzy wielkością przedsiębiorstwa a liczbą osób zwolnionych z pracy w 2010 r.



3. OPINIE PRACODAWCÓW NA TEMAT TRUDNOŚCI WYSTĘPUJĄCYCH NA LOKALNYM RYNKU PRACY

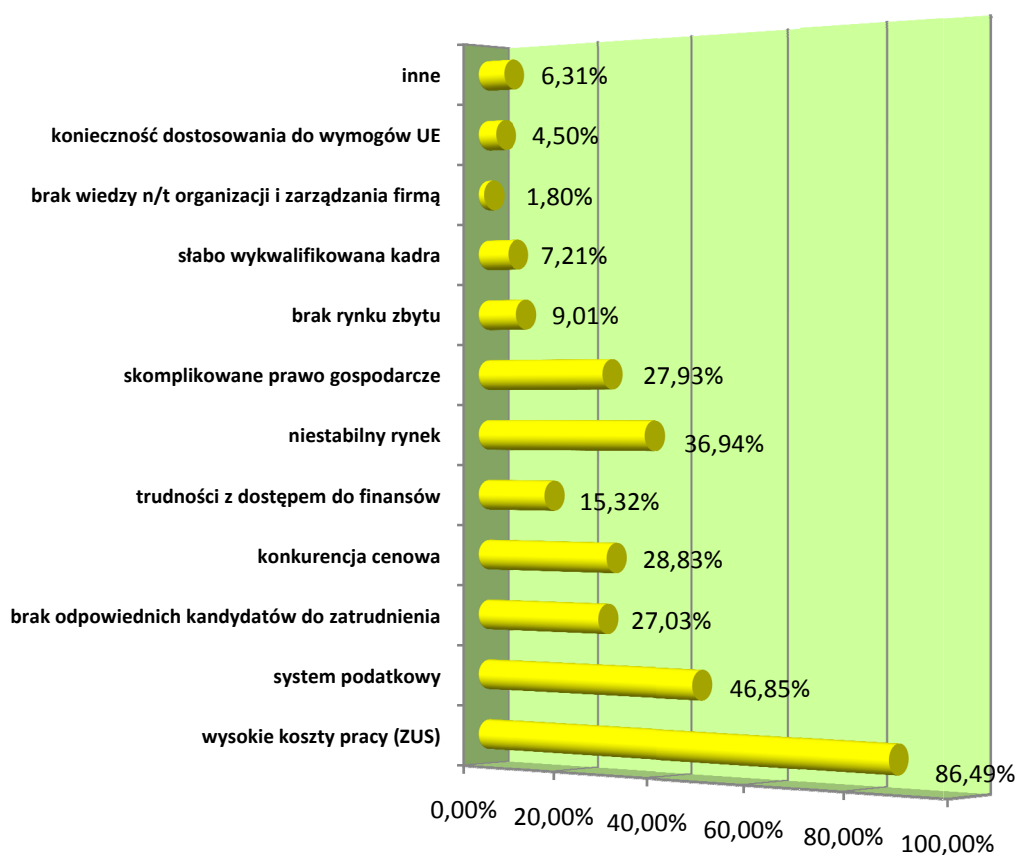
Ankietowani pracodawcy określili rodzaj barier w funkcjonowaniu i rozwoju firm. Zdecydowanie największym problemem dla ponad 86% (86,49%) pracodawców i praktycznie niemożliwym do rozwiązania z ich strony okazały się wysokie koszty pracy, przede wszystkim koszty obowiązkowych składek odprowadzanych do ZUS. Wraz z niesprzyjającym rozwojowi przedsiębiorczości systemem podatkowym (46,85% odpowiedzi) ujawniają skalę problemów, na jakie napotykają pracodawcy, nie tylko na lokalnym rynku pracy. Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan w corocznie ogłaszającym raporcie na temat barier w prowadzeniu działalności gospodarczej¹⁷ podkreśla, że *„najwięcej istotnych i dokuczliwych barier w działalności gospodarczej generują niezmiennie od lat przepisy dotyczące VAT”*. Poważne są także utrudnienia dla pracodawców wynikające z nawiązywania stosunków pracy: *„Wśród całkowitych wydatków, jakie ponosi pracodawca zatrudniający pracownika na podstawie umowy o pracę, jedynie 60 proc. stanowi wynagrodzenie netto. Pozostała część to pozapłacowe koszty pracy – czyli podatki, składki odprowadzane na ubezpieczenia społeczne i do budżetu państwa. W ich skład wchodzi także wydatki ponoszone na kształcenie, przekwalifikowanie i bezpieczeństwo kadr”*.

Katalog przeszkód hamujących lub utrudniających prowadzenie działalności gospodarczej na tym się nie kończy. Około 30% lokalnych pracodawców (27,93%) dostrzega także utrudnienia w postaci skomplikowanego prawa gospodarczego i niestabilnie funkcjonującego rynku (36,94%). Eksperti PKPP Lewiatan zaliczają te kwestie do barier branżowych.

Dla lokalnych przedsiębiorstw pewien problem stanowi także brak odpowiednich kandydatów do pracy, na co wskazało 27% (27,03%) respondentów. Konkurencja cenowa jest przeszkodą dla 28% (28,83%) firm. Stosunkowo niewielkie znaczenie dla lokalnych przedsiębiorstw mają kwestie związane z pozyskiwaniem finansów na funkcjonowanie i rozwój. Jedynie 15% badanych (15,32%) wskazało na ten rodzaj przeszkód. Odsetek pozostałych barier nie przekroczył 10% (**Wykres 16**).

¹⁷ „Czarna lista barier dla rozwoju przedsiębiorczości 2010”, publikacja dostępna na stronie PKPP Lewiatan <http://pkpplewiatan.pl/>

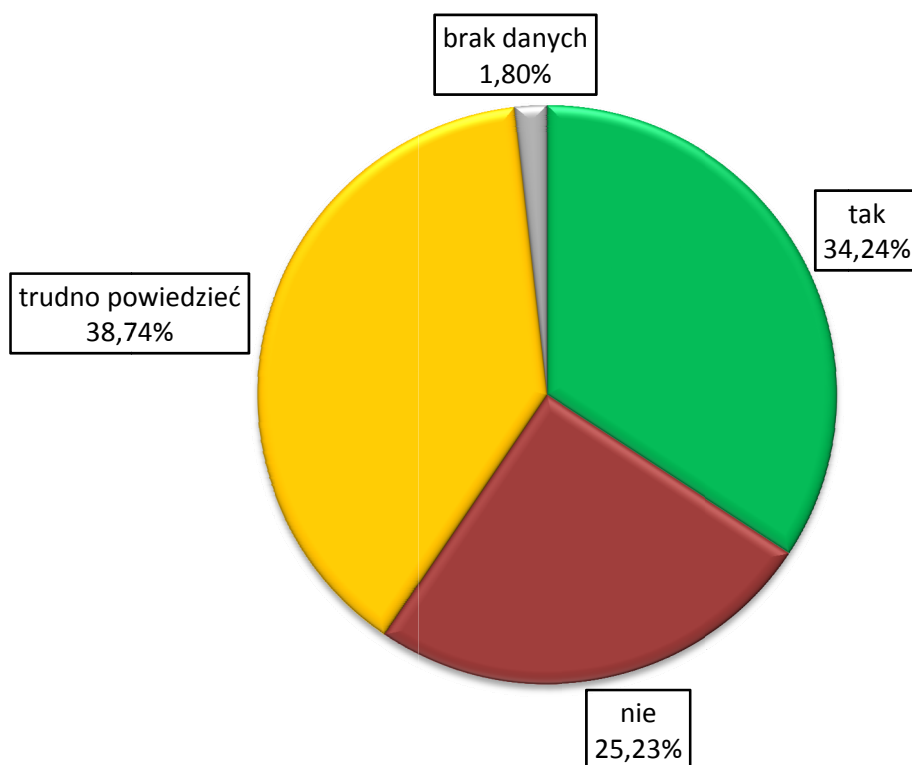
Wykres 16. Bariery w funkcjonowaniu i rozwoju firm w opinii badanych przedsiębiorstw



4. PLANY INWESTYCYJNE BADANYCH PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH

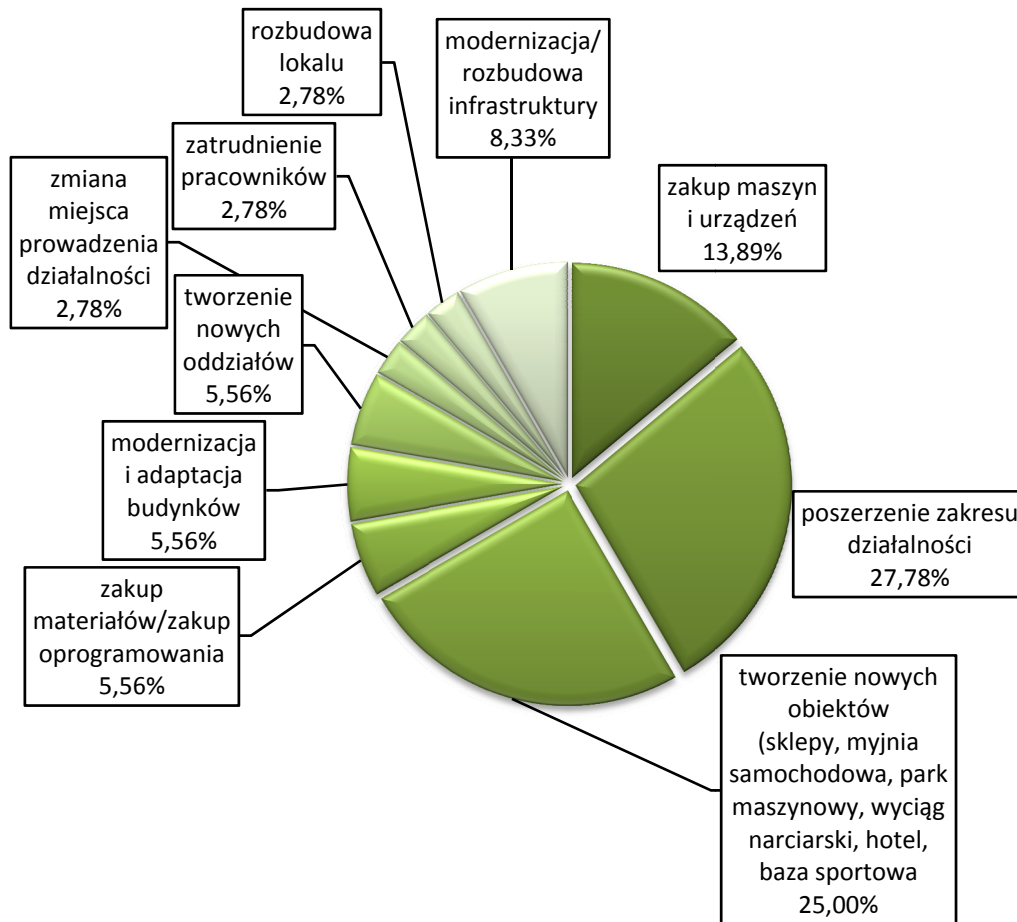
Niesprzyjające warunki dla rozwoju przedsiębiorczości mogą skłaniać pracodawców do ograniczania nowych inwestycji. Zaledwie jedna trzecia ankietowanych (34,24%) zapewniła, że w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje działania rozwijające prowadzoną działalność. Jedna czwarta przedsiębiorców (25,23%) zdecydowanie odpowiedziała, że nowe inwestycje nie leżą w ich zamiarach. Brak skonkretyzowanej wizji kierunku dalszego rozwoju firmy przejawiało blisko 40% (38,74%) ankietowanych (**Wykres 17**).

**Wykres 17. Prezentacja odpowiedzi na pytanie:
Czy w okresie najbliższych 12 miesięcy firma planuje nowe inwestycje?**



Wśród pracodawców planujących nowe inwestycje utworzyła się prawie 30% (27,78%) grupa, która chciałaby poszerzyć zakres swojej działalności, ale nie wskazała, na czym będzie to polegać (27,78%). Jedna czwarta (25,00%) inwestujących w przyszłość swojej firmy ma zamiar skupić się tworzeniu nowych obiektów handlowych i usługowych, m.in. sklepów, myjni samochodowej, parku maszynowego, wyciągu narciarskiego, hotelu, bazy sportowej. Zakup maszyn i urządzeń planuje ok. 14% (13,89%) przedsiębiorstw. W dalszej kolejności respondenci stawiają na modernizację lub rozbudowę infrastruktury technicznej (8,33%), tworzenie nowych oddziałów (5,56%), modernizację i adaptację budynków (5,56%), zakup materiałów lub oprogramowania (5,56%). W jednostkowych przypadkach badane firmy planują utworzenie nowego oddziału (2,78%) oraz zmianę miejsca prowadzenia działalności (2,78%). Jako inwestycję wskazano także zatrudnienie pracowników (2,78%) (**Wykres 18**).

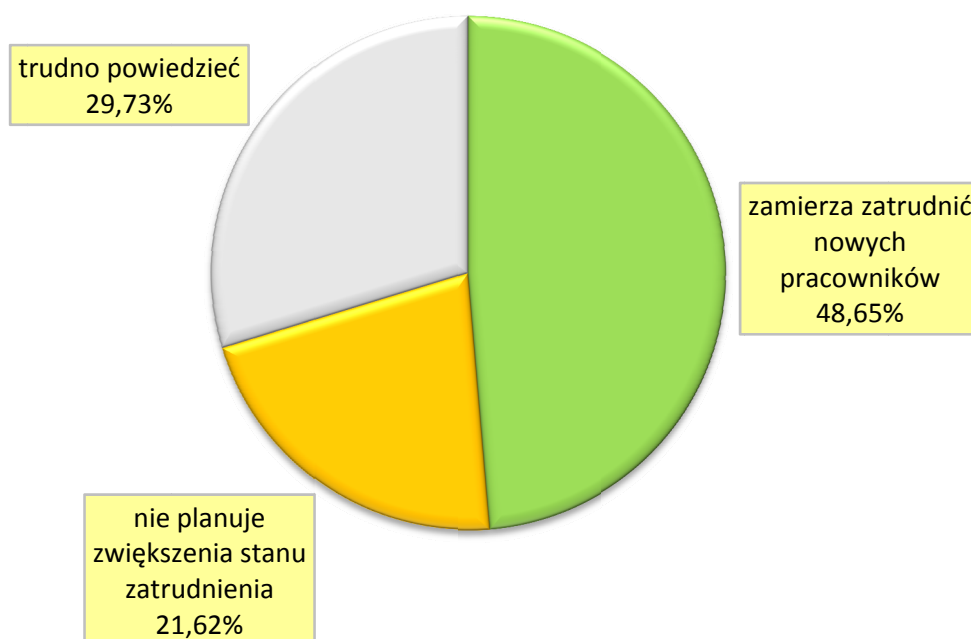
Wykres 18. Pracodawcy wg rodzaju planowanych inwestycji



5. PLANY PRACODAWCÓW DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA NOWYCH PRACOWNIKÓW, Z UWZGLĘDNIENIEM ZAPOTRZEBOWANIA NA KWALIFIKACJE ZAWODOWE

Połowa badanych przedsiębiorstw (48,65%) w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierza zatrudnić nowych pracowników. Niecałe 30% (29,73%) nie potrafi jednoznacznie określić, czy będzie poszukiwać takich osób, zaś ok. 20% (21,62%) zdecydowanie określiło, że nie planuje zmieniać stanu zatrudnienia (**Wykres 19**).

Wykres 19.
Plany pracodawców dotyczące zatrudnienia nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy



Poszukiwani pracownicy będą zatrudniani na stanowiskach obejmujących kilkanaście grup zawodowych. Największe szanse na zatrudnienie w ciągu najbliższych 12 miesięcy mają sprzedawcy oraz kierownicy sklepów (31,38% spośród pracodawców zamierzających zatrudnić pracowników), następnie monterzy, serwisanci urządzeń spawalniczych i monterzy konstrukcji stalowych (7,41%), kucharze, pomocnicy kucharzy, robotnicy gospodarczy, mechanicy maszyn i urządzeń, mechanicy pojazdów samochodowych, ślusarze, operatorzy maszyn budowlanych, kierowcy i sprzątaczkę (5,56%) (**Tabela 1**).

Tabela 1. Plany pracodawców dotyczące zatrudnienia nowych pracowników na wskazanych stanowiskach pracy.

Nazwa grupy średniej	Nazwa zawodu wg wskazań pracodawców	Liczba pracodawców zamierzających zatrudnić pracownika na wskazanym stanowisku (N=75)	Udział procentowy w ogólnej liczbie pracodawców zamierzających zatrudnić nowych pracowników
Architekci, geodeci, projektanci i pokrewni	geodeta	1	1,85%
Inni specjaliści ochrony zdrowia	fizjoterapeuta	1	1,85%
Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	nauczyciel	1	1,85%
Inni specjaliści nauczania i wychowania	pomoc nauczyciela	1	1,85%
Specjaliści do spraw	specjalista ds. projektów	1	1,85%

administracji i zarządzania	unijnych		
Pracownicy transportu morskiego, żeglugi śródlądowej i lotnictwa	kapitan statku żeglugi śródlądowej	1	1,85%
Średni personel do spraw finansowych	księgowy, referent ds rozliczeń finansowych	2	3,70%
Pracownicy obrotu pieniężnego	kasjer-sprzedawca	1	1,85%
Pracownicy do spraw informowania klientów	repcjonista	1	1,85%
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	fakturzystka	1	1,85%
Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu	magazynier	4	7,41%
Kucharze	kucharz, pomoc kucharza	3	5,56%
Kelnerzy i barmani	kelner	2	3,70%
Gospodarze obiektów	robotnik gospodarczy	3	5,56%
Pracownicy sprzedaży w sklepach	sprzedawca, sprzedawca części samochodowych, kierownik sklepu	17	31,48%
Kasjerzy i sprzedawcy biletów	kasjer	2	3,70%
Inni pracownicy sprzedaży i pokrewni	sprzedawca w stacji paliw	1	1,85%
Pracownicy usług ochrony	pracownik ochrony	2	3,70%
Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	robotnik budowlano-montażowy, betoniarz-zbrojarz, murarz	2	3,70%
Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	monter instalacji gazowych, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, pracownik robót wykończeniowych	2	3,70%
Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	serwisant urządzeń spawalniczych, monter konstrukcji stalowych	4	7,41%
Kowale, ślusarze i pokrewni	operator obrabiarki laserowej, ślusarz, ślusarz mechanik, ślusarz spawacz	3	5,56%
Mechanicy maszyn i urządzeń	operator maszyn budowlanych, mechanik maszyn i urządzeń rolniczych, mechanik pojazdów samochodowych	3	5,56%
Monterzy elektronicy i monterzy instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych	serwisant sprzętu komputerowego, telemonter	2	3,70%
Operatorzy maszyn i urządzeń	operator koparki, operator koparko-ładowarki	3	5,56%
Monterzy	mechanik naprawy rowerów	1	1,85%
Kierowcy samochodów osobowych, dostawczych i motocykli	kierowca samochodu dostawczego	3	5,56%
Kierowcy ciężarówek i autobusów	kierowca samochodu ciężarowego	1	1,85%
Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	kierowca operator wózków jezdniowych	2	3,70%
Pomoce i sprzętaczki domowe, biurowe, hotelowe	Sprzątaczk	3	5,56%
Pozostali pracownicy przy pracach prostych	Dozorca	1	1,85%

Uwaga: procenty nie sumują się do 100% (możliwość wskazania kilku stanowisk pracy).

Podsumowując, 40% podmiotów wyraźnie kieruje się w stronę zatrudniania pracowników z grupy piątej klasyfikacji zawodów i specjalności, czyli pracowników

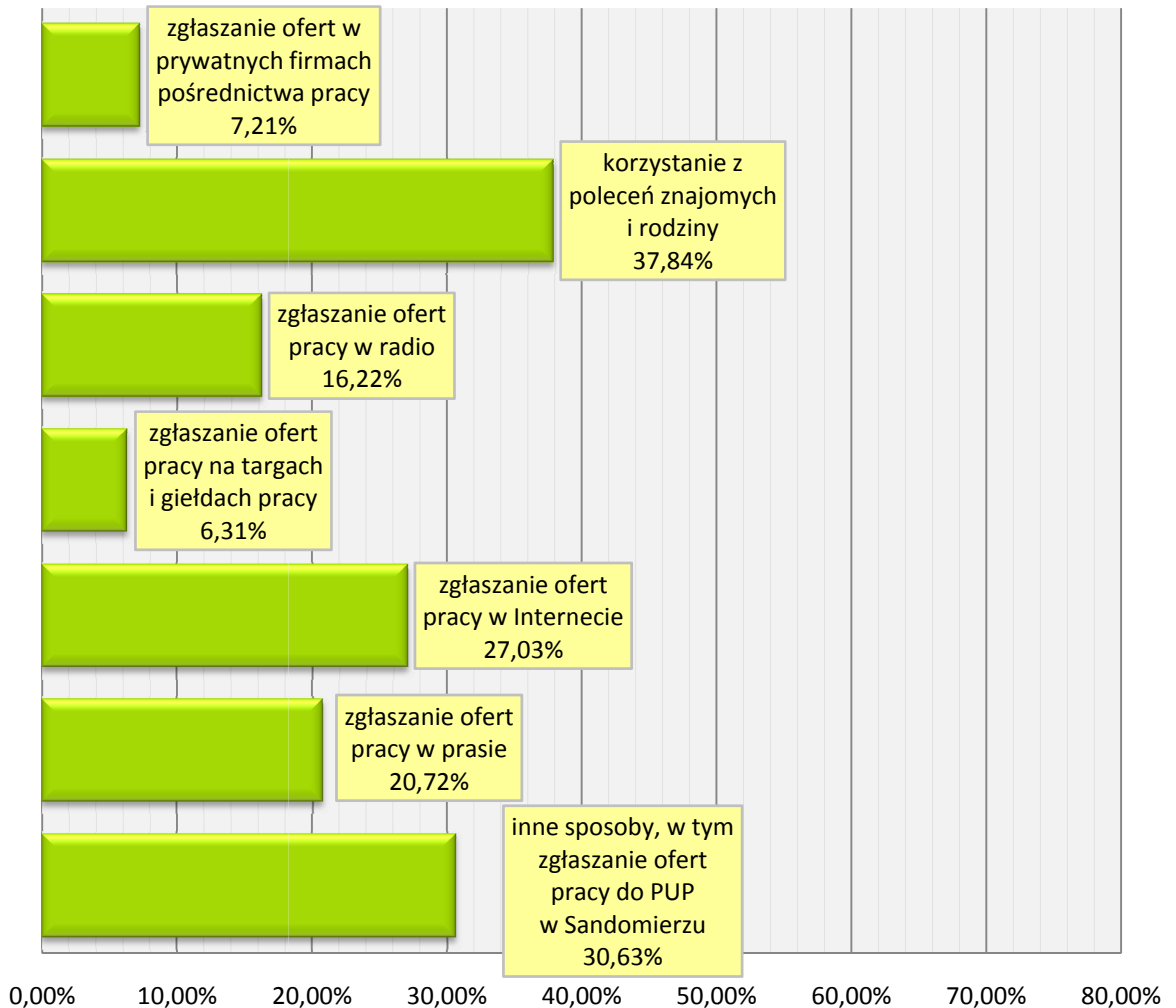
usług osobistych i sprzedawców. Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy tak definiuje tę grupę¹⁸: „Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych m.in. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych”. Spore znaczenie dla lokalnego rynku pracy mają także robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. „Grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnego do uzyskiwania i obróbki surowców, wytwarzania i naprawy towarów oraz budowy, konserwacji i naprawy dróg, konstrukcji i maszyn. Główne zadania wymagają znajomości i zrozumienia charakteru pracy, stosowanych materiałów, maszyn i wytwarzanych produktów”. Opisaną grupą pracowników zainteresowanych jest 21,33% spośród wszystkich pracodawców zamierzających zatrudnić nowe osoby. W dalszej kolejności będą zatrudniani operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (13,33%), pracownicy biurowi (9,33%), specjaliści (6,67%), pracownicy przy pracach prostych (5,33%) oraz technicy i inny średni personel (4,00%).

Pracodawcy adekwatnie do wskazanych stanowisk pracy wymagać będą od zatrudnianych osób uprawnień do obsługi maszyn budowlanych, wózków jezdniowych, maszyn sterowanych numerycznie, uprawnień spawacza, elektryka i zbrojarza, badań psychotechnicznych i certyfikatu w zakresie drogowego transportu rzeczy, licencji pracownika ochrony I stopnia. Cenione będzie kierunkowe wykształcenie, doświadczenie zawodowe i znajomość danej branży.

Pracodawcy poszukując nowych pracowników korzystają przede wszystkim z poleceń znajomych i rodziny (37,84%), zamieszczają oferty pracy w Internecie (27,03%), w prasie (20,72%), w radio (16,22%), korzystają z usług rekrutacyjnych prywatnego pośrednictwa pracy (7,21%) oraz ogłaszają wolne miejsca pracy na targach i giełdach pracy (6,31%). Prawie jedna trzecia pracodawców (30,63%) posługuje się także innymi sposobami naboru (np. wywieszanie ogłoszenia na drzwiach firmy, zgłoszenie oferty pracy do PUP w Sandomierzu) (**Wykres 20**).

¹⁸ Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, MPiPS Departament Rynku Pracy, Warszawa 2010.

Wykres 20.
Sposoby poszukiwania nowych pracowników

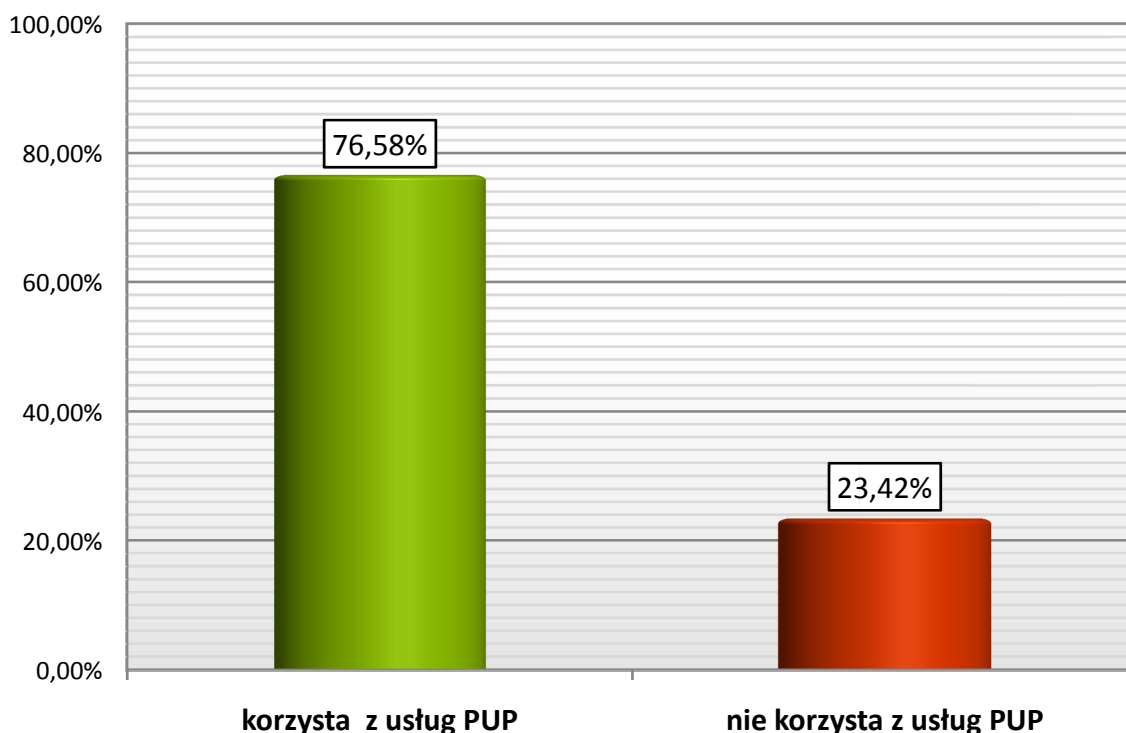


Istotna statystycznie zależność zachodzi pomiędzy wielkością pracodawcy a określonymi sposobami poszukiwania nowych pracowników. Mikroprzedsiębiorstwa częściej, niż pozostałe opierają się na pracownikach poleconych przez znajomych i rodzinę (przy Chi^2 Pearsona 15,2480, $df=4$ i $p=0,004215$), natomiast duże firmy, zatrudniające powyżej 250 osób istotnie częściej, niż pozostałe zamieszczają ogłoszenia o wolnych miejscach pracy w Internecie (przy Chi^2 Pearsona 29,4595, $df=4$ i $p=0,000006$), oraz w prasie (przy Chi^2 Pearsona 26,4183, $df=4$ i $p=0,000026$).

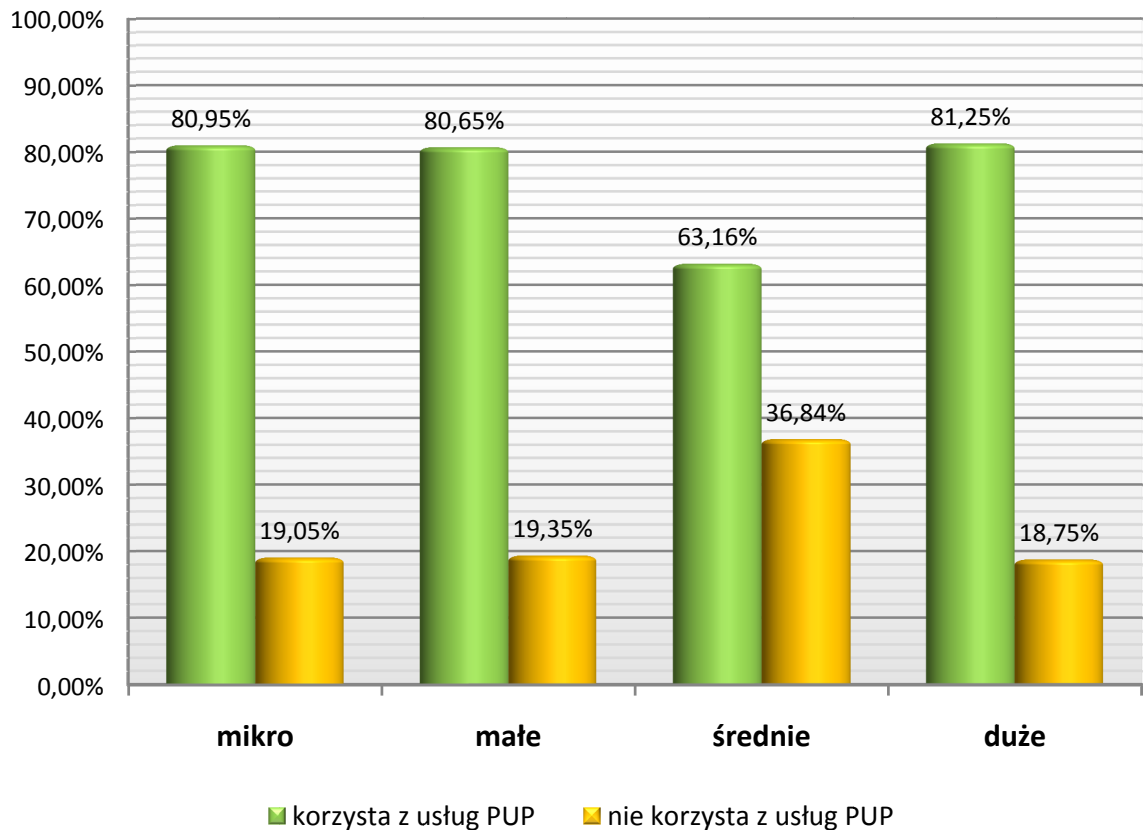
6. WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW Z POWIATOWYM URZĘDEM PRACY W SANDOMIERZU

Spośród pracodawców objętych badaniem ankietowym zdecydowana większość (76,58%) korzysta z usług Powiatowego Urzędu Pracy w Sandomierzu (**Wykres 21**). Ankietowani przedsiębiorcy zostali wybrani losowo z bazy danych, którą dysponuje tutejszy Urząd. Oznacza to, że co najmniej jeden raz nawiązali kontakt z Urzędem. Można domniemywać, że wybór twierdzącej odpowiedzi na pytanie „Czy Pana/Pani firma korzysta z usług Powiatowego Urzędu Pracy w Sandomierzu?” oznacza w miarę systematyczną współpracę. Nie zależy ona od wielkości przedsiębiorstwa; około 80% firm mikro, małych i dużych i ok. 60% średnich korzysta z usług PUP (**Wykres 22**).

Wykres 21.
Przedsiębiorstwa wg korzystania z usług PUP w Sandomierzu



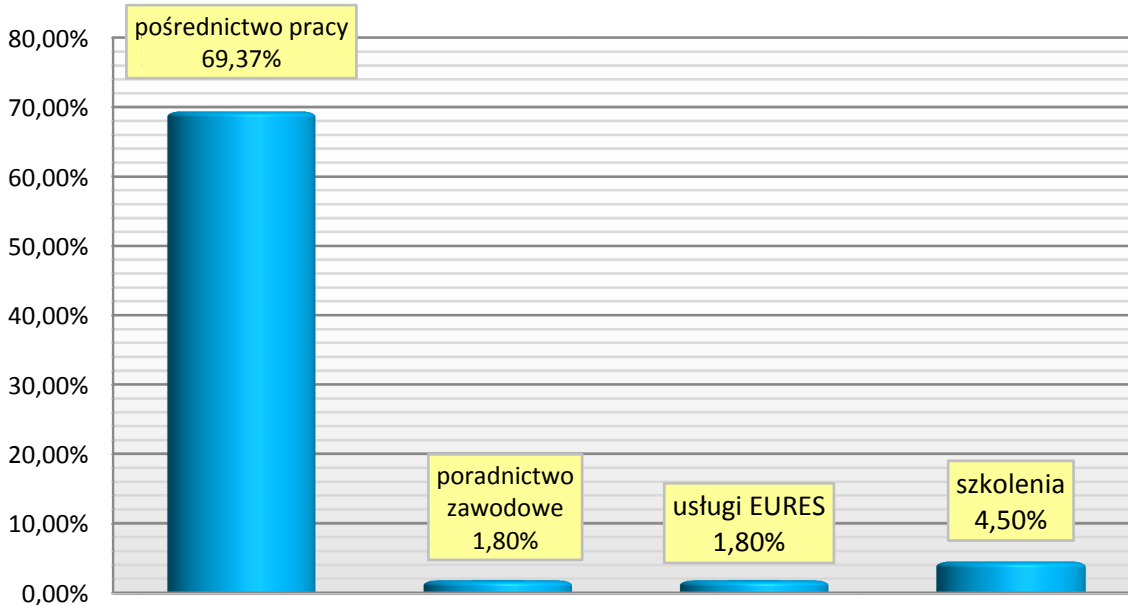
Wykres 22.
Przedsiębiorstwa korzystające z usług PUP w Sandomierzu
(wg stanu zatrudnienia)



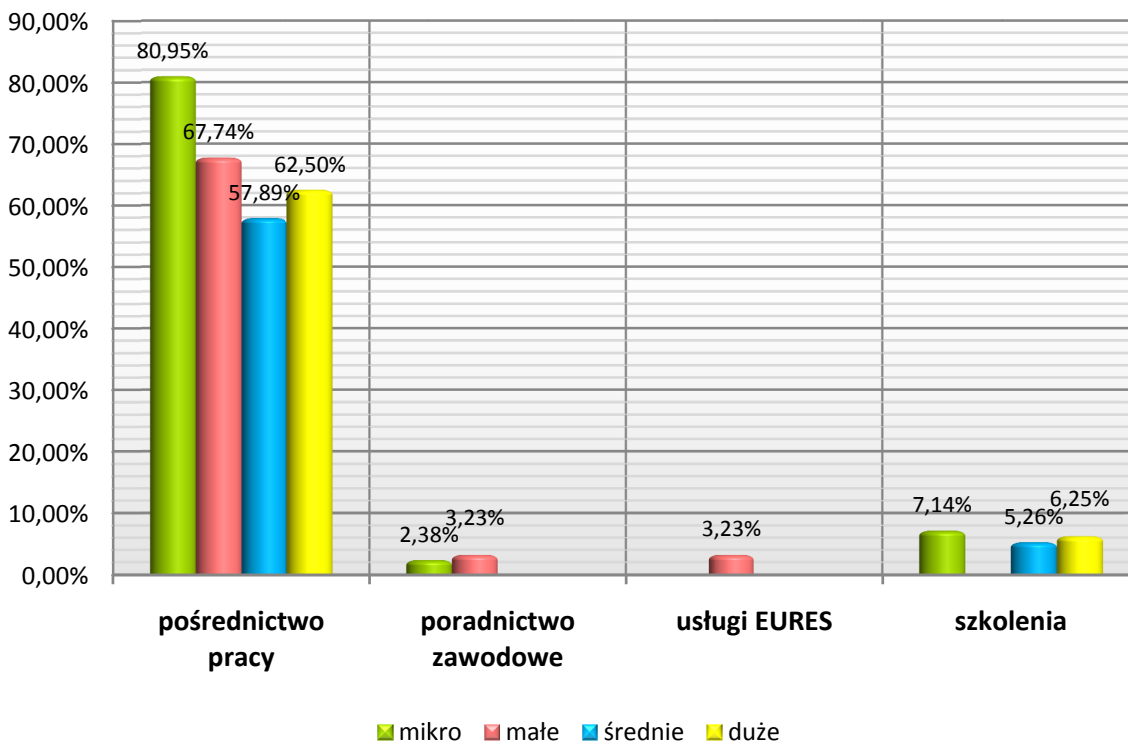
Na sandomierskim rynku pracy najpopularniejszym działaniem, jakie podejmuje tutaj. Urząd jest udzielanie pomocy pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników, czyli pośrednictwo pracy. Korzysta z niego blisko 70% (69,37%) ankietowanych przedsiębiorstw (**Wykres 23**). Najczęściej są to właściciele mikroprzedsiębiorstw, których ok. 80% (80,95%) zadeklarowało taką współpracę (**Wykres 24**). W następnej kolejności wsparcia ze strony pośrednictwa pracy poszukują przedsiębiorstwa małe (67,74%), duże (62,50%) i średnie (57,89%).

Przeprowadzone badanie ankietowe ujawniło, że poradnictwo zawodowe, EURES, a także szkolenia są dla lokalnego przedsiębiorcy mało istotnym narzędziem w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy.

Wykres 23.
Formy usług realizowanych przez PUP w Sandomierzu,
z których korzystają badane przedsiębiorstwa



Wykres 24.
Formy usług realizowanych przez PUP w Sandomierzu,
z których korzystają badane firmy (wg stanu zatrudnienia)

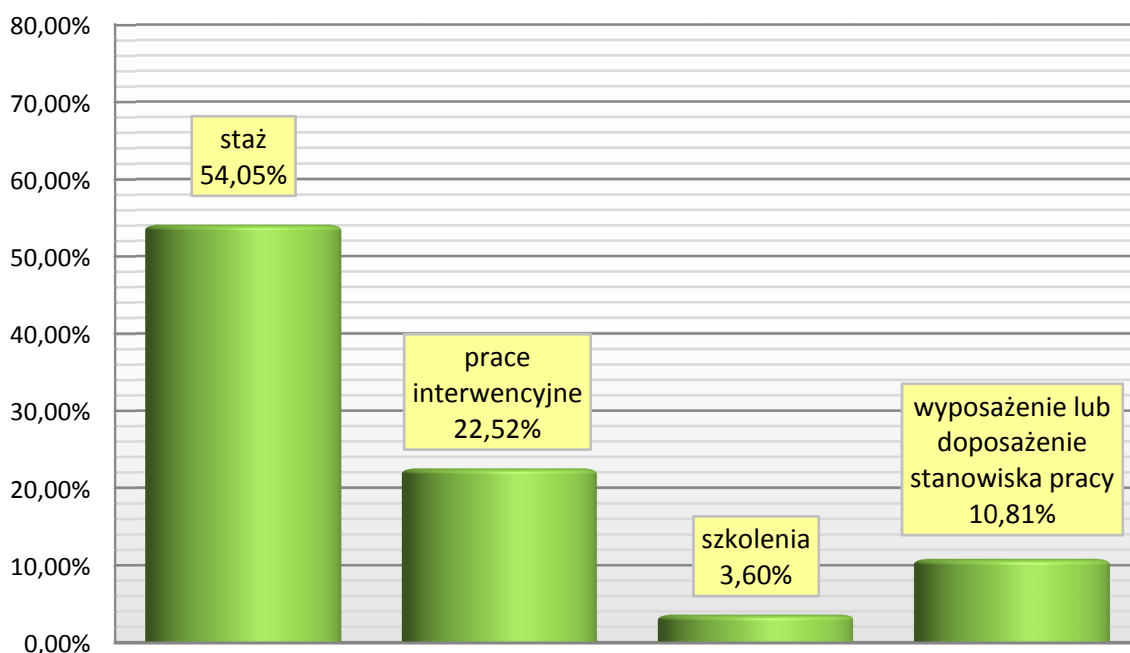


Różnorodność usług Urzędu zostaje przez przedsiębiorców dostrzeżona wówczas, gdy powiązana jest z bezzwrotną pomocą finansową. Ponad połowa ankietowanych podmiotów (54,05%) skorzystała lub korzysta ze świadczonej przez

stażystów pracy, nie ponosząc przy tym kosztów, jakie wynikałyby z nawiązania stosunku pracy. W przypadku, gdy zasady subwencjonowania narzucają przedsiębiorcom obowiązek zapewnienia pracownikowi zatrudnienia przez okres dłuższy, niż przyznana refundacja, zainteresowanie firm wyraźnie obniża się. Taka sytuacja ma miejsce w przypadku prac interwencyjnych, z których korzysta niecałe 25% (22,52%) badanych podmiotów. Jeszcze bardziej rygorystyczne warunki narzuca pracodawcom umowa o refundację kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, która zobowiązuje podmiot do zatrudnienia na wyposażonym lub doposażonym stanowisku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego przez okres 24 miesięcy, a ponadto do utrzymania przez okres 24 miesięcy stanowisk pracy utworzonych w związku z przyznaną refundacją¹⁹. Odsetek pracodawców korzystających z tej formy subwencji wynosi ok. 10% (10,81%) (**Wykres 25**).

Należy jednak pamiętać, że możliwości PUP w Sandomierzu w zakresie przyznawania przedsiębiorcom wszelkich form wsparcia finansowego zależą przede wszystkim od wysokości otrzymanych środków z Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego.

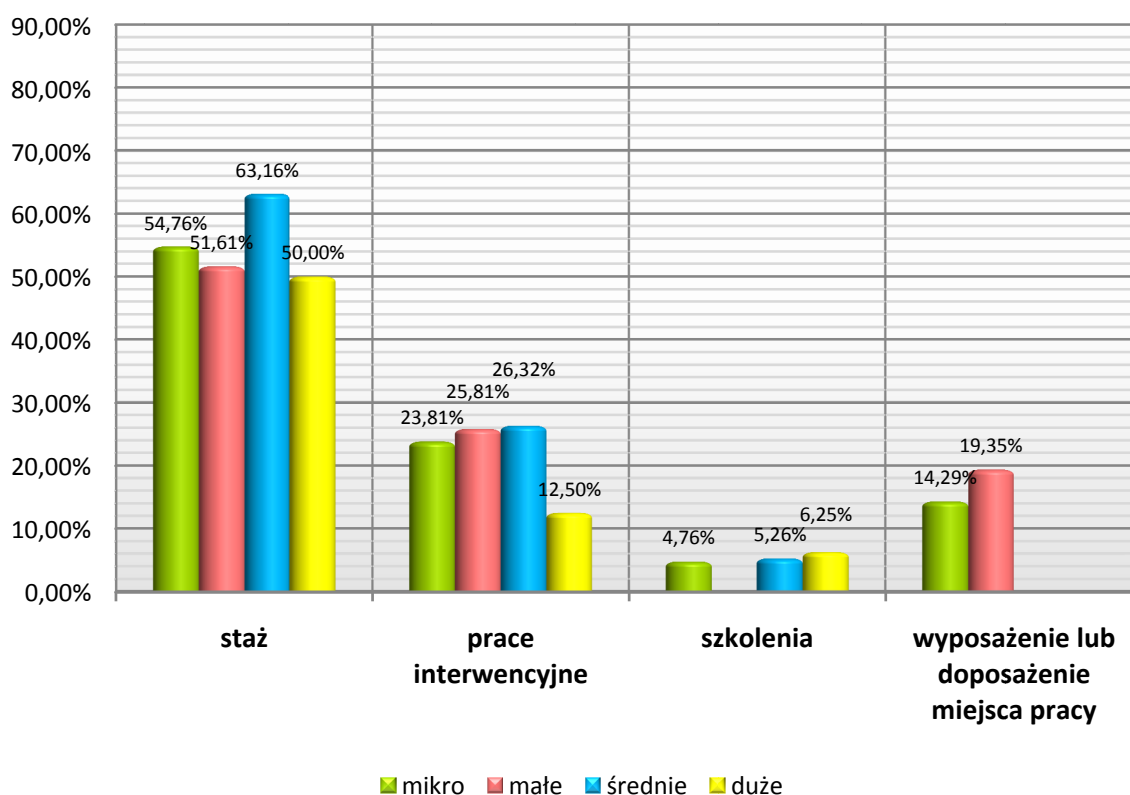
Wykres 25.
Formy subwencjonowanego zatrudnienia realizowanego przy współpracy PUP w Sandomierzu, z którego korzystają badane firmy



¹⁹ Regulamin PUP w Sandomierzu przyznawania refundacji z Funduszu Pracy kosztów wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy dla skierowanego bezrobotnego <http://www.pupsandomierz.pl>

Poziom wykorzystania subwencionowanego zatrudnienia przez mikro, małe, średnie i duże firmy jest porównywalny. Odsetek podmiotów, które współpracują z PUP w Sandomierzu przy realizacji umów o staże wynosi od 50% (duże przedsiębiorstwa) do 63% (średnie). Stroną umów o prace interwencyjne są najczęściej małe (w tym mikro) i średnie przedsiębiorstwa (23-26%). Z wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy w badanej grupie skorzystali przedsiębiorcy łącznie zatrudniający od 0 do 49 osób (mikro i małe firmy) (**Wykres 26**).

Wykres 26.
Formy subwencionowanego zatrudnienia realizowanego przy współpracy PUP w Sandomierzu, z którego korzystają badane firmy (wg stanu zatrudnienia)

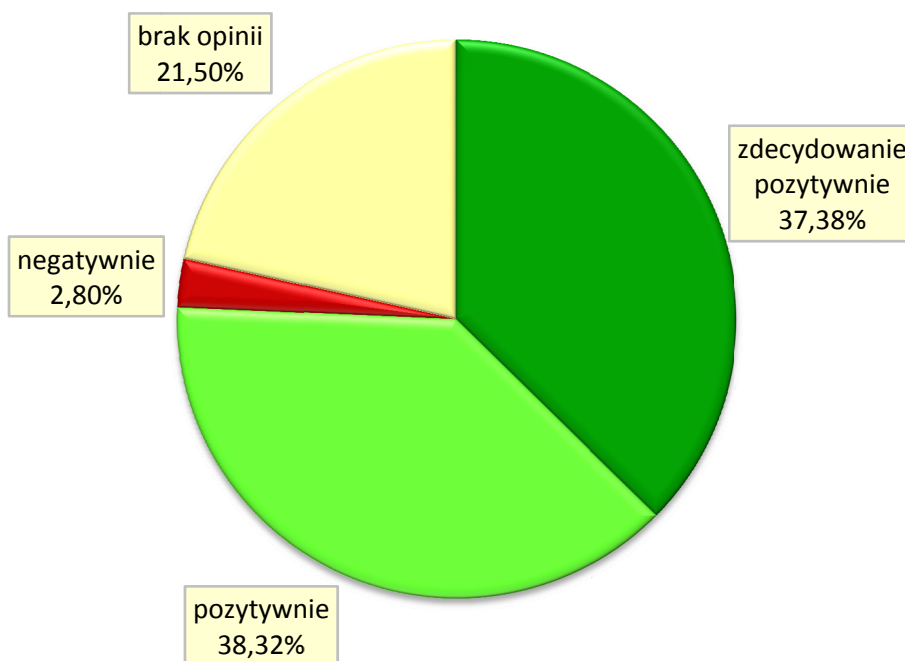


7. OCENA WSPÓŁPRACY Z PUP W SANDOMIERZU

Usługi Powiatowego Urzędu Pracy w Sandomierzu zostały dobrze ocenione przez ankietowane podmioty gospodarcze. Ponad jedna trzecia respondentów wystawiła ocenę zdecydowanie pozytywną (37,38%) i ponad jedna trzecia ocenę pozytywną (38,32%). Ogółem 75% (75,70%) różnorodnych przedsiębiorstw i instytucji doceniło działania PUP podejmowane na lokalnym rynku pracy. Jedynie

dla 2,80% ankietowanych współpraca z tutejszym Urzędem wiązała się z negatywną oceną, natomiast nie odnotowano oceny zdecydowanie negatywnej. Około 20% (21,50%) nie wyraziło swojej opinii w tym temacie (**Wykres 27**).

Wykres 27.
Ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Sandomierzu



8. DZIAŁANIA, KTÓRE NALEŻY PODJĄĆ, ABY POPRAWIĆ ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI W POWIECIE SANDOMIERSKIM, W OPINII BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW.

Ponad 50% (53,15%) badanych przedsiębiorców przedstawiło propozycje działań, które mogłyby poprawić sytuację na lokalnym rynku pracy. Propozycje koncentrują się wokół kilku zasadniczych kwestii. Ponownie została przywołana jedna z głównych barier dla rozwoju przedsiębiorczości, czyli koszty pozapłacowe wynikające z zawartych umów o pracę (18,64% spośród pracodawców, którzy wyrazili swoją opinię). Zaproponowano zwiększenie kwoty refundacji za zatrudnianych pracowników, zwłaszcza stażystów i osób powyżej 50 roku życia

(13,56%). Wskazano na brak zainteresowania lokalnych władz problemami zarówno powstających, jak i funkcjonujących małych przedsiębiorstw, konieczność powiązania planów rozwoju miasta z planami rozwoju przedsiębiorstw, celowość gminnych i powiatowych spotkań przedsiębiorców (10,91%). Postulowano zwiększenie środków na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej (5,08%).

Ponadto w pojedynczych przypadkach wskazywano na konieczność:

- zwiększenia nakładów na rozwój infrastruktury drogowej,
- preferowania w przetargach lokalnych firm,
- udzielania kredytów niskooprocentowanych i długoterminowych,
- organizowania szkoleń dla pracowników,
- usprawnienia obiegu dokumentów w urzędach,
- uproszczenia przepisów prawnych,
- rozwoju turystyki,
- zwolnienia z podatków lokalnych dla powstających przedsiębiorstw,
- okresowego zwolnienia z podatków lokalnych, uwzględniającego sezonowość niektórych prac,
- eliminacji szarej strefy, itp.

PODSUMOWANIE

Największą grupę przedsiębiorców na lokalnym rynku pracy stanowią osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (41,44%) oraz spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (20,72%). Firmy należące do kategorii MŚP tworzą ponad 80% lokalnego rynku pracy. Wśród nich dominują przedsiębiorstwa mikro, stanowiące 45% tej grupy.

Prawie 45% lokalnych przedsiębiorców rozciąga swoją działalność na teren całego kraju. Do obszaru gminy ogranicza się jedynie 14% podmiotów, do obszaru powiatu - 25%, województwa - 16% ankietowanych.

Ok. 40% lokalnego rynku kształtowane jest przez handel hurtowy i detaliczny, naprawę pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego.

Z otrzymanych danych wynika, że w 2010 roku w badanych przedsiębiorstwach ogółem przyjęto do pracy więcej osób (*średnia 29,5 osoby*), niż zwolniono (*średnia 22,7 osoby*). Większość pracodawców (60,36%) zatrudniła w 2010 r. od jednego do dziesięciu pracowników. Prawie połowa z nich (48,65%) zwolniła od jednego do dziesięciu pracowników. Zdecydowana większość (77,48%) przyjęła co najmniej jednego pracownika w 2010 r. 14% ogółu ankietowanych przedsiębiorstw nie zatrudniło i nie zwolniło pracowników w 2010 roku.

Dla 50% pracodawców konieczność uzupełnienia kadry, spowodowana przejściem pracownika na emeryturę, rentę, ew. odejściem na własne życzenie jest głównym powodem rekrutacji nowych pracowników. Ponad 75% przyczyn zwolnień pracowniczych nie leżało po stronie pracodawców.

Fluktuacja zatrudnienia na lokalnym rynku pracy powiązana jest także z sezonową działalnością niektórych przedsiębiorstw.

Połowa badanych przedsiębiorstw w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierza zatrudnić nowych pracowników. Największe szanse na zatrudnienie mają sprzedawcy, następnie monterzy, mechanicy i serwisanci maszyn i urządzeń.

Co trzecie ankietowane przedsiębiorstwo zapewniło, że w ciągu najbliższych 12 miesięcy planuje działania rozwijające prowadzoną działalność. Jedna czwarta przedsiębiorców zdecydowanie odpowiedziała, że nowe inwestycje nie leżą w ich zamiarach.

Zdecydowanie największą barierą w funkcjonowaniu i rozwoju lokalnych przedsiębiorstw są wysokie koszty pracy, przede wszystkim koszty obowiązkowych składek odprowadzanych do ZUS (86%). Drugą poważną przeszkodę stanowi niesprzyjający system podatkowy (47%).

W opinii badanych podmiotów, szansą dla rozwoju lokalnej przedsiębiorczości mogą być spotkania przedsiębiorców z lokalnymi władzami, powiązanie planów rozwoju miasta z planami rozwoju przedsiębiorstw oraz zwiększenie środków na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Spośród pracodawców objętych badaniem ankietowym trzy czwarte korzysta z usług Powiatowego Urzędu Pracy w Sandomierzu. Największą popularnością cieszy się pośrednictwo pracy (69,37%). Z usługi tej najczęściej korzystają właściciele mikroprzedsiębiorstw (80%).

Ponad połowa ankietowanych podmiotów skorzystała lub korzysta z umów o zorganizowanie stażu. Wsparcie w postaci refundacji części kosztów zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych otrzymało 23% podmiotów. Ze zwrotu części kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy skorzystało 10% przedsiębiorstw.

Ogółem 75% różnorodnych przedsiębiorstw i instytucji pozytywnie oceniło działania PUP podejmowane na lokalnym rynku pracy.

ZAŁĄCZNIKI

Sekcje PKD 2004

Sekcja	Opis
A	Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo
B	Rybactwo
C	Górnictwo
D	Przetwórstwo przemysłowe
E	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę
F	Budownictwo
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego
H	Hotele i restauracje
I	Transport, gospodarka magazynowa i łączność
J	Pośrednictwo finansowe
K	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej
L	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne
M	Edukacja
N	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna
O	Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała
P	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników
Q	Organizacje i zespoły eksterytorialne