



Raport z badań

„Sytuacja społeczno-zawodowa pracowników ze szczególnym uwzględnieniem pracowników MSP”

SPIS TREŚCI

Spis tabel i rysunków.....	3
Wprowadzenie.....	6
Analiza danych wtórnych.....	8
1. Gospodarka województwa zachodniopomorskiego	8
2. Ludność	21
3. Stan zatrudnienia i aktywność zawodowa	24
4. Wynagrodzenia	28
Analiza porównawcza badań tematycznych	30
1. Analiza wybranych badań powiązanych tematycznie z badaniem aktualnie realizowanym	32
A. Profil pożądanego pracownika – 2006 rok.....	32
B. Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego – 2008 rok.	33
C. Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych 2007-2008 rok. ...	34
Wyniki badań własnych	36
1. Charakterystyka badanej zbiorowości	36
2. Sytuacja społeczno-zawodowa pracowników MSP w województwie zachodniopomorskim.....	43
A. Profil pożądanego pracodawcy	43
Wnioski.....	45
B. Rodzaje firm i branż najkorzystniejszych z punktu widzenia zaspokajania potrzeb pracownika	46
Wnioski.....	49
C. Sytuacja społeczno-zawodowa pracowników	50
Wnioski.....	62
D. Sytuacja firmy i ocena sytuacji gospodarczej.....	64
Wnioski.....	66
E. Kwestie płacowe	67
Wnioski.....	73
Podsumowanie wyników badań.....	74
Zagadnienia metodologiczne.....	76
Bibliografia	77
Załączniki	78
1. Kwestionariusz wywiadu bezpośredniego	78

SPIS TABEL I RYSUNKÓW

RYSUNEK 1. PODZIAŁ ADMINISTRACYJNY WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO NA POWIATY.....	8
RYSUNEK 2. MIASTO SZCZECIN. MIASTO POWIATOWE ORAZ STOLICA WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO. WIDOK Z LOTU PTAKA.....	9
RYSUNEK 3. ZMIANY LICZEBNOŚCI PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH NA PRZESTRZENI LAT 2005-2009 W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM.	10
RYSUNEK 4. UDZIAŁ POSZCZEGÓLNYCH PRZEDSIĘBIORSTW WEDŁUG KLAS WIELKOŚCI W OGÓLNEJ LICZBIE MSP NA TERENIE WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO.....	12
RYSUNEK 5. ODSETEK PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH W POSZCZEGÓLNYCH SEKCJACH PKD W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM W 2009 ROKU.....	12
RYSUNEK 6. ZMIANY LICZEBNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW TYPU "MAŁE" ORAZ "ŚREDNIE" NA PRZESTRZENI LAT 2002-2009 W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM.	13
RYSUNEK 7. PRZYROST NATURALNY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM NA PRZESTRZENI LAT.	22
RYSUNEK 8. UDZIAŁ LUDNOŚCI WG EKONOMICZNYCH GRUP WIEKU W WOJ. ZACHODNIOPOMORSKIM NA PRZESTRZENI 2005-2009 R.	22
RYSUNEK 9. PRACUJĄCY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM WEDŁUG SEKTORÓW EKONOMICZNYCH W 2009 ROKU.	24
RYSUNEK 10. STRUKTURA PRACUJĄCYCH WEDŁUG PŁCI W 2009 ROKU.	25
RYSUNEK 11. CZYM POWINIEN CHARAKTERYZOWAĆ SIĘ POŻĄDANY PRACODAWCA?	44
TABELA 1. LICZBA MSP W POSZCZEGÓLNYCH POWIATACH WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO.....	10
TABELA 2. LICZBA MSP W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM NA TLE POSZCZEGÓLNYCH WOJEWÓDZTW POLSKI W 2009 ROKU.	11
TABELA 3. LUDNOŚĆ WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO I POLSKI W LATACH 2005 - 2009.	21
TABELA 4. LUDNOŚĆ W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM I W POLSCE WG MIEJSCA STAŁEGO ZAMIESZKANIA W 2009 R.	21
TABELA 5. LICZBA LUDNOŚCI WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO WEDŁUG PŁCI.	21
TABELA 6. LICZBA MIESZKAŃCÓW WOJEWÓDZTWA W PODZIALE NA POWIATY W 2009 R.	23
TABELA 7. LICZBA OSÓB PRACUJĄCYCH W POSZCZEGÓLNYCH SEKTORACH GOSPODARKI NA PRZESTRZENI LAT 2007-2009 W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM.	24
TABELA 8. LICZBA OSÓB PRACUJĄCYCH W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM WEDŁUG PŁCI W 2009 ROKU.	25
TABELA 9. LICZBA OSÓB AKTYWNYCH ZAWODOWO WEDŁUG TYPU AKTYWNOŚCI W 2009 ROKU.	26
TABELA 10. LICZBA OSÓB AKTYWNYCH ZAWODOWO WEDŁUG PŁCI W 2009 ROKU.	26
TABELA 11. WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA WG WIEKU PRODUKCYJNEGO I PŁCI W 2009 ROKU.	26
TABELA 12. WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA WEDŁUG GRUP WIEKU I PŁCI W 2009 ROKU.	27
TABELA 13. PRZECIĘTNE MIESIĘCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO W POSZCZEGÓLNYCH POWIATACH WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO ORAZ W RELACJI DO ŚREDNIEJ KRAJOWEJ W 2009 ROKU.	28
TABELA 14. PRZECIĘTNE MIESIĘCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO W GOSPODARCE NARODOWEJ WEDŁUG SEKCJI PKD 2007 W 2008 ROKU.	29
TABELA 15. BADANIA ZREALIZOWANE PRZEZ ZORP W LATACH 2005 - 2008.	30
TABELA 16. LICZEBNOŚĆ PRZEBADANYCH FIRM W POSZCZEGÓLNYCH POWIATACH WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO.	36
TABELA 17. IŁOŚĆ ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW W FIRMIE/WIELKOŚĆ BADANEGO PRZEDSIĘBIORSTWA.	37
TABELA 18. FORMA PRAWNA FIRMY.	37
TABELA 19. SEKCJA PKD.	37
TABELA 20. PŁEĆ RESPONDENTA.	38
TABELA 21. WIELKOŚĆ MIASTA/GMINY, W KTÓREJ ZNAJDUJE SIĘ SIEDZIBA FIRMY.	39
TABELA 22. STANOWISKO RESPONDENTA W FIRMIE.	39
TABELA 23. CZYM POWINIEN CHARAKTERYZOWAĆ SIĘ POŻĄDANY PRACODAWCA?	43
TABELA 24. JAKIE CECHY OSOBOWOŚCIOWE POWINIEN POSIADAĆ PRACODAWCA?	44
TABELA 25. PROSZĘ POWIEDZIEĆ JAKA PANA/I ZDANIEM CECHA PRACODAWCY JEST SZCZEGÓLNI NIEKORZYSTNA?	45
TABELA 26. JAK PAN/I UWAŻA, JAKIEGO RODZAJU BRANŻA JEST NAJBARDZIEJ KORZYSTNA Z PUNKTU WIDZENIA ZASPOKAJANIA POTRZEB PRACOWNIKA?	46
TABELA 27. W JAK DUŻEJ FIRMIE PANA/I ZDANIEM PRACUJE SIĘ NAJLEPIJ?	47
TABELA 28. WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA, W KTÓRYM PRACUJE SIĘ NAJLEPIJ ZDANIEM RESPONDENTÓW A WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA, W KTÓRYM PRACUJĄ.	47

TABELA 29. JAKA FORMA ZATRUDNIENIA JEST PANA/I ZDANIEM NAJBARDZIEJ KORZYSTNA DLA PRACOWNIKA?	47
TABELA 30. JAKA FORMA ZATRUDNIENIA JEST PANA/I ZDANIEM NAJBARDZIEJ NIEKORZYSTNA DLA PRACOWNIKA?	48
TABELA 31. JAKIE FORMY PREMIOWANIA/DODATKOWYCH ŚWIADCZEŃ SĄ PANA/I ZDANIEM NAJBARDZIEJ POŻĄDANE?	48
TABELA 32. CZY PANA/I FIRMA OFERUJE ALTERNATYWNE FORMY ZATRUDNIENIA?	49
TABELA 33. JAK OCENIA PAN/I SVOJE RELACJE Z PRZEŁOŻONYMI?	50
TABELA 34. JAK OCENIA PAN/I SVOJE RELACJE Z KOLEGAMI Z PRACY?	50
TABELA 35. JAKIE CZYNNIKI STANOWIĄ PRZESZKODĘ W WYKONYWANIU PANA/I PRACY?	50
TABELA 36. JAKI WEDŁUG PANA/I WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI? - ŁATWOŚĆ NAWIĄZYWANIA KONTAKTÓW.	51
TABELA 37. CZY CZYNNIK - ŁATWOŚĆ NAWIĄZYWANIA KONTAKTÓW - WPŁYWA POZYTYWNE CZY NEGATYWNE NA PRACĘ?	51
TABELA 38. JAKI WEDŁUG PANA/I WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI? - OTWARTOŚĆ.	52
TABELA 39. CZY CZYNNIK – OTWARTOŚĆ - WPŁYWA POZYTYWNE CZY NEGATYWNE NA PRACĘ?	52
TABELA 40. JAKI WEDŁUG PANA/I WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI? - UMIEJĘTNOŚĆ PRACY W GRUPIE	52
TABELA 41. CZY CZYNNIK - UMIEJĘTNOŚĆ PRACY W GRUPIE - WPŁYWA POZYTYWNE CZY NEGATYWNE NA PRACĘ?	52
TABELA 42. JAKI WEDŁUG PANA/I WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI? - WŁASNE ZDANIE	53
TABELA 43. CZY CZYNNIK - WŁASNE ZDANIE - WPŁYWA POZYTYWNE CZY NEGATYWNE NA PRACĘ?	53
TABELA 44. JAKI WEDŁUG PANA/I WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI? - POSIADANIE MAŁYCH DZIECI.	53
TABELA 45. CZY CZYNNIK - POSIADANIE MAŁYCH DZIECI - WPŁYWA POZYTYWNE CZY NEGATYWNE NA PRACĘ?	54
TABELA 46. JAKI WEDŁUG PANA/I WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI? - BYCIE JEDYNĄ OSOBĄ PRACUJĄCĄ W RODZINIE	54
TABELA 47. CZY CZYNNIK - BYCIE JEDYNĄ OSOBĄ PRACUJĄCĄ W RODZINIE - WPŁYWA POZYTYWNE CZY NEGATYWNE NA PRACĘ?	54
TABELA 48. JAKI WEDŁUG PANA/I WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI? - ZAMIESZKANIE NA TERENIE WIEJSKIM.	55
TABELA 49. CZY CZYNNIK - ZAMIESZKANIE NA TERENIE WIEJSKIM - WPŁYWA POZYTYWNE CZY NEGATYWNE NA PRACĘ?	55
TABELA 50. JAKI WEDŁUG PANA/I WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI? - INNA NARODOWOŚĆ NIŻ POZOSTALI PRACOWNICY.	55
TABELA 51. CZY CZYNNIK - INNA NARODOWOŚĆ NIŻ POZOSTALI PRACOWNICY - WPŁYWA POZYTYWNE CZY NEGATYWNE NA PRACĘ?	56
TABELA 52. JAKI WEDŁUG PANA/I WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI - INNE WYZNANIE NIŻ POZOSTALI PRACOWNICY.	56
TABELA 53. CZY CZYNNIK - INNE WYZNANIE NIŻ POZOSTALI PRACOWNICY - WPŁYWA POZYTYWNE CZY NEGATYWNE NA PRACĘ?	56
TABELA 54. JAKI WEDŁUG PANA/I WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI? - PŁEĆ.	57
TABELA 55. CZY CZYNNIK - PŁEĆ - WPŁYWA POZYTYWNE CZY NEGATYWNE NA PRACĘ?	57
TABELA 56. CZY PRACOWNIK W PANA/I FIRMIE MA MOŻLIWOŚCI AWANSU?	57
TABELA 57. MOŻLIWOŚĆ AWANSU PRACOWNIKA A WIELKOŚĆ BADANEGO PRZEDSIĘBIORSTWA	58
TABELA 58. CZY PANA/I FIRMA OFERUJE PRACOWNIKOM PAKIET ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH?	58
TABELA 59. JAKIE ŚWIADCZENIA SOCJALNE OFERUJE PANA/I FIRMA?	58
TABELA 60. CZY W PANA FIRMIE ISTNIEJĄ ZWIĄZKI ZAWODOWE?	59
TABELA 61. WYSTĘPOWANIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH A WIELKOŚĆ BADANEGO PRZEDSIĘBIORSTWA	59
TABELA 62. CZY NALEŻY PAN/I DO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO?	59
TABELA 63. JEŻELI NALEŻY PAN/I DO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO, TO JAK PAN/I OCENIA JEGO DZIAŁALNOŚĆ?	60
TABELA 64. JEŻELI NIE NALEŻY PAN/I DO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO, TO DLACZEGO?	60
TABELA 65. JAK BARDZO SIĘ PAN/I ZGADZA LUB NIE ZGADZA Z NASTĘPUJĄCYM STWIERDZENIEM - KIEDY W FIRMIE ISTNIEJĄ ZWIĄZKI ZAWODOWE ŁATWIEJ BRONIĆ INTERESÓW PRACOWNIKÓW?	60
TABELA 66. JAK BARDZO SIĘ PAN/I ZGADZA LUB NIE ZGADZA Z NASTĘPUJĄCYM STWIERDZENIEM - LEPIEJ ŻEBY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH NIE BYŁO?	61
TABELA 67. JAK BARDZO SIĘ PAN/I ZGADZA LUB NIE ZGADZA Z NASTĘPUJĄCYM STWIERDZENIEM - W POLSCE ZWIĄZKI ZAWODOWE MAJĄ ZBYT DUŻE ZNACZENIE?	61
TABELA 68. JAK BARDZO SIĘ PAN/I ZGADZA LUB NIE ZGADZA Z NASTĘPUJĄCYM STWIERDZENIEM - ZWIĄZKI ZAWODOWE SĄ POZOSTAŁOŚCIĄ PO MINIONYM SYSTEMIE?	61
TABELA 69. JAK BARDZO SIĘ PAN/I ZGADZA LUB NIE ZGADZA Z NASTĘPUJĄCYM STWIERDZENIEM - ZWIĄZKI ZAWODOWE STANOWIĄ WAŻNY ELEMENT DEMOKRACJI?	62
TABELA 70. JAK OGÓLNI OCENIA PAN/I SYTUACJĘ FIRMY?	64
TABELA 71. JAK OGÓLNI OCENIA PAN/I SVOJĄ SYTUACJĘ W FIRMIE?	64
TABELA 72. CZY MA PAN/I PROBLEMY Z UTRZYMANIEM OBECNEJ PRACY?	64
TABELA 73. JAKIEGO RODZAJU PROBLEMY Z UTRZYMANIEM OBECNEJ PRACY POSIADA PAN/I?	65
TABELA 74. JAK ZMIENIŁA SIĘ LICZBA ZATRUDNIONYCH OSÓB W PANA/I FIRMIE W CIĄGU OSTATNICH 2 LAT?	65
TABELA 75. JAKA JEST ŚREDNIA WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ BRUTTO W PANA/I FIRMIE OGÓLEM?	67
TABELA 76. JAKA JEST PANA/I ŚREDNIA WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ NETTO?	67
TABELA 77. JAKA JEST PANA/I ŚREDNIA WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ BRUTTO?	68



TABELA 78. WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ BRUTTO RESPONDENTA A WIELKOŚĆ FIRMY, W KTÓREJ PRACUJE	68
TABELA 79. JAKIE WYNAGRODZENIE NETTO UZNAŁBY/ABY PAN/I ZA SATYSFAKCUJĄCE?	69
TABELA 80. PROSZĘ OKREŚLIĆ W JAKIM STOPNIU JEST PAN/I ZADOWOLONY/A Z OTRZYMYWANEGO WYNAGRODZENIA?	69
TABELA 81. CZY PLANUJE PAN/I UBIEGAĆ SIĘ O PODWYŻSZENIE PENSJI?	70
TABELA 82. STOPIEŃ ZADOWOLENIA Z OTRZYMYWANEGO WYNAGRODZENIA A PLANY UBIEGANIA SIĘ O PODWYŻSZENIE PENSJI.	70
TABELA 83. CZY W FIRMIE JEST STOSOWANY POZAPŁACOWY SYSTEM MOTYWACYJNY PRACOWNIKÓW? JEŚLI TAK, TO JAKI?	70
TABELA 84. CZY PODNOSZENIE KWALIFIKACJI MA WPŁYW NA WYSOKOŚĆ PENSJI W PANA/I FIRMIE?	71
TABELA 85. PROSZĘ POWIEDZIEĆ W JAKI SPOSÓB PANA/I ZDANIEM MOŻNA ZASPOKOIĆ POTRZEBY PŁACOWE PRACOWNIKÓW?	71
TABELA 86. CZY W PANA/I FIRMIE ISTNIEJĄ DUŻE ROZBIEŻNOŚCI MIĘDZY WYSOKOŚCIĄ ZAROBKÓW PRACOWNIKÓW NIŻSZEGO I WYŻSZEGO SZCZEBŁA?	72
TABELA 87. ISTNIENIE ROZBIEŻNOŚCI MIĘDZY WYSOKOŚCIĄ ZAROBKÓW PRACOWNIKÓW NIŻSZEGO I WYŻSZEGO SZCZEBŁA A WIELKOŚĆ BADANEGO PRZEDSIĘBIORSTWA.	72
TABELA 88. JAK DUŻE ROZBIEŻNOŚCI MIĘDZY PRACOWNIKAMI NIŻSZEGO I WYŻSZEGO SZCZEBŁA WYSTĘPUJĄ W PANA/I FIRMIE?	72

WPROWADZENIE

W województwie zachodniopomorskim zauważalny jest coraz większy spadek znaczenia gospodarki morskiej (tradycyjnej gałęzi gospodarowania Zachodniego Pomorza), na co wpływ miał m.in. wzrost konkurencyjności firm azjatyckich oraz malejąca rola przedsiębiorstw dużych na rzecz sektora przedsiębiorstw małych i średnich.

Sektor MSP odgrywa niezwykle istotną rolę w koncentracji wartości majątku trwałego oraz lokowaniu inwestycji (wytwarzają blisko 80% wartości produkcji sprzedanej w regionie). Zauważa się przewagę możliwości techniczno-ekonomicznych, innowacyjność oraz zdolności przystosowawcze do zmiennego rynku przedsiębiorstw sektora MSP. Działalność małych i średnich firm powinna być nakierowana na konsolidację tychże podmiotów oraz ogólny wzrost udziału przedsiębiorstw sektora MSP w stosunku do faktycznego, ogromnego udziału przedsiębiorstw sektora mikro-.

Najistotniejszym problemem sektora MSP jest niskie wykształcenie pracowników (a co za tym idzie mniejsze zarobki) oraz brak świadomości kadr zarządzających ogromnego znaczenia rozszerzania działalności poza rynki lokalne, co powodowałoby większą konkurencyjność sektora MSP. Ważnym elementem działalności sektora MSP w województwie zachodniopomorskim jest także silna koncentracja przedsiębiorstw tego sektora w Szczecinie i Koszalinie (36% firm sektora MSP), co znacznie utrudnia dotarcie z usługami wsparcia przedsiębiorczości do podmiotów zlokalizowanych w mniejszych miejscowościach, a to właśnie tam najbardziej zauważalny jest brak wyspecjalizowanych usług wsparcia.

Istnieje zatem potrzeba przeprowadzenia badań diagnozujących stan sektora MSP i sytuację pracowników tegoż sektora, który odgrywa coraz większą rolę na rynku Zachodniego Pomorza.

Od września do października 2010 r. firma **General Projekt Sp. z o.o.** z siedzibą w Olsztynie na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie realizowała badania pt. „Sytuacja społeczno-zawodowa pracowników ze szczególnym uwzględnieniem pracowników MSP” w ramach działań pod nazwą Projekt „Zachodniopomorskie Obserwatorium Gospodarki” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i budżetu państwa w ramach poddziałania 8.1.4 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013.

Celem badania było zdiagnozowanie sytuacji społeczno – zawodowej osób pracujących w podmiotach gospodarczych na obszarze województwa zachodniopomorskiego a w rezultacie dostosowanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych osób pracujących w przedsiębiorstwach województwa zachodniopomorskiego.

Raport podzielony jest na trzy części. W części I przeprowadzono **analizę danych wtórnych (desk research)** obejmującą najważniejsze informacje o sytuacji gospodarczej województwa zachodniopomorskiego. W szczególności analiza dotyczyła stanu ludności, liczby podmiotów sektora MSP oraz ich zmian na przestrzeni lat, stanu zatrudnienia, aktywności ekonomicznej ludności oraz poziomu wynagrodzeń. Dane zawierały także odniesienia do sytuacji w Polsce.

W części II dokonano **analizy porównawczej badań tematycznych** dotyczących sytuacji pracowników, pracodawców i przedsiębiorstw w województwie zachodniopomorskim ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji sektora MSP oraz dotyczących ogólnej sytuacji gospodarczej województwa. W ramach tej analizy skoncentrowano się na porównaniu wyników trzech następujących badań:

- I. „Profil pożądanego pracownika – badanie pracodawców” (2006 rok)
- II. „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych” (2007-2008 rok)
- III. „Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego” (2008 rok)



W części III dokonano **opisu wyników badań właściwych** przeprowadzonych na przełomie września/października 2010 roku wśród pracowników sektora MSP województwa zachodniopomorskiego. W tej części przedstawiono charakterystykę badanej zbiorowości pod względem cech socjo-demograficznych oraz prezentację wyników badań własnych a także wnioski i podsumowanie dotyczące ogólnej sytuacji i opinii pracowników MSP województwa zachodniopomorskiego. W części III znajduje się także opis zagadnień metodologicznych i doboru próby.

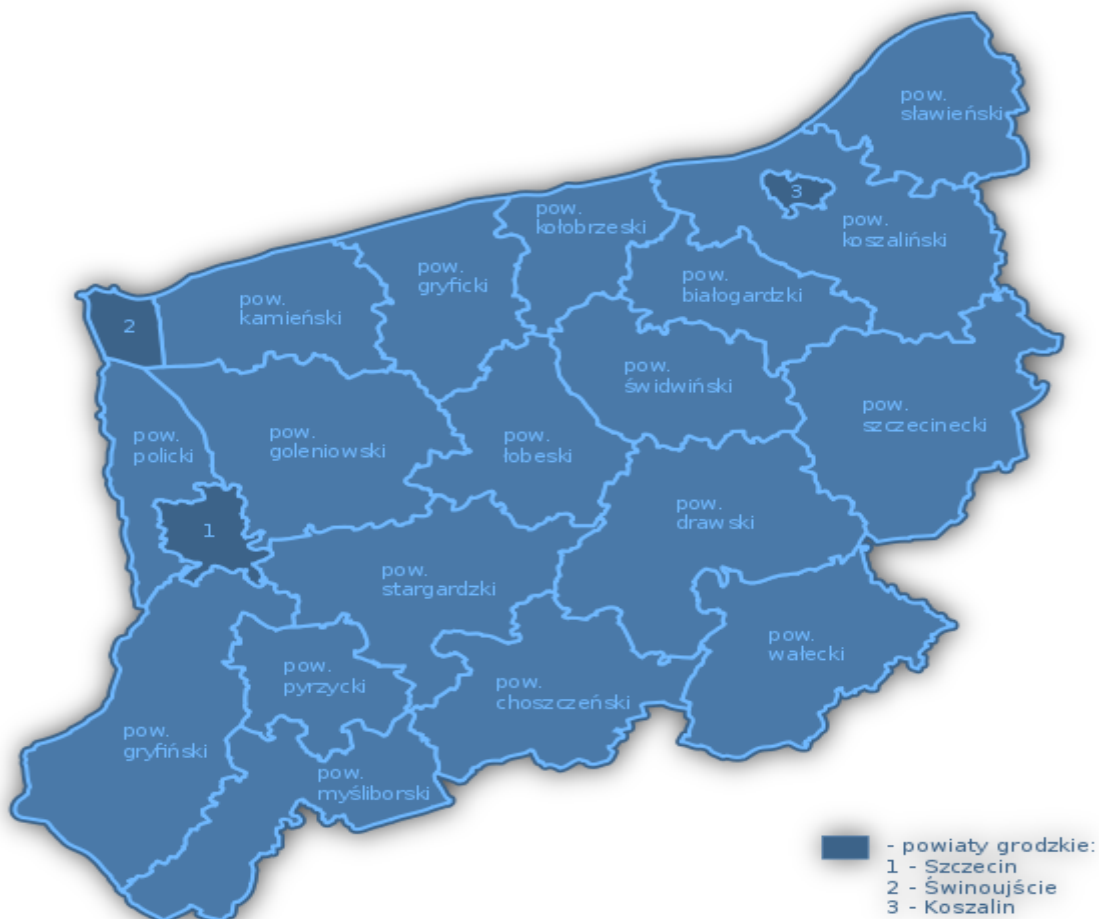
ANALIZA DANYCH WTÓRNYCH

1. GOSPODARKA WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO

Województwo zachodniopomorskie położone jest w północno-zachodniej części Polski, nad Morzem Bałtyckim. Według danych GUS z 2009 roku powierzchnia województwa wynosiła 2 289 248 ha¹. Województwo zachodniopomorskie graniczy na zachodzie z Niemcami, natomiast od północy z Morzem Bałtyckim, a także z trzema innymi województwami – na południu z woj. lubuskim i woj. wielkopolskim, a na wschodzie z woj. pomorskim. Liczba ludności według danych GUS z 2009 roku wynosiła 1 693 198 osób².

W skład województwa zachodniopomorskiego wchodzi 21 powiatów, w tym 3 powiaty grodzkie (miasto Szczecin, miasto Koszalin, miasto Świnoujście) oraz 18 powiatów ziemskich a także 114 gmin (w tym: 11 miejskich, 51 miejsko-wiejskich oraz 52 wiejskich).

RYСУNEK 1. PODZIAŁ ADMINISTRACYJNY WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO NA POWIATY.



źródło: http://pl.wikipedia.org/w/index.php?title=Plik:Woj_zachodniopomorskie_adm.svg&filetimestamp=20100217124811

¹GUS – Bank Danych Regionalnych

²GUS – Bank Danych Regionalnych

Gospodarka województwa zachodniopomorskiego charakteryzuje się dużym stopniem różnorodności wynikającym z różnic przestrzennych i funkcjonalnych między poszczególnymi powiatami. Największy potencjał gospodarczy posiadają: aglomeracja szczecińska (Szczecin, Police, Gryfino, Stargard Szczeciński, Świnoujście) oraz Koszalin i Kołobrzeg (koszaliński obszar węzłowy), w których z racji położenia dominuje gospodarka morską. Równie prężnie rozwijają się usługi turystyczno-wypoczynkowe w gminach nadmorskich województwa zachodniopomorskiego. Natomiast w części środkowej oraz wschodniej województwa dominuje rolnictwo oraz przemysł rolno-spożywczy jako główny rodzaj działalności³.

RYSUNEK 2. MIASTO SZCZECIN. MIASTO POWIATOWE ORAZ STOLICA WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO. WIDOK Z LOTU PTAKA.



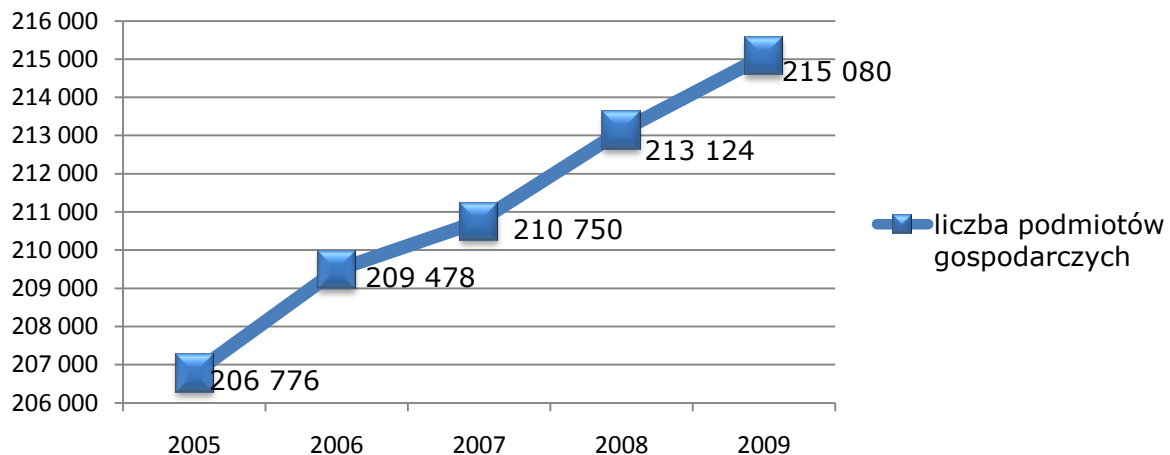
źródło: http://www.w114115.org.pl/j/index.php?option=com_content&view=article&id=230%3x-zlot-mb8-club-poland&catid=13%3Aimprezy&Itemid=42&limitstart=3

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego z 2009 roku, liczba podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim wynosiła 215 080 tys⁴, co stanowiło 5,7% wszystkich podmiotów gospodarczych prowadzących działalność na terenie Polski. Na przestrzeni lat 2005-2009 obserwuje się wzrost liczby podmiotów gospodarczych o 8 304 podmioty, co może łączyć się z występującą coraz powszechniej inicjatywą pro-przedsiębiorczości na obszarze kraju a także województwa. Wzrost liczby podmiotów gospodarczych w latach 2005-2009 jest tendencją stałą w skali całego kraju. Mieszkańcy coraz chętniej i częściej rejestrują własną działalność gospodarczą, co tłumaczy wysoki odsetek przedsiębiorstw typu „mikro” w ogólnej liczbie wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie oraz na terenie całego kraju (96% wszystkich przedsiębiorstw w województwie zachodniopomorskim i 94,8% wszystkich przedsiębiorstw w Polsce).

³ Badanie i diagnoza rozwoju regionu województwa zachodniopomorskiego – segmentacja gospodarcza, zagadnienia wybrane. Szczecin 2009

⁴ GUS – Bank Danych Regionalnych

RYСУNEK 3. ZMIANY LICZEBNOŚCI PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH NA PRZESTRZENI LAT 2005-2009 W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM.



źródło: opracowanie własne

Liczba małych i średnich przedsiębiorstw w województwie zachodniopomorskim według stanu na dzień 6.05.2010 r. wynosiła 8 175, co stanowiło 4,3% wszystkich działających na terenie Polski przedsiębiorstw sektora MSP (liczba MSP w Polsce – 189 435). Jednocześnie blisko 30% wszystkich MSP województwa zachodniopomorskiego jest zlokalizowanych w Szczecinie, co czyni miasto bardzo ważnym ośrodkiem gospodarczym regionu.

TABELA 1. LICZBA MSP W POSZCZEGÓLNYCH POWIATACH WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO.

	Liczba MSP	Udział [%]
Powiat m. Szczecin	2 373	29
Powiat m. Koszalin	576	7
Powiat stargardzki	481	5,9
Powiat kołobrzeski	418	5,1
Powiat goleniowski	401	4,9
Powiat policki	358	4,4
Powiat gryfiński	357	4,4
Powiat myśliborski	341	4,2
Powiat szczecinecki	312	3,8
Powiat gryficki	284	3,5
Powiat kamieński	252	3,1
Powiat koszaliński	252	3,1
Powiat sławieński	235	2,9
Powiat wałecki	222	2,7
Powiat choszczeński	214	2,6
Powiat drawski	211	2,6
Powiat m. Świnoujście	200	2,4
Powiat świdwiński	198	2,4
Powiat białogardzki	177	2,2

Powiat pyrzycki	168	2,1
Powiat łobeski	145	1,8
Ogółem	8 175	100

źródło: opracowanie własne

Najwięcej małych i średnich przedsiębiorstw funkcjonuje w województwie mazowieckim (16,2% wszystkich działających na terenie Polski podmiotów gospodarczych), w województwie śląskim (13,3% wszystkich działających na terenie Polski podmiotów gospodarczych) oraz w wielkopolskim (10,6% wszystkich działających na terenie Polski podmiotów gospodarczych).

Województwo zachodniopomorskie plasuje się na 9 miejscu listy województw pod względem liczby działających na ich terenie małych i średnich przedsiębiorstw (8 175 - 4,3% wszystkich działających na terenie Polski podmiotów).

Według danych GUS z 2009 roku województwo zachodniopomorskie odznacza się jednak dużą liczbą przedsiębiorstw przypadających na 10 tys. mieszkańców (pierwsze miejsce pod względem liczby podmiotów gospodarczych, przypadających na 10 tys. ludności – 1 270 podmiotów).

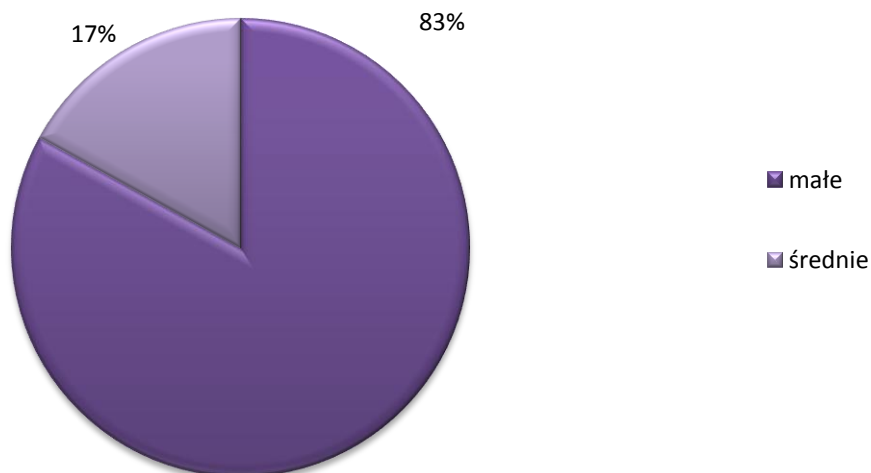
TABELA 2. LICZBA MSP W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM NA TLE POSZCZEGÓLNYCH WOJEWÓDZTW POLSKI W 2009 ROKU.

	MSP	Udział [%]
Mazowieckie	30 640	16,2
Śląskie	25 151	13,3
Wielkopolskie	20 071	10,6
Małopolskie	16 574	8,7
Dolnośląskie	13 047	6,9
Łódzkie	13 012	6,9
Pomorskie	12 074	6,4
Kujawsko-pomorskie	9 549	5
Zachodniopomorskie	8 175	4,3
Podkarpackie	7 881	4,2
Lubelskie	7 673	4,1
Warmińsko-mazurskie	6 562	3,5
Świętokrzyskie	5 314	2,8
Lubuskie	5 172	2,7
Opolskie	4 311	2,3
Podlaskie	4 229	2,2
Polska (Ogółem)	189 435	100

źródło: opracowanie własne

W ogólnej liczbie MSP w województwie zachodniopomorskim aż 83% stanowią przedsiębiorstwa typu „małe”, zatrudniające do 49 pracowników, natomiast przedsiębiorstwa typu „średnie” zatrudniające od 50 do 249 pracowników stanowią zaledwie 17% wszystkich działających na terenie województwa MSP. (Porównawczo, w Polsce liczba przedsiębiorstw typu „małe” stanowi 84,3%, natomiast liczba przedsiębiorstw typu „średnie” stanowi 15,7% wszystkich działających na terenie Polski MSP). Biorąc pod uwagę liczbę wszystkich podmiotów gospodarczych Pomorza Zachodniego, firmy „małe” stanowią zaledwie 3,2% podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON, zaś firmy „średnie” tylko 0,6%.

RYСУNEK 4. UDZIAŁ POSZCZEGÓLNYCH PRZEDSIĘBIORSTW WEDŁUG KLAS WIELKOŚCI W OGÓLNEJ LICZBIE MSP NA TERENIE WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO.

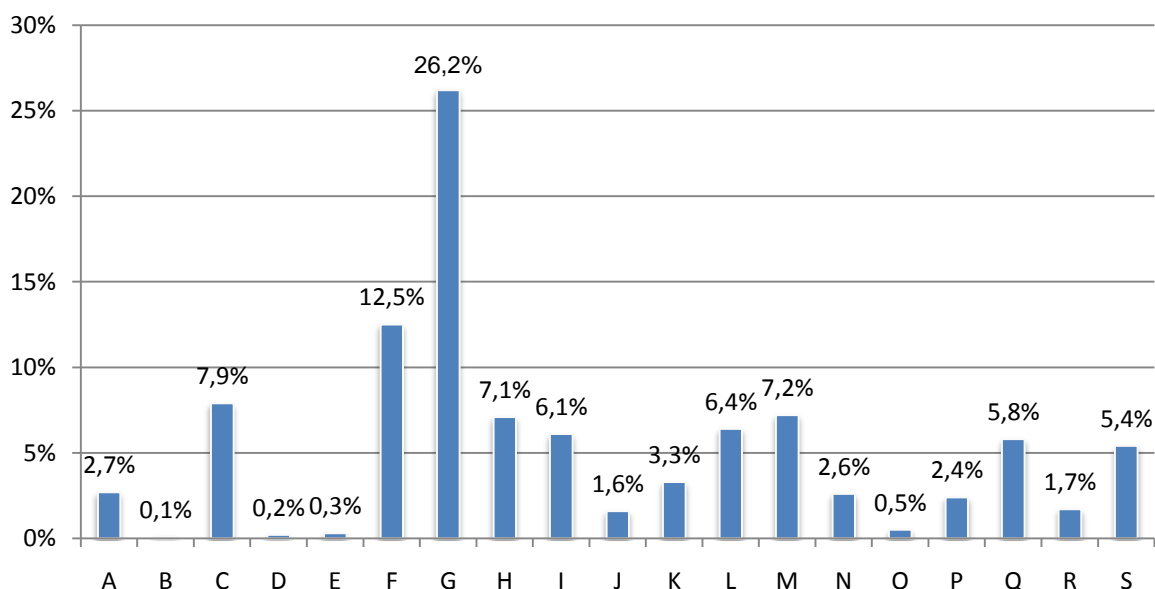


źródło: opracowanie własne

Najwięcej podmiotów gospodarki narodowej w województwie zachodniopomorskim funkcjonuje w ramach sekcji G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 56 334 (26,2%), sekcji F – budownictwo - 26 891 (12,5%) oraz w sekcji C – przetwórstwo przemysłowe - 17 039 (7,9%).

Najmniej przedsiębiorstw prowadziło działalność w obrębie sekcji B – górnictwo i wydobywanie – 110 (0,1%) oraz w sekcji D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych – 393 (0,2%).

RYСУNEK 5. ODSETEK PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH W POSZCZEGÓLNYCH SEKCJACH PKD W WOJEWÓDZTWE ZACHODNIOPOMORSKIM W 2009 ROKU.



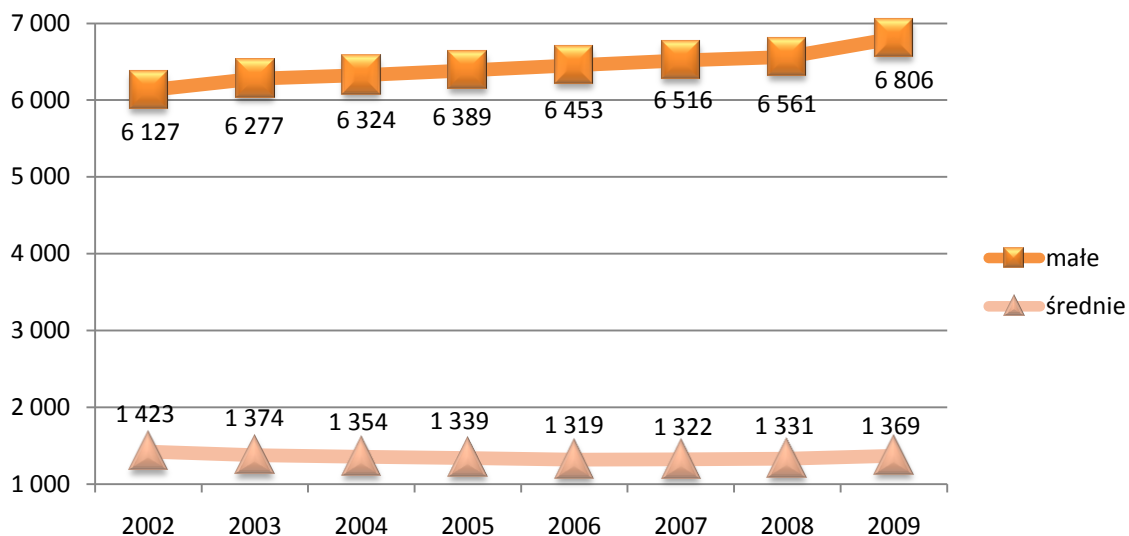
źródło: opracowanie własne

Rynek pracy w województwie zachodniopomorskim charakteryzuje się dużym stopniem niepewności. Warunki zatrudnienia często są mało stabilne, ograniczają się niekiedy do pracy sezonowej. Funkcjonowanie gospodarki rynkowej opiera się przede wszystkim na działalności małych i średnich przedsiębiorstw. Wspomniane przedsiębiorstwa ze względu na określającą je podatność na wszelkie zmiany rynkowe oraz elastyczność w reagowaniu na wyzwania europejskiej gospodarki rynkowej, są cenioną kategorią podmiotów gospodarczych.

Aktualnie obserwuje się tendencję wzrostową liczby małych i średnich przedsiębiorstw w województwie zachodniopomorskim, co może być wynikiem efektywności mechanizmów stosowanych przez różnego rodzaju instytucje, których celem jest promowanie przedsiębiorczości. Rozwój przedsiębiorczości na tych terenach zapewne jest także wynikiem hossy gospodarczej z 2008 roku, która była ogólnopolską koniunkturą gospodarczą sprzyjającą powstawaniu nowych firm. Wzrostowe tendencje sektora MSP łączyły się także z wejściem Polski do Unii Europejskiej, która stawia na rozwój przedsiębiorczości.

Analiza danych dotyczących zmian liczebności małych i średnich przedsiębiorstw wskazuje na tendencję wzrostową tego typu podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Liczba przedsiębiorstw typu „małe” zatrudniające do 49 pracowników choć nie zmieniła się znacząco na przestrzeni lat, to jednak zauważalny jest nieduży wzrost liczby przedsiębiorstw tego typu o 679 firm. Jednocześnie zauważa się spadek liczby przedsiębiorstw średnich zatrudniających do 249 pracowników, który następował od roku 2002 do 2006. W 2007 roku liczba przedsiębiorstw typu „średnie” zaczęła rosnąć, by w roku 2009 osiągnąć liczbę 1369 przedsiębiorstw, co mimo to daje 54 przedsiębiorstwa mniej w stosunku do 2002 roku.

RYСУNEK 6. ZMIANY LICZEBNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW TYPU "MAŁE" ORAZ "ŚREDNIE" NA PRZESTRZENI LAT 2002-2009 W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM.



źródło: opracowanie własne

Do podstawowych problemów Województwa Zachodniopomorskiego należy przede wszystkim zła sytuacja na rynku pracy, a mianowicie silne zróżnicowanie lokalnych rynków pracy oraz wysoka stopa bezrobocia, zauważalna szczególnie w powiatach o znacznym udziale ludności wiejskiej, zwłaszcza byłych pracowników PGR. Niepokojąca sytuacja na rynku pracy może być wynikiem peryferyjnego położenia Pomorza Zachodniego względem stolicy kraju, co skutkuje marginalizacją wspomnianych obszarów oraz względnym omijaniem województwa przez inwestorów, którzy lokują środki finansowe na innych obszarach kraju. Negatywną cechą województwa zachodniopomorskiego jest także upadek tradycyjnych dziedzin gospodarowania (gospodarki morskiej, rybołówstwa,

przetwórstwa ryb oraz żeglugi morskiej - na co wpływ miał wzrost konkurencyjności firm azjatyckich) oraz duże braki w infrastrukturze technicznej.

Charakterystyka poszczególnych powiatów województwa zachodniopomorskiego pod względem dominującej gałęzi przemysłu oraz liczby podmiotów gospodarczych:

1. **Powiat białogardzki** – siedzibą jest miasto Białogard. Powiat położony jest w całości w dorzeczu rzeki, na Równinie Białogardzkiej będącej częścią składową Niziny Szczecińskiej. W powiecie poza turystyką, występuje przemysł drzewny, rolno-spożywczy, a także rolnictwo. Podmioty gospodarcze w powiecie mają zdecydowanie prywatny charakter (93%). Zaledwie 7% istniejących podmiotów gospodarczych w powiecie ma charakter publiczny⁵. W 2009 roku w powiecie istniało **4 853** podmiotów gospodarczych⁶, co stanowi 2,3% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Analizując dane GUS z lat 2002-2009 można wnioskować, iż liczba firm w powiecie powoli, ale systematycznie wzrasta (2002r – 4 131, 2009r – 4 853). Zauważalny jest także fakt, iż w roku 2009 w powiecie nastąpiło zmniejszenie liczby przedsiębiorstw w stosunku do roku 2008 o 60 (2008r – 4 913, 2009r – 4 853), co może być negatywnym skutkiem kryzysu gospodarczego, który powodował nierentowność niektórych firm. Liczba MSP w powiecie w 2009 roku wynosiła **177**. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych o 13, natomiast liczba firm średnich utrzymuje się na względnie stałym poziomie.

2. **Powiat choszczeński** - siedzibą jest miasto Choszczno. Powiat Położony jest w poniżej wymienionych regionach fizycznogeograficznych: Pojezierze Choszczeńskie, Pojezierze Myśliborskie i Pojezierze Ińskie oraz Równina Drawska. W ostatnich latach w powiecie choszczeńskim obserwuje się rozwój gospodarstw agroturystycznych. Mimo to na obszarze choszczeńskim panuje stagnacja gospodarcza, która jest skutkiem daleko posuniętej restrukturyzacji gospodarki rolnej oraz niedoboru czynników rozwoju i wzrostu. Według strategii rozwoju powiatu choszczeńskiego na lata 2007-2015 ilość podmiotów gospodarczych przypadających na 10 tyś. mieszkańców plasuje powiat choszczeński na jednym z ostatnich miejsc w województwie. Podmioty gospodarcze w powiecie mają zdecydowanie prywatny charakter (95%). Zaledwie 5% istniejących podmiotów gospodarczych w powiecie ma charakter publiczny⁷. W 2009 roku w powiecie istniało **3 986** podmiotów gospodarczych⁸, co stanowi 1,9% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Analizując dane GUS z lat 2002-2009 można wnioskować, iż liczba firm w powiecie powoli wzrasta (2002r – 3 425, 2009r – 3 986). W latach 2002-2004 zauważalny jest fakt malejącej dynamiki powstawania przedsiębiorstw w powiecie. Może to być skutkiem masowego otwierania w tym okresie dużych przedsiębiorstw, które wypierały mikro firmy z rynku. Sytuacja ta dotyczyła zwłaszcza handlu, gdzie popularny stawał się handel wielkopowierzchniowy, czyli super- i hipermarkety. Dopiero rok 2005 jest przełomowym pod względem zwiększania się liczby podmiotów gospodarczych na terenie powiatu choszczeńskiego. Od tamtej pory obserwuje się systematyczny wzrost liczby firm. Liczba MSP w powiecie w 2009 roku wynosiła **214**. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych o 9, zaś liczba firm średnich wzrosła zaledwie o 2.

3. **Powiat drawski** – siedzibą jest miasto Drawsko Pomorskie. Gospodarka Powiatu Drawskiego charakteryzowana jest przez takie branże jak: rolnictwo czy przetwórstwo rolno-spożywcze. W przemyśle najważniejszą rolę odgrywają branże: drzewna, odzieżowa i budowlana. Zauważalnie rozwija się rzemiosło oraz drobna wytwórczość. Według danych Regionalnego Biura Gospodarki Przestrzennej Województwa Zachodniopomorskiego Powiat Drawski charakteryzuje się relatywnie niskim stopniem uprzemysłowienia. Opracowana w 2000 r. strategia rozwoju powiatu drawskiego wymienia miasta: Drawsko Pomorskie, Złocieniec, Czaplonek i Kalisz Pomorski jako główne ośrodki

⁵ GUS – Bank Danych Regionalnych

⁶ GUS – Bank Danych Regionalnych

⁷ GUS – Bank Danych Regionalnych

⁸ GUS – Bank Danych Regionalnych



gospodarcze powiatu. W miastach tych występują bowiem zakłady przetwórstwa mięsnego, budownictwa, przemysłu wydobywczego i ceramicznego, przemysłu elektrotechnicznego oraz odzieżowego. Duże szanse dla regionu stwarzają warunki do rozwoju turystyki, a także zlokalizowane na terenie powiatu zasoby surowców takich jak drewno, ropy ceramiczne i torfy, które umożliwiają rozwój przemysłu surowcowego i przetwórczego.

W powiecie drawskim w 2009 roku istniały **5 798** podmioty gospodarcze⁹, z czego aż 95,3% stanowią firmy sektora prywatnego. Analizując dane GUS z lat 2002-2009 można wnioskować, iż liczba firm w powiecie powoli, jednak systematycznie wzrasta (2002r – 5 365, 2009r – 5 798). Zauważalny jest także fakt, iż w roku 2009 w powiecie nastąpiło zmniejszenie liczby przedsiębiorstw w stosunku do roku 2008 o 147 (2008r – 5 945, 2009r – 5 798), co może być negatywnym skutkiem kryzysu gospodarczego, który powodował nierentowność niektórych firm. Liczba MSP w powiecie w 2009 roku wynosiła **211**. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych o 12 natomiast liczba firm średnich utrzymuje się na względnie stałym poziomie.

4. **Powiat goleniowski** - siedzibą jest miasto Goleniów. Położony jest na Równinie Goleniowskiej, Równinie Nowogardzkiej oraz w zachodniej części w Dolinie Dolnej Odry. W powiecie dominuje przemysł spożywczy i drzewny. Zgodnie z danymi przedstawionymi w strategii rozwoju powiatu goleniowskiego na lata 2008-2013 w powiecie dominującą rolę odgrywają firmy handlowe. Kolejnymi co do wielkości branżami są obsługa nieruchomości, budownictwo oraz przetwórstwo przemysłowe. W powiecie goleniowskim w 2009 roku istniało **8 497** podmiotów gospodarczych¹⁰, co stanowi 4% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Analizując dane GUS z lat 2002-2009 można wnioskować, iż liczba firm w powiecie systematycznie oraz dynamicznie wzrastała (2002r – 7 130, 2009r – 8 497). Wzrastająca dynamika powstawania przedsiębiorstw w powiecie goleniowskim nie była naruszana przez kryzys gospodarczy oraz żadne inne zakłócenia rozwoju gospodarczego. Liczba MSP w powiecie w 2009 roku wynosiła **401**. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych o 52, zaś liczba firm średnich wzrosła o 6.

5. **Powiat gryficki** - siedzibą jest miasto Gryfice. Powiat gryficki leży na Pobrzeżu Szczecińskim, obejmując w większości Równinę Gryficką, środkową część Wybrzeża Trzebiatowskiego, a także małe fragmenty równin: Nowogardzkiej i Goleniowskiej (południowo-zachodnia część gminy Płoty). Na terenie powiatu występuje przemysł spożywczy i drzewny. Ważnym elementem gospodarki regionu jest również turystyka z uwagi na występujący pas wybrzeża bałtyckiego wyłożony piaszczystymi plażami (dane z planu rozwoju lokalnego powiatu gryfickiego). W powiecie gryfickim w 2009 roku istniało **7 658** podmiotów gospodarczych¹¹, co stanowi 3,6% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Z tego aż 95,6% stanowią firmy sektora prywatnego co jest tendencją stałą we wszystkich powiatach województwa zachodniopomorskiego oraz w skali całego kraju. Analizując dane GUS z lat 2002-2009 można wnioskować, iż liczba firm w powiecie powoli wzrastała (2002r – 6 860, 2009r – 7 658). W roku 2004 zauważalny jest fakt malejącej dynamiki powstawania przedsiębiorstw w powiecie. Może to być skutkiem masowego otwierania w tym okresie dużych przedsiębiorstw, które wypierały mikro firmy z rynku. Sytuacja ta dotyczyła zwłaszcza handlu, gdzie popularny stawał się handel wielkopowierzchniowy, czyli super- i hipermarkety. Dopiero rok 2005 jest przełomowym pod względem zwiększania się liczby podmiotów gospodarczych na terenie powiatu gryfickiego. Od tamtej pory obserwuje się systematyczny wzrost liczby firm. Liczba MSP w powiecie w 2009 roku wynosiła **284**. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych o 46, zaś liczba firm średnich wzrosła zaledwie o 4.

⁹ GUS – Bank Danych Regionalnych

¹⁰ GUS – Bank Danych Regionalnych

¹¹ GUS – Bank Danych Regionalnych

6. **Powiat gryfiński** - siedzibą jest miasto Gryfino. Obejmuje obszar Równiny Wełtyńskiej, Puszczy Bukowej, Doliny Dolnej Odry i zachodnią część Pojezierza Myśliborskiego. Powiat graniczy z niemieckim landem Brandenburgia. W powiecie gryfińskim w 2009 roku istniało **8 231** podmiotów gospodarczych¹², co stanowi 3,8% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Analizując dane GUS z lat 2002-2009 można wnioskować, iż liczba firm w powiecie powoli wzrastała (2002r – 7 370, 2009r – 8 231). W roku 2004 zauważalny jest fakt malejącej dynamiki powstawania przedsiębiorstw w powiecie. Może to być skutkiem masowego otwierania w tym okresie dużych przedsiębiorstw, które wypierały mikro firmy z rynku. Sytuacja ta dotyczyła zwłaszcza handlu, gdzie popularny stawał się handel wielkopowierzchniowy, czyli super- i hipermarkety. Dopiero rok 2005 jest przełomowym pod względem zwiększania się liczby podmiotów gospodarczych na terenie powiatu gryfińskiego. Od tamtej pory obserwuje się systematyczny wzrost liczby firm. Liczba MSP w powiecie w 2009 roku wynosiła **357**. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych zaledwie o 4, zaś liczba firm średnich wzrosła tylko o 3.

7. **Powiat kamieński** – siedzibą jest miasto Kamień Pomorski. Powiat ma rozbudowaną bazę turystyczną. W powiecie kamieńskim w 2009 roku istniało **7 054** podmiotów gospodarczych¹³, co stanowi 3,3% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Analizując dane GUS z lat 2002-2009 można wnioskować, iż liczba firm w powiecie systematycznie oraz dynamicznie wzrastała (2002r – 6 083, 2009r – 7 054). Wzrastająca dynamika powstawania przedsiębiorstw w powiecie kamieńskim nie była naruszana przez kryzys gospodarczy oraz żadne inne zakłócenia rozwoju gospodarczego. Jednym z głównych problemów w powiecie jest wysokie bezrobocie w związku z tym w planie rozwoju lokalnego powiatu kamieńskiego na lata 2007-2013 zaakcentowano potrzebę wzmocnienia przedsiębiorczości. Liczba MSP w powiecie w 2009 roku wynosiła **252**. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych o 21, zaś liczba firm średnich zmalała o 2.

8. **Powiat kołobrzeski** - siedzibą jest miasto Kołobrzeg. Położony jest w następujących regionach fizycznogeograficznych: Wybrzeże Trzebiatowskie, Wybrzeże Słowińskie, Równina Białogardzka i Równina Gryficka. Powiat posiada dobrze rozbudowaną bazę turystyczną wraz z lecznictwem uzdrowiskowym. Najważniejszymi gałęziami gospodarki są, oprócz obsługi ruchu turystycznego, przemysł rolno-spożywczy wraz z przetwórstwem rybnym, rolnictwo oraz drobny przemysł mechaniczny. W powiecie kołobrzeskim w 2009 roku istniało **13 542** podmiotów gospodarczych¹⁴, co stanowi 6,3% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Analizując wcześniejsze dane opublikowane przez GUS można stwierdzić, iż liczba firm w powiecie zwiększała się do roku 2006, natomiast w 2007 liczba działających na terenie powiatu przedsiębiorstw zmniejszyła się o 51, by w 2008 znowu się powiększyć o 155, a w 2009 ponownie zmaleć o **133**. Świadczy to o niepewnej i zmiennej sytuacji na rynku powiatu kołobrzeskiego. Liczba MSP w powiecie w 2009 roku wynosiła 418. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych o 62, zaś liczba firm średnich wzrosła zaledwie o 7.

9. **Powiat koszaliński** - siedzibą jest miasto Koszalin. Powiat posiada dużą nadmorską bazę wypoczynkową (gm. Mielno). W południowej części powiatu dominującym przemysłem jest przemysł drzewny. Miasto Koszalin jest powiatem grodzkim i nie wchodzi w skład powiatu koszalińskiego. Strategia rozwoju powiatu koszalińskiego na lata 2005-2015 jako priorytet dla rozwoju gospodarczego wskazuje na stworzenie warunków do efektywnego wykorzystania istniejącego potencjału gospodarczego dla wielofunkcyjnego rozwoju oraz aktywizację i rozwój obszarów wiejskich. W powiecie najwięcej przedsiębiorstw działa obecnie w branży usługowej, w tym w usługach hotelarskich i restauracyjnych, handlu, usługach naprawczych, w przemyśle, budownictwie i obsłudze

¹² GUS – Bank Danych Regionalnych

¹³ GUS – Bank Danych Regionalnych

¹⁴ GUS – Bank Danych Regionalnych

nieruchomości. W powiecie koszalińskim w 2009 roku istniało **6 905** podmiotów gospodarczych¹⁵, co stanowi 3,2% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Analizując dane GUS z lat 2002-2009 można wnioskować, iż liczba firm w powiecie systematycznie oraz dynamicznie wzrastała (2002r – 5 716, 2009r – 6 905). Wzrastająca dynamika powstawania przedsiębiorstw w powiecie koszalińskim nie była naruszana przez kryzys gospodarczy oraz żadne inne zakłócenia rozwoju gospodarczego. Liczba MSP w powiecie w 2009 roku wynosiła **252**. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych o 58, zaś liczba firm średnich wzrosła zaledwie o 4.

10. **Powiat łobeski** - siedzibą jest miasto Łobez. Powiat położony jest na Wysoczyźnie Łobeskiej, oraz Pojezierzach: Ińskim i Drawskim. Południowy skraj powiatu zajmuje Iński Park Krajobrazowy. W powiecie łobeskim w 2009 roku istniało **3 223** podmiotów gospodarczych¹⁶, co stanowi zaledwie 1,5% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Analizując dane GUS z lat 2002-2009 można wnioskować, iż liczba firm w powiecie powoli wzrastała (2002r – 2 738, 2009r – 3 223). W roku 2004 zauważalny jest fakt malejącej dynamiki powstawania przedsiębiorstw w powiecie. Może to być skutkiem masowego otwierania w tym okresie dużych przedsiębiorstw, które wypierały mikro firmy z rynku. Sytuacja ta dotyczyła zwłaszcza handlu, gdzie popularny stawał się handel wielkopowierzchniowy, czyli super- i hipermarkety. W roku 2005 nastąpił przełom pod względem zwiększania się liczby podmiotów gospodarczych na terenie powiatu łobeskiego. Od tamtej pory obserwuje się systematyczny wzrost liczby firm. Sporządzona w 2004 roku strategia rozwoju powiatu łobeskiego wskazuje, że prawie wszystkie przedsiębiorstwa zarejestrowane w powiecie znajdują się w rękach prywatnych (99,3%). Spółki prawa handlowego pozostają przy tym w zdecydowanej mniejszości (2,6% ogółu przedsiębiorstw). Nieliczne są także spółki jawne i spółki cywilne. Zdecydowanie najliczniejszą grupę stanowią firmy prowadzone przez osoby fizyczne (96% wszystkich firm). Gospodarka powiatu łobeskiego opiera się głównie na małych i średnich przedsiębiorstwach, w dużej części powiązanych z rolnictwem. Liczba MSP w powiecie w 2009 roku wynosiła **145**. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych o 14, zaś liczba firm średnich zmalała aż o 12 przedsiębiorstw.

11. **Powiat myśliborski** - siedzibą jest miasto Myślibórz. Powiat położony jest na Pojezierzu Myśliborskim oraz na Równinie Gorzowskiej. Cieszy się dużym potencjałem turystycznym. Powiat posiada bogactwa naturalne w postaci gazu ziemnego, kruszywa budowlanego, drewna, a także ropy naftowej. Strategia zrównoważonego rozwoju powiatu myśliborskiego wskazuje, że w strukturze podmiotów gospodarczych powiatu dominują zakłady osób fizycznych, które stanowią około 79% wszystkich podmiotów gospodarczych. W powiecie myśliborskim w 2009 roku istniało **6 491** podmiotów gospodarczych¹⁷, co stanowi 3% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Analizując dane GUS z lat 2002-2009 można wnioskować, iż liczba firm w powiecie powoli wzrastała (2002r – 5 613, 2009r – 6 491). W roku 2004 zauważalny jest fakt malejącej dynamiki powstawania przedsiębiorstw w powiecie. Może to być skutkiem masowego otwierania w tym okresie dużych przedsiębiorstw, które wypierały mikro firmy z rynku. Sytuacja ta dotyczyła zwłaszcza handlu, gdzie popularny stawał się handel wielkopowierzchniowy, czyli super- i hipermarkety. W roku 2005 nastąpił przełom pod względem zwiększania się liczby podmiotów gospodarczych na terenie powiatu myśliborskiego. Od tamtej pory obserwuje się systematyczny wzrost liczby firm. Liczba MSP w powiecie w 2009 roku wynosiła **341**. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych o 18, zaś liczba firm średnich zmalała aż o 11 przedsiębiorstw.

12. **Powiat policki** - siedzibą jest miasto Police. Powiat położony jest na Równinie Wkrzańskiej i na Wzniesieniach Szczecińskich nad Doliną Dolnej Odry. W powiecie dominuje przemysł chemiczny

¹⁵ GUS – Bank Danych Regionalnych

¹⁶ GUS – Bank Danych Regionalnych

¹⁷ GUS – Bank Danych Regionalnych



(Zakłady Chemiczne Police S.A.). Głównym ośrodkiem gospodarczym w branży budowlanej i przemyśle jest miasto Police (strategia rozwoju powiatu polickiego do 2015 r). W powiecie polickim w 2009 roku istniało **8 699** podmiotów gospodarczych¹⁸, co stanowi 4% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Analizując dane GUS z lat 2002-2009 można wnioskować, iż liczba firm w powiecie systematycznie oraz dynamicznie wzrastała (2002r – 6 618, 2009r – 8 699). Wzrastająca dynamika powstawania przedsiębiorstw w powiecie polickim nie była naruszana przez kryzys gospodarczy oraz żadne inne zakłócenia rozwoju gospodarczego. Liczba MSP w powiecie w 2009 roku wynosiła **358**. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych aż o 79, zaś liczba firm średnich zmalała o 4 przedsiębiorstwa.

13. **Powiat pyrzycki** - siedzibą jest miasto Pyrzyce. Powiat położony jest na Równinie Pyrzycko-Stargardzkiej i Pojezierzu Myśliborskim. Powiat ma zdecydowanie rolniczy charakter (66-85% powierzchni gmin). W powiecie pyrzyckim w 2009 roku istniało **3 750** podmiotów gospodarczych¹⁹, co stanowi 1,7% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Analizując dane GUS z lat 2002-2009 można wnioskować, iż liczba firm w powiecie systematycznie oraz dynamicznie wzrastała (2002r – 2 955, 2009r – 3 750). Wzrastająca dynamika powstawania przedsiębiorstw w powiecie pyrzyckim nie była naruszana przez kryzys gospodarczy oraz żadne inne zakłócenia rozwoju gospodarczego. Aktualnie liczba przedsiębiorstw w powiecie pyrzyckim utrzymuje się na względnie stałym poziomie. Liczba MSP w powiecie w 2009 roku wynosiła **168**. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych o 13, zaś liczba firm średnich zmalała o 1.

14. **Powiat sławieński** - siedzibą władz powiatowych jest miasto Sławno. Powiat położony jest na Wybrzeżu Słowińskim, Równinie Słupskiej i Równinie Gryfickiej nad Morzem Bałtyckim. W powiecie dominuje turystyka, głównie w Darłowie (znaczącym ośrodku ruchu turystycznego), w Dąbkach (ośrodek uzdrowiskowy) i Jarosławcu. Oprócz dominującego przemysłu (drzewnego i spożywczego) bardzo ważną dziedziną gospodarczą w powiecie jest rolnictwo i leśnictwo - strategia rozwoju powiatu sławieńskiego na lata 2001-2015. W powiecie sławieńskim w 2009 roku istniało **6 061** podmiotów gospodarczych²⁰, co stanowi 2,8% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Analizując dane GUS z lat 2002-2009 można wnioskować, iż liczba firm w powiecie powoli, jednak systematycznie wzrasta (2002r – 5 278, 2009r – 6 061). Zauważalny jest także fakt, iż w roku 2009 w powiecie nastąpiło zmniejszenie liczby przedsiębiorstw w stosunku do roku 2008 o 11 (2008r – 6 072, 2009r – 6 061), co może być negatywnym skutkiem kryzysu gospodarczego, który powodował nierentowność niektórych firm. Liczba MSP w powiecie w 2009 roku wynosiła **235**. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych o 37, zaś liczba firm średnich wzrosła zaledwie o 4.

15. **Powiat stargardzki** - Siedzibą powiatu stargardzkiego jest miasto Stargard Szczeciński. Powiat położony jest na Równinach: Pyrzycko-Stargardzkiej, Nowogardzkiej oraz na Pojezierzu Ińskim. W powiecie oprócz turystyki, występuje przemysł spożywczy, maszynowy i odzieżowy. Z danych przedstawionych w strategii rozwoju powiatu stargardzkiego do roku 2015 wynika, że na terenie powiatu funkcjonuje ponad 10 000 podmiotów gospodarczych, z których prawie wszystkie (około 99%) to małe przedsiębiorstwa zatrudniające do 49 osób i aż 80% z nich to firmy osób fizycznych. W powiecie stargardzkim w 2009 roku istniało **11 988** podmiotów gospodarczych²¹, co stanowi 5,6% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Analizując dane GUS z lat 2002-2009 można wnioskować, iż liczba firm w powiecie systematycznie oraz dynamicznie wzrastała (2002r – 10 915, 2009r – 11 988). Wzrastająca dynamika powstawania przedsiębiorstw w powiecie stargardzkim nie była naruszana przez kryzys gospodarczy oraz żadne

¹⁸ GUS – Bank Danych Regionalnych

¹⁹ GUS – Bank Danych Regionalnych

²⁰ GUS – Bank Danych Regionalnych

²¹ GUS – Bank Danych Regionalnych

inne zakłócenia rozwoju gospodarczego. Liczba MSP w powiecie w 2009 roku wynosiła **481**. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych o 52, zaś liczba firm średnich zmalała aż o 12 przedsiębiorstw.

16. **Powiat szczecinecki** - siedzibą jest miasto Szczecinek. Powiat położony jest na Pojezierzach: Szczecineckim i Drawskim. Duże znaczenie dla turystyki wodnej i wypoczynkowej posiadają licznie występujące jeziora (w tym największe: Wierzchowo i Wielimie). Zgodnie z danymi przedstawionymi w strategii rozwoju powiatu szczecineckiego opracowanej do roku 2015 zdecydowaną większość podmiotów gospodarczych w powiecie stanowią jednostki sektora prywatnego (około 98%). Najbardziej sprywatyzowanymi dziedzinami gospodarki są: handel, pośrednictwo finansowe, usługi, zwłaszcza hotelarskie i gastronomiczne. W powiecie szczecineckim w 2009 roku istniało **8 184** podmiotów gospodarczych²², co **stanowi 3,8% wszystkich** podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Analizując dane GUS z lat 2002-2009 można wnioskować, iż liczba firm w powiecie powoli wzrastała (2002r – 7 089, 2009r – 8 184). Liczba MSP w powiecie w 2009 roku wynosiła **312**. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych o 34, zaś liczba firm średnich wzrosła o 11.

17. **Powiat świdwiński** - siedzibą jest miasto Świdwin. Powiat położony jest na Wysoczyźnie Łobeskiej i Pojezierzu Drawskim. Gospodarka powiatu opiera się na przemyśle drzewnym i przetwórstwie spożywczym oraz turystyce – strategia rozwoju powiatu świdwińskiego. W Połczynie-Zdroju znajduje się najstarsze uzdrowisko na Pomorzu. W powiecie świdwińskim w 2009 roku istniało **4 450** podmiotów gospodarczych²³, co stanowi 2,1% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Analizując dane GUS z lat 2002-2009 można wnioskować, iż liczba firm w powiecie systematycznie oraz dynamicznie wzrastała (2002r – 3 936, 2009r – 4 450). Wzrastająca dynamika powstawania przedsiębiorstw w powiecie świdwińskim nie była naruszana przez kryzys gospodarczy oraz żadne inne zakłócenia rozwoju gospodarczego. Liczba MSP w powiecie w 2009 roku wynosiła **198**. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych o 23, zaś liczba firm średnich zmalała o 1 przedsiębiorstwo.

18. **Powiat wałecki** - Siedzibą powiatu wałeckiego jest miasto Wałcz. Powiat położony jest na Pojezierzu Wałeckim i Równinie Wałeckiej. W zachodniej części gminy Człopa znajduje się wschodnia część Drawieńskiego Parku Narodowego. W powiecie wałeckim w 2009 roku istniało **5 900** podmiotów gospodarczych²⁴, co stanowi 2,7% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Analizując dane GUS z lat 2002-2009 można wnioskować, iż liczba firm w powiecie bardzo powoli wzrasta (2002r – 5 646, 2009r – 5 900). W roku 2004 zauważalny jest fakt malejącej dynamiki powstawania przedsiębiorstw w powiecie. Może to być skutkiem masowego otwierania w tym okresie dużych przedsiębiorstw, które wypierały mikro firmy z rynku. Sytuacja ta dotyczyła zwłaszcza handlu, gdzie popularny stawał się handel wielkopowierzchniowy, czyli super- i hipermarkety. Dopiero rok 2005 jest przełomowym pod względem zwiększania się liczby podmiotów gospodarczych na terenie powiatu wałeckiego. Kolejna malejąca tendencja dotycząca liczby firm w powiecie wałeckim wystąpiła w latach 2007-2008. Dopiero rok 2009 jest początkiem wzrostu liczebności firm w powiecie wałeckim. Liczba MSP w powiecie w 2009 roku wynosiła **222**. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych o 12, zaś liczba firm średnich zmalała o 3.

19. **Powiat M. Koszalin** - Koszalin jest miastem na prawach powiatu położonym w województwie zachodniopomorskim. Jest drugim ośrodkiem miejskim na Pomorzu Zachodnim. Znajduje się na Pobrzeżu Koszalińskim, w dorzeczu rzeki Dzierżęcinki. Miasto jest ośrodkiem przemysłowym średniej wielkości. Przeważa przemysł elektromaszynowy, spożywczy i drzewny. W powiecie miasta Koszalin

²² GUS – Bank Danych Regionalnych

²³ GUS – Bank Danych Regionalnych

²⁴ GUS – Bank Danych Regionalnych



w 2009 roku istniało **18 542** podmiotów gospodarczych²⁵, co stanowi **8,6%** wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Analizując dane GUS z lat 2002-2009 można wnioskować, iż liczba firm w powiecie znacznie wzrastała (2002r – 17 368, 2009r – 18 542). W roku 2006 zauważalny jest fakt malejącej dynamiki powstawania przedsiębiorstw w powiecie. Od roku 2007 obserwuje się powolny ale systematyczny wzrost liczby firm w powiecie Miasta Koszalin. Liczba MSP w mieście w 2009 roku wynosiła 576. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych o **25**, zaś liczba firm średnich wzrosła zaledwie o 3.

20. **Powiat M. Szczecin** - Szczecin – miasto na prawach powiatu, stolica i największe miasto województwa zachodniopomorskiego. Charakterystyczna dla miasta jest gospodarka morską m.in. znajduje się tu duży port morski i stocznia. Miasto jest ośrodkiem turystycznym, z dużą liczbą zabytków. Strategia rozwoju Szczecina opracowana o 2015 r. pokazuje, że w nadchodzących latach rozwój gospodarczy miasta będą determinować: peryferyjne położenie z punktu widzenia rynku polskiego, zlokalizowanie w mieście tradycyjnych gałęzi produkcji, wysokie zużycie majątku produkcyjnego, innowacyjność przedsiębiorstw, podatność na restrukturyzację i transfer nowych technologii, rosnące wymogi co do jakości produktów i usług, aktywność podmiotów gospodarczych oraz ich wielkość i struktura branżowa, dostępność kapitału, wreszcie jakość i umiejętne wykorzystanie miejscowej siły roboczej. Jak wskazuje dalej strategia gospodarka Szczecina będzie pod wpływem uwarunkowań zewnętrznych o charakterze globalnym, takich jak: tendencje występujące we współczesnej gospodarce światowej (informatyzacja i dynamiczny rozwój technologii), zobowiązania Polski wobec Unii Europejskiej, Światowej Organizacji Handlu (WTO), OECD i NATO oraz geograficzna bliskość dużych rynków europejskich i nowo powstałych rynków w regionie Morza Bałtyckiego. W powiecie m. Szczecin w 2009 roku istniało **64 373** podmiotów gospodarczych²⁶, co stanowi blisko 30% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Analizując dane GUS można stwierdzić, iż liczba podmiotów gospodarczych w Szczecinie systematycznie wzrastała do roku 2006. W latach 2006-2008 nastąpił kryzys jeśli chodzi o powstawanie nowych przedsiębiorstw. Odnotowano wtedy spadek liczby podmiotów gospodarczych o 1035. Wzrost liczby firm w powiecie Miasta Szczecin nastąpił w 2009 roku o 275 w stosunku do roku poprzedniego. Liczba MSP w mieście w 2009 roku wynosiła **2 373**. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych o 73, zaś liczba firm średnich zmalała o 2.

21. **Powiat M. Świnoujście** - Świnoujście jest miastem na prawach powiatu, portem morskim i uzdrowiskiem w północno-zachodnim krańcu województwa zachodniopomorskiego, położone u ujścia Świny do Morza Bałtyckiego, jedyne w Polsce miasto położone na 3 dużych wyspach: Uznam, Wolin, Karsibór oraz na kilkudziesięciu (łącznie 44) małych, niezamieszkałych wysepkach. Jak wskazuje strategia rozwoju miasta Świnoujścia filarem gospodarki w regionie jest wciąż gospodarka morską, ale filar ten ulega powoli zachwianiu. Rośnie natomiast znaczenie turystyki ze względu na walory krajobrazowe miasta. W powiecie miasta Świnoujście w 2009 roku istniało **6 895** podmiotów gospodarczych²⁷, co stanowi 3,2% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim. Analizując dane GUS z lat 2002-2009 można wnioskować, iż liczba firm w powiecie powoli, ale systematycznie wzrasta (2002r – 6 476, 2009r – 6 895). Liczba przedsiębiorstw w powiecie zmalała w 2005 roku, by w 2006 znowu się zwiększać. Zauważalny jest także fakt, iż w roku 2009 w powiecie nastąpiło zmniejszenie liczby przedsiębiorstw w stosunku do roku 2008 o 18 (2008r – 4 913, 2009r – 4 895), co może być negatywnym skutkiem kryzysu gospodarczego, który powodował nierentowność niektórych firm. Liczba MSP w mieście w 2009 roku wynosiła **200**. Na przestrzeni lat 2002-2009 zauważa się wzrost liczby firm małych o 28, zaś liczba firm średnich wzrosła zaledwie o 3.

²⁵ GUS – Bank Danych Regionalnych

²⁶ GUS – Bank Danych Regionalnych

²⁷ GUS – Bank Danych Regionalnych

2. LUDNOŚĆ

Z analizy danych GUS wynika, iż liczba ludności w regionie malała od roku 2005 do 2007. Dopiero w roku 2008 zanotowano jej przyrost, który utrzymał się również w roku następnym.

Jeżeli zaś chodzi o wskaźnik feminizacji, to zachodniopomorskie, podobnie jak Polska, charakteryzuje się tym, że liczba kobiet jest większa niż liczba mężczyzn. W 2009 r. na 100 mężczyzn w Polsce przypadało około 107 kobiet. W województwie wskaźnik ten kształtuje się o jedną stopę procentową niżej – na 100 mężczyzn przypada 106 kobiet.

TABELA 3. LUDNOŚĆ WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO I POLSKI W LATACH 2005 - 2009.

		2005	2006	2007	2008	2009	Liczba kobiet na 100 mężczyzn [2009 r.]
POLSKA		38157055	38125479	38115641	38135876	38167329	107,1
Pomorze Zachodnie	ogółem	1 694 178	1 692 838	1 692 271	1 692 957	1 693 198	106,1
	w tym kobiet	870 103	869 849	870 319	871 520	871 752	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analizując podstawowe dane demograficzne województwa zachodniopomorskiego należy wziąć pod uwagę również miejsce zamieszkania ludności. Według danych GUS z 2009 r. 68,3% ludności tegoż regionu zamieszkuje miasta.

Średnia gęstość zaludnienia w województwie w 2009 roku wynosiła 74 os/km² powierzchni powiatu (dla porównania wskaźnik ten w analogicznym okresie dla Polski wynosił 122 osoby).

TABELA 4. LUDNOŚĆ W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM I W POLSCE WG MIEJSCA STAŁEGO ZAMIESZKANIA W 2009 R.

	W miastach		Na wsi	Gęstość zaludnienia
	ogółem	% z województwa		
Polska	23 182 429	60,7	14 984 900	122 os/km ²
Zachodniopomorskie	1 155 242	68,3	536 488	74 os/km ²

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W ogólnej liczbie ludności regionu większość stanowią kobiety (51,5%), natomiast 48,5% mężczyźni. Liczba ludności kobiet i mężczyzn w całej Polsce prezentuje się analogicznie, gdzie 48,3% stanowią mężczyźni, zaś 51,7% kobiety.

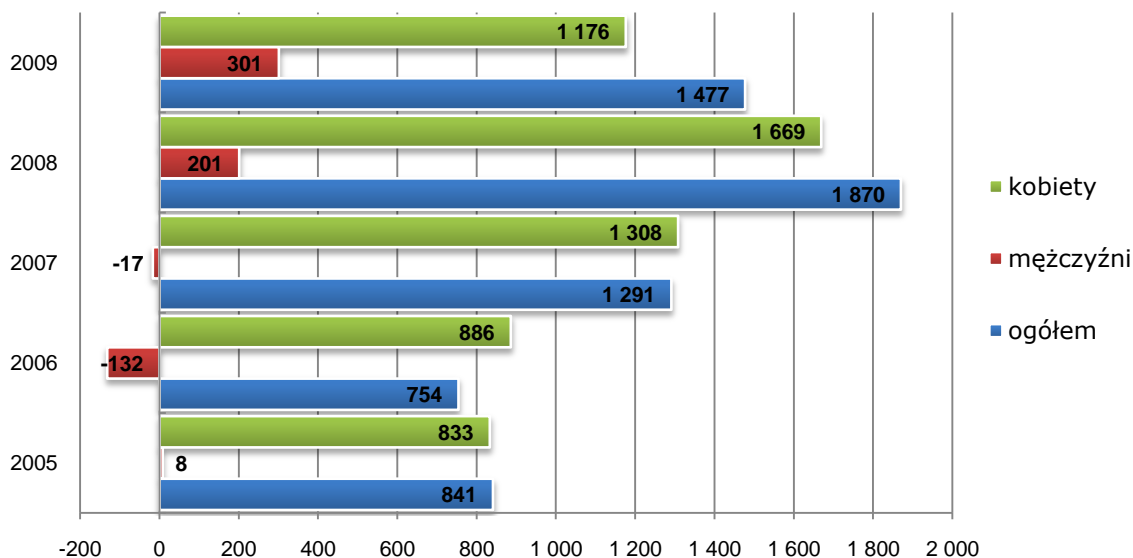
TABELA 5. LICZBA LUDNOŚCI WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO WEDŁUG PŁCI.

	Liczba ludności	%
kobiety	871 752	51,5
mężczyźni	821 446	48,5
Ogółem	1 693 198	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Badany okres charakteryzuje się dosyć zróżnicowanym poziomem przyrostu naturalnego, z wyraźną dominacją przyrostu w roku 2008. Z analizy danych GUS wynika, iż od 2006 roku przyrost naturalny mężczyzn systematycznie wzrasta, co jest pozytywnym zjawiskiem, biorąc pod uwagę fakt, że w 2006 i w 2007 r. przyrost ten był ujemny.

RYСУNEK 7. PRZYRÓST NATURALNY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM NA PRZESTRZENI LAT.

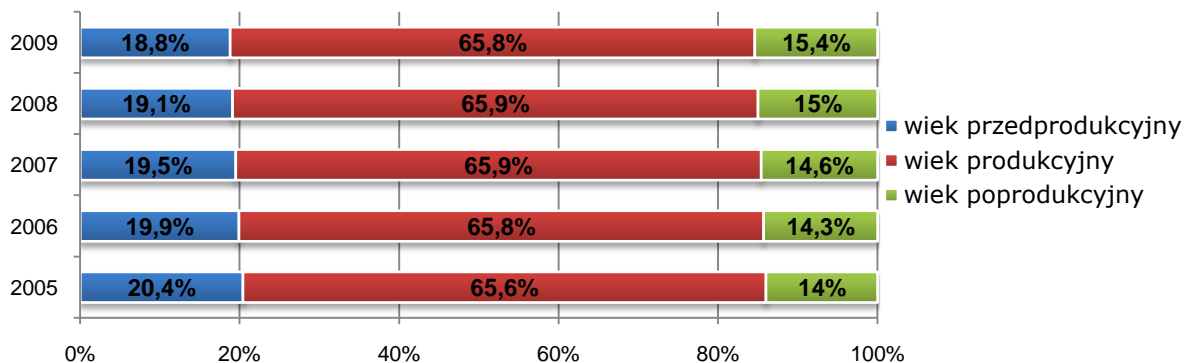


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Osoby w wieku produkcyjnym w 2009 roku stanowiły 65,8% ludności województwa (1 114 593 osób). Wskaźnik ten utrzymuje się na podobnym poziomie od 2005 r. Liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym wynosiła 317 914 osób i stanowiła 18,8% ludności województwa, natomiast liczba ludności w wieku poprodukcyjnym wynosiła 260 691 osób i stanowiła 15,4% ludności województwa.

Analizując dane GUS dotyczące odsetka poszczególnych grup ekonomicznych w ogólnej liczbie ludności województwa zachodniopomorskiego na przestrzeni lat 2005-2009, można zaobserwować, iż odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym maleje, natomiast odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym rośnie. Wskazuje to na strukturę starzejącego się społeczeństwa województwa zachodniopomorskiego.

RYСУNEK 8. UDZIAŁ LUDNOŚCI WG EKONOMICZNYCH GRUP WIEKU W WOJ. ZACHODNIOPOMORSKIM NA PRZESTRZENI 2005-2009 R.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Największa liczba ludności województwa zachodniopomorskiego zamieszkuje powiat – m. Szczecin – 406 307 mieszkańców. W drugiej kolejności pod względem liczby mieszkańców, znajduje się powiat stargardzki – 119 340 osób oraz powiat – miasto Koszalin (wg danych GUS miasto w 2009 r. zamieszkiwało 106 987 osób). Natomiast najmniej zaludnionymi powiatami są powiat łobeski oraz powiat pyrzycki.

TABELA 6. LICZBA MIESZKAŃCÓW WOJEWÓDZTWA W PODZIALE NA POWIATY W 2009 R.

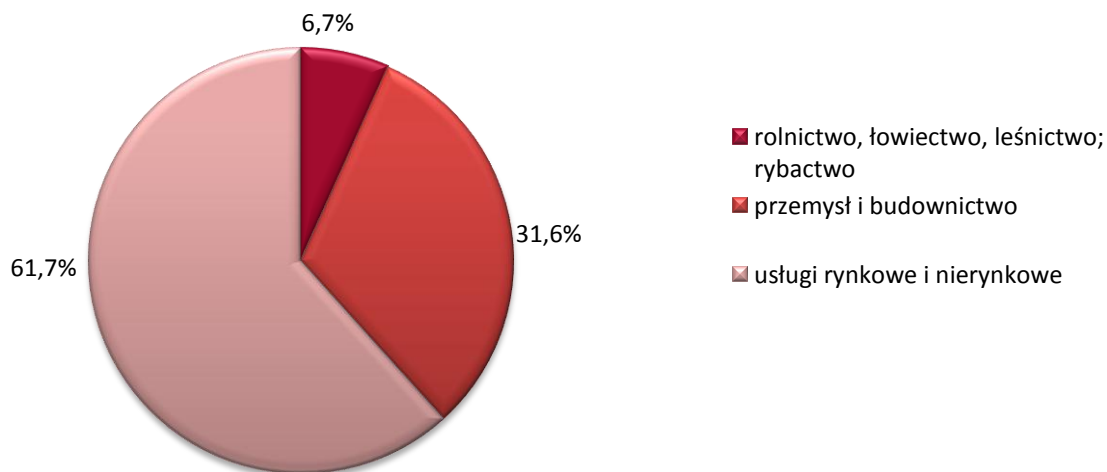
	Liczba ludności	% Udział
Powiat m. Szczecin	406307	24
Powiat stargardzki	119340	7
Powiat m. Koszalin	106987	6,3
Powiat gryfiński	82830	4,9
Powiat goleniowski	79937	4,7
Powiat kołobrzeski	77095	4,6
Powiat szczecinecki	77053	4,6
Powiat policki	69087	4,1
Powiat myśliborski	67074	4
Powiat koszaliński	65049	3,8
Powiat gryficki	60595	3,6
Powiat drawski	57485	3,4
Powiat sławieński	57298	3,4
Powiat walecki	54098	3,2
Powiat choszczeński	49705	2,9
Powiat świdwiński	48470	2,9
Powiat białogardzki	48261	2,9
Powiat kamieński	47769	2,8
Powiat m. Świnoujście	40765	2,4
Powiat pyrzycki	39930	2,4
Powiat łobeski	38063	2,2
Ogółem	1693198	100

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

3. STAN ZATRUDNIENIA I AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA

Według danych GUS z 2009 roku w województwie zachodniopomorskim przeciętne zatrudnienie wyniosło 598 tys. osób pracujących. Osoby zatrudnione w sektorze usługowym (usługi rynkowe i nierynkowe) stanowiły 61,7% ogółu zatrudnionych, natomiast osoby zatrudnione w przemyśle i budownictwie – 31,6%. Najmniejsze zatrudnienie odnotowano w rolnictwie, łowiectwie, leśnictwie i rybactwie – 6,7% ogółu zatrudnionych (*Rysunek 9*).

RYSUNEK 9. PRACUJĄCY W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM WEDŁUG SEKTORÓW EKONOMICZNYCH W 2009 ROKU.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W województwie zachodniopomorskim w 2009 roku pracowało w przybliżeniu 598 tys. osób. W stosunku do roku 2008 odnotowano wzrost liczby pracujących o 6%, natomiast w porównaniu z rokiem 2007 zaobserwowano wzrost liczby osób pracujących o ponad 10% w stosunku do roku 2009 (*tabela 7*).

Na przestrzeni lat 2007-2009 obserwuje się wzrost liczby zatrudnionych w sektorze rolniczym o 5%, w sektorze przemysłowym o blisko 20%, natomiast w sektorze usługowym o ponad 6%.

Ogólną tendencją w województwie zachodniopomorskim jest stopniowy wzrost liczby zatrudnionych w poszczególnych sektorach gospodarki w kolejnych latach, jednakże największy napływ liczby zatrudnionych na przestrzeni ostatnich trzech analizowanych lat odnotowano w sektorze przemysłowym.

TABELA 7. LICZBA OSÓB PRACUJĄCYCH W POSZCZEGÓLNYCH SEKTORACH GOSPODARKI NA PRZESTRZENI LAT 2007-2009 W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM.

	Liczba osób pracujących w 2007 roku [tys.]	Liczba osób pracujących w 2008 roku [tys.]	Liczba osób pracujących w 2009 roku [tys.]
Sektor rolniczy	38	35	40
Sektor przemysłowy	158	177	189
Sektor usługowy	346	353	369
Ogółem	542	565	598

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Rynek pracy w województwie zachodniopomorskim opiera się na względnie zrównoważonym poziomie zatrudnienia w sektorach: przemysł i budownictwo oraz w usługach rynkowych i nierynkowych. Tylko sektor rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo wraz z rybactwem posiada zdecydowanie mniejsze zatrudnienie, które i tak jest relatywnie duże w porównaniu z poziomem zatrudnienia w rolnictwie w skali całego kraju. Na przestrzeni ostatnich lat zaznacza się zwiększający udział sektora usług w zatrudnieniu, zwłaszcza w usługach rynkowych.

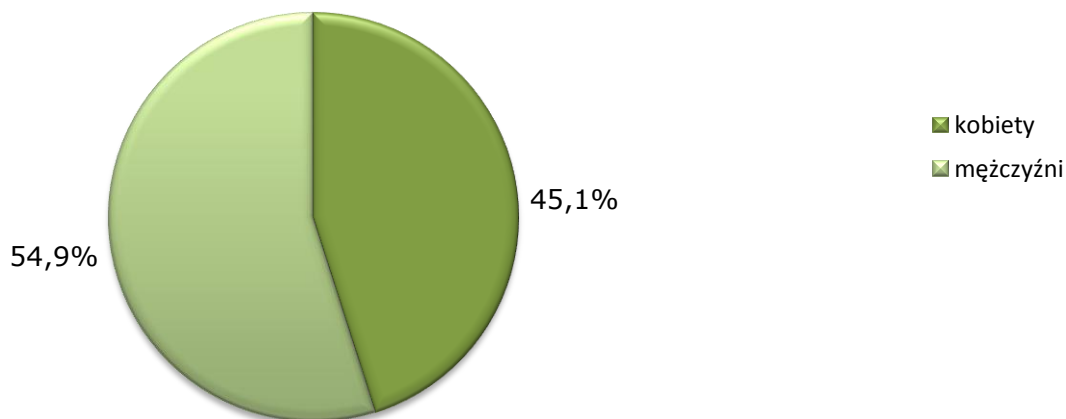
W regionie w 2009 roku pracowało 598 tys. osób (bez przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 10 osób oraz bez pracujących w gospodarstwach indywidualnych), w tym 328 tys. mężczyzn oraz 269 tys. kobiet. Liczba pracujących stanowi zaledwie 53,6% osób w wieku produkcyjnym. Oznaczać to może, iż wiele osób pracuje w mikroprzedsiębiorstwach oraz, że istnieje mała aktywność zawodowa wśród mieszkańców Zachodniego Pomorza.

TABELA 8. LICZBA OSÓB PRACUJĄCYCH W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM WEDŁUG PŁCI W 2009 ROKU.

	Liczba pracujących [tys.]	% Udział
kobiety	269,5	45,1%
mężczyźni	328,5	54,9%
ogółem	598	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

RYSUNEK 10. STRUKTURA PRACUJĄCYCH WEDŁUG PŁCI W 2009 ROKU.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W 2009 roku w województwie zachodniopomorskim było 598 tys. osób aktywnych zawodowo pracujących oraz 69 tys. osób aktywnych zawodowo biernych. W liczbie osób aktywnych zawodowo pracujących kobiety stanowiły 45,1%, natomiast mężczyźni 54,9%. Jednocześnie w liczbie osób aktywnych zawodowo bezrobotnych kobiety stanowiły 46,4% a mężczyźni 63,6%.

TABELA 9. LICZBA OSÓB AKTYWNYCH ZAWODOWO WEDŁUG TYPU AKTYWNOŚCI W 2009 ROKU.

	Liczba osób [tys.]	% Udział
Aktywni zawodowo pracujący	598	89,7%
Aktywni zawodowo bezrobotni	69	10,3%
Aktywni zawodowo ogółem	667	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

TABELA 10. LICZBA OSÓB AKTYWNYCH ZAWODOWO WEDŁUG PŁCI W 2009 ROKU.

	Kobiety [tys.]	% Udział	Mężczyźni [tys.]	% Udział
Aktywni zawodowo pracujący	269,5	89,4	328,5	89,9
Aktywni zawodowo bezrobotni	32	10,6	37	10,1
Aktywni zawodowo ogółem	301,5	100	365,5	100
Ogółem	667			

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Tabela 11 przedstawia wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w województwie zachodniopomorskim w 2009 z wyszczególnieniem wskaźnika zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym.

Jak wynika z danych zawartych w tabeli wskaźnik zatrudnienia kobiet wynosił zaledwie 39,7% przy jednoczesnym wskaźniku zatrudnienia mężczyzn o wartości 54,6%. Porównawczo dla Polski – wskaźnik zatrudnienia kobiet wynosił 43,2%, natomiast mężczyzn 58,5%. Z tego wynika, iż wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w województwie zachodniopomorskim był nieznacznie niższy niż ten sam wskaźnik w Polsce.

Analizując wielkości wskaźnika zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn w wieku produkcyjnym w badanym województwie zaobserwowano, że wskaźnik ten jest niski. Tylko blisko 55% kobiet w wieku produkcyjnym pracuje zawodowo i nieco ponad 66% mężczyzn. Porównawczo dla Polski – wskaźniki zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym wynoszą kolejno – 59,7% dla kobiet oraz 70% dla mężczyzn.

Taki rozkład danych wskazuje, iż ponad 40% kobiet oraz ponad 30% mężczyzn w wieku produkcyjnym pozostaje niezatrudnionych.

TABELA 11. WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA WG WIEKU PRODUKCYJNEGO I PŁCI W 2009 ROKU.

	W wieku produkcyjnym			
	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]	Kobiety [%]	Mężczyźni [%]
Wskaźnik zatrudnienia	39,7	54,6	54,9	66,1
Ogółem	46,8		60,5	

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analiza rozkładu danych dotyczących wskaźnika zatrudnienia w poszczególnych grupach wiekowych w województwie zachodniopomorskim w 2009 roku wykazuje, że najwyższy wskaźnik zatrudnienia występował w grupach wiekowych 30-39 oraz 40-49 lat. Najniższy wskaźnik zatrudnienia zanotowano w grupie wiekowej powyżej 50 roku życia.



TABELA 12. WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA WEDŁUG GRUP WIEKU I PŁCI W 2009 ROKU.

Grupa wiekowa	Wskaźnik zatrudnienia kobiet [%]	Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn [%]	Ogółem [%]
15-29	34	46,3	40,2
30-39	72,3	85,9	78,7
40-49	68,3	79,4	73,4
50 i więcej	21,7	37,3	28,6

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

4. WYNAGRODZENIA

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie zachodniopomorskim w 2009 roku wyniosło 3 021,51zł i stanowiło 91,1% przeciętnego wynagrodzenia brutto w Polsce (analogicznie przeciętne wynagrodzenie w Polsce w 2009 roku wyniosło 3 315,38zł – dane GUS).

W sektorze publicznym przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wyniosło 3 724,89zł, natomiast w sektorze prywatnym 2 866,67zł.

TABELA 13. PRZECIĘTNE MIESIĘCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO W POSZCZEGÓLNYCH POWIATACH WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO ORAZ W RELACJI DO ŚREDNIEJ KRAJOWEJ W 2009 ROKU.

	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto [zł]	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w stosunku do średniej krajowej [Polska =100] [%]
Powiat m. Szczecin	3 472,49	104,7
Powiat policki	3 439,16	103,7
Powiat gryfiński	3 402,32	102,6
Powiat m. Świnoujście	3 087,66	93,1
Powiat m. Koszalin	2 931,88	88,4
Powiat goleniowski	2 868,19	86,5
Powiat stargardzki	2 790,80	84,2
Powiat szczecinecki	2 764,65	83,4
Powiat kołobrzeski	2 743,18	82,7
Powiat wałecki	2 678,58	80,8
Powiat choszczeński	2 676,39	80,7
Powiat koszaliński	2 612,20	78,8
Powiat pyrzycki	2 609,36	78,7
Powiat białogardzki	2 595,81	78,3
Powiat kamieński	2 590,04	78,1
Powiat myśliborski	2 565,77	77,4
Powiat gryficki	2 522,96	76,1
Powiat sławieński	2 521,60	76,1
Powiat łobeski	2 500,41	75,4
Powiat drawski	2 477,64	74,7
Powiat świdwiński	2 415,92	72,9
Województwo zachodniopomorskie	3 021,51	91,1

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Jak wynika z danych zamieszczonych w tabeli 14, w 2008 roku najwyższe zarobki w regionie osiągnęły osoby zatrudnione w następujących sekcjach PKD 2007: w sekcji D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę, i powietrze do układów

klimatyzacyjnych (4 475,20 zł), w sekcji K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa (3 860,42 zł) oraz w sekcji J – informacja i komunikacja (3 716,02 zł).

Najniższe zarobki osiągały osoby zatrudnione w następujących sekcjach: sekcji I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (1 649,59 zł), w sekcji N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (1 954,29 zł) oraz w sekcji S – pozostała działalność usługowa (2 050,07 zł).

TABELA 14. PRZECIĘTNE MIESIĘCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO W GOSPODARCE NARODOWEJ WEDŁUG SEKCJI PKD 2007 W 2008 ROKU.

		Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto [zł]
A	ROLNICTWO, LEŚNICTWO, ŁOWIECTWO I RYBACTWO	3 049,92
B	GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE	3 279,48
C	PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE	2 570,49
D	WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ, GAZ, PARĘ WODNĄ, GORCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH	4 475,20
E	DOSTAWA WODY; GOSPODAROWANIE CIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ	2 877,58
F	BUDOWNICTWO	2 178,81
G	HANDEL HURTOWY I DETALICZNY; NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE	2 056,20
H	TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA	2 694,05
I	DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI	1 649,59
J	INFORMACJA I KOMUNIKACJA	3 716,02
K	DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA	3 860,42
L	DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z OBSŁUGĄ RYNKU NIERUCHOMOŚCI	2 895,93
M	DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA	2 423,33
N	DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA	1 954,29
O	ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA; OBOWIĄZKOWE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNE	3 564,96
P	EDUKACJA	2 956,83
Q	OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA	2 669,38
R	DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ	2 392,35
S	POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA	2 050,07
	Województwo zachodniopomorskie	2 630,07

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

ANALIZA PORÓWNAWCZA BADAŃ TEMATYCZNYCH

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie w ramach działania 2.1. „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie” Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego realizował w okresie 01.10.2005 r. – 01.10.2008 r. projekt „Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy”. Głównym celem działania obserwatorium było dostarczenie rzetelnej informacji o regionalnym rynku pracy, gospodarce i edukacji wszystkim instytucjom regionalnego rynku pracy działającym na obszarze województwa zachodniopomorskiego tak, aby mogły one prowadzić i planować swoją działalność w jak najlepszy sposób. Z wyników badań korzystali przede wszystkim: przedsiębiorcy, osoby poszukujące pracy, instytucje rynku pracy, samorządy, instytucje edukacyjne, uczniowie, studenci.

Dzięki niniejszemu projektowi został stworzony system kompleksowych badań, analiz oraz prognoz rynku pracy i jego otoczenia, który odpowiada na realne potrzeby lokalnych instytucji.

TABELA 15. BADANIA ZREALIZOWANE PRZEZ ZORP W LATACH 2005 - 2008.

Bezrobotni i oferty pracy w I półroczu 2005 r.
Szanse i aspiracje zawodowe młodzieży i studentów Szczecina i Koszalina
Zawody deficytowe i nadwyżkowe 2005 r.
Analiza potrzeb i zasobów instytucji rynku pracy
Analiza aktywności biznesowej wskaźnika przetrwania przedsiębiorstw
Profil pożądanego pracownika
Niepełnosprawni na rynku pracy
Kobiety na rynku pracy
Wojewódzkie badanie osób bezrobotnych, pracujących i nieaktywnych zawodowo
Rynek pracy w okresie I - II 2006 r.
Rynek pracy w okresie II - IV 2006 r.
Rynek pracy w okresie IV - V 2006 r.
Rynek pracy w I półroczu 2006 r.
Rynek pracy w okresie VII - VIII 2006 r.
Rynek pracy w okresie IX - X 2006 r.
Rynek pracy w okresie XI - XII 2006 r.
Rynek pracy w 2006 r.
Rynek pracy w okresie I- II 2007 r.
Rynek pracy w okresie III - IV 2007 r.
Stan i prognoza rozwoju gospodarczego II półrocze 2006 r.
Stan i prognoza rozwoju gospodarczego I półrocze 2007 r.
Analiza danych wtórnych dla powiatów za rok 2005 oraz I półrocze 2006 r.- porównanie z innymi województwami
Analiza danych wtórnych dla powiatów za rok 2005 oraz I półrocze 2006 r.
Analiza danych wtórnych dla powiatów 1999-2006 r.
Alternatywne formy zatrudnienia
Pośrednictwo pracy i oferty pracy poza publicznymi służbami zatrudnienia 2006 r.
Pośrednictwo pracy i oferty pracy poza publicznymi służbami zatrudnienia 2007 r.
Analiza struktury i przygotowania edukacyjnego studentów i kandydatów na studia
Edukacja a rynek pracy -analiza dot. kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych
Edukacja a rynek pracy -analiza dot. absolwentów szkół i uczelni
Efektywność aktywnych form przeciwdziałania i zwalczania bezrobocia



Oferta szkoleniowa na zachodniopomorskim rynku pracy
Zagraniczna migracja zarobkowa 2006 r.
Zagraniczna migracja zarobkowa 2007 r.
Działania proinwestycyjne i prorozwojowe samorządów
Plany i preferencje edukacyjne i zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych
Plany i preferencje edukacyjne i zawodowe gimnazjalistów
Rynek pracy w okresie V - VI 2007 r.
Mapa Zachodniopomorskiego Rynku Pracy cz. 1
Rynek pracy w I półroczu 2007 r.
Analiza sytuacji przedsiębiorców w powiatach
Analiza sytuacji bezrobotnych w powiatach II półrocze 2007 r.
Stan i prognoza rozwoju gospodarczego II półrocze 2007 r.
Rynek pracy w 2007 r.
Mapa Zachodniopomorskiego Rynku Pracy cz 2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Do końca 2009 roku ZORP kontynuowało działania badawcze w ramach PO KL 2007 -2013, w odniesieniu do szeroko pojętego rynku pracy w ramach dwóch harmonijnych projektów:

- „Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji” (cel projektu: dostosowanie kierunków kształcenia oraz działań podejmowanych przez instytucje wspierające rozwój zatrudnienia, co umożliwi podjęcie pracy absolwentom szkół, osobom bezrobotnym oraz posiadającym zdezaktualizowane kwalifikacje). Realizowane w ramach projektu badania:
 1. Zagraniczne migracje zarobkowe,
 2. Pośrednictwo pracy i oferty pracy poza publicznymi służbami zatrudnienia,
 3. Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych,
 4. Plany i preferencje zawodowe uczniów,
 5. Sytuacja społeczno – zawodowa bezrobotnych.
- „Regionalny Barometr Gospodarki” (cel projektu: dostarczenie przedsiębiorcom informacji, analiz i prognoz dotyczących rozwoju gospodarczego regionu, co przyczyni się do dostosowania działań inwestycyjnych i rozwojowych, podejmowanych w odpowiedzi na aktualne potrzeby rynku pracy). Realizowane w ramach projektu badania:
 1. Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego,
 2. Sytuacja przedsiębiorców w województwie,
 3. Segmentacja gospodarki i rynku pracy.

Ponadto ZORP w 2010 roku rozpoczął realizację następujących badań:

- Przewidywanie sytuacji na rynku pracy w wybranych sektorach / branżach,
- Zagraniczne migracje zarobkowe województwa zachodniopomorskiego,
- Sytuacja i oczekiwania pracodawców w powiatach województwa zachodniopomorskiego,
- Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie,
- Preferencje i oczekiwania zawodowe uczniów województwa zachodniopomorskiego.

W celu kontynuacji zadań realizowanych przez Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy” oraz „Regionalny Barometr Gospodarczy” Wojewódzki Urząd Pracy stworzył projekt „Zachodniopomorskie Obserwatorium Gospodarki”. Celem głównym projektu jest dostarczenie informacji dotyczących zapotrzebowania zawodowego regionalnej gospodarki i rynku pracy umożliwiających podnoszenie i dostosowanie kwalifikacji zawodowych osób pracujących poprzez

prowadzenie, upowszechnianie i publikowanie badań i analiz dotyczących sytuacji regionalnej gospodarki i rynku pracy województwa zachodniopomorskiego w latach 2010- 2011.

W ramach projektu zrealizowane zostaną następujące działania badawczo - analityczne:

- Kompleksowe Wojewódzkie Badania Gospodarki i Rynku Pracy - cykl obejmuje 6 badań:
 - Badanie „Plany zatrudnieniowe i potencjał pracowniczy zachodniopomorskich pracodawców”,
 - Badanie „Sytuacja społeczno - zawodowa pracowników ze szczególnym uwzględnieniem pracowników MSP”,
 - Badanie „Potencjał zatrudnieniowy na obszarze inicjatyw gospodarczych”,
 - Badanie „Procesy zmian w kluczowych branżach regionu”,
 - Badanie „Alternatywne formy zatrudnienia na zachodniopomorskim rynku pracy”,
 - Badanie „Bieżący monitoring kluczowych procesów regionalnej gospodarki”.
- Mapa zapotrzebowania zawodowego pracodawców.
- Katalog zasobów gospodarczych i rynku pracy woj. zachodniopomorskiego
- Zachodniopomorski Wskaźnika Rozwoju Regionu
- Konsultacje naukowe, spotkania - wywiady oraz seminaria i konferencje naukowe.

1. ANALIZA WYBRANYCH BADAŃ POWIĄZANYCH TEMATYCZNIE Z BADANIEM AKTUALNIE REALIZOWANYM

A. PROFIL POŻĄDANEGO PRACOWNIKA – 2006 ROK.

Głównym celem badania „Profil pożądanego pracownika – badanie pracodawców” zrealizowanego w ramach projektu Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy finansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz budżetu Państwa w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego, było opisanie, poznanie i zdiagnozowanie potrzeb i problemów pracodawców działających na zachodniopomorskim rynku pracy. W toku badania uzyskano informacje na temat społecznych i osobowościowych czynników mających wpływ na dobór personelu przez pracodawców.

Badaniu poddano 403 pracodawców z terenu województwa zachodniopomorskiego zatrudniających powyżej 10 osób. Metodą jaką zastosowano dla uzyskania oczekiwanych wyników badań był wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI).

Według wyników przeprowadzonych badań należy stwierdzić, że:

- firmy odczuwają brak odpowiednio przygotowanych do pracy pracowników i dotyczy to w największym stopniu pracowników szeregowych (40%), w znacznie mniejszym – kandydatów na stanowiska kierownicze (23% na stanowiska w zakresie niższej kadry zarządzającej oraz 15% na stanowiska dyrektorskie);
- wśród najpopularniejszych źródeł pozyskiwania pracowników wymieniano przede wszystkim informacje z Urzędów Pracy, ogłoszenia w prasie, dużą rolę według respondentów odgrywała także sieć znajomości obecnych pracowników;
- najważniejszymi barierami zwiększania liczby osób zatrudnionych a dostrzeganymi przez ponad połowę badanych pracodawców były w pierwszej kolejności: odpowiednie kwalifikacje, brak środków finansowych i zbyt wysokie koszty pracy .
- zauważalna jest względna zgodność badanych pracodawców co do oczekiwań w stosunku do kwalifikacji i predyspozycji pracowników:
 - w większości podawali oni następujące cechy wrodzone: samodzielność, dobrą organizację pracę, komunikatywność, szybkość wdrażania się w nowe obowiązki;

- cechy wyuczone: umiejętność analitycznego myślenia oraz znajomość obsługi komputera;
- idealny pracownik w opinii pracodawców to taki, który jest uczciwy, pracowity i lojalny;
- najbardziej poszukiwanymi pracownikami według pracodawców w okresie realizacji badania byli handlowcy, księgowi, ekonomiści oraz pracownicy fizyczni a także kadra zarządzająca;
- respondenci nie przywiązywali wagi do cech socjo-demograficznych kandydatów na pracowników (płeć, wiek, pochodzenie);
- najpowszechniejszymi formami uznania pracowników były premie stosowane przez większość badanych firm. Główny element motywacji w przedsiębiorstwach województwa zachodniopomorskiego to czynnik finansowy;
- ponad połowa badanych firm prowadziła współpracę z powiatowymi urzędami pracy mając na celu w szczególności pozyskanie pracowników na staż, wysłanie swoich pracowników na kursy/szkolenia zawodowe, uzyskanie pomocy w znalezieniu odpowiednich pracowników oraz uzyskanie pomocy finansowej przy zatrudnianiu nowych pracowników.
- wśród działań mających za zadanie zoptymalizować działalność powiatowych urzędów pracy wymieniano przede wszystkim: usprawnienie systemu szkoleń/kursów oraz częstsze i szersze uwzględnianie problemów pracodawców;
- blisko połowa badanych firm deklarowała trudności ze znalezieniem pracowników na każdym szczeblu pracowniczym. 40% pracodawców przyznało, że w ciągu bieżącego roku (2006) zwiększyło się w ich firmach zatrudnienie, jednakże planowany poziom zatrudnienia na rok kolejny jest już mniejszy;
- kondycja badanych firm była w większości oceniana jako dobra bądź bardzo dobra. Blisko 1/3 badanych korzystała z zewnętrznych środków finansowych, najczęściej były to środki finansowe UE. Jednocześnie blisko połowa badanych nie korzystała nigdy i nie jest zainteresowana korzystaniem w przyszłości z zewnętrznych środków finansowych.

B. STAN I PROGNOZA ROZWOJU GOSPODARCZEGO WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO – 2008 ROK.

Najważniejszym celem badania „Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego”, zrealizowanego w ramach działań pod nazwą „Projekt Regionalny Barometr Gospodarki” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i budżetu państwa w ramach poddziałania 8.1.4 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, była diagnoza stanu zatrudnienia i sformułowanie średniookresowej prognozy dla badanego obszaru województwa zachodniopomorskiego oraz wskazanie możliwych kierunków zmian i działań mogących wpłynąć na zmianę zatrudnienia na terenie obszaru objętego badaniem a także określenie potencjalnych związków występujących pomiędzy stanem gospodarczo – ekonomicznym firm w Polsce, a stanem gospodarczo – ekonomicznym firm w województwie zachodniopomorskim.

Badaniu poddano 427 firm różnej wielkości (200 firm zatrudniających do 9 pracowników, 138 zatrudniających 10-49 pracowników, 46 firm zatrudniających powyżej 49 pracowników) oraz 43 instytucje publiczne. Metodą jaką zastosowano dla uzyskania oczekiwanych wyników badań był bezpośredni wywiad kwestionariuszowy (PAPI).

Wyniki badań ukazały, że:

- opinie badanych na temat stanu gospodarki są raczej umiarkowane i pesymistyczne. Najwięcej badanych było zdania, że na skutek kryzysu gospodarczego bardziej ucierpiała gospodarka województwa niż kraju;

- co drugi badany deklarował, że popyt na ich usługi pozostał bez zmian, natomiast co trzeci, że popyt mimo wszystko zmalał. Tylko nieco ponad co dziesiąty respondent przyznał, że jego firma zwiększyła swoją sprzedaż;
- aż 51% badanych planowało podnieść ceny za swoje wyroby/usługi w tym aż co dziesiąty deklarował znaczną podwyżkę cen za produkowane wyroby/usługi;
- co czwarta firma twierdziła, że jest w stanie zwiększyć swoją sprzedaż bez dodatkowych nakładów finansowych, jednocześnie $\frac{3}{4}$ badanych potrzebowało zwiększenia nakładów finansowych;
- tylko 15% firm prowadziło w tamtym czasie jakieś inwestycje i zaledwie co piąta badana firma zamierzała rozpocząć inwestycje w najbliższej przyszłości (6 miesięcy);
- zdecydowana większość badanych przedsiębiorstw (80%) nie eksportowała swoich wyrobów/usług a tym samym nie wykorzystywała potencjału wynikającego z przygranicznego położenia z Niemcami;
- praktycznie żaden respondent nie liczył w najbliższym czasie na wzrost płac. Jednocześnie blisko połowa liczyła na powolny wzrost pensji. Co ważne, ponad 20% badanych instytucji/firm nie przewidywało podwyżek płac w swoich planach finansowych na najbliższe półrocze;
- zaobserwowano, że w badanych przedsiębiorstwach województwa zachodniopomorskiego występowała względna stabilność zatrudnienia, co było z pewnością pozytywnym aspektem funkcjonowania zachodniopomorskiego rynku pracy. W zdecydowanej większości badanych firm (83%) nie nastąpiły żadne redukcje etatów w ciągu ostatniego półrocza. Sytuacja jest analogiczna jeśli chodzi o zatrudnienie w badanych instytucjach;
- co trzecia firma, która zwiększyła w tamtym okresie poziom zatrudnienia zrobiła to z przyczyn poszerzenia działalności firmy. Blisko w co piątej firmie, wzrost zatrudnienia powodowany był zwiększeniem produkcji;
- w zdecydowanej większości badanych firm nie były planowane żadne zmiany kadrowe;
- blisko 45% firm i 77% instytucji zamierzało poszerzać kwalifikacje i umiejętności personelu poprzez wykorzystywanie szkoleń zawodowych;
- w oparciu o wyniki badań oraz opracowane dane wtórne ustalono, iż województwo zachodniopomorskie odznaczało się wolniejszym wzrostem gospodarczym w stosunku do lat poprzednich. Zauważono narastający niepokój oraz pesymizm respondentów związany z występującym kryzysem gospodarczym, którego skutki odczuwały także firmy/instytucje i urzędy Zachodniego Pomorza.

C. POTENCJAŁ ZATRUDNIENIOWY NA OBSZARACH INICJATYW GOSPODARCZYCH 2007-2008 ROK.

Najważniejszym celem badania „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych” było zdiagnozowanie lokalnego rynku gospodarczego i potencjału zatrudnieniowego w obszarach inicjatyw gospodarczych. Niniejsze badanie było badaniem klimatu przedsiębiorczości w zakresie preferencji zawodowych pracodawców wobec potencjalnych, nowych pracowników, dlatego ważnym celem było poznanie opinii przedsiębiorców z terenu miasta Koszalina na temat ich kondycji gospodarczej oraz klimatu przedsiębiorczości w kontekście stworzenia nowych miejsc pracy (terenem badawczym było miasto Koszalin, jako że jest to obszar Specjalnej Strefy Ekonomicznej generujący duże zatrudnienie z racji dużej alokacji firm – zwłaszcza produkcyjnych i ich środków własnych).

Celami szczegółowymi były:

Projekt „Zachodniopomorskie Obserwatorium Gospodarki” współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa.

Poddziałanie 8.1.4 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

- Ocena sytuacji ekonomicznej małych i średnich przedsiębiorstw,
- Nastroje przedsiębiorców,
- Planowane zmiany i rozwój,
- Planowany wzrost zatrudnienia.

Badanie „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych” pozwoliło poznać profil poszukiwanego przez pracodawców pracownika oraz zbadać potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych.

Badaniu poddano 100 firm, które prowadziły działalność na obszarze Koszalińskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej oraz na terenie Koszalina.

Wyniki badań ukazały, że:

- największe zatrudnienie na terenie KSSE (Koszalińska Specjalna Strefa Ekonomiczna) generowały firmy średnie, które w znacznej mierze były przedsiębiorstwami produkcyjnymi;
- występowały duże trudności z doбором odpowiedniej, wykwalifikowanej kadry w badanych firmach, na co wskazuje rozkład odpowiedzi, gdzie na pytanie o największe trudności rekrutacyjne, respondenci najczęściej wskazywali słabe kwalifikacje zawodowe kandydatów;
- największe szanse na rynku pracy w KSSE posiadali absolwenci studiów technicznych, którzy raczej nie mieli problemów ze znalezieniem tam pracy;
- wielu przedsiębiorców deklaruowało rozwój działalności poprzez zwiększenie zatrudnienia;
- zauważono, że znaczna część przedsiębiorców, aby uniknąć uzależnienia od jednego odbiorcy zdywersyfikowała zakres działalności firmy;
- tylko niewielki odsetek przedsiębiorców jest zainteresowanych organizacją staży zawodowych dla osób bezrobotnych. Równocześnie mały odsetek przedsiębiorców korzystał w procesie rekrutacji z usług PUP, co mogło wynikać z przeświadczenia o niskich zasobach pracowniczych urzędu pracy, czyli o niewystarczających kwalifikacjach zarejestrowanych tam osób;
- odnotowano, że większość badanych firm organizowała szkolenia zawodowe dla swoich pracowników podnosząc tym samym jakość świadczonych usług i zwiększając wydajność pracy wyszkolonego personelu. Przy czym zauważono, że system szkoleń był stosowany zazwyczaj w firmach średnich i dużych jako forma nagrody za dobrą pracę. W przedsiębiorstwach mniejszych szkolenia zdarzały się niezwykle rzadko a najpowszechniejszą formą nagrodzeń były gratyfikacje pieniężne;
- badanie wykazało, że w prawie każdej badanej firmie istniała w przeszłości rotacja kadry pracowniczej wynikająca z decyzji pracownika lub niezależna od tej decyzji;
- wśród przedsiębiorstw, w których w przeciągu poprzedzającego badanie roku zaszły zmiany w liczbie personelu, powodowane było to najczęściej zmianami własnościowymi przedsiębiorstw (z przedsiębiorstw publicznych w prywatne) oraz zmniejszeniem produkcji, w istotnej części na skutek odczuwanego osłabienia ogólnopolskiej koniunktury gospodarczej.

WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

1. CHARAKTERYSTYKA BADANEJ ZBIOROWOŚCI

W badaniu uczestniczyło ogółem 1270 pracowników sektora MSP z województwa zachodniopomorskiego. Liczebność respondentów biorących udział w badaniu była wprost proporcjonalna do liczby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w poszczególnych powiatach.

Największą liczbę wywiadów zrealizowano w powiecie m. Szczecin (29%). Jest to podyktowane faktem, iż zarejestrowana jest tu największa liczba firm.

Najmniejsza liczba respondentów pochodziła z powiatu łobeskiego (1,8%). Szczegółowy rozkład zbiorowości respondentów biorących udział w badaniu według powiatu, w którym znajduje się siedziba firmy przedstawia *tabela 16*.

TABELA 16. LICZEBNOŚĆ PRZEBADANYCH FIRM W POSZCZEGÓLNYCH POWIATACH WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO.

	N	%
powiat m. Szczecin	368	29
powiat m. Koszalin	89	7
kołobrzeski	75	5,9
stargardzki	65	5,1
policki	62	4,9
goleniowski	56	4,4
gryfiński	56	4,4
szczecinecki	53	4,2
gryficki	48	3,8
kamieński	44	3,5
koszaliński	39	3,1
powiat m. Świnoujście	39	3,1
myśliborski	37	2,9
ślawieński	34	2,7
drawski	33	2,6
walecki	33	2,6
białogardzki	31	2,4
świdwiński	30	2,4
choszczeński	28	2,2
pyrzycki	27	2,1
łobeski	23	1,8
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Ze względu na zbyt mały udział przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249 osób (średnich) w ogólnej populacji MSP zarejestrowanych w rejestrze REGON w województwie zachodniopomorskim, Wykonawca przyjął w badaniu zasadę nadreprezentacji przedsiębiorstw średnich (*tabela 17*):

- małe przedsiębiorstwa (10-49) – 62,1% (faktyczny udział małych przedsiębiorstw w całej populacji MSP zarejestrowanych w województwie zachodniopomorskim wynosi ok.83%)
- średnie przedsiębiorstwa (50-249) – 37,8% (faktyczny udział średnich przedsiębiorstw w całej populacji MSP zarejestrowanych w województwie zachodniopomorskim wynosi ok.17%).

TABELA 17. ILOŚĆ ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW W FIRMIE/WIELKOŚĆ BADANEGO PRZEDSIĘBIORSTWA.

	N	%
Wielkość firmy 10-49 (małe)	789	62,1
Wielkość firmy 50-249 (średnie)	480	37,8
brak odpowiedzi	1	0,1
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Ponad 41% firm, w których pracują respondenci, to firmy zorganizowane jako spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (41,9%). 21,6% firm działa w ramach spółki cywilnej, natomiast 14,4% w ramach spółki jawnej. Poniżej 10% firm, w których pracują ankieterzy stanowią kolejno: spółki akcyjne (9,3%), przedsiębiorstwa państwowe (2,1%), spółdzielnie (1,3%) oraz spółki komandytowe (0,1%).

TABELA 18. FORMA PRAWNA FIRMY.

	N	%
spółka z o.o.	532	41,9
spółka cywilna	274	21,6
spółka jawna	183	14,4
spółka akcyjna	118	9,3
przedsiębiorstwo państwowe	27	2,1
spółdzielnia	17	1,3
spółka komandytowa	1	0,1
brak odpowiedzi	118	9,3
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Podmioty gospodarcze, w których zatrudnieni są respondenci, najczęściej działają w ramach następujących sekcji PKD: G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (26,1%) oraz w sekcji F – budownictwo (12,5%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi prezentuje tabela 19.

TABELA 19. SEKCJA PKD.

	N	%
A ROLNICTWO, LEŚNICTWO, ŁOWIECTWO I RYBACTWO	34	2,7
B GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE	1	0,1
C PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE	100	7,9
D WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ	5	0,4

	ELEKTRYCZNĄ, GAZ, PARĘ WODNĄ, GORCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH		
E	DOSTAWA WODY; GOSPODAROWANIE CIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ	4	0,3
F	BUDOWNICTWO	159	12,5
G	HANDEL HURTOWY I DETALICZNY; NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE	331	26,1
H	TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA	79	6,2
I	DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI	76	6
J	INFORMACJA I KOMUNIKACJA	21	1,7
K	DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA	42	3,3
L	DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z OBSŁUGĄ RYNKU NIERUCHOMOŚCI	80	6,3
M	DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA	101	8
N	DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA	30	2,4
O	ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA; OBOWIĄZKOWE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNE	7	0,6
P	EDUKACJA	32	2,5
Q	OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA	74	5,8
R	DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ	26	2
S	POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA	64	5
	brak odpowiedzi	4	0,3
	Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

W badaniu udział wzięło 1270 respondentów, z czego 61,7% stanowili mężczyźni (tabela 20). Największa liczba respondentów pochodziła z miast o liczbie mieszkańców od 20 001 do 50 000 (38,2%) oraz powyżej 300 000 mieszkańców (29%) (tabela 21).

TABELA 20. PŁEĆ RESPONDENTA.

	N	%
mężczyzna	784	61,7
kobieta	486	38,3
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

TABELA 21. WIELKOŚĆ MIASTA/GMINY, W KTÓREJ ZNAJDUJE SIĘ SIEDZIBA FIRMY.

	N	%
od 20 001 - 50 000 mieszkańców	485	38,2
powyżej 300 000 mieszkańców	368	29
do 10 tys. mieszkańców	128	10,1
od 50 001 - 100 000 mieszkańców	103	8,1
od 10 001-20 000 mieszkańców	94	7,4
od 100 001-200 000 mieszkańców	89	7
brak odpowiedzi	3	0,2
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Wśród respondentów największą grupę stanowiły osoby piastujące następujące stanowiska: kasjerzy/sprzedawcy (8,9%), pracownicy fizyczni (6,5%) oraz agenci/pracownicy biur nieruchomości (5,3%). Pozostały rozkład odpowiedzi prezentowany przez badanych przedstawia tabela 22.

TABELA 22. STANOWISKO RESPONDENTA W FIRMIE.

	N	%
kasjer, sprzedawca	113	8,9
pracownik fizyczny	82	6,5
agent nieruchomości, pracownik biura nieruchomości	67	5,3
księgowa	48	3,8
mechanik samochodowy	48	3,8
kierowca, np.: TIR, samochodu ciężarowego	44	3,5
doradca finansowy, podatkowy	39	3,1
asystent/tka, np.: pośrednika nieruchomości, kierownika, stomatologa	35	2,8
murarz	30	2,4
nauczyciel	27	2,1
pielęgniarka	27	2,1
kierownik, np.: budowy, sklepu	26	2
magazynier	26	2
obsługa klienta	25	2
ochroniarz	21	1,7
diagnostyk samochodowy	20	1,6
kucharz, pomoc kuchenna	20	1,6
serwisant, np.: telefonów kom., komputerów	20	1,6
lakiernik	17	1,3
operator wózka widłowego	17	1,3
repcjonistka	17	1,3
betoniarz	16	1,3
dziennikarz	15	1,2
elektromechanik	14	1,1
fryzjer	14	1,1



kelner	14	1,1
blacharz samochodowy	13	1
budowlanec	12	0,9
doradca ubezpieczeniowy	12	0,9
monter, np.: instalacji, okien	12	0,9
lekarz	11	0,9
pracownik kadr	11	0,9
spawacz	11	0,9
tynkarz	11	0,9
glazurnik	10	0,8
malarz	10	0,8
pokojówka	10	0,8
barman	9	0,7
dyspozytor	9	0,7
fakturzysta	9	0,7
pracownik pralni	9	0,7
wulkanizator	9	0,7
elektryk	8	0,6
konserwator zieleni, ogrodnik	8	0,6
pracownik leśny	8	0,6
tłumacz, lingwista	8	0,6
dekarz	7	0,6
kurier	7	0,6
sprzątaczką	7	0,6
agent ubezpieczeniowy	6	0,5
stolarz	6	0,5
zbrojarz	6	0,5
analityk/laborant	5	0,4
fizjoterapeuta, masażysta	5	0,4
inspektor, np.: BHP, budowlany	5	0,4
krawiec	5	0,4
notariusz	5	0,4
obsługa maszyn	5	0,4
posadzkarz	5	0,4
tapicer	5	0,4
technolog	5	0,4
telemarketer	5	0,4
brukarz	4	0,3
farmaceuta	4	0,3
piekarz	4	0,3
położna	4	0,3
pracownik umysłowy	4	0,3
rolnik	4	0,3

rzeczoznawca	4	0,3
salowa	4	0,3
szpachlarz	4	0,3
urzędnik	4	0,3
adwokat	3	0,2
bibliotekarka	3	0,2
fotograf	3	0,2
handlowiec	3	0,2
instruktor	3	0,2
kosmetyczka	3	0,2
projektant	3	0,2
przedstawiciel handlowy	3	0,2
radca prawny	3	0,2
specjalista ds. zamówień	3	0,2
stomatolog	3	0,2
szklarz	3	0,2
aplikant	2	0,2
audytor wewnętrzny	2	0,2
bileter	2	0,2
cukiernik	2	0,2
DJ	2	0,2
dozorca	2	0,2
drwal	2	0,2
hydraulik	2	0,2
kosztorysant	2	0,2
leśniczy	2	0,2
pracownik oczyszczalni ścieków	2	0,2
pracownik wypożyczalni samochodów	2	0,2
szewc	2	0,2
tancerz	2	0,2
zaopatrzeniowiec	2	0,2
adiunkt	1	0,1
administrator sieci	1	0,1
architekt	1	0,1
barysta	1	0,1
brygadzysta	1	0,1
cieśla	1	0,1
członek zespołu muzycznego	1	0,1
detektyw	1	0,1
dyrygent	1	0,1
konsultant	1	0,1
listonosz	1	0,1
majster	1	0,1



manager	1	0,1
myśliwy	1	0,1
opiekunka	1	0,1
pilot	1	0,1
pracownik firmy pogrzebowej	1	0,1
pracownik muzeum	1	0,1
pracownik parku wodnego	1	0,1
pracownik sądowny	1	0,1
prasowacz	1	0,1
prezenter radiowy	1	0,1
przedszkolanka	1	0,1
rybak	1	0,1
rzeźnik	1	0,1
socjolog	1	0,1
specjalista BHP	1	0,1
specjalista ds. marketingu	1	0,1
spedytor	1	0,1
szef baru	1	0,1
taksówkarz	1	0,1
traktorzysta	1	0,1
weterynarz	1	0,1
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

2. SYTUACJA SPOŁECZNO-ZAWODOWA PRACOWNIKÓW MSP W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

A. PROFIL POŻĄDANEGO PRACODAWCY

Badani zapytani o to, czym powinien charakteryzować się pożądanym pracodawcą najczęściej odpowiadali: „oferować dobrze płatne wynagrodzenie” (34,3% wskazań) oraz „zapewniać odpowiednie warunki pracy” (21,5% wskazań).

Ważnymi cechami (aspektami), które zdaniem respondentów powinien posiadać pracodawca są także: oferowanie ciekawej pracy, w której pracownik może się rozwijać (10,2% wskazań) oraz zapewnienie pracownikowi możliwości awansu i kariery (9,4% wskazań).

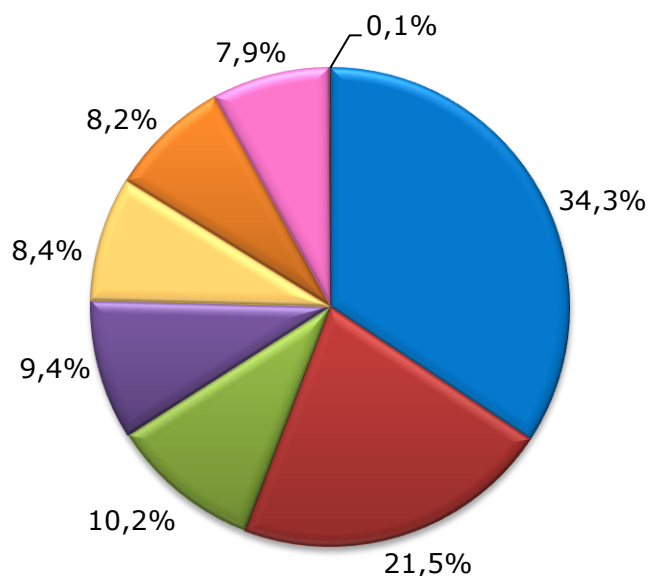
Jak wynika z powyższych odpowiedzi badanym pracownikom zależy przede wszystkim na osiągnięciu odpowiednio wysokich zarobków (*rysunek 11*). Kwestie finansowe to temat bardzo istotny z punktu widzenia potrzeb pracowników.

TABELA 23. CZYM POWINIEN CHARAKTERYZOWAĆ SIĘ POŻĄDANY PRACODAWCA?

	N	%
oferować dobrze płatne wynagrodzenie	1115	34,3
zapewniać odpowiednie warunki pracy	697	21,5
oferować ciekawą pracę, w której można się rozwijać	332	10,2
zapewniać możliwość awansu i kariery	307	9,4
przygotowywać do wykonywania powierzonych zadań	272	8,4
zapewniać odpowiednie wyposażenie pracy	266	8,2
zapewniać możliwość szkoleń	257	7,9
zapewnić stałą, stabilną pracę	2	0,1
brak odpowiedzi	1	0,03
Ogółem	3249	100

* liczba odpowiedzi nie sumuje się do 1270 gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź
źródło: opracowanie własne

RYСУNEK 11. CZYM POWINIEN CHARAKTERYZOWAĆ SIĘ POŻĄDANY PRACODAWCA?



- oferować dobrze płatne wynagrodzenie
- zapewniać odpowiednie warunki pracy
- oferować ciekawą pracę, w której można się rozwijać
- zapewniać możliwość awansu i kariery
- przygotowywać do wykonywania powierzonych zadań
- zapewniać odpowiednie wyposażenie pracy
- zapewniać możliwość szkoleń
- zapewnić stałą, stabilną pracę

źródło: opracowanie własne

Według respondentów najważniejszymi cechami jakie powinien posiadać pracodawca są: wyrozumiałość (20,6%), sprawiedliwość (18,9%) oraz cierpliwość (15,8%).

Istotne są także inne aspekty, o których wspominali respondenci: prawdomówność (14,2%), wysoka kultura osobista (12,8%), ugodowość (8,7%), otwartość na zmiany i nowe pomysły (7,9%) czy uczciwość (0,9%). W przekonaniu pracowników MSP są to najbardziej pożądanego cechy pracodawcy (tabela 24).

TABELA 24. JAKIE CECHY OSOBOWOŚCIOWE POWINIEN POSIADAĆ PRACODAWCA?

	N	%
wyrozumiałość	784	20,6
sprawiedliwość	720	18,9
cierpliwość	602	15,8
prawdomówność	539	14,2
wysoka kultura osobista	488	12,8
ugodowość	332	8,7
otwartość na zmiany i nowe pomysły	299	7,9
uczciwość	36	0,9
dbałość o pracownika	1	0,03
punktualność	1	0,03
brak odpowiedzi	1	0,03
Ogółem	3803	100

* liczba odpowiedzi nie sumuje się do 1270 gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne

Według respondentów najbardziej niekorzystnymi cechami jakie może posiadać pracodawca są: ignorowanie potrzeb pracownika (30,4%) oraz niesłowność (23,7%). Pozostały rozkład odpowiedzi prezentuje tabela 25.

TABELA 25. PROSZĘ POWIEDZIEĆ JAKA PANA/I ZDANIEM CECHA PRACODAWCY JEST SZCZEGÓLNIENIE NIEKORZYSTNA?

	N	%
ignorowanie potrzeb pracownika	386	30,4
niesłowność	301	23,7
arogancja	210	16,5
wybuchowość	189	14,9
zbyt wysokie oczekiwania w stosunku do wynagrodzenia	174	13,7
brak odpowiedzi	10	0,8
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Wnioski

Jak wynika z analizy danych uzyskanych w trakcie realizacji badania na temat profilu pożądanego pracodawcy:

- pracownicy zatrudnieni w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw województwa zachodniopomorskiego oczekują od swojego pracodawcy przede wszystkim wysokiego wynagrodzenia (ponad 1/3 badanych uznała, że dobry pracodawca powinien w szczególności oferować wysokie zarobki);
- badanym zależy także na tym, aby mieć zapewnione odpowiednie warunki pracy. Pracodawca winien zapewnić pracownikom odpowiednie pomieszczenia, w których wykonywane są obowiązki służbowe. Stan tych pomieszczeń powinien zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- pracownicy sektora MSP oprócz wysokiego wynagrodzenia oraz odpowiednich warunków pracy chcą posiadać możliwość awansu i rozwoju. Jest to bardzo pozytywny aspekt. Oznacza, iż badani zdają sobie sprawę, iż ich kwalifikacje powinny być podnoszone całe życie. Podwyższając swoje kwalifikacje liczą również na awans zawodowy;
- dobry pracodawca powinien odznaczać się wyrozumiałością, sprawiedliwością, cierpliwością oraz prawdomównością;
- wśród najbardziej negatywnych cech pracodawcy respondenci wskazywali przede wszystkim ignorowanie potrzeb pracownika, niesłowność oraz arogancję. Ponad 1/3 ankietowanych uznała ignorowanie potrzeb pracownika za najgorszą cechę jaką może posiadać pracodawca.

B. RODZAJE FIRM I BRANŻ NAJKORZYSTNIEJSZYCH Z PUNKTU WIDZENIA ZASPOKAJANIA POTRZEB PRACOWNIKA

Według badanych najbardziej korzystną z punktu widzenia zaspokajania potrzeb pracowników branżą jest: administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (19,5). Niemalże 20% respondentów uznało, iż najlepsze warunki pracy oferują instytucje państwowe. Wynikać to może z faktu przestrzegania praw pracowniczych w tychże instytucjach oraz respektowaniu przysługujących dni wolnych, urlopu wypoczynkowego czy innych świadczeń.

W dalszej kolejności respondenci wskazywali następujące branże: budownictwo (11,2%) oraz edukację (10,7%).

TABELA 26. JAK PAN/I UWAŻA, JAKIEGO RODZAJU BRANŻA JEST NAJBARDZIEJ KORZYSTNA Z PUNKTU WIDZENIA ZASPOKAJANIA POTRZEB PRACOWNIKA?

	N	%
administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	248	19,5
budownictwo	142	11,2
edukacja	136	10,7
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	109	8,6
handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	107	8,4
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	77	6,1
transport i gospodarka magazynowa	68	5,4
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	63	5
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	62	4,9
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo	56	4,4
informacja i komunikacja	46	3,6
przetwórstwo przemysłowe	39	3,1
działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	30	2,4
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	25	2
działalność w zakresie usług administrowania i działalność usługowa	22	1,7
działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	20	1,6
pozostała działalność usługowa	8	0,6
dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	6	0,5
górnictwo i wydobywanie	5	0,4
brak odpowiedzi	1	0,1
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Zdaniem respondentów najbardziej preferowaną firmą pod względem wielkości są małe przedsiębiorstwa. Takiej odpowiedzi udzieliła niemalże połowa badanych (45,4%). Jednocześnie

23,7% ankietowanych stwierdziło, że najlepiej pracuje się w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 pracowników). Zaledwie 7,7% respondentów preferowałoby zatrudnienie w firmie zatrudniającej powyżej 250 pracowników (tabela 27-28).

TABELA 27. W JAK DUŻEJ FIRMIE PANA/I ZDANIEM PRACUJE SIĘ NAJLEPIEJ?

	N	%
mniej niż 50 pracowników	576	45,4
mniej niż 10 pracowników	301	23,7
mniej niż 250 pracowników	183	14,4
trudno powiedzieć	105	8,3
powyżej 250 pracowników	98	7,7
brak odpowiedzi	7	0,6
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

TABELA 28. WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA, W KTÓRYM PRACUJE SIĘ NAJLEPIEJ ZDANIEM RESPONDENTÓW A WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA, W KTÓRYM PRACUJĄ.

	wielkość firmy 10-49	wielkość firmy 50-249	brak odpowiedzi	Ogółem
mniej niż 10 pracowników	226	74	-	300
mniej niż 50 pracowników	385	191	-	576
mniej niż 250 pracowników	70	113	-	183
powyżej 250 pracowników	53	45	-	98
trudno powiedzieć	52	53	-	105
brak odpowiedzi	-	-	-	8
Ogółem	786	476	8	1270

źródło: opracowanie własne

Blisko 80% respondentów zadeklarowało, iż najkorzystniejszą formą zatrudnienia jest umowa o pracę na cały etat (78,7%) (tabela 29).

Wynikać to może z faktu, iż jest to rodzaj umowy, który gwarantuje pracownikowi poczucie bezpieczeństwa.

TABELA 29. JAKA FORMA ZATRUDNIENIA JEST PANA/I ZDANIEM NAJBARDZIEJ KORZYSTNA DLA PRACOWNIKA?

	N	%
umowa o pracę na cały etat	999	78,7
własna działalność gospodarcza - samozatrudnienie	112	8,8
umowa - zlecenie	36	2,8
umowa o dzieło	13	1
umowa o pracę na część etatu	4	0,3
trudno powiedzieć	106	8,3
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Zdaniem respondentów najmniej korzystną formą zatrudnienia jest umowa – zlecenie (32,1%), gdyż taki rodzaj umowy nie gwarantuje bezpieczeństwa socjalnego oraz stabilności finansowej pracownikowi (*tabela 30*).

TABELA 30. JAKA FORMA ZATRUDNIENIA JEST PANA/I ZDANIEM NAJBARDZIEJ NIEKORZYSTNA DLA PRACOWNIKA?

	N	%
umowa - zlecenie	408	32,1
własna działalność gospodarcza - samozatrudnienie	225	17,7
umowa o dzieło	197	15,5
umowa o pracę na część etatu	108	8,5
umowa o pracę na cały etat	2	0,2
trudno powiedzieć	330	26
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Pracownicy z terenu województwa zachodniopomorskiego uznali premie uznaniowe (23,8%) za najbardziej pożądaną formę premiowania/dodatkowych świadczeń. Premie uznaniowe są to nagrody przyznawane pracownikom za osiągnięte przez nich wyniki w pracy czy jako rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych.

W dalszej części respondenci wskazali: kredyty preferencyjne (11,4%), wyjazdy integracyjne (8,4%) czy dodatkową opiekę medyczną (8,4%). Pozostały rozkład odpowiedzi prezentuje *tabela 31*.

TABELA 31. JAKIE FORMY PREMIOWANIA/DODATKOWYCH ŚWIADCZEŃ SĄ PANA/I ZDANIEM NAJBARDZIEJ POŻĄDANE?

	N	%
premie uznaniowe	873	23,8
preferencyjne kredyty	419	11,4
wyjazdy integracyjne	309	8,4
dodatkowa opieka medyczna	308	8,4
mieszkania służbowe	275	7,5
możliwość otrzymania samochodu służbowego	226	6,2
zwrot kosztów powrotu do domu lub dojazdu do pracy	206	5,6
dodatkowe ubezpieczenia zdrowotne, na życie	185	5
system kursów doszkalających	178	4,9
zwrot kosztów doświadczenia	171	4,7
możliwość otrzymania telefonu komórkowego	110	3
darmowe korzystanie z budżetu firmy	99	2,7
zniżki na produkowane usługi lub produkty	91	2,5
przenośny komputer służbowy	90	2,5
możliwość korzystania z telefonu komórkowego do celów prywatnych	74	2
system wynagrodzeń dorocznych	53	1,4
Ogółem	3667	100

źródło: opracowanie własne

Na pytanie dotyczące alternatywnych form zatrudnienia oferowanych przez firmy, w których zatrudnieni są respondenci aż 38,3% przyznało, iż nie wie, gdyż nie są oni zainteresowani taką formą zatrudnienia (*tabela 32*). Jednocześnie 36,4% odpowiedziało, że w firmach, w których pracują są oferowane alternatywne formy zatrudnienia (*tabela 32*).

TABELA 32. CZY PANA/I FIRMA OFERUJE ALTERNATYWNE FORMY ZATRUDNIENIA?

	N	%
nie wiem, nie jestem zainteresowany	487	38,3
tak	462	36,4
nie	318	25
brak odpowiedzi	3	0,2
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Wnioski

Analiza danych uzyskanych w toku badań wykazała, że:

- pracownicy uważają administrację publiczną i obronę narodową wraz z obowiązkowymi zabezpieczeniami społecznymi, budownictwo oraz edukację za branże najkorzystniejsze z punktu widzenia zaspokajania potrzeb pracowników. Wśród badanych pracowników sektora MSP województwa zachodniopomorskiego blisko co piąty respondent ma opinię, że najlepsze warunki pracy oraz zabezpieczenie socjalne i wynagrodzenia posiadają pracownicy sektora publicznego (państwowego);
- zarówno respondenci zatrudnieni w małych jak i w średnich firmach w regionie są zdania, iż najlepsze warunki pracy stwarzają małe bądź mikroprzedsiębiorstwa (taką opinię wyraża blisko co drugi respondent);
- według ogromnej większości badanych najkorzystniejszą formą zatrudnienia jest umowa o pracę na cały etat (taką opinię wyraża blisko 80% respondentów), zaś najmniej korzystną formą zatrudnienia w opinii ankietowanych jest umowa – zlecenie (taką opinię wyraża co trzeci badany);
- wśród najbardziej pożądanых form premiovania czy świadczeń dodatkowych respondenci oczekują przede wszystkim premii uznaniowych;
- blisko 40% badanych nie jest zainteresowanych alternatywnymi formami zatrudnienia, które są stosowane w ponad 36% badanych małych i średnich firm województwa zachodniopomorskiego.

C. SYTUACJA SPOŁECZNO-ZAWODOWA PRACOWNIKÓW

Spośród 1270 badanych pracowników sektora MSP województwa zachodniopomorskiego 92,6% oceniło swoje relacje z przełożonymi jako „dobre” bądź „bardzo dobre”. Tylko 5% respondentów uważa, że jego relacje z przełożonymi są „złe” lub „bardzo złe” (tabela 33).

Wskazuje to na dobrą atmosferę i komunikację panującą między pracownikami, a przełożonymi w zachodniopomorskich firmach.

TABELA 33. JAK OCENIA PAN/I SWOJE RELACJE Z PRZEŁOŻONYMI?

	N	%
dobrze	913	71,9
bardzo dobrze	263	20,7
źle	62	4,9
bardzo źle	1	0,1
trudno powiedzieć	30	2,4
brak odpowiedzi	1	0,1
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Równie dobrze oceniane są relacje ze współpracownikami. Aż 96% ankietowanych ocenia je jako „dobre” bądź „bardzo dobre”, zaś tylko 2,8% jako „złe” bądź „bardzo złe” (tabela 34).

TABELA 34. JAK OCENIA PAN/I SWOJE RELACJE Z KOLEGAMI Z PRACY?

	N	%
dobrze	654	51,5
bardzo dobrze	565	44,5
źle	33	2,6
bardzo źle	3	0,2
trudno powiedzieć	15	1,2
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Czynniki, które stanowią największą przeszkodę w prawidłowym wykonywaniu obowiązków służbowych to zdaniem respondentów: zbyt duża liczba nadgodzin (17,9%), niekorzystne godziny pracy (14,4%) oraz trudności z dojazdem do miejsca pracy (14%).

Najmniejsze znaczenie dla pracowników MSP miały trudności z zaklimatyzowaniem się w miejscu pracy. Odpowiedź tą wskazało jedynie 4,1% badanych (tabela 35).

TABELA 35. JAKIE CZYNNIKI STANOWIĄ PRZESZKODĘ W WYKONYWANIU PANA/I PRACY?

	N	%
zbyt duża liczba nadgodzin	572	17,9
niekorzystne godziny pracy	461	14,4
trudności z dojazdem do miejsca pracy	448	14
zły stan zdrowia	374	11,7
brak motywacji finansowej	348	10,9

trudności osobiste	288	9
brak odpowiedniego wyposażenia stanowiska pracy	234	7,3
brak motywacji ze strony przełożonych	182	5,7
praca w szkodliwych warunkach	156	4,9
trudności z zaklimatyzowaniem się w miejscu pracy	130	4,1
brak czasu	1	0
brak odpowiedzi	6	0,2
Ogółem	3200	100

* liczba odpowiedzi nie sumuje się do 1270 gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne

W dalszej kolejności respondentów poproszono o określenie wpływu jaki wywierają różne czynniki na wykonywanie pracy. Łatwość nawiązywania kontaktów jest tym czynnikiem, który zdaniem blisko połowy respondentów (47,2%) wywiera duży wpływ na wykonywanie obowiązków służbowych a według 29,8% średni wpływ (tabela 36).

Spośród 978 osób, które stwierdziły, iż łatwość nawiązywania kontaktów wywiera duży bądź średni wpływ na pracę 99,7% określiło to oddziaływanie jako zdecydowanie pozytywne (tabela 37). Łatwość nawiązywania kontaktów jest cechą, która znacznie ułatwia współpracę oraz osiąganie wspólnych celów w pracy.

TABELA 36. JAKI WEDŁUG PANA/I WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI? - ŁATWOŚĆ NAWIĄZYWANIA KONTAKTÓW.

	N	%
duży wpływ	599	47,2
średni wpływ	379	29,8
nie ma wpływu	232	18,3
raczej mały wpływ	55	4,3
bardzo mały wpływ	5	0,4
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

TABELA 37. CZY CZYNNIK - ŁATWOŚĆ NAWIĄZYWANIA KONTAKTÓW - WPŁYWA POZYTYWNE CZY NEGATYWNE NA PRACĘ?

	N	%
pozytywnie	977	99,7
negatywnie	1	0,1
nie wiem/trudno powiedzieć	2	0,2
Ogółem	978	100

źródło: opracowanie własne

Zdecydowana większość ankietowanych (65,2%) jest zdania, iż otwartość wywiera duży bądź średni wpływ na pracę (tabela 38).

Obserwuje się, iż w opinii respondentów oddziaływanie to jest wyraźnie pozytywne (95,2%) (tabela 39).

TABELA 38. JAKI WEDŁUG PANA/I WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI? - OTWARTOŚĆ.

	N	%
duży wpływ	520	40,9
nie ma wpływu	337	26,5
średni wpływ	309	24,3
raczej mały wpływ	87	6,9
bardzo mały wpływ	17	1,4
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

TABELA 39. CZY CZYNNIK – OTWARTOŚĆ - WPŁYWA POZYTYWNE CZY NEGATYWNE NA PRACĘ?

	N	%
pozytywnie	789	95,2
negatywnie	27	3,3
nie wiem/trudno powiedzieć	11	1,3
brak odpowiedzi	2	0,2
Ogółem	829	100

źródło: opracowanie własne

W przekonaniu większości respondentów umiejętność pracy w grupie była czynnikiem wywierającym duży bądź średni wpływ na pracę (80,6%). Respondenci w zdecydowanej większości oceniali ten wpływ jako pozytywny (98,8%).

Wspomniana umiejętność, która przejawia się przede wszystkim w zdolności do nawiązywania porozumienia z innymi członkami zespołu, jest oparta na wiedzy o możliwościach poszczególnych współpracowników.

Praca w grupie jest postrzegana przede wszystkim jako sposób na zwiększenie wydajności personelu poprzez uzyskanie efektu synergicznego wspólnych działań, który daje większe możliwości rozwoju poszczególnych pracowników a także lepsze efekty końcowe.

TABELA 40. JAKI WEDŁUG PANA/I WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI? - UMIEJĘTNOŚĆ PRACY W GRUPIE.

	N	%
duży wpływ	670	52,8
średni wpływ	353	27,8
nie ma wpływu	173	13,6
raczej mały wpływ	65	5,1
bardzo mały wpływ	9	0,7
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

TABELA 41. CZY CZYNNIK - UMIEJĘTNOŚĆ PRACY W GRUPIE - WPŁYWA POZYTYWNE CZY NEGATYWNE NA PRACĘ?

	N	%
pozytywnie	1011	98,8
negatywnie	4	0,4
nie wiem/trudno powiedzieć	1	0,1

brak odpowiedzi	7	0,7
Ogółem	1023	100

źródło: opracowanie własne

W opinii blisko połowy respondentów własne zdanie nie rzutuje na jakość wykonywanej pracy (46,8%). Jednakże 33,3% ankietowanych uważało, iż posiadanie własnego zdania wywiera duży, bądź średni wpływ na pracę (tabela 42). Spośród tych osób, aż 84,9% określiło to oddziaływanie jako pozytywne, a zaledwie 11,6% postrzega posiadanie własnego zdania jako zjawisko negatywnie wpływające na pracę (tabela 43).

Taki rozkład odpowiedzi wynikać może z prywatnych doświadczeń różnych grup respondentów, w których doznano zarówno pozytywnych jak i negatywnych skutków wyrażania przez kogoś własnych sądów. Zdarzają się sytuacje, w których niewskazane jest wygłaszanie własnych opinii, szczególnie gdy podważają one słuszność jakiegoś działania. W takich okolicznościach posiadanie własnego zdania może być przez respondentów postrzegane jako zjawisko negatywne.

TABELA 42. JAKI WEDŁUG PANA/I WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI? - WŁASNE ZDANIE.

	N	%
nie ma wpływu	594	46,8
duży wpływ	248	19,5
średni wpływ	175	13,8
raczej mały wpływ	174	13,7
bardzo mały wpływ	79	6,2
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

TABELA 43. CZY CZYNNIK - WŁASNE ZDANIE - WPŁYWA POZYTYWNIEMO CZY NEGATYWNIEMO NA PRACĘ?

	N	%
pozytywnie	359	84,9
negatywnie	49	11,6
nie wiem/trudno powiedzieć	11	2,6
brak odpowiedzi	4	0,9
Ogółem	423	100

źródło: opracowanie własne

Tylko 32,5% ankietowanych (412 osób) uważa, że posiadanie małych dzieci wywiera duży bądź średni wpływ na pracę (tabela 44). Zdecydowana większość twierdzi, iż fakt posiadania małych dzieci nie wywiera wpływu na pracę (47,6%).

Spośród respondentów, którzy uznali, że bycie rodzicem wywiera duży, bądź średni wpływ na pracę, aż 93,2% określiło to oddziaływanie jako negatywne (tabela 45). Takie przeświadczenie wynikać może z płynących potencjalnych trudności dla pracodawcy jakie niesie ze sobą wychowywanie małego dziecka przez pracownika (np. nieplanowane zwolnienia z powodu choroby dziecka) a także mniejsza gotowość do pracy w sytuacji kłopotów z dzieckiem.

TABELA 44. JAKI WEDŁUG PANA/I WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI? - POSIADANIE MAŁYCH DZIECI.

	N	%
nie ma wpływu	605	47,6
średni wpływ	307	24,2

raczej mały wpływ	176	14
duży wpływ	105	8,3
bardzo mały wpływ	75	5,9
brak odpowiedzi	2	0,2
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

TABELA 45. CZY CZYNNIK - POSIADANIE MAŁYCH DZIECI - WPLYWA POZYTYWNE CZY NEGATYWNE NA PRACĘ?

	N	%
negatywnie	384	93,2
pozytywnie	12	2,9
nie wiem/trudno powiedzieć	12	2,9
brak odpowiedzi	4	1
Ogółem	412	100

źródło: opracowanie własne

Najwięcej, bo 34,1% badanych uważa, że fakt bycia jedyną osobą pracującą w rodzinie nie wywiera wpływu na wykonywaną pracę (tabela 46). Jednocześnie 46% respondentów jest zdania, że bycie jedynym żywicielem rodziny wywiera duży bądź średni wpływ na wykonywaną pracę.

Spośród osób, które posiadają takie zdanie 94,3% uznało, że taka sytuacja wpływa negatywnie na pracę takiej osoby (tabela 47).

Określanie wpływu takiego stanu rzeczy na jakość wykonywanej pracy jako negatywnego, może być podyktowane odczuciami respondentów co do zbyt dużej presji spoczywającej na jedynym żywicielu rodziny.

TABELA 46. JAKI WEDŁUG PANA/I WPLYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI? - BYCIE JEDYNĄ OSOBĄ PRACUJĄCĄ W RODZINIE.

	N	%
nie ma wpływu	433	34,1
średni wpływ	330	26
duży wpływ	250	20
raczej mały wpływ	174	13,7
bardzo mały wpływ	81	6
brak odpowiedzi	2	0,2
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

TABELA 47. CZY CZYNNIK - BYCIE JEDYNĄ OSOBĄ PRACUJĄCĄ W RODZINIE - WPLYWA POZYTYWNE CZY NEGATYWNE NA PRACĘ?

	N	%
negatywnie	547	94,3
pozytywnie	9	1,6
nie wiem/trudno powiedzieć	16	2,8
brak odpowiedzi	8	1,4
Ogółem	580	100

źródło: opracowanie własne

Zdaniem badanych zamieszkanie na terenie wiejskim jest czynnikiem, który w opinii 40,6% respondentów nie wywiera wpływu na pracę (*tabela 48*). Jednocześnie 35,4% ankietowanych jest zdania, że wywiera średni bądź duży wpływ.

Spośród osób, które wyraziły takie zdanie 77% postrzega negatywnie oddziaływanie zamieszkiwania na terenach wiejskich (*tabela 49*). Może to być podyktowane kłopotami z dojazdem do pracy z racji peryferyjnego położenia względem miejsca pracy, co skutkuje małą dyspozycyjnością pracowników z obszarów wiejskich.

TABELA 48. JAKI WEDŁUG PANA/I WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI? - ZAMIESZKANIE NA TERENIE WIEJSKIM.

	N	%
nie ma wpływu	515	40,6
średni wpływ	259	20
raczej mały wpływ	195	15,6
duży wpływ	194	15,4
bardzo mały wpływ	107	8,4
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

TABELA 49. CZY CZYNNIK - ZAMIESZKANIE NA TERENIE WIEJSKIM - WPŁYWA POZYTYWNIEMO CZY NEGATYWNIEMO NA PRACĘ?

	N	%
negatywnie	349	77
pozytywnie	12	2,6
nie wiem/trudno powiedzieć	79	17,4
brak odpowiedzi	13	2,9
Ogółem	453	100

źródło: opracowanie własne

Inna narodowość współpracownika w zdecydowanej większości jest postrzegana jako czynnik nie wywierający wpływu na wykonywaną pracę bądź wywierający mały wpływ (91,7%) (*tabela 50*).

Zaledwie 8,4% ankietowanych (106 osób) uważa, że inna narodowość współpracownika wywiera duży, bądź średni wpływ na wykonywaną pracę. Wśród tych osób panuje przekonanie, że odmienna narodowość oddziałuje negatywnie na pracę (75,5%) (*tabela 51*).

Postawa taka świadczyć może o potencjalnych trudnościach komunikacyjnych jakie mogą wystąpić w bezpośrednich relacjach czy też kłopotach z przystosowaniem się do nieznannej kultury organizacyjnej firmy przez osobę o innej narodowości.

TABELA 50. JAKI WEDŁUG PANA/I WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI? - INNA NARODOWOŚĆ NIŻ POZOSTALI PRACOWNICY.

	N	%
nie ma wpływu	797	62,8
raczej mały wpływ	217	17,1
bardzo mały wpływ	150	11,8
średni wpływ	82	6,5
duży wpływ	24	1,9
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

TABELA 51. CZY CZYNNIK - INNA NARODOWOŚĆ NIŻ POZOSTALI PRACOWNICY - WPŁYWA POZYTYWNIEM CZY NEGATYWNIEM NA PRACĘ?

	N	%
negatywnie	80	75,5
pozytywnie	3	2,8
nie wiem/trudno powiedzieć	20	18,9
brak odpowiedzi	3	2,8
Ogółem	106	100

źródło: opracowanie własne

Według zdecydowanej większości respondentów (96,7%) odmienne wyznaczenie pracownika nie wpływa lub wpływa raczej w małym stopniu na pracę (tabela 52). Jednocześnie 3,3% (42 osoby) badanych pracowników MSP jest zdania, że inne wyznaczenie współpracownika wywiera duży bądź średni wpływ. Wśród tych osób zdecydowanie przeważa opinia, że inne wyznaczenie współpracownika wpływa negatywnie (90,5%) (tabela 53).

Na podstawie uzyskanych odpowiedzi można stwierdzić, iż zjawisko nietolerancji dla odmienności religijnej występuje w znikomym stopniu w badanej zbiorowości.

TABELA 52. JAKI WEDŁUG PANA/I WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI - INNE WYZNACZENIE NIŻ POZOSTALI PRACOWNICY.

	N	%
nie ma wpływu	987	77,7
bardzo mały wpływ	137	10,8
raczej mały wpływ	104	8,2
średni wpływ	27	2,1
duży wpływ	15	1,2
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

TABELA 53. CZY CZYNNIK - INNE WYZNACZENIE NIŻ POZOSTALI PRACOWNICY - WPŁYWA POZYTYWNIEM CZY NEGATYWNIEM NA PRACĘ?

	N	%
negatywnie	38	90,5
pozytywnie	1	2,4
nie wiem/trudno powiedzieć	2	4,8
brak odpowiedzi	1	2,4
Ogółem	42	100

źródło: opracowanie własne

Zdecydowana większość respondentów była zdania, że płeć pracownika nie ma wpływu na jego pracę lub wpływ ten jest mały. Taką opinię wyraziło blisko 80% badanych. Jednocześnie 21,2% pracowników MSP uważało, że płeć pracownika wywiera znaczący wpływ na pracę (średni bądź duży) (tabela 54-55).

TABELA 54. JAKI WEDŁUG PANA/I WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ RÓŻNE CZYNNIKI? - PŁEĆ.

	N	%
nie ma wpływu	650	51,2
raczej mały wpływ	198	15,6
średni wpływ	195	15,4
bardzo mały wpływ	154	12,1
duży wpływ	73	5,7
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

TABELA 55. CZY CZYNNIK - PŁEĆ - WPŁYWA POZYTYWNIEMO CZY NEGATYWNIEMO NA PRACĘ?

	N	%
negatywnie	111	41,4
pozytywnie	55	20,5
nie wiem/trudno powiedzieć	99	36,9
brak odpowiedzi	3	1,1
Ogółem	268	100

źródło: opracowanie własne

W opinii znacznej części ankietowanych pracowników MSP województwa zachodniopomorskiego (38,3%) w firmach, w których są oni zatrudnieni nie występują możliwości awansu. Równocześnie 31,4% respondentów odpowiedziało, że w firmach w których są zatrudnieni istnieje taka możliwość (tabela 56).

Aż 24% badanych pracowników sektora MSP przyznało, że możliwości awansu mają tylko nieliczne osoby. Fakt ten wydaje się być w pewnym sensie niepokojącym. Nie jest do końca jasne jak interpretować tak wysoki wskaźnik odpowiedzi typu „tylko nieliczne osoby”. W tym rozumieniu możliwość awansu przysługuje określonej, wąskiej grupie pracowników. Grupa ta może cechować się lepszymi kwalifikacjami zawodowymi, wyższym wykształceniem czy pożądanymi cechami osobowościowymi na dane stanowisko. Jednak taki rozkład odpowiedzi może być także sygnałem informującym o stosowaniu takich procedur nobilitacji pracownika, w których awans otrzymać można nie tylko na drodze wyjątkowej, efektywnej pracy ale też „po znajomości” czy według sympatii szefa.

TABELA 56. CZY PRACOWNIK W PANA/I FIRMIE MA MOŻLIWOŚCI AWANSU?

	N	%
nie	487	38,3
tak	399	31,4
tylko nieliczne osoby	305	24
trudno powiedzieć	77	6,1
brak odpowiedzi	2	0,2
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Analiza rozkładu odpowiedzi dotyczących możliwości awansu w poszczególnych firmach według wielkości, wykazuje zależność między szansami na awans a wielkością przedsiębiorstwa, w którym zatrudniony jest respondent.

Zaobserwować można, że pracownicy firm średnich mają znacznie większe szanse na awans w stosunku do pracowników firm małych (42,7% firm średnich oferuje możliwości awansu. W przypadku firm małych jest to – 24,6%).

Niemalże identyczny odsetek respondentów (24%) zatrudnionych zarówno w firmach małych jak i średnich odpowiedział, że w przedsiębiorstwach, w których pracują, szanse na awans mają tylko nieliczne osoby.

TABELA 57. MOŻLIWOŚĆ AWANSU PRACOWNIKA A WIELKOŚĆ BADANEGO PRZEDSIĘBIORSTWA.

	wielkość firmy 10-49	wielkość firmy 50-249	brak odpowiedzi	Ogółem
tak	194	205	-	399
nie	347	140	-	487
tylko nieliczne osoby	189	116	-	305
trudno powiedzieć	58	19	-	77
brak odpowiedzi	-	-	2	2
Ogółem	788	480	2	1270

źródło: opracowanie własne

Jak wynika z uzyskanych w toku badań danych większość firm, w których pracują respondenci, oferuje swoim pracownikom pakiet świadczeń socjalnych (68,1%). Jednocześnie 31,8% firm, w których są zatrudnieni respondenci nie oferuje pracownikom świadczeń socjalnych (tabela 58).

TABELA 58. CZY PANA/I FIRMA OFERUJE PRACOWNIKOM PAKIET ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH?

	N	%
tak	865	68,1
nie	404	31,8
brak odpowiedzi	1	0,1
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Wśród najpopularniejszych świadczeń respondenci wymieniali przede wszystkim: paczki na święta (50,3%) oraz premie uznaniowe (40,7%) (tabela 59). Według respondentów są to najpopularniejsze formy nagradzania pracowników.

TABELA 59. JAKIE ŚWIADCZENIA SOCJALNE OFERUJE PANA/I FIRMA?

	N	%
paczki na święta	446	50,3
premie uznaniowe	361	40,7
wczasy pod gruszą	40	4,5
karnety na basen/siłownię	37	4,2
ubranie robocze	3	0,3
Ogółem	887	100

* liczba odpowiedzi nie sumuje się do 865 gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne

Badanie miało na celu poznanie ogólnej sytuacji społeczno-zawodowej pracowników sektora MSP województwa zachodniopomorskiego, dlatego też respondenci zostali zapytani także o istnienie związków zawodowych w firmach, w których pracują (*tabela 60*).

Jak wynika z rozkładu uzyskanych odpowiedzi, występowanie związków zawodowych nie jest popularne w badanych firmach (związki zawodowe występują tylko w 11,5% badanych podmiotów).

W Polsce obserwuje się aktualnie szybsze zanikanie związków niż w wielu innych krajach europejskich. Dla przykładu w Skandynawii uzwiązkowionych jest 80% pracowników, w Polsce 15-16%. Niski wskaźnik występowania i przynależności do związków zawodowych jest tendencją stałą, aczkolwiek niepokojącą, w skali całego kraju.

TABELA 60. CZY W PANA FIRMIE ISTNIEJĄ ZWIĄZKI ZAWODOWE?

	N	%
nie	1124	88,5
tak	146	11,5
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Analiza rozkładu odpowiedzi dotyczących występowania związków zawodowych w poszczególnych firmach według wielkości (mała, średnia) wykazuje zależność między występowaniem związków zawodowych a wielkością przedsiębiorstw, w których zatrudnieni byli respondenci (*tabela 61*).

Zaobserwowano, że związki zawodowe funkcjonują częściej w średnich firmach (24,6% badanych firm średnich posiada związki zawodowe) a w znacznie mniejszym odsetku w firmach małych (3,5% badanych firm małych posiada związki zawodowe).

TABELA 61. WYSTĘPOWANIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH A WIELKOŚĆ BADANEGO PRZEDSIĘBIORSTWA.

	tak	nie	brak odpowiedzi	Ogółem
wielkość firmy 10-49	28	761	-	789
wielkość firmy 50-249	118	362	-	480
brak odpowiedzi	-	-	1	1
Ogółem	146	1123	1	1270

źródło: opracowanie własne

Wśród osób, których dotyczyło pytanie o przynależność do związków zawodowych (11,5% - 146 ankietowanych) występuje dwojaka postawa (*tabela 62*). 45,9% respondentów (67 osób z 1270 wszystkich ankietowanych – 5,3%) przyznaje, że należy do związku zawodowego. Wśród tych osób przeważa pozytywna ocena działalności związków (dobrze – 52,2%, bardzo dobrze – 40,3%). Tylko 3 osoby (4,5%) oceniły negatywnie funkcjonowanie związków zawodowych (*tabela 63*).

TABELA 62. CZY NALEŻY PAN/I DO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO?

	N	%
tak	67	45,9
nie	79	54,1
Ogółem	146	100

źródło: opracowanie własne

TABELA 63. JEŻELI NALEŻY PAN/I DO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO, TO JAK PAN/I OCENIA JEGO DZIAŁALNOŚĆ?

	N	%
dobrze	35	52,2
bardzo dobrze	27	40,3
źle	3	4,5
brak odpowiedzi	2	3
Ogółem	67	100

źródło: opracowanie własne

Respondenci, którzy nie należą do związków zawodowych zapytani o przyczynę tego stanu rzeczy, najczęściej wskazywali: „nie czuję takiej potrzeby” (71,1%), „uważam, że sama potrafię zadbać o własne interesy” (13,3%) oraz „nie bronią interesów pracownika” (1,2%).

Większość ankietowanych pracowników nie dostrzega potrzeby uczestnictwa w związkach zawodowych, traktując je jako twór zbędny, który nie reprezentuje interesów jednostki.

TABELA 64. JEŻELI NIE NALEŻY PAN/I DO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO, TO DLACZEGO?

	N	%
nie czuję takiej potrzeby	59	71,1
uważam, że sama potrafię zadbać o własne interesy	11	13,3
nie bronią interesów pracownika	1	1,2
brak czasu na zapisanie się	1	1,2
zbyt krótko pracuje w firmie	1	1,2
brak odpowiedzi	10	12
Ogółem	83	100

* liczba odpowiedzi nie sumuje się do 79 gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne

60,6% respondentów jest zdania, że w firmach, w których istnieją związki zawodowe łatwiej jest bronić interesów pracowników (tabela 65). Wynikać to może z faktu, że w takich firmach rzadziej narusza się prawa pracownicze z uwagi na istnienie instytucji stojącej na straży tychże praw.

Z drugiej strony 14,4% ankietowanych nie wierzy w działalność związków zawodowych i nie zgadza się z twierdzeniem, że bronią one interesów pracowników.

Aż 25% respondentów uważa, że obecność związków zawodowych nie ma wpływu na lepszą obronę interesów pracowników.

TABELA 65. JAK BARDZO SIĘ PAN/I ZGADZA LUB NIE ZGADZA Z NASTĘPUJĄCYM STWIERDZENIEM - KIEDY W FIRMIE ISTNIEJĄ ZWIĄZKI ZAWODOWE ŁATWIEJ BRONIĆ INTERESÓW PRACOWNIKÓW?

	N	%
raczej się zgadzam	487	38,3
ani tak, ani nie	317	25
zdecydowanie się zgadzam	283	22,3
raczej się nie zgadzam	145	11,4
zdecydowanie się nie zgadzam	38	3
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

W kolejnym twierdzeniu poddawano w wątpliwość słuszność istnienia związków zawodowych. 64% ankietowanych pracowników MSP nie zgadza się, że byłoby lepiej gdyby związki zawodowe nie istniały. Znaczny odsetek, bo blisko 29% nie zajmuje jednoznacznego stanowiska w poruszanej kwestii, przyznając tym samym, że działalność związków zawodowych jest im obojętna. Zaledwie 7% ankietowanych zgodziło się z twierdzeniem, że byłoby lepiej gdyby związki zawodowe nie istniały (tabela 66).

TABELA 66. JAK BARDZO SIĘ PAN/I ZGADZA LUB NIE ZGADZA Z NASTĘPUJĄCYM STWIERDZENIEM - LEPIEJ ŻEBY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH NIE BYŁO?

	N	%
raczej się nie zgadzam	508	40
ani tak, ani nie	367	28,9
zdecydowanie się nie zgadzam	305	24
raczej się zgadzam	73	5,7
zdecydowanie się zgadzam	17	1,3
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

47,7% respondentów nie zgadza się z tym, że związki zawodowe mają zbyt duże znaczenie w Polsce (tabela 67). Rzeczywistość wygląda tak, że dzisiejsze związki zawodowe pełnią nikłą rolę, a przez wielu ludzi są postrzegane jako posiadające zbyt mały wpływ na władzę i przez to niedoceniane.

TABELA 67. JAK BARDZO SIĘ PAN/I ZGADZA LUB NIE ZGADZA Z NASTĘPUJĄCYM STWIERDZENIEM - W POLSCE ZWIĄZKI ZAWODOWE MAJĄ ZBYT DUŻE ZNACZENIE?

	N	%
ani tak, ani nie	494	38,9
raczej się nie zgadzam	381	30
zdecydowanie się nie zgadzam	225	17,7
raczej się zgadzam	137	10,8
zdecydowanie się zgadzam	33	2,6
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Jednocześnie 30,6% respondentów nie zgadza się z tezą, jakoby związki zawodowe były pozostałością po minionym systemie (tabela 68).

TABELA 68. JAK BARDZO SIĘ PAN/I ZGADZA LUB NIE ZGADZA Z NASTĘPUJĄCYM STWIERDZENIEM - ZWIĄZKI ZAWODOWE SĄ POZOSTAŁOŚCIĄ PO MINIONYM SYSTEMIE?

	N	%
ani tak, ani nie	587	46,2
raczej się nie zgadzam	273	21,5
raczej się zgadzam	246	19,4
zdecydowanie się nie zgadzam	116	9,1
zdecydowanie się zgadzam	47	3,7
brak odpowiedzi	1	0,1
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Ponad połowa respondentów (51,7%) zgadza się ze stwierdzeniem, iż związki zawodowe stanowią ważny element demokracji.

17,4% ankietowanych nie dostrzega roli związków zawodowych we współczesnej demokracji a blisko 31% nie potrafi zająć jednoznacznego stanowiska w tej kwestii.

TABELA 69. JAK BARDZO SIĘ PAN/I ZGADZA LUB NIE ZGADZA Z NASTĘPUJĄCYM STWIERDZENIEM - ZWIĄZKI ZAWODOWE STANOWIĄ WAŻNY ELEMENT DEMOKRACJI?

	N	%
raczej się zgadzam	514	40,5
ani tak, ani nie	393	30,9
raczej się nie zgadzam	195	15,4
zdecydowanie się zgadzam	142	11,2
zdecydowanie się nie zgadzam	25	2
brak odpowiedzi	1	0,1
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Wnioski

Analiza danych dotyczących sytuacji społeczno-zawodowej pracowników wykazała, iż:

- ogromna większość badanych pracowników sektora MSP ocenia bardzo pozytywnie relacje ze swoimi przełożonymi (92,6%) oraz ze współpracownikami (96%). Wskazuje to na dobrą atmosferę i komunikację panującą w zachodniopomorskich firmach;
- największą przeszkodą w prawidłowym wykonywaniu pracy jest zbyt duża liczba nadgodzin (taką opinię przedstawia blisko co piąty respondent);
- wśród czynników wywierających raczej pozytywny wpływ na pracę wyróżniono: łatwość nawiązywania kontaktów, otwartość, umiejętność pracy w grupie oraz własne zdanie. Jednocześnie wśród czynników wywierających raczej negatywny wpływ na pracę wyróżniono: posiadanie małych dzieci, bycie jedyną osobą pracującą w rodzinie, zamieszkanie na terenie wiejskim, inna narodowość oraz inne wyznanie;
- możliwość awansu jest oferowana w 38,3% badanych firm, natomiast w 1/3 badanych firm takiej możliwości nie ma. Ponadto identyczny odsetek (24%) respondentów zatrudnionych zarówno w firmach małych jak i średnich przyznał, że w przedsiębiorstwach, w których pracują możliwość awansu przysługuje tylko nielicznym osobom. Analiza danych wykazała także, że pracownicy firm średnich mają znacząco większe szanse na awans niż pracownicy firm małych (42,7% badanych firm średnich oferuje możliwości awansu. W przypadku firm małych jest to – 24,6%);
- spośród 1270 respondentów, 68,1% przyznało, że w ich firmach są stosowane pakiety świadczeń socjalnych. Wśród najpopularniejszych wskazano paczki na święta oraz premie uznaniowe;
- związki zawodowe występują w firmach zaledwie 11,5% badanych (W tym 80,8% to związki zawodowe w badanych firmach średnich);
- do związków zawodowych należy tylko około 5% pracowników sektora MSP, którzy w ogromnej większości oceniają pozytywnie ich działalność. 4,6% badanych nie należy do związków gdyż nie odczuwa takiej potrzeby;
- blisko 40% ankietowanych uważa, że gdy w firmie istnieją związki zawodowe łatwiej jest bronić interesów pracowników. 1/3 respondentów nie zgadza się ze

stwierdzeniem, iż w Polsce związki zawodowe mają zbyt duże znaczenie a ponad 20% uważa, że nieprawdą jest, że związki zawodowe są pozostałością po minionym systemie socjalistycznym. Ponad 40% ankietowanych ma świadomość ważności związków zawodowych jako elementu współczesnej demokracji.

D. SYTUACJA FIRMY I OCENA SYTUACJI GOSPODARCZEJ

Respondenci zostali poproszeni o określenie ogólnej sytuacji firmy, w której pracują. 96,7% ankietowanych oceniło sytuację firmy jako „dobrą” bądź „bardzo dobrą” (tabela 70).

Wyniki pokazują, że firmy sektora MSP w województwie zachodniopomorskim funkcjonują efektywnie i sprawnie, co składa się na całość pozytywnej oceny.

TABELA 70. JAK OGÓLNIENIE OCENIA PAN/I SYTUACJĘ FIRMY?

	N	%
dobrze	827	65,1
bardzo dobrze	401	31,6
trudno powiedzieć	22	1,7
źle	20	1,6
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Podobnie rzecz ma się z oceną respondentów co do własnej sytuacji w firmie. 89,4% spośród wszystkich badanych uważa, że ich ogólna sytuacja w miejscu pracy jest „dobra” bądź „bardzo dobra” (tabela 71).

Oznacza to, że pracownicy sektora MSP w województwie zachodniopomorskim są w zdecydowanej większości zadowoleni z zajmowanej pozycji w firmie i oceniają swoją sytuację jako stabilną.

TABELA 71. JAK OGÓLNIENIE OCENIA PAN/I SWOJĄ SYTUACJĘ W FIRMIE?

	N	%
dobrze	881	69,4
bardzo dobrze	254	20
źle	101	8
trudno powiedzieć	32	2,5
bardzo źle	2	0,2
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Wyraźna większość pracowników MSP (90,3%) nie ma problemów z utrzymaniem obecnej pracy, co świadczy o względnej stabilności zatrudnienia w małych i średnich firmach w województwie zachodniopomorskim (tabela 72).

TABELA 72. CZY MA PAN/I PROBLEMY Z UTRZYMIANIEM OBECNEJ PRACY?

	N	%
nie	1147	90,3
tak	123	9,7
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Wśród osób, które przyznały, że w ich karierze zawodowej pojawiły się problemy z utrzymaniem obecnej pracy, najczęściej były one spowodowane zbyt dużymi oczekiwaniami ze strony

pracodawcy (26,5% wskazań osób, których dotyczyło pytanie – 85 odpowiedzi), brakiem gotowości do pracy w nienormowanym czasie (15,9% wskazań). Jednocześnie 12,8% wskazań odnosiło się do możliwości utraty pracy z powodu zbyt małego doświadczenia zawodowego (41 odpowiedzi) i trudności jakie respondenci napotkali podczas wdrażania się w nowe obowiązki, a z którymi nie potrafili sobie poradzić (12,5% wskazań – 40 odpowiedzi) (tabela 73).

TABELA 73. JAKIEGO RODZAJU PROBLEMY Z UTRZYMIANIEM OBECNEJ PRACY POSIADA PAN/I?

	N	%
zbyt duże oczekiwania ze strony pracodawcy	85	26,5
brak gotowości do pracy w nienormowanym czasie	51	15,9
zbyt małe doświadczenie zawodowe	41	12,8
trudności we wdrażaniu się w nowe obowiązki	40	12,5
trudności nawiązywania kontaktów z innymi	26	8,1
niesamodzielność	24	7,5
nieznajomość obsługi komputera	23	7,2
potrzeba ukończenia dodatkowych specjalistycznych kursów, szkoleń	15	4,7
nieznajomość języka obcego	9	2,8
trudności osobiste	3	0,9
malejące zainteresowanie świadczonymi usługami	1	0,3
brak odpowiedzi	3	0,9
Ogółem	321	100

* liczba odpowiedzi nie sumuje się do 123 gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź
źródło: opracowanie własne

W przypadku pytania dotyczącego zmiany liczby zatrudnionych osób w firmach w ciągu ostatnich dwóch lat badani w większości odpowiadali, że liczba współpracowników pozostała w tym okresie bez zmian (50,6%). W 31,9% firm liczba pracowników wzrosła, natomiast w 17,5% podmiotach – zmalała (tabela 74).

TABELA 74. JAK ZMIENIŁA SIĘ LICZBA ZATRUDNIONYCH OSÓB W PANA/I FIRMIE W CIĄGU OSTATNICH 2 LAT?

	N	%
pozostała bez zmian	642	50,6
wzrosła	405	31,9
zmalała	222	17,5
brak odpowiedzi	1	0,1
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Wnioski

Analiza danych dotyczących sytuacji firm i oceny sytuacji gospodarczej wykazała, iż:

- blisko 97% badanych pracowników sektora MSP województwa zachodniopomorskiego ocenia pozytywnie sytuację firmy, w której pracuje;
- ponad 90% badanych pracowników nie ma trudności z utrzymaniem pracy, jedynie 9,7% badanych spotkało się z takimi trudnościami. Taki rozkład odpowiedzi świadczy o względnej stabilności zatrudnienia w małych i średnich firmach w województwie zachodniopomorskim;
- wśród najczęstszych przyczyn problemów z utrzymaniem pracy wymieniano zbyt wygórowane oczekiwania pracodawcy w stosunku do pracownika oraz brak gotowości do pracy w nienormowanym czasie;
- z uzyskanych odpowiedzi na temat sytuacji zatrudnienia w badanych firmach wynika, iż w co drugim przedsiębiorstwie liczba zatrudnionych osób na przestrzeni ostatnich dwóch lat pozostała bez zmian, a w 1/3 badanych firm liczba ta wzrosła, co sygnalizuje pozytywne zmiany na zachodniopomorskim rynku pracy.

E. KWESTIE PŁACOWE

Zdecydowana większość respondentów przyznała, iż nie orientuje się jaka jest średnia wysokość wynagrodzeń brutto w firmie, w której jest zatrudniona (66,1%).

Spośród pozostałych osób 14,3% określiło, że średnia wysokość wynagrodzeń brutto mieści się w przedziale 2501-3000zł. Dla porównania średnie wynagrodzenie brutto w skali całego kraju w 2009 roku wynosiło ok. 3136zł (*tabela 75*).

TABELA 75. JAKA JEST ŚREDNIA WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ BRUTTO W PANA/I FIRMIE OGÓŁEM?

	N	%
nie wiem	839	66,1
2501-3000zł	181	14,3
3001-3500zł	68	5,4
1501-2000zł	63	5
2001-2500zł	54	4,3
3501-4000zł	35	2,8
4001-4500zł	17	1,3
1201-1500zł	7	0,6
4501-5000zł	3	0,2
powyżej 5000zł	2	0,2
brak odpowiedzi	1	0,1
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Ankietowani zostali także poproszeni o podanie uzyskiwanego przez siebie wynagrodzenia netto oraz brutto (*tabele 76-77*). Respondenci mieli możliwość odmowy odpowiedzi, z której skorzystało 14% respondentów (178 osób).

Średnia wysokość wynagrodzeń netto wśród pracowników sektora MSP oscyluje w przedziale 2001-2500zł (18,4%), 2501-3000zł brutto (8,3%), następnie w przedziale 1801-2000zł (18%) – 2001-2500zł brutto oraz 1501-1800zł (17,5%).

Zarobki uzyskiwane przez pracowników sektora MSP województwa zachodniopomorskiego w dużej mierze znajdują się poniżej przeciętnej wysokości wynagrodzeń netto i brutto dla całego kraju.

TABELA 76. JAKA JEST PANA/I ŚREDNIA WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ NETTO?

	N	%
2001-2500zł	234	18,4
1801-2000zł	229	18
1501-1800zł	222	17,5
1201-1500zł	180	14,2
odmowa odpowiedzi	178	14
2501-3000zł	106	8,3
powyżej 3000zł	74	5,8
1001-1200zł	36	2,8
do 1000zł	10	0,8
brak odpowiedzi	1	0,1
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

TABELA 77. JAKA JEST PANA/I ŚREDNIA WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ BRUTTO?

	N	%
2501-3000zł	283	22,3
2001-2500zł	226	17,8
3001-3500zł	190	15
nie wiem	185	14,6
1501-2000zł	174	13,7
3501-4000zł	59	4,6
4001-4500zł	59	4,6
1201-1500zł	32	2,5
powyżej 5000zł	30	2,4
4501-5000zł	17	1,3
do 1200zł	8	0,6
brak odpowiedzi	7	0,6
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Analiza rozkładu odpowiedzi dotyczących wysokości wynagrodzeń brutto w poszczególnych firmach według wielkości (mała, średnia firma) wykazuje brak zależności między wysokością osiąganych przez pracowników dochodów brutto a wielkością przedsiębiorstwa, w którym pracuje respondent (tabela 78).

Zaobserwowano, że największy odsetek osób osiąga dochody w przedziałach 2001-2500zł brutto (16,7% osób w firmach małych i 19,9% w firmach średnich) oraz 2501-3000zł brutto (23,4% w firmach małych i 20,5% w firmach średnich).

TABELA 78. WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ BRUTTO RESPONDENTA A WIELKOŚĆ FIRMY, W KTÓREJ PRACUJE.

	wielkość firmy 10-49	wielkość firmy 50-249	brak odpowiedzi	Ogółem
do 1200zł	4	4	-	8
1201-1500zł	14	18	-	32
1501-2000zł	113	61	-	174
2001-2500zł	131	95	-	226
2501-3000zł	184	98	-	282
3001-3500zł	116	74	-	190
3501-4000zł	35	24	-	59
4001-4500zł	28	31	-	59
4501-5000zł	12	5	-	17
powyżej 5000zł	25	5	-	30
nie wiem	123	62	-	185
brak odpowiedzi	-	-	8	8
Ogółem	785	477	8	1270

źródło: opracowanie własne

W celu określenia m.in. potrzeb płacowych pracowników MSP zapytano respondentów o wysokość wynagrodzenia netto, które byłyby dla nich satysfakcjonujące.

Największa część badanych przyznała, że kwota ta oscyluje w przedziale 2501-3000zł netto (25,6%), w dalszej kolejności najczęściej pojawiały się następujące odpowiedzi: 3001-3500zł oraz 2001-2500zł netto.

Z tego wynika, iż aby zaspokoić potrzeby płacowe pracowników pracodawcy musieliby m.in. podnieść wysokość wynagrodzeń średnio o ok. 500zł brutto.

TABELA 79. JAKIE WYNAGRODZENIE NETTO UZNAŁBY/ABY PAN/I ZA SATYSFAKJONUJĄCE?

	N	%
2501-3000zł	325	25,6
3001-3500zł	276	21,7
2001-2500zł	192	15,1
nie wiem	172	13,5
3501-4000zł	105	8,3
powyżej 5000zł	76	6
4001-4500zł	54	4,3
1501-2000zł	33	2,6
4501-5000zł	31	2,4
1201-1500zł	2	0,2
brak odpowiedzi	4	0,3
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

63,3% respondentów jest „średnio” lub „raczej” zadowolona z otrzymywanego wynagrodzenia (tabela 80). Może to sugerować, że osiągnane przez badanych pracowników sektora MSP zarobki są adekwatne do wykonywanej pracy.

TABELA 80. PROSZĘ OKREŚLIĆ W JAKIM STOPNIU JEST PAN/I ZADOWOLONY/A Z OTRZYMYWANEGO WYNAGRODZENIA?

	N	%
średnio zadowolony	456	35,9
raczej zadowolony	348	27,4
raczej niezadowolony	228	18
bardzo zadowolony	153	12
bardzo niezadowolony	85	6,7
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

39,6% ankietowanych przyznało, że nie zamierza ubiegać się o podwyższenie pensji, co świadczy o zadowoleniu z otrzymywanego wynagrodzenia za pracę, bądź też może być podyktowane brakiem gotowości do podjęcia tematu podwyżki z pracodawcą (tabela 81).

Jednocześnie 34,1% badanych pracowników MSP przewiduje w swoich planach ubieganie się o podwyższenie pensji.

Aż 26,3% respondentów nie ma sprecyzowanych planów co do starań o podwyższenie zarobków.

TABELA 81. CZY PLANUJE PAN/I UBIEGAĆ SIĘ O PODWYŻSZENIE PENSJI?

	N	%
nie	503	39,6
tak	433	34,1
trudno powiedzieć	334	26,3
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Analiza rozkładu odpowiedzi dotyczących stopnia zadowolenia z otrzymywanego wynagrodzenia, a planów ubiegania się o podwyżkę wykazuje, że istnieje zależność między stopniem zadowolenia z otrzymywanego wynagrodzenia a planami ubiegania się o podwyżkę (tabela 82). Im wyższy stopień zadowolenia z otrzymywanego wynagrodzenia tym mniejsza chęć ubiegania się o podwyżkę.

Zaobserwowano, że najbardziej skłonne do ubiegania się o podwyżkę są osoby bardzo niezadowolone z uzyskiwanych zarobków (65,9% osób bardzo niezadowolonych zamierza się ubiegać o podwyższenie pensji).

TABELA 82. STOPIEŃ ZADOWOLENIA Z OTRZYMYWANEGO WYNAGRODZENIA A PLANY UBIEGANIA SIĘ O PODWYŻSZENIE PENSJI.

	tak	nie	trudno powiedzieć	Ogółem
bardzo niezadowolony	56	7	22	85
raczej niezadowolony	125	37	66	228
średnio zadowolony	200	120	136	456
raczej zadowolony	50	206	92	348
bardzo zadowolony	2	133	18	153
Ogółem	433	503	334	1270

źródło: opracowanie własne

W 39,7% przedsiębiorstw (660 firm), w których pracują respondenci nie stosuje się pozapłacowego systemu motywacyjnego pracowników (tabela 83).

W pozostałych 610 firmach stosuje się najczęściej następujące pozapłacowe elementy motywujące pracowników: wyjazdy integracyjne (17,3% wskazań), system kursów doszkalających (14,1% wskazań) oraz zniżki dla pracowników na produkowane produkty lub usługi (5,8% wskazań).

TABELA 83. CZY W FIRMIE JEST STOSOWANY POZAPŁACOWY SYSTEM MOTYWACYJNY PRACOWNIKÓW? JEŚLI TAK, TO JAKI?

	N	%
nie	660	39,7
wyjazdy integracyjne	288	17,3
system kursów doszkalających	235	14,1
zniżki na produkowane usługi lub produkty	96	5,8
dodatkowa opieka medyczna	55	3,3
zwrot kosztów kształcenia	53	3,2
możliwość otrzymania telefonu komórkowego	52	3,1
preferencyjne kredyty	41	2,5

darmowe korzystanie z bufetu firmy	41	2,5
zwrot kosztów powrotu do domu lub dojazdu do pracy	28	1,7
przenośny komputer służbowy	27	1,6
możliwość otrzymania samochodu służbowego	25	1,5
dotychczasowe ubezpieczenia zdrowotne, na życie	23	1,4
mieszkania służbowe	13	0,8
możliwość korzystania z telefonu komórkowego do celów prywatnych	13	0,8
darmowe bilety do kina	10	0,6
brak odpowiedzi	1	0,1
Ogółem	1661	100

* liczba odpowiedzi nie sumuje się do 123 gdyż respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź
źródło: opracowanie własne

Większość badanych pracowników sektora MSP przyznało, że w ich firmie podnoszenie kwalifikacji nie ma wpływu na zwiększenie wysokości zarobków (51,3%).

Tylko 1/3 respondentów (31,8%) odpowiedziało, że w podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników powoduje podniesienie wysokości zarobków (tabela 84).

TABELA 84. CZY PODNOSZENIE KWALIFIKACJI MA WPŁYW NA WYSOKOŚĆ PENSJI W PANA/I FIRMIE?

	N	%
nie	651	51,3
tak	404	31,8
trudno powiedzieć	211	16,6
brak odpowiedzi	4	0,3
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Najlepszym sposobem na zaspokojenie potrzeb płacowych pracowników według większości respondentów są okresowe podwyżki płac (61,9%) (tabela 85).

Respondenci wykazali także zainteresowanie jasno wytyczoną ścieżką kariery jako gwarantem wzrostu zarobków (12,3%) oraz otrzymywaniem dodatkowych zleceń (10,1%).

TABELA 85. PROSZĘ POWIEDZIEĆ W JAKI SPOSÓB PANA/I ZDANIEM MOŻNA ZASPOKOIĆ POTRZEBY PŁACOWE PRACOWNIKÓW?

	N	%
okresowe podwyżki płac	786	61,9
jasno wytyczona ścieżka kariery	156	12,3
dotychczasowe zlecenia	128	10,1
finansowanie szkoleń	112	8,8
możliwość pracy w nadgodzinach	86	6,8
brak odpowiedzi	2	0,2
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Na pytanie czy w firmach, w których są zatrudnieni respondenci, występują duże rozbieżności między wysokością zarobków pracowników niższego i wyższego szczebla aż 60,6% ankietowanych odpowiedziało „tak”, 9,8% zaś badanych uznało, że w ich firmie nie występują rozbieżności między zarobkami pracowników różnych szczebli (tabela 86).

TABELA 86. CZY W PANA/I FIRMIE ISTNIEJĄ DUŻE ROZBIEŻNOŚCI MIĘDZY WYSOKOŚCIĄ ZAROBKÓW PRACOWNIKÓW NIŻSZEGO I WYŻSZEGO SZCZEBLA?

	N	%
tak	770	60,6
trudno powiedzieć	374	29,4
nie	124	9,8
brak odpowiedzi	2	0,2
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Analiza rozkładu odpowiedzi dotycząca wysokości zarobków pracowników oraz wielkości firmy, w której pracują wykazuje pewne rozbieżności (tabela 87).

Zaobserwowano, że dysproporcje w wysokości zarobków pomiędzy pracownikami niższego oraz wyższego szczebla występują częściej w średnich (w 73,7% firmach średnich oraz w 52,8% firmach małych).

TABELA 87. ISTNIENIE ROZBIEŻNOŚCI MIĘDZY WYSOKOŚCIĄ ZAROBKÓW PRACOWNIKÓW NIŻSZEGO I WYŻSZEGO SZCZEBLA A WIELKOŚĆ BADANEGO PRZEDSIĘBIORSTWA.

	wielkość firmy 10-49	wielkość firmy 50-249	brak odpowiedzi	Ogółem
tak	416	353	-	769
nie	101	23	-	124
trudno powiedzieć	271	103	-	374
brak odpowiedzi	-	-	-	3
Ogółem	788	479	3	1270

źródło: opracowanie własne

Respondenci poproszeni o wskazanie konkretnych kwot jakich dotyczą wyżej wspomniane rozbieżności najczęściej wskazywali: 500-800zł (6,9%), 1000-1500zł (5,6%) oraz 800-1000zł (5,3%).

TABELA 88. JAK DUŻE ROZBIEŻNOŚCI MIĘDZY PRACOWNIKAMI NIŻSZEGO I WYŻSZEGO SZCZEBLA WYSTĘPUJĄ W PANA/I FIRMIE?

	N	%
trudno powiedzieć	942	74,2
ok.500-800zł	87	6,9
ok.1000-1500zł	71	5,6
ok.800-1000zł	67	5,3
ok.200-500zł	50	3,9
powyżej 2000zł	26	2
ok.1500-2000zł	25	2
brak odpowiedzi	2	0,2
Ogółem	1270	100

źródło: opracowanie własne

Wnioski

Z analizy danych dotyczących kwestii płacowych pracowników z terenu województwa zachodniopomorskiego, zatrudnionych w MSP wynika, iż:

- średnie zarobki brutto wahają się w granicach 2501-3000zł (tak stwierdziło 14,3% ankietowanych);
- średnie zarobki netto wahają się w granicach 1500-2500zł. Przy czym zaobserwowano, że najczęstsza wysokość wynagrodzenia brutto to 2501-3000zł (23,4% respondentów w firmach małych oraz 20,5% respondentów w firmach średnich);
- blisko co trzeci ankietowany przyznał, że za satysfakcjonujące uznałby zarobki o wysokości 2501-3000zł netto. Jednocześnie zaobserwowano, iż ponad 60% ankietowanych jest względnie zadowolona z uzyskiwanych zarobków, dlatego też prawie 40% ankietowanych nie zamierza ubiegać się o podwyższenie pensji;
- z analizy danych wynika, iż w blisko 40% przedsiębiorstwach, w których są zatrudnieni respondenci nie stosuje się pozapłacowego systemu motywacyjnego pracowników. W przedsiębiorstwach, w których stosuje się taki system najczęściej organizują pracownikom wyjazdy integracyjne oraz kursy doszkalające;
- w 51,3% firm podnoszenie kwalifikacji nie ma wpływu na wzrost wysokości zarobków,;
- zdaniem ponad 60% respondentów najlepszym sposobem na zaspokojenie potrzeb płacowych pracowników jest wprowadzenie okresowych podwyżek płac;
- 60,6% badanych pracowników MSP przyznało, że w ich firmach istnieją duże rozbieżności między wynagrodzeniami pracowników niższego i wyższego szczebla, przy czym rozbieżności te występują częściej w firmach średnich.

PODSUMOWANIE WYNIKÓW BADAŃ

Z przeprowadzonych badań wśród pracowników małych i średnich firm województwa zachodniopomorskiego i uzyskanych wyników badań, można wnioskować iż:

- idealny pracodawca powinien oferować dobrze płatne wynagrodzenia, odpowiednie warunki pracy oraz możliwości awansu i rozwoju dla pracownika;
- pożądanym pracodawcą powinien odznaczać się także wyrozumiałością, sprawiedliwością oraz cierpliwością i prawdomównością;
- jako najbardziej niekorzystne cechy pracodawcy, zachodniopomorscy pracownicy MSP wymieniali przede wszystkim: ignorowanie potrzeb pracownika, niesłowność oraz arogancję;
- najkorzystniejsze branże z punktu widzenia zaspokajania potrzeb pracowniczych to przede wszystkim instytucje publiczne w branżach: administracja publiczna i obrona narodowa wraz z obowiązkowymi zabezpieczeniami społecznymi, budownictwo oraz edukacja;
- najlepsze warunki do pracy zdaniem respondentów są stworzone w małych bądź mikroprzedsiębiorstwach (w firmach zatrudniających poniżej 50 pracowników);
- najkorzystniejszą formą zatrudnienia jest bez wątpienia umowa o pracę na cały etat a najmniej korzystną umowa – zlecenie;
- najbardziej pożądane formy premiowania oraz dodatkowych świadczeń to premie uznaniowe;
- alternatywne formy zatrudnienia są stosowane w nieco ponad 1/3 badanych zachodniopomorskich MSP;
- opinie na temat relacji pracownik-pracownik oraz pracownik-przełożeni w zachodniopomorskich małych i średnich firmach są bardzo pozytywne;
- największą przeszkodą w wykonywaniu pracy w opinii badanych pracowników jest zbyt duża liczba nadgodzin;
- wśród czynników wywierających raczej pozytywny wpływ na pracę wyróżniono: łatwość nawiązywania kontaktów, otwartość, umiejętność pracy w grupie oraz własne zdanie. Jednocześnie wśród czynników wywierających raczej negatywny wpływ na pracę wymieniono: posiadanie małych dzieci, bycie jedyną osobą pracującą w rodzinie, zamieszkanie na terenie wiejskim, inna narodowość oraz inne wyznanie;
- 38% respondentów przyznało, że w firmach, w których są zatrudnieni istnieją możliwości awansu;
- blisko 70% firm, w których pracowali respondenci stosuje różnorakie pakiety świadczeń socjalnych, w tym najpopularniejsze są paczki świąteczne;
- związki zawodowe występują tylko w niewielkim stopniu w badanych firmach (11,5%), przy czym 80,5% związków zawodowych znajduje się w firmach średnich;
- w opinii zdecydowanej większości badanych (97%) sytuacja firmy, w której pracują jest dobra, podobnie oceniano własną pozycję w firmie;
- ponad 90% badanych nie ma problemów z utrzymaniem obecnej pracy;
- najczęstszymi problemami w utrzymaniu pracy z jakimi borykali się badani pracownicy MSP były zbyt wygórowane oczekiwania pracodawcy w stosunku do pracownika oraz brak gotowości pracowników do pracy w nienormowanym czasie;
- z uzyskanych danych wynika, iż liczba zatrudnionych w większości firm na przestrzeni ostatnich dwóch lat pozostała bez zmian zaś w 1/3 firm wzrosła;
- średnie zarobki brutto w małych i średnich firmach województwa mieszczą się w przedziale 2501-3000zł, natomiast średnie zarobki netto wahają się w granicach 1500-2500zł;
- dla znacznej grupy respondentów satysfakcjonujące byłyby zarobki w wysokości 2501-3000zł netto (25,6%) choć równie duża grupa ankietowanych jest raczej zadowolona z uzyskiwanych zarobków (27,4%);
- wśród osób planujących ubiegać się o podwyższenie pensji największą grupę stanowiły osoby średnio zadowolone z otrzymywanego wynagrodzenia oraz osoby raczej niezadowolone;

- duży odsetek badanych przedsiębiorstw (40%) nie stosuje pozapłacowych elementów motywacyjnych pracowników;
- w ponad połowie MSP podnoszenie kwalifikacji zawodowych nie ma wpływu na wzrost wysokości zarobków, jednocześnie w ponad 1/3 przedsiębiorstw, w których zatrudnieni byli respondenci podnoszenie kwalifikacji sprzyja wzrostowi wysokości pensji;
- najlepszym sposobem na zaspokojenie potrzeb płacowych pracowników małych i średnich firm województwa zachodniopomorskiego jest wprowadzanie okresowych podwyżek płac;
- w dużej liczbie badanych firm (60%) istnieją znaczące rozbieżności w wysokości zarobków pracowników niższego i wyższego szczebla przy czym rozbieżności te występują znacznie częściej w firmach średnich.

ZAGADNIENIA METODOLOGICZNE

Badanie „Sytuacja społeczno-zawodowa pracowników ze szczególnym uwzględnieniem pracowników MSP” zrealizowano w ramach projektu pt. „Zachodniopomorskie Obserwatorium Gospodarki” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i budżetu państwa w ramach poddziałania 8.1.4 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013.

Celem badania było zdiagnozowanie sytuacji społeczno – zawodowej osób pracujących w podmiotach gospodarczych na obszarze województwa zachodniopomorskiego, a w rezultacie dostosowanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych osób pracujących w przedsiębiorstwach województwa zachodniopomorskiego.

Aby zrealizować powyższe cele przeprowadzono N=1270 bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych z pracownikami małych i średnich przedsiębiorstw z terenu województwa zachodniopomorskiego z uwzględnieniem zróżnicowania firm na powiaty, według sekcji PKD, według klas wielkości oraz według sektora własności (dobór respondentów za pomocą metody losowo warstwowej z zachowaniem następujących kryteriów warstwowania: zróżnicowanie przestrzenne-powiaty, sekcja PKD, wielkość przedsiębiorstwa oraz sektor własności).



Badanie ilościowe wśród pracowników zostało przeprowadzone za pomocą techniki PAPI, która polega na wykorzystaniu papierowego, standaryzowanego kwestionariusza wywiadu/ankiety. Narzędziem badawczym był kwestionariusz wywiadu wypełniany przez ankietera.

I część badania obejmuje analizę danych wtórnych (desk research), II część zawiera analizę porównawczą badań tematycznych realizowanych w przeszłości przez Zamawiającego. III część badania (badanie właściwe) dotyczyła przeprowadzenia bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych w celu określenia sytuacji społeczno-zawodowej pracowników sektora MSP w województwie zachodniopomorskim.

Kwestionariusz wywiadu bezpośredniego stworzony na użytek badania składał się z 38 pytań zamkniętych zawartych w pięciu blokach tematycznych oraz 7 pytań metryczkowych, dzięki którym możliwe było scharakteryzowanie cech socjo-demograficznych populacji badanych.

Uzyskane w toku badań wyniki pozwoliły na wykonanie rzetelnej diagnozy sytuacji społeczno-zawodowej pracowników sektora MSP województwa zachodniopomorskiego.

BIBLIOGRAFIA

1. Strategia rozwoju województwa zachodniopomorskiego do roku 2020.
2. PARP, Raport o stanie sektora MSP w Polsce w latach 2007–2008, Warszawa 2009.
3. Województwo zachodniopomorskie w liczbach 2010 – Urząd Statystyczny w Szczecinie.
4. Biuletyn statystyczny województwa zachodniopomorskiego, I kwartał 2010 roku.
5. Komunikat o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa zachodniopomorskiego, czerwiec 2010.
6. Badanie i diagnoza rozwoju regionu województwa zachodniopomorskiego – segmentacja gospodarcza, zagadnienia wybrane. Szczecin 2009.
7. Strategia Rozwoju Szczecina do 2015 r,
8. Strategia Rozwoju Powiatu Goleniowskiego na lata 2008-2013
9. Strategia Rozwoju Powiatu Gryfińskiego na lata 2001-2010
10. Plan rozwoju lokalnego powiatu kamieńskiego na lata 2007-2013
11. Strategia Rozwoju Powiatu polickiego do 2015 r.,
12. Strategia Rozwoju Miasta Świnoujście
13. Strategia Rozwoju Powiatu Choszczeńskiego na lata 2007-2015
14. Plan rozwoju lokalnego powiatu gryfickiego 2007-2013
15. Strategia Zrównoważonego Rozwoju powiatu myśliborskiego
16. Powiatowy Program przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji lokalnego rynku pracy powiatu pyrzyckiego
17. Strategia Rozwoju Powiatu stargardzkiego do 2015
18. Strategia Rozwoju Powiatu łobeskiego 2004
19. Strategia Rozwoju Powiatu białogardzkiego na lata 2000-2015
20. Strategia Rozwoju Powiatu drawskiego
21. Strategia zrównoważonego rozwoju gospodarczego powiatu kołobrzeskiego
22. Strategia rozwoju powiatu koszalińskiego na lata 2005-2015
23. Strategia rozwoju powiatu sławieńskiego na lata 2001-2015
24. Strategii rozwoju powiatu szczecineckiego do roku 2015
25. Strategia rozwoju powiatu świdwińskiego
26. Strategia rozwoju Koszalina do 2015
27. Raporty WUP
28. Dane Głównego Urzędu Statystycznego

ZAŁĄCZNIKI

1. KWESTIONARIUSZ WYWIADU BEZPOŚREDNIEGO

Szanowni Państwo !

Celem niniejszego badania jest zdiagnozowanie sytuacji społeczno-zawodowej osób pracujących w podmiotach gospodarczych na obszarze województwa zachodniopomorskiego. Ankieta skierowana jest wyłącznie do pracowników sektora MSP i ma charakter poufny. Zebrane dane zostaną wykorzystane wyłącznie na potrzeby projektu: „SYTUACJA SPOŁECZNO – ZAWODOWA PRACOWNIKÓW ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM PRACOWNIKÓW MSP”.

Projekt współfinansowany jest przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa. Prosimy o udzielenie odpowiedzi na wszystkie pytania.

Dziękujemy za rzetelne odpowiedzi i poświęcony czas.

I. PROFIL POŻĄDANEGO PRACODAWCY

1. Czym powinien charakteryzować się pożądaný pracodawca? Proszę zaznaczyć **3 najważniejsze cechy:**

1	Oferować dobrze płatne wynagrodzenie
2	Zapewniać odpowiednie wyposażenie pracy (odzież, komputer, telefon komórkowy itp.)
3	Zapewniać odpowiednie warunki pracy
4	Zapewniać możliwości szkoleń
5	Zapewniać możliwość awansu i kariery
6	Przygotowywać do wykonywania powierzonych zadań
7	Oferować ciekawą pracę, w której można się rozwijać
8	Zapewnić stałą, stabilną pracę
99	Inne cechy – <i>jakie?</i>

2. Jakie cechy osobowościowe powinien posiadać pracodawca? Proszę o zaznaczenie Pana(i) zdaniem **3 najważniejszych cech:**

1	Sprawiedliwość
2	Prawdomówność
3	Cierpliwość
4	Wyrozumiałość
5	Wysoka kultura osobista
6	Otwartość na zmiany i nowe pomysły
7	Ugodowość
99	Inne cechy – <i>jakie?</i>

3. Proszę powiedzieć jakie Pana(i) zdaniem cechy pracodawcy są szczególnie niekorzystne?

1	Zbyt wysokie oczekiwania w stosunku do wynagrodzenia
2	Niesłowność
3	Ignorowanie potrzeb pracowników
4	Wybuchowość
5	Arogancja
99	Inne cechy – <i>jakie?</i>

II. RODZAJE FIRM I BRANŻ NAJKORZYSTNIEJSZYCH Z PUNKTU WIDZENIA ZASPOKAJANIA POTRZEB PRACOWNIKA

4. Jak Pan(i) uważa, jakiego rodzaju branża jest najbardziej korzystna z punktu widzenia potrzeb pracownika?

1	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
2	Górnictwo i wydobywanie
3	Przetwórstwo przemysłowe
4	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
5	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
6	Budownictwo
7	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
8	Transport i gospodarka magazynowa
9	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
10	Informacja i komunikacja
11	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
12	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
13	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
14	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
15	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
16	Edukacja
17	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
18	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
19	Pozostała działalność usługowa
20	Organizacje i zespoły eksterytorialne

5. W jak dużej firmie Pana(i) zdaniem najlepiej się pracuje?

1	mniej niż 10 pracowników
2	mniej niż 50 pracowników
3	mniej niż 250 pracowników
4	powyżej 250 pracowników
5	trudno powiedzieć



6. Jaka forma zatrudnienia jest Pana(i) zdaniem najbardziej korzystna dla pracownika?

1	Umowa o pracę na cały etat
2	Umowa o pracę na część etatu (np. pół etatu)
3	Umowa o dzieło
4	Umowa – zlecenie
5	Własna działalność gospodarcza -samozatrudnienie
6	Trudno powiedzieć

7. Jaka forma zatrudnienia jest Pana(i) zdaniem najbardziej niekorzystna dla pracownika?

1	Umowa o pracę na cały etat
2	Umowa o pracę na część etatu (np. pół etatu)
3	Umowa o dzieło
4	Umowa – zlecenie
5	Własna działalność gospodarcza -samozatrudnienie
6	Trudno powiedzieć

8. Jakie formy premiowania / dodatkowych świadczeń są pana(i) zdaniem najbardziej pożądane?

1	Premie uznaniowe
2	Wyjazdy integracyjne
3	Zniżki na produkowane usługi lub produkty
4	Dodatkowa opieka medyczna
5	Dodatkowe ubezpieczenia zdrowotne, na życie
6	Preferencyjne kredyty
7	Mieszkania służbowe
8	System wynagrodzeń odroczonych (akcje, obligacje, opcje na akcje)
9	Darmowe korzystanie z bufetu firmy
10	Zwrot kosztów dokształcania
11	System kursów doszkalających
12	Przenośny komputer służbowy
13	Możliwość otrzymania samochodu służbowego
14	Zwrot kosztów powrotu do domu lub dojazdu do pracy
15	Możliwość otrzymania telefonu komórkowego
16	Możliwość korzystania z telefonu komórkowego do celów prywatnych w ramach limitu
99	Inne, jakie?

9. Czy Pana/i firma oferuje alternatywne formy zatrudnienia?

1	Tak
2	Nie
3	Nie wiem, nie jestem zainteresowany

III. SYTUACJA SPOŁECZNO-ZAWODOWA PRACOWNIKÓW

10. Jak ocenia Pan(i) swoje relacje z przełożonymi?

1	Bardzo dobrze
2	Dobrze

3	Źle
4	Bardzo źle
5	Trudno powiedzieć

11. Jak ocenia Pan(i) swoje relacje z kolegami z pracy?

1	Bardzo dobrze
2	Dobrze
3	Źle
4	Bardzo źle
5	Trudno powiedzieć

12. Jakie czynniki stanowią przeszkodę w wykonywaniu Pana(i) pracy? Proszę wskazać **3 najważniejsze**:

1	Trudności z dojazdem do miejsca pracy
2	Niekorzystne godziny pracy
3	Zbyt duża liczba nadgodzin
4	Brak odpowiedniego wyposażenia stanowiska pracy
5	Praca w szkodliwych warunkach
6	Brak motywacji finansowej
7	Brak motywacji ze strony przełożonych
8	Trudności z zaklimatyzowaniem się w miejscu pracy
9	Zły stan zdrowia
10	Trudności osobiste
99	Inne, jakie?

13. Jaki według Pana(i) wpływ na pracę mają różne czynniki:

Proszę o wskazanie od 1 do 5 gdzie:

1 – duży wpływ **2** – średni wpływ **3** – nie ma wpływu **4** – raczej mały wpływ **5** - bardzo mały wpływ

1	Łatwość nawiązywania kontaktów	1	2	3	4	5
2	Otwartość	1	2	3	4	5
3	Umiejętność pracy w grupie	1	2	3	4	5
4	Własne zdanie	1	2	3	4	5
5	Posiadanie małych dzieci	1	2	3	4	5
6	Bycie jedyną osobą pracującą w rodzinie	1	2	3	4	5
7	Zamieszkanie na terenie miejskim/wiejskim	1	2	3	4	5
8	Inna narodowość niż pozostali pracownicy	1	2	3	4	5
9	Inne wyznanie niż pozostali pracownicy	1	2	3	4	5
10	Płeć	1	2	3	4	5

Ankieter: w przypadku odpowiedzi 1 i 2 proszę o zadanie **dodatkowego pytania 16** dla tych części:

14. Czy powyższe czynniki, które mają wpływ na pracę, Pani zdaniem działają pozytywnie, czy negatywnie?

1	Łatwość nawiązywania kontaktów	1	2	3
2	Otwartość	1	2	3

3	Umiejętność pracy w grupie	1	2	3
4	Własne zdanie	1	2	3
5	Posiadanie małych dzieci	1	2	3
6	Bycie jedyną osobą pracującą w rodzinie	1	2	3
7	Zamieszkanie na terenie miejskim/wiejskim	1	2	3
8	Inna narodowość niż pozostali pracownicy	1	2	3
9	Inne wyznanie niż pozostali pracownicy	1	2	3
10	Płeć	1	2	3

15. Czy pracownik w Pana/i firmie ma możliwości awansu?

1	Tak
2	Nie
3	Tylko nieliczne osoby
4	Trudno powiedzieć

16. Czy Pana/i firma oferuje pracownikom pakiet świadczeń socjalnych?

1	Tak
2	Nie, <i>[Proszę przejść do pytania 18]</i>

17. Jakie świadczenia socjalne oferuje Pana/i firma?

1	Paczki na święta
2	Karnety na basen/siłownię
3	Premie uznaniowe
4	Wczasy pod gruszą
5	Inne, jakie

18. Czy w Pana(i) firmie istnieją związki zawodowe?

1	Tak
2	Nie <i>[proszę przejść do pytania 20]</i>

19. Czy należy Pan(i) do związku zawodowego?

1	Tak <i>[proszę przejść do pytania 21]</i>
2	Nie <i>[proszę przejść do pyt. 20, a następnie do pyt. 22]</i>

20. Jeżeli nie, dlaczego nie należy Pan(i) do związku zawodowego?

1	Nie czuję takiej potrzeby
2	Uważam, że sam(a) potrafię zadbać o własne interesy
99	Inne (jakie?)

21. Jeżeli tak, jak ocenia Pan(i) działalność związku zawodowego do którego Pan(i) należy?

1	Bardzo dobrze
2	Dobrze
3	Źle
4	Bardzo źle

22. Jak bardzo się Pan(i) zgadza lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami:

Proszę o wskazanie od 1 do 4 gdzie:

1 -zdecydowanie się nie zgadzam **2** -raczej się nie zgadzam **3** -ani tak, ani nie **4** -raczej się zgadzam

1	Kiedy w firmie istnieją związki zawodowe łatwiej bronić interesów pracowników	1	2	3	4
2	Lepiej żeby związków zawodowych nie było	1	2	3	4
3	W Polsce związki zawodowe mają zbyt duże znaczenie	1	2	3	4
4	Związki zawodowe są pozostałością po minionym systemie	1	2	3	4
5	Związki zawodowe stanowią ważny element demokracji	1	2	3	4

IV. SYTUACJA FIRMY I OCENA SYTUACJI GOSPODARCZEJ

23. Jak ogólnie ocenia Pan(i) sytuację firmy?

1	Bardzo dobrze
2	Dobrze
3	Źle
4	Bardzo źle
5	Trudno powiedzieć

24. Jak ogólnie ocenia Pan(i) swoją sytuację w firmie?

1	Bardzo dobrze
2	Dobrze
3	Źle
4	Bardzo źle
5	Trudno powiedzieć

25. Czy ma Pan(i) problemy z utrzymaniem obecnej pracy?

1	Tak
2	Nie [proszę przejść do pytania 27]

26. Jakiego rodzaju są to problemy? Proszę o wskazanie **3 najważniejszych**:

1	Zbyt małe doświadczenie zawodowe
2	Zbyt duże oczekiwania ze strony pracodawcy
3	Potrzeba ukończenia dodatkowych specjalistycznych kursów, szkoleń
4	nieznajomość języka obcego
5	nieznajomość obsługi komputera
6	niesamodzielność
7	Trudności we wdrażaniu się w nowe obowiązki
8	Trudność nawiązywania kontaktów z innymi
9	Brak gotowości do pracy w nienormowanym czasie
10	Trudności osobiste
99	Inne, jakie?

27. Jak zmieniła się liczba zatrudnionych osób w Pana/i firmie w ciągu ostatnich 2 lat?

1	wzrosła
2	zmałała
3	pozostała bez zmian

V. KWESTIE PŁACOWE

28. Jaka jest średnia wysokość wynagrodzeń brutto w Pana(i) firmie ogółem?

1	Do 1200 zł
2	1201-1500zł
3	1501zł-2000zł
4	2001zł-2500zł
5	2501zł-3000zł
6	3001zł-3500zł
7	3501-4000zł
8	4001-4500zł
9	4501zł-5000zł
10	Powyżej 5000zł

29. Jaka jest Pana(i) średnia wysokość wynagrodzeń netto?

1	Do 1000zł
2	1001-1200zł
3	1201-1500zł
4	1501-1800zł
5	1801-2000zł
6	2001-2500zł
7	2501-3000zł
8	Powyżej 3000zł
9	Odmowa odpowiedzi

30. Jaka jest Pana(i) średnia wysokość wynagrodzeń brutto?

1	Do 1200 zł
2	1201-1500zł
3	1501zł-2000zł
4	2001zł-2500zł
5	2501zł-3000zł
6	3001zł-3500zł
7	3501-4000zł
8	4001-4500zł
9	4501zł-5000zł
10	Powyżej 5000zł
11	Odmowa odpowiedzi

31. Jakie wynagrodzenie netto (na rękę) uznałby/aby Pan/i za satysfakcjonujące?

1	Do 1200 zł
2	1201-1500zł
3	1501zł-2000zł



4	2001zł-2500zł
5	2501zł-3000zł
6	3001zł-3500zł
7	3501-4000zł
8	4001-4500zł
9	4501zł-5000zł
10	Powyżej 5000zł
11	Odmowa odpowiedzi

32. Proszę określić w jakim stopniu jest Pan(i) zadowolony(a) z otrzymywanego wynagrodzenia?

Proszę o wskazanie od 1 do 5 gdzie:

1 – bardzo niezadowolony **2** – raczej niezadowolony **3** – średnio **4** - raczej zadowolony **5** - bardzo zadowolony

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

33. Czy planuje Pan(i) ubiegać się o podwyższenie pensji?

1	Tak
2	Nie
3	Trudno powiedzieć

34. Czy w firmie stosowany jest pozapłacowy system motywacyjny pracowników? Jeżeli tak, proszę wskazać jaki?

1	Nie
2	Wyjazdy integracyjne
3	Zniżki na produkowane usługi lub produkty
4	Dodatkowa opieka medyczna
5	Dodatkowe ubezpieczenia zdrowotne, na życie
6	Preferencyjne kredyty
7	Mieszkania służbowe
8	System wynagrodzeń odroczonych (akcje, obligacje, opcje na akcje)
9	Darmowe korzystanie z bufetu firmy
10	Zwrot kosztów dokształcania
11	System kursów doszkalających
12	Przenośny komputer służbowy
13	Możliwość otrzymania samochodu służbowego
14	Zwrot kosztów powrotu do domu lub dojazdu do pracy
15	Możliwość otrzymania telefonu komórkowego
16	Możliwość korzystania z telefonu komórkowego do celów prywatnych w ramach limitu
99	Inne, jakie?

35. Czy podnoszenie kwalifikacji ma wpływ na wysokość Pana(i) pensji?

1	Tak
2	Nie
3	Trudno powiedzieć

36. Proszę powiedzieć w jaki sposób można zaspokoić potrzeby płacowe pracowników?

1	Jasno wytyczona ścieżka kariery
2	Finansowanie szkoleń
3	Okresowe podwyżki płac
4	Możliwość pracy w nadgodzinach
5	Dodatkowe zlecenia
99	Inne (jakie?)

37. Czy w Pana/i firmie istnieją duże rozbieżności między wysokością zarobków pracowników niższego i wyższego szczebla?

1	tak
2	nie
3	trudno powiedzieć

38. Jak duże rozbieżności w wysokościach zarobków występują między pracownikami niższego i wyższego szczebla w Pana/i firmie?

1	ok. 200-500zł
2	ok. 500-800zł
3	ok. 800-1000zł
4	ok. 1000-1500zł
5	ok. 1500-2000zł
6	Powyżej 2000zł

METRYCZKA

1. Forma prawna firmy

1	Spółka cywilna
2	Spółka z o.o.
3	Spółka jawna
4	Spółka komandytowa
5	Spółka akcyjna
6	Spółdzielnia
7	Przedsiębiorstwo państwowe
8	Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą
99	Inna, jaka?.....

2. Stanowisko Pana(i) w firmie

--

3. Ilość zatrudnionych pracowników

1	10-49
2	50-249

4. Wielkość miasta/gminy, w której znajduje się siedziba firmy?



1	Do 10 tys. mieszkańców
2	Od 10 001- 20 000
3	Od 20 001-50 000
4	Od 50 001- 100 000
5	Od 100 001-200 000
6	Od 200 001-300 000
7	Powyżej 300 000

5. PKD

1. Sekcja	2. nr
-----------	-------

6. W jakim powiecie znajduje się siedziba Pani/Pan firmy?

1	Białogardzki
2	Choszczeński
3	Drawski
4	Goleniowski
5	Gryficki
6	Gryfiński
7	Kamieński
8	Kołobrzeski
9	Koszaliński
10	Łobeski
11	Powiat m. Koszalin
12	Powiat m. Szczecin
13	Powiat m. Świnoujście
14	Myśliborski
15	policki
16	Pyrzycki
17	Sławieński
18	Stargardzki
19	Szczecinecki
20	Świdwiński
21	Wałecki

7. Płeć

1	Kobieta
2	Mężczyzna