



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PLANY ZATRUDNIENIOWE I POTENCJAŁ PRACOWNICZY ZACHODNIOPOMORSKICH PRACODAWCÓW

SPORZĄDZONY DLA

WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W SZCZECINIE



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie

Przez: Pentor Research International



Spis treści:

1. WPROWADZENIE	6
1.1. Kontekst badania	6
1.2. Cele badania	6
2. ANALIZA DANYCH WTÓRNYCH.....	7
2.1. Słowo wstępne.....	7
2.1.1. Ogólne dane o sytuacji gospodarczej województwa Zachodniopomorskiego w kontekście sytuacji gospodarczej Polski	7
2.2. Zachodniopomorski rynek pracy – porównanie rynku wojewódzkiego i polskiego	14
2.2.1. Wykaz źródeł objętych badaniem.....	18
2.2.2. Popyt na pracę i podaż zasobów pracy	18
2.2.3. Zawody nadwyżkowe i deficytowe	19
2.2.4. Dodatkowe analizy uzupełniające dane o podaży i popycie na konkretne zawody na rynku pracy.....	20
2.3. Migracje	20
2.3.1. Migracje jako zwiększanie zasobu pracowników o cennym doświadczeniu na rynku pracy	21
2.4. Edukacja.....	23
2.4.1. Znajomość sytuacji na rynku pracy	23
2.5. Gospodarka województwa zachodniopomorskiego w świetle badań.....	24
2.5.1. Bezrobotni.....	24
2.5.2. Sytuacja przedsiębiorców a kryzys finansowy	25
3. OPIS WYNIKÓW BADANIA	25
3.1. Podsumowanie wyników badań ilościowych i jakościowych.....	25
3.2. Strukturalna charakterystyka przedsiębiorstw województwa Zachodniopomorskiego ...	30
3.3. Sytuacja badanych przedsiębiorstw	38
3.3.1. Ogólna ocena kondycji przedsiębiorstwa	38
3.3.2. Ocena ostatnich 12 miesięcy	39
3.3.3. Prognoza na przyszły rok.....	40
3.3.4. Funkcjonowanie na rynku badanych przedsiębiorstw.....	42
3.3.5. Współpraca firm z instytucjami.....	44
3.3.6. Główne problemy przedsiębiorców.....	54
3.3.7. Wpływ kryzysu na funkcjonowanie firm w Zachodniopomorskim	58
3.4. Struktura zatrudnienia badanych przedsiębiorstw	62
3.5. Pracownik w przedsiębiorstwie	65
3.5.1. Pracownik „idealny” w świetle wypowiedzi pracodawców z regionu Zachodniopomorskiego	65
3.5.2. Ocena zatrudnionych pracowników	68
3.5.3. Zawody o kluczowym znaczeniu	70
3.5.4. Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach województwa Zachodniopomorskiego	71
3.5.5. Polityka wynagrodzeń w przedsiębiorstwach regionu.....	74
3.5.5.1. Dodatkowe formy wynagradzania pracowników	79
3.6. Potencjał zatrudnieniowy	81



3.6.1.	Ogólna ocena sytuacji na rynku pracy.....	81
3.6.2.	Rotacja pracownicza w przedsiębiorstwach	86
3.6.3.	Plany zatrudnieniowe zachodniopomorskich pracodawców	90
4.	ANEKS - METODOLOGIA.....	93
4.1.	Badanie ilościowe	93
4.1.1.	Charakterystyka respondentów.....	94
4.1.2.	Dobór próby	94
4.1.3.	Struktura próby	95
4.1.4.	Operta próby	97
4.1.5.	Badanie pilotażowe	97
4.2.	Badanie jakościowe	98
4.2.1.	Technika IDI.....	98
4.2.2.	Dobór powiatów	98
4.2.3.	Jednostka i podmiot próby w badanych powiatach.....	100
5.	ANEKS - BIBLIOGRAFIA	103



Spis tabel:

Tabela 1 Produkt Krajowy Brutto na jednego mieszkańca w województwach w relacji do PKB na głowę jednego mieszkańca Polski...	11
Tabela 2 Przeciętne zatrudnienie i przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw w II kwartale 2010r.	12
Tabela 3 Produkcja sprzedana przemysłu w I półroczu 2010r.	13
Tabela 4 Produkcja sprzedana budownictwa w I półroczu 2010r.	13
Tabela 5 Nakłady na działalność badawczo-rozwojową w relacji do PKB	13
Tabela 6 Bezrobocie według BAEL w II kwartale 2010r.	14
Tabela 7 Ocena przedsiębiorstwa pod względem czynników wpływających bezpośrednio lub pośrednio na konkurencyjność.	42
Tabela 8 Ocena przedsiębiorstwa pod względem czynników wpływających bezpośrednio lub pośrednio na konkurencyjność. Tabela pokazuje odsetek zdecydowanie pozytywnych odpowiedzi.	44
Tabela 9 Media od pewnego czasu informują o kryzysie gospodarki światowej. Czy zauważył Pan(i) wpływ tego kryzysu na funkcjonowanie Pana(i) firmy?	59
Tabela 10 Skutki kryzysu gospodarczego	60
Tabela 11 Proszę powiedzieć jakie metody rekrutacji pracowników są stosowane w Pana(i) firmie często, rzadko, a które wcale nie są stosowane?	73
Tabela 12 Część pracodawców, z którymi rozmawiamy mówi nam, że ma problemy z zaspokojeniem oczekiwań płacowych pracowników. Jak to wygląda w Pana(i) przedsiębiorstwie - czy możecie Państwo zaspokoić oczekiwania płacowe?	74
Tabela 13 Przeciętne wynagrodzenie brutto w przedsiębiorstwach zachodniopomorskich według powiatów.	75
Tabela 14 Jak Pan(i) uważa, czy obecnie na rynku łatwo, czy trudno znaleźć pracownika, który spełniałby Państwa oczekiwania? (n=1748)	82
Tabela 15 Jakich pracowników jest trudno znaleźć? Chodzi nam o konkretne zawody lub specjalizacje zawodowe.	83
Tabela 16 Czy w okresie najbliższych 12 planuje Pan(i) zwiększyć liczbę pracujących?	91
Tabela 17. Struktura zrealizowanej próby pod względem powiatu i wielkości przedsiębiorstwa	95
Tabela 18. Struktura zrealizowanej próby pod względem powiatu i sekcji	95

Spis wykresów:

Wykres 1 Struktura podmiotów gospodarczych w 2009r. według sekcji PKD 2007 w województwie zachodniopomorskim	8
Wykres 2 Struktura podmiotów gospodarczych w 2009r. według sekcji PKD 2007 w Polsce	10
Wykres 3 Współczynnik aktywności zawodowej	14
Wykres 4 Stopa bezrobocia rejestrowanego	15
Wykres 5 Zarejestrowani bezrobotni wg poziomu wykształcenia	17
Wykres 6 Ruch pasażerski w portach lotniczych – wyjazdy	22
Wykres 7 A czy w porównaniu z 2008 r. w 2009 roku obroty Pana(i) przedsiębiorstwa: ?	34
Wykres 8 Jak ogólnie ocenia Pan(i) sytuację swojego przedsiębiorstwa?	38
Wykres 9 Jak ocenia Pan(i) sytuację swojego przedsiębiorstwa? Czy w porównaniu z okresem ostatnich 12 miesięcy sytuacja ta ...? (n=1748)	39
Wykres 10 A jak Pan(i) uważa, czy w okresie najbliższych 12 miesięcy sytuacja Pana(i) przedsiębiorstwa... ? (n=1748)	40
Wykres 11 A jak Pan(i) ocenia tę współpracę? [średniej Skala: 5 – „bardzo pozytywnie”, 1 – „zdecydowanie negatywnie”]	47
Wykres 1 Ocena ważności różnych cech pracowników	68
Wykres 2 Ocena pracowników	70
Wykres 15 Czy w Pana(i) firmie stosowany jest system oceny pracowników? (n=1748)	72
Wykres 16 Odsetek przedsiębiorstw, w których przeciętne wynagrodzenie miesięczne przekracza 3200 złotych brutto, rozkład powiatowy	76
Wykres 17 A czy w Pana(i) firmie w okresie ostatnich 12 miesięcy przeciętne wynagrodzenie ...? (n=1748). O ile procent zwiększyło się wynagrodzenie? (n=643)	78
Wykres 18 A czy w Pana(i) firmie w okresie najbliższych 12 miesięcy przeciętne wynagrodzenie ...? (n=1748). O ile procent zwiększy się wynagrodzenie? (n=562)	79
Wykres 19 Czy w Pana(i) firmie stosowane są następujące formy wynagradzania pracowników? (n=1748)	80
Wykres 20 Jak Pan(i) uważa, czy obecnie na rynku łatwo, czy trudno znaleźć pracownika, który spełniałby Państwa oczekiwania? (n=1748)	81
Wykres 21 A z jakim wykształceniem pracowników jest teraz trudno znaleźć? (n=1160)	86
Wykres 22 Czy rotacja pracowników w Pana(i) przedsiębiorstwie jest częstym, czy rzadkim zjawiskiem?? (n=1748)	87
Wykres 23 Jakie są przyczyny rotacji pracowników w Pana(i) przedsiębiorstwie? (n=838)	88
Wykres 24 Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy w Pana(i) firmie ...? [odpowiedzi „tak”] (n=1748)	89
Wykres 25 Czy w okresie najbliższych 12 planuje Pan(i) zwiększyć liczbę pracujących? (n=1748)	91
Wykres 26 Jakie są powody poszukiwania nowych pracowników przez Pana(i) firmę? (n=453)	93

Spis grafik:

Grafika 1 - Rynki działania firm w Polsce i w województwie Zachodniopomorskim w firmach podzielonych na poszczególne klasy wielkości	30
Grafika 2 Ile w roku 2009 wyniosły obroty Pana(i) przedsiębiorstwa?	32



Grafika 3 Obroty firm działających w Polsce i w województwie Zachodniopomorskim podzielone na poszczególne klasy wielkości.....	33
Grafika 4 Obroty firm działających w Zachodniopomorskim w podziale powiatowym	34
Grafika 5 Sposoby inwestowania przez przedsiębiorstwa z województwa Zachodniopomorskiego w 2009 roku	35
Grafika 6 Rodzaje inwestycji w firmach województwa Zachodniopomorskiego w podziale powiatowym w 2009 roku.....	36
Grafika 7 Plany inwestycyjne firm w przeciągu kolejnych 12 miesięcy w podziale na wielkość przedsiębiorstwa.....	37
Grafika 8 Plany inwestycyjne firm w przeciągu kolejnych 12 miesięcy w podziale powiatowym.....	38
Grafika 9 Prognozy przedsiębiorców odnośnie sytuacji przedsiębiorstw w przeciągu najbliższych 12 miesięcy w podziale powiatowym.....	41
Grafika 10 Współpraca z instytucjami zewnętrznymi a wielkość firmy	45
Grafika 11 Współpraca z instytucjami zewnętrznymi w ujęciu powiatowym	46
Grafika 12 Ocena współpracy z instytucjami zewnętrznymi w ujęciu powiatowym.....	48
Grafika 13 Proszę powiedzieć, które z problemów jakie za chwilę Panu(i) przeczytam dotyczą Pana(i) przedsiębiorstwo? [odpowiedzi „tak”].....	55
Grafika 14 Główne problemy firm w ujęciu powiatowym.....	56
Grafika 15 Mapa badanych powiatów metodą jakościową	99

Spis skrótów stosowanych w raporcie:

B+ R -	(ang. <i>Research and Development</i> - R&D) – prace badawczo rozwojowe
BAEL –	(ang. LFS – <i>Labour Force Survey</i>) – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
CATI -	(ang. <i>Computer Assisted Telephone Interview</i>) – wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo
GUS -	Główny Urząd Statystyczny
IDI -	(z ang. <i>Individual In-Depth Interview</i>) – indywidualne wywiady pogłębione
IT -	(a ang. <i>Information Technology</i>) – Technologie Informacyjne
MMŚP -	mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa, gdzie kryteriami kwalifikującymi są liczba zatrudnianych pracowników, obroty i suma bilansowa.
MSP –	małe i średnie przedsiębiorstwa, gdzie kryteriami kwalifikującymi są liczba zatrudnianych pracowników, obroty i suma bilansowa
OHP -	Ochotnicze Hufce Pracy
PKB -	Produkt Krajowy Brutto
PKD 2004-	Polska Klasyfikacja Działalności 2004
PKD 2007 -	Polska Klasyfikacja Działalności 2004/
PO KL –	Program Operacyjny Kapitał Ludzki
PUP -	Powiatowy Urząd Pracy
REGON -	(akronim) Rejestr Gospodarki Narodowej
WUP -	Wojewódzki Urząd Pracy
ZORP -	Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy



1. WPROWADZENIE

1.1. Kontekst badania

Przekształcenia gospodarcze w Polsce w ostatnich dwudziestu latach doprowadziły do gwałtownych zmian na rynku. Stopniowa deindustrializacja, rozwój sektora usług, wzrost poziomu wykształcenia, pogarszanie się sytuacji pracowników o niskich kwalifikacjach, postęp technologiczny, otwarcie na eksport i import do i z rynków światowych, masowe migracje zarobkowe po wejściu do Unii Europejskiej, offshoring, to tylko niektóre zjawiska, które należy uwzględnić przy analizie dopasowania popytu i podaży na rynku pracy.

Zmiany następujące w gospodarce, szczególnie o charakterze gwałtownym, powodują każdorazowo silne oddziaływanie na sytuację rynku pracy. Jedne z nich mają charakter tymczasowy, inne przybierają formy trwałych zmian. Niektóre są zauważalne od razu, inne do zdiagnozowania wymagają zastosowania specjalistycznych narzędzi badawczych. Niezależnie od zróżnicowania zachodzących przemian, wpływają one w wieloraki sposób zarówno na sytuację przedsiębiorców, jak i pracowników. Szczegółowa sytuacja gospodarcza powiatów województwa zachodniopomorskiego warunkowana jest szeregiem charakterystycznych dla nich czynników. Do najważniejszych z nich zaliczyć można potencjał demograficzny, charakter powiatu, położenie w obrębie województwa, wielkość zatrudnienia, struktura gospodarki¹.

1.2. Cele badania

Nadrzędnym celem badania jest dostosowanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych osób pracujących w przedsiębiorstwach województwa zachodniopomorskiego do potrzeb regionalnego rynku pracy.

Tak przedstawiony cel badania jest rozumiany przez Wykonawcę jako dostarczenie Zamawiającemu informacji pozwalających na:

a. diagnozę obecnej sytuacji w przedsiębiorstwach, w kontekście

- ✓ struktury kapitału ludzkiego
- ✓ jakości kapitału ludzkiego
- ✓ kosztów prowadzenia działalności (w tym fundusz płac)
- ✓ sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa (z uwzględnieniem ewentualnych zmian wywołanych obecnym kryzysem)
- ✓ współpracy z organizacjami reprezentującymi pracodawców
- ✓ współpracy z instytucjami otoczenia biznesu
- ✓ współpracy międzynarodowej

b. prognozę zmian sytuacji w przedsiębiorstwach, w kontekście

- ✓ planów zatrudnieniowych (zwiększenie / zmniejszenie poziomu zatrudnienia)
- ✓ strategii rozwoju (w tym plany inwestycyjne, ekspansja rynkowa, etc.)

¹ Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy w latach 2008-2009, Materiały Konferencyjne, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2009



- ✓ kosztów prowadzenie działalności (w tym fundusz płac)
- ✓ współpracy z organizacjami reprezentującymi pracobiorców
- ✓ współpracy z instytucjami otoczenia biznesu
- ✓ współpracy międzynarodowej

Dostarczone informacje będą stanowiły wsparcie dla prowadzonej przez władze wojewódzkie polityki rozwoju województwa i będą się przyczyniały do osiągnięcia celów wyznaczonych w Regionalnym Programie Operacyjnym dla Województwa zachodniopomorskiego.

2. ANALIZA DANYCH WTÓRNYCH

2.1. Słowo wstępne

Badania realizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, jak i na zlecenie tej instytucji stanowią próbę wyczerpującego, wielowymiarowego opisu zjawisk zachodzących w gospodarce województwa zachodniopomorskie ze szczególnym naciskiem na perspektywę rynku pracy. By określić prawidłowości decydujące o sytuacji na rynku pracy należy wziąć pod uwagę szereg czynników związanych z procesami rozwoju cywilizacyjnego. W tym celu w ramach różnych przedsięwzięć starano się zbadać to jak edukacja, migracje, występowanie podaży zasobów pracy i popytu na pracę, sytuacja przedsiębiorców i osób bezrobotnych wpływa na stan gospodarki województwa. Należy jednak pamiętać, że w analizach wykorzystywano w dużej mierze dane administracyjne, które nie zawsze, mimo metodologicznej poprawności ich pozyskiwania, mogą być zgodne ze stanem faktycznym na rynku pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy podejmował starania by dostępne dane uzupełnić o dane ankietowe, dzięki czemu tworzone diagnozy mogły wykroczyć poza standardowy obszar zainteresowań Urzędów Pracy, właściwy tej instytucji.

2.1.1. Ogólne dane o sytuacji gospodarczej województwa Zachodniopomorskiego w kontekście sytuacji gospodarczej Polski

Wartość PKB dla Polski w 2009r. wynosiła 1344 mld złotych i była o 1,8 punktu procentowego wyższa niż w 2008r. Tempo wzrostu gospodarczego wyraźnie jednak spadło – z 5,1% do 1,8%. Zmniejszyła się również dynamika wartości dodanej w przemyśle (6,8% w 2008r. wobec -1% w 2009r.) i usługach rynkowych (5,9% wobec 2,5% w 2009r.), niewielki wzrost miał zaś miejsce w budownictwie (4,6% wobec 4,8%).

Według wstępnych szacunków GUS² Produkt Krajowy Brutto w Polsce w II kwartale 2010r. był realnie wyższy o 3,5% w porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku. Wzrost PKB napędzany był głównie przez popyt krajowy.

Tabela 2 Produkt Krajowy Brutto oraz Wartość Dodana Brutto w latach 2007-2009,

² Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej województw w II kwartale 2010r., GUS.



	2007	2008	2009	2008	2009
	ceny bieżące w milionach złotych			dynamika realna rok poprzedni = 100	
Produkt Krajowy Brutto	1176736,70	1 275 432,30	1 344 037,40	105,1	101,8
Wartość Dodana Brutto:	1 029 441,60	1 116 476,40	1 194 516,40	105,1	101,9
Przemysł	252 225,40	271 035,60	272 717,20	106,8	99
Budownictwo	73 459,20	81 073,90	84 724,90	104,6	104,8
Usługi rynkowe	512 339,50	560 353,30	619 414,50	105,9	102,5

Źródło: *Uzupełnienie Obwieszczenia Prezesa GUS*,
http://www.stat.gov.pl/gus/5840_8063_PLK_HTML.htm

W województwie zachodniopomorskim w rejestrze REGON w końcu grudnia 2008r. zarejestrowanych było 215080 (5,6% ogółem zarejestrowanych w Polsce) podmiotów gospodarki narodowej o 0,9% więcej niż przed rokiem (w kraju w analogicznym okresie zanotowano niewielki spadek o 0,04%). W podregionie koszalińskim zarejestrowanych było 74 235 podmiotów (34,5% ogólnej liczby), w podregionie miasto Szczecin 64 373 (29,9%), w szczecińskim 39 376 (18,3%), zaś w podregionie w stargardzkim 37 096 (17,2%). Duża koncentracja podmiotów gospodarczych w podregionie koszalińskim i podregionie miasto Szczecin świadczy o zróżnicowaniu gospodarczym województwa w wymiarze przestrzennym jak i funkcjonalnym.³

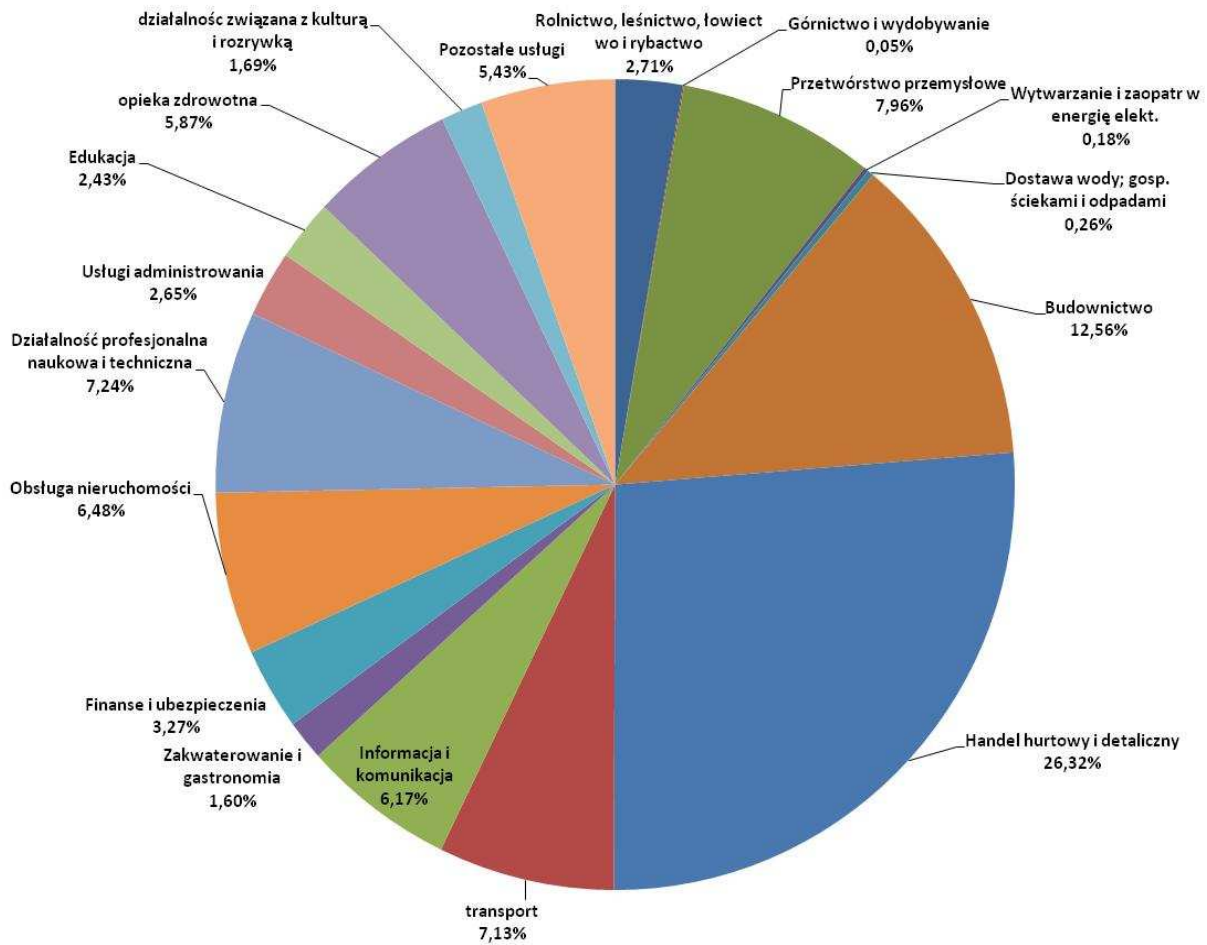
Struktura podmiotów gospodarczych wyróżnionych ze względu na sekcje PKD 2007 w województwie zachodniopomorskim w niewielkim stopniu różni się od struktury podmiotów w kraju. Opisując strukturę branżową warto zauważyć, że część ekspertów zwraca uwagę na zbyt niski, w stosunku do możliwości regionu, udział przedsiębiorstw turystycznych, hotelowych i gastronomicznych w strukturze branżowej.⁴ Można jednak przyjąć, że rzeczywista liczba podmiotów działających w tych branżach może być większa niż wynika to z analizy danych REGON. Podmioty te mogą działać w szarej strefie. Dotyczy to zwłaszcza usług hotelarskich, takich jak wynajmu kwater (duży popyt w okresie sezonu letniego i znacząco mniejszy w pozostałych porach roku).

Wykres 1 Struktura podmiotów gospodarczych w 2009r. według sekcji PKD 2007⁵ w województwie zachodniopomorskim

³ *Obraz gospodarki województwa zachodniopomorskiego w świetle badań*, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, Szczecin 2009.

⁴ *Regionalna Strategia Innowacyjności w Województwie Zachodniopomorskim*, (2005), ZAAR, Szczecin.

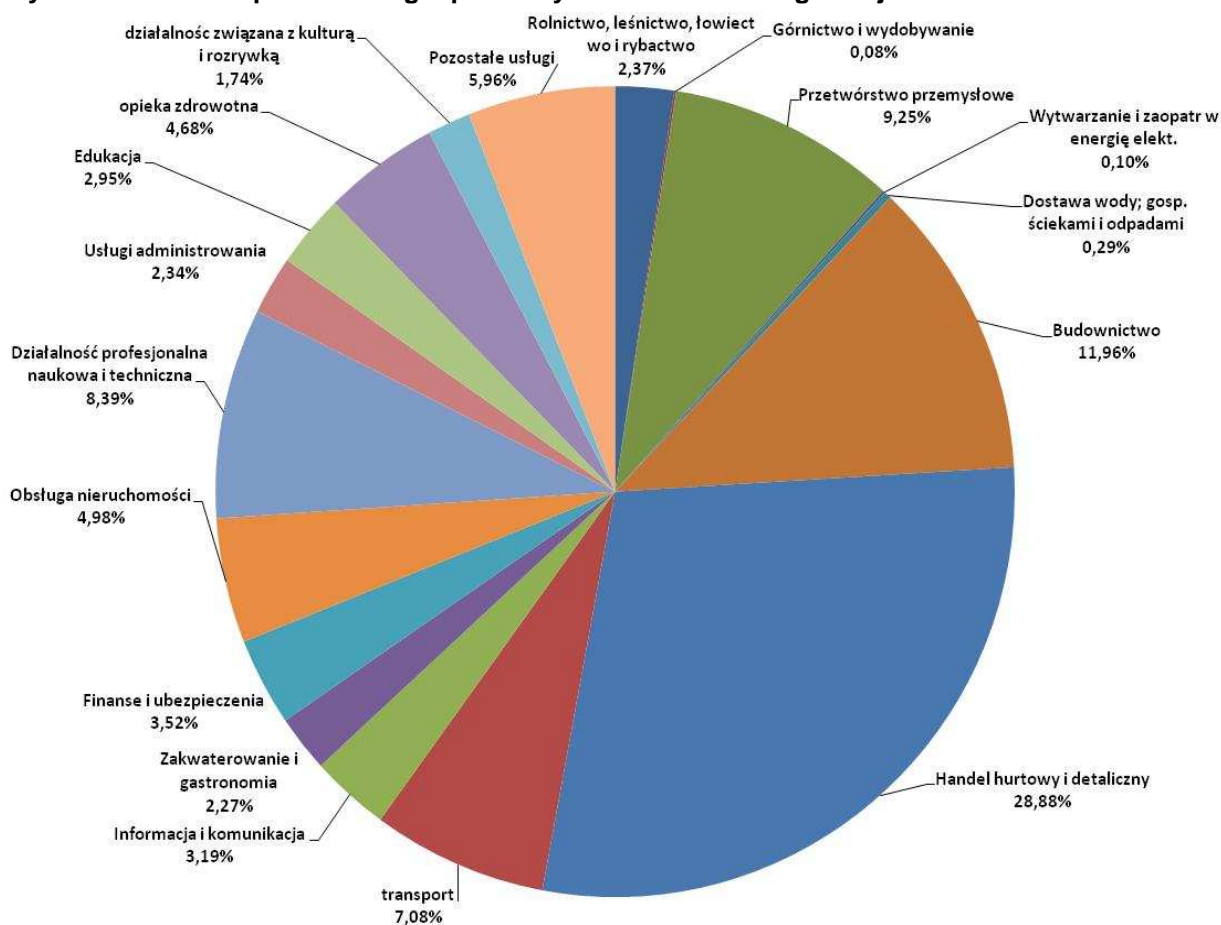
⁵ Z wyłączeniem sekcji O (administracja publiczna), T (Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby), i U (Organizacje i zespoły eksterytorialne).



* Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Regionalnych GUS.



Wykres 2 Struktura podmiotów gospodarczych w 2009r. według sekcji PKD 2007⁶ w Polsce



* Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Regionalnych GUS.

Dynamika wzrostu Produktu Krajowego Brutto należy do jednych z najniższych w kraju. Niski wzrost PKB powoduje spadek w rankingu województw w kryterium PKB na 1 mieszkańca. W 2000r. zachodniopomorskie było piątym w kraju województwem zarówno pod względem poziomu PKB przypadającego na głowę jednego mieszkańca jak i dynamiki wzrostu PKB, w 2007r. zajmowało już piętnaste miejsce w zestawieniu pod względem dynamiki (mierzonej w porównaniu do roku poprzedniego) i siódme miejsce pod względem PKB na jednego mieszkańca .. Pomiędzy podregionami występują istotne różnice w tempie rozwoju.

Zwraca uwagę wyraźne zmniejszenie relacji PKB per capita do PKB przypadającego na głowę jednego mieszkańca Polski, jakie odnotowano w przypadku podregionu miasta Szczecin. O ile jeszcze w roku 2001 wartość wskaźnika wynosiła 150.2, to w 2007 była już niższa o 22.1. W innych podregionach również zaobserwowano taką tendencję, aczkolwiek jedynie w przypadku podregionu miasta Szczecin była ona tak silna. Największy spadek nastąpił w latach 2002-2003 kiedy to doszło do pogorszenia koniunktury

⁶ Z wyłączeniem sekcji O (administracja publiczna), T (Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby), i U (Organizacje i zespoły eksterytorialne).



przemysłu stoczniewego, co z kolei spowodowało osłabienie kondycji przedsiębiorstw związanych z tym sektorem⁷.

Tabela 1 Produkt Krajowy Brutto na jednego mieszkańca w województwach w relacji do PKB na głowę jednego mieszkańca Polski.

PKB na 1 mieszkańca, Polska =100	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Dolnośląskie	101,4	103,2	102,4	101,8	103,3	107	108,7
Kujawsko-pomorskie	91,6	91,2	89,6	89,3	87,2	87,4	86,8
Lubelskie	71,1	70,5	70,6	69,3	68,3	67,6	67,7
Lubuskie	88,5	87,8	86,5	89,3	90,2	89	88,6
Łódzkie	90,2	91,3	92,3	91,9	91,8	91,8	91,9
Małopolskie	84,1	85,6	85,8	85,3	85,3	86,7	85,7
Mazowieckie	156,5	154,4	155,5	152,3	158,4	159,7	160,1
Opolskie	81,7	80,7	79,4	85,8	82,8	80,4	82,9
Podkarpackie	70,4	70,1	70,8	69,7	69	68,4	67,5
Podlaskie	77,5	77,3	75,9	74,6	74	73,4	74,2
Pomorskie	98	99,8	98,3	97,5	98,2	98,5	98,5
Śląskie	107,5	108,9	108,8	112,3	107,9	106,1	106,1
Świętokrzyskie	76	77,1	78,1	77,2	74,8	76	76,9
Warmińsko-mazurskie	75,9	76,3	78,9	77,6	76,5	75,6	74,4
Wielkopolskie	106,1	103,7	104,7	107,4	106,9	105,3	104,5
Zachodniopomorskie	99,4	98,1	94,7	92,7	92,8	91,1	89,8
Podregion koszaliński	84,5	82,7	82,7	84,1	82,4	83,2	80,8
Podregion stargardzki	70,1	68,1	66,9	67,3	66,5	63,8	64,1
Podregion m. Szczecin	150,2	150	138,6	129,3	134,1	132	128,1
Legenda	Województwa przodujące - osiągające wyższy poziom PKB na 1 mieszkańca powyżej średniej dla kraju		Województwa przeciętne – osiągające poziom PKB na 1 mieszkańca do 15 p.p. niższy niż średnia dla kraju		Województwa słabe – osiągające poziom PKB na 1 mieszkańca niższy o więcej niż 15 p.p. w stosunku do średniej krajowej		Województwo zachodniopomorskie

Źródło: Bank Danych Regionalnych, GUS.

Wartość dodana wytworzona w województwie zachodniopomorskim w 2007 r. stanowiła 3,9% wartości dodanej wytworzonej w Polsce (9 miejsce w rankingu województw). 34% wartości dodanej województwa została wytworzona w podregionie miasto Szczecin, 31% w koszalińskim, 18% w szczecińskim, a 15% w podregionie stargardzkim. Wydajność pracy, wyrażona w wartości dodanej brutto na pracującego, wynosiła 77 540 zł co stanowiło 106,7% wartości dodanej na jednego pracownika wytworzonej w kraju (5 miejsce w zestawieniu). Województwo Zachodniopomorskie na tle kraju wyróżnia udział jednostek gospodarczych prowadzących działalność w zakresie handlu i napraw, hoteli i restauracji oraz transportu, gospodarki

⁷ Raport o stanie województwa zachodniopomorskiego, Wydział Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Zachodniopomorskiego, Szczecin 2010.



magazynowej i łączności w tworzeniu wartości dodanej. Podmioty działające na terenie Polski wypracowały 27,1% krajowej wartości dodanej, zaś w zachodniopomorskim było to niemal 30%, co stanowiło drugi wynik po województwie mazowieckim. Niższy niż średnia krajowa był z kolei udział przemysłu w tworzeniu wartości dodanej – 19% przy średniej dla Polski równej 24%.

Zestawiając wartość wskaźnika wytworzonej wartości dodanej ze wskaźnikiem PKB per capita, widać wyraźnie jak dużym problemem dla województwa zachodniopomorskiego jest niski poziom wykorzystania zasobów pracy. O ile produktywność plasuje województwo w czołówce 5 najlepszych w kraju, to niezadowolający poziom aktywności zawodowej (50.6% w 2008 r.) skutkuje niewielką wartością PKB na głowę jednego mieszkańca.

Pod względem nakładów inwestycyjnych na jednego mieszkańca województwo zachodniopomorskie w 2008 r. odnotowało poziom 93.5% nakładów inwestycyjnych w Polsce. W przeliczeniu na wartości bezwzględne dało to sumę 5 332 złotych na jednego mieszkańca. Struktura sektorowa nakładów inwestycyjnych była zbliżona do notowanej w całej gospodarce. Ponad połowa nakładów (59.5%) przypadała na przemysł i budownictwo, nieco ponad jedna trzecia na usługi rynkowe (34.5%). Na przeciwległym biegunie znalazły się natomiast usługi nierynkowe oraz rolnictwo (odpowiednio 3.5 i 2.5%). Nakłady inwestycyjne w podmiotach wyróżnionych ze względu na branżę w województwie są zbliżone do nakładów w kraju. Po zagregowaniu sekcji C, D i E⁸ (wg klasyfikacji PKD 2004) zachodniopomorskie osiągnęło w 2008r. w tym segmencie 43% ogółu nakładów sektora prywatnego, przy 36% dla Polski.

Tabela 2 Przeciętne zatrudnienie i przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw w II kwartale 2010r.

Sektor przedsiębiorstw			
	przeciętne zatrudnienie		
	w liczbach bezwzględnych	w odsetkach	poprzedni rok=100
Polska	5230915	100	100,5
Zachodniopomorskie	158822	3	100,2
Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto			
	w zł	Polska=100	poprzedni rok = 100
Polska	3402,19	100	103,9
Zachodniopomorskie	2993,45	88	102,8

* Źródło: Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej województw w II kwartale 2010r., GUS.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 3402,19 zł w II kwartale 2010r. W województwie zachodniopomorskim było to 2993,45 zł i było o 2,8% większe niż w analogicznym okresie poprzedniego roku. Według danych GUS w skali roku wzrost wynagrodzeń zanotowano we wszystkich województwach. Najmniejszy wzrost odnotowano w województwie pomorskim (1,5%) oraz w województwach zachodniopomorskim i świętokrzyskim (po 1,9%).

W porównaniu z analogicznym okresem w ubiegłym roku wzrosła wartość produkcji sprzedanej przemysłu (w cenach bieżących). W kraju wzrost ten osiągnął 10,6%. Województwo zachodniopomorskie osiągnęło poziom 1,17 mld zł, co stanowiło 2,6% wartości produkcji sprzedanej w Polsce, i zanotowało jednocześnie największy spadek przeciętnego zatrudnienia w przemyśle (6,2%). Na tej podstawie należy wnioskować o wzroście wydajności pracy w przemyśle.

⁸ C – górnictwo, D – przetwórstwo przemysłowe, E – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz wodę



Województwo zachodniopomorskie wyróżnia wysoka dynamika zmian wskaźnika produkcji sprzedanej na jednego pracującego w latach 2004-2008. Zachodniopomorskie zajęło 4 miejsce w rankingu (zmiana w wysokości 25,5%⁹, przy 22,5% dla Polski).

Tabela 3 Produkcja sprzedana przemysłu w I półroczu 2010r.

	przemysł				
	Ogółem			przetwórstwo przemysłowe	
	mln zł	odsetek	poprzedni rok=100	mln zł	poprzedni rok=100
Polska	452473,4	100	110,6	373672,6	111,7
Zachodniopomorskie	11755,9	2,6	106,3	10269,4	106,3

* Źródło: Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej województw w II kwartale 2010r., GUS.

Spadek wartości produkcji sprzedanej w budownictwie odnotowano w 13 województwach w I półroczu 2010r. Zachodniopomorskie wyróżniał największy spadek wartości produkcji (29,1%), przy 5,3% w skali kraju.

Tabela 4 Produkcja sprzedana budownictwa w I półroczu 2010r.

	budownictwo		
	mln zł	odsetek	poprzedni rok=100
	Polska	59381,3	100
Zachodniopomorskie	1751,3	3	70,9

* Źródło: Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej województw w II kwartale 2010r., GUS.

Polskę na tyle krajów UE wyróżnia relatywnie niski poziom innowacyjności gospodarki wyrażony w nakładach na działalność badawczo rozwojową. Nakłady te stanowiły 0,57% PKB Polski. Poziom wyznaczony w strategii lizbońskiej to 3% PKB w 2010r. Województwo zachodniopomorskie zarówno na tle Polski jak i krajów UE prezentuje się słabo. Poziom innowacyjności zachodniopomorskich przedsiębiorstw określa się jako niewystarczający i stanowiący zagrożenie dla pozycji ekonomicznej regionu¹⁰. Należy przy tym pamiętać, że wraz z upływem czasu będzie następowało (co można już obserwować) zmniejszanie przewagi konkurencyjnej budowanej w oparciu o relatywnie niskie koszty pracy w Polsce, wygaśnięcie (a przynajmniej zmniejszenie jego dynamiki) proces wzrostu wydajności poprzez modernizację parku maszynowo – technologicznego.¹¹

Tabela 5 Nakłady na działalność badawczo-rozwojową w relacji do PKB

Nakłady na B+R w relacji do PKB	2005	2006	2007
Polska	0,57%	0,56 %	0,57 %
Zachodniopomorskie	0,17%	0,19%	0,24%

⁹ <http://www.eregion.wzp.pl/przemysl/produkcja-sprzedana-przemyslu-na-zatrudnionego-ogolem.html>, wejście o godzinie 16:10, 6 października 2010r.

¹⁰ Regionalna Strategia Innowacyjności w Województwie Zachodniopomorskim, (2005), ZAAR, Szczecin.

¹¹ Restrukturyzacja gospodarki wymusiła wymianę maszyn i urządzeń. Po wejściu do UE (ale też w ramach programów przedakcesyjnych) Polska uzyskała znaczące środki na poprawę sytuacji gospodarczej i społecznej. Obecnie wiele polskich przedsiębiorstw dysponuje zapleczem technicznym nie gorszym od swoich unijnych konkurentów.



* Źródło: <http://www.eregion.wzp.pl>

2.2. Zachodniopomorski rynek pracy – porównanie rynku wojewódzkiego i polskiego

Rynek pracy w Polsce przed integracją z Unią Europejską wyróżniała niska stopa zatrudnienia i aktywności zawodowej, wysokie bezrobocie oraz brak dostosowania popytu i podaży pracy.¹² Województwo zachodniopomorskie charakteryzowały najgorsze w skali kraju wskaźniki rynku pracy – jedna z najwyższych stóp bezrobocia, jedna z najniższych stóp aktywności zawodowej i zatrudnienia. Stan ten wynika głównie z wyraźnie gorszej niż w kraju sytuacji na wsi. W 2008r. (na podstawie BAEL) w populacji osób w wieku produkcyjnym stopa aktywności zawodowej wynosiła w zachodniopomorskim 50,6%, przy 63,6% dla kraju, natomiast w przypadku mieszkańców wsi różnica sięgała 20% w porównaniu ze wskaźnikiem krajowym. Wiąże się to głównie z likwidacją Państwowych Gospodarstw Rolnych¹³ oraz braku tradycji rolnictwa indywidualnego, małych gospodarstw których istnienie często zapobiega drastycznemu wzrostowi poziomu bezrobocia (choć często wiąże się to ze zjawiskiem bezrobocia ukrytego). Trudno jednak oczekiwać, aby na ziemiach zachodnich, które znalazły się w granicach Polski po 1945 roku mogło dojść do wykształcenia kultury rolnictwa indywidualnego.

Tabela 6 Bezrobocie według BAEL w II kwartale 2010r.

	Bezrobotni			Stopa bezrobocia			
	Ogółem	z liczby ogółem		ogółem	ogółem		
		Kobiety	wieś		kobiety	miasto	wieś
	w tys.			w %			
Polska	1682	790	615	9,5	9,8	9,7	9,1
Zachodniopomorskie	83	34	29	12,7	11,4	11,8	14,9

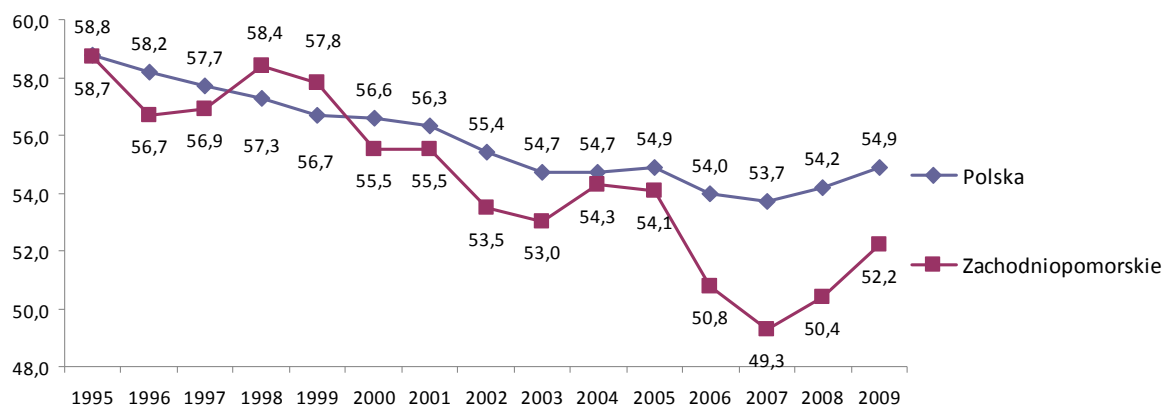
* Źródło: Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej województw w II kwartale 2010r., GUS.

Jedną z istotnych oznak problemów na rynku pracy jest niskie zatrudnienie. Polska na tle krajów UE wyróżnia się jednym z niższych współczynników aktywności zawodowej. Na tle kraju Zachodniopomorskie wypada nie najlepiej. W 1995r. współczynnik aktywności zawodowej w województwie był podobny do tego który został odnotowany w skali całego kraju. Od 1998r. do 2008r. obserwowany był jednak systematyczny spadek wartości współczynnika. Za rzecz pozytywną należy uznać to, że współczynnik ten w chwili obecnej (od 2008 roku) rośnie szybciej niż współczynnik krajowy.

Wykres 3 Współczynnik aktywności zawodowej

¹² Socha M., Sztanderska U., (2004), *Rola reform polskiego rynku pracy w dynamizacji zatrudnienia i ograniczaniu bezrobocia*. DAMS NBP, Warszawa

¹³ Rydz E., Szmielinska P., (2005), *Unemployment in the coastal regions of Poland illustrated with examples of coastal gminas in West Pomerania Voievodship*, Institute of Biology and Environmental Protection Pomeranian Pedagogical University, Baltic Coastal Zone No. 9, (159-167).



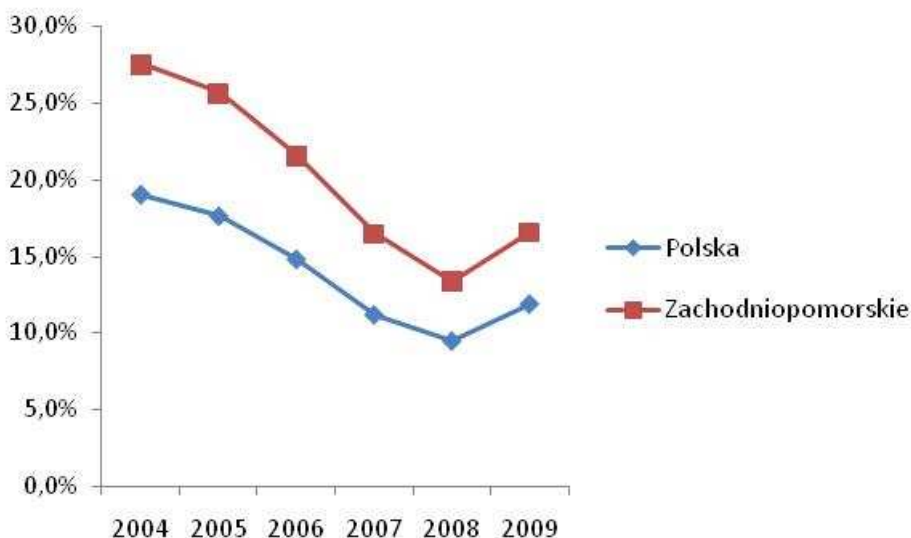
* Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Regionalnych GUS.

Zachodniopomorskie na tle Polski wyróżnia również wysoka stopa bezrobocia rejestrowanego. Do grupy bezrobotnych w województwie częściej trafiają mężczyźni niż kobiety oraz osoby ze wsi i osoby młode. Na uwagę zasługuje fakt, że w okresie dobrej koniunktury gospodarczej notowano spadek stopy bezrobocia w szybszym tempie niż miało to miejsce w kraju.

Istotnym problemem dla Publicznych Służb Zatrudnienia jest niezgodność danych administracyjnych ze stanem faktycznym na rynku pracy. Na podstawie BAEL (należy przy tym pamiętać, że jest to badanie ankietowe) można stwierdzić, że osoby rejestrujące się w Powiatowych Urzędach Pracy to często osoby bierne zawodowo. Choć nie są zainteresowane znalezieniem zatrudnienia, to rejestracja w urzędzie – uzyskanie statusu osoby bezrobotnej wiąże z możliwością dostępu do świadczeń socjalnych. Jednocześnie część zarejestrowanych stanowią pracownicy szarej strefy. Rejestracja, także w tym przypadku ma na celu uzyskanie benefitów socjalnych. W efekcie prowadzi to do marnowania zasobów jakimi dysponują urzędy pracy na aktywizowanie bezrobotnych. Ponadto, na podstawie badań można stwierdzić, że rzeczywiste bezrobocie w województwie jest niższe od rejestrowanego. W czerwcu 2010r. bezrobocie wg BAEL osiągnęło poziom 12,7% (najwyższy wynik w kraju) podczas gdy stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 15,4% (w 2008r. było to odpowiednio 10,4% i 15% - na podstawie BAEL). Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie różni się w stopniu większym ze stopą bezrobocia faktycznego niż stopa bezrobocia rejestrowanego w kraju z bezrobociem faktycznym.¹⁴ Stanowi to również świadectwo istotnej roli jaką pełni gospodarka nieformalna w województwie, z czym wiąże się postulat nasilenia działań wyciągających pracowników z szarej strefy.

Wykres 4 Stopa bezrobocia rejestrowanego

¹⁴ *Sytuacja społeczno - zawodowa bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego, Raport końcowy z badań, (2009), WUP w Szczecinie, Szczecin.*



* Źródło: Bank Danych Regionalnych, GUS.

Na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego można dostrzec bariery, które nie są związane z kształtowaniem się podaży zasobów pracy i popytu na pracę. Świadczyć o tym może wysoki procent (23% wobec 18% w kraju) kobiet bezrobotnych, które zarejestrowały się w Urzędzie Pracy po urodzeniu dziecka. Więcej niż 10% ogólnej liczby bezrobotnych stanowiły osoby samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia. Liczby te mogą świadczyć o nieopłacalności podjęcia zatrudnienia (wysoki koszt opieki nad dzieckiem) oraz o słabo rozwiniętej infrastrukturze przedszkolnej.¹⁵

Na uwagę zasługuje relatywnie wysoki odsetek osób o wykształceniu gimnazjalnym i niższym w ogólnej liczbie bezrobotnych w województwie. Liczba osób o wykształceniu ogólnym i zasadniczym zawodowym, charakteryzujących się wysokim odsetkiem bezrobotnych, powinna zwrócić zaś uwagę na kształt oferty edukacyjnej w zachodniopomorskim. Dotyczy to zwłaszcza szkolnictwa zawodowego, które z założenia ma prowadzić do nabycia kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy. Nieco inaczej wygląda sytuacja osób z wykształceniem ogólnokształcącym. Wykształcenie to ma być jedynie „stacją przesiadkową” przed kolejnym etapem edukacji – studiami. Trudno zatem oczekiwać, aby oferta oświaty ogólnokształcącej wpisywała się w potrzeby rynku pracy. Dlatego ważne jest podniesienie prestiżu wykształcenia zawodowego, przy jednoczesnym wzmocnieniu szkolnictwa policealnego.

W II kwartale 2010r. stwierdzono pogorszenie się sytuacji osób z wykształceniem wyższym. W skali kraju wzrost udziału osób z wyższym wykształceniem w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 1% (i był najwyższy wśród grup wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia). Województwo zachodniopomorskie zanotowało natomiast najniższy w skali kraju wzrost udziału osób z wykształceniem wyższym (0,5%) wśród osób bezrobotnych. Zwraca się jednak uwagę na rosnące niedopasowanie kwalifikacji w szczególności osób młodych, wchodzących na rynek pracy do potrzeb pracodawców.¹⁶

W publikacji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2009 roku* przeprowadzona została analiza efektywności wykorzystania środków z funduszu pracy w ramach podstawowych form aktywizacji zawodowej.

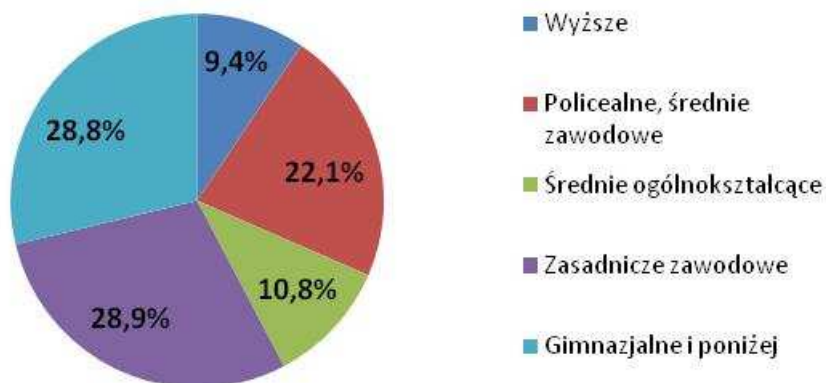
¹⁵ *Sytuacja społeczno - zawodowa bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego, Raport końcowy z badań, (2009), WUP w Szczecinie, Szczecin.*

¹⁶ *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2009r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament rynku pracy.

Zachodniopomorskie osiąga najniższe koszty ponownego zatrudnienia pracownika po szkoleniach (6 303 zł wobec 6 761 zł w kraju), robotach publicznych (11 361 zł wobec 13 122 zł) oraz przygotowaniu zawodowym w miejscu pracy (7 153 zł wobec 8 245 zł), co należy uznać za zjawisko wysoce pozytywne.

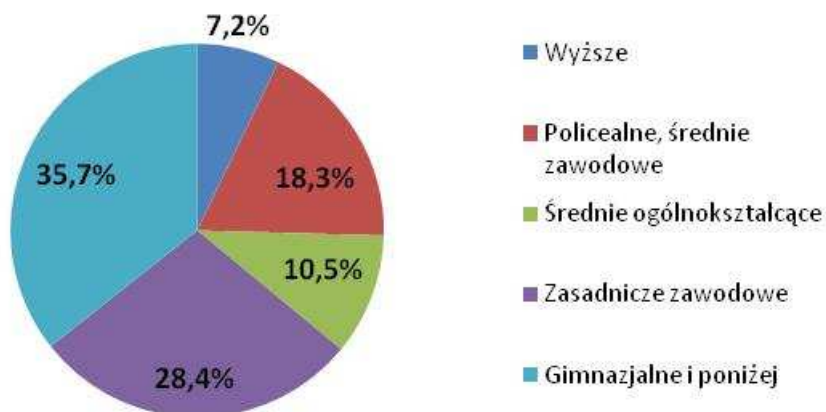
Wykres 5 Zarejestrowani bezrobotni wg poziomu wykształcenia

Polska



* Źródło: Bank Danych Regionalnych, GUS.

Zachodniopomorskie



* Źródło: Bank Danych Regionalnych, GUS.

Obecnie można dostrzec pozytywne sygnały płynące z rynku pracy. W I kwartale 2010r. w województwie zachodniopomorskim zanotowano największy wzrost przeciętnego zatrudnienia w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej. Spośród 10 województw w których nastąpił wzrost zachodniopomorskie wyróżniało się wzrostem rzędu 17,8% przy 3,6% dla kraju.



2.2.1. Wykaz źródeł objętych badaniem

Do analizy porównawczej badań dotychczas zrealizowanych wykorzystano następujące raporty z badań zamówionych przez Wojewódzki Urząd Pracy (Realizowane w ramach Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy):

- *Gminy województwa zachodniopomorskiego w świetle bezrobocia w latach 1999-2008, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, Szczecin 2009.*
- *Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, Szczecin 2008.*
- *Nowak P., (2009), Gminy województwa zachodniopomorskiego w świetle badań w latach 1999-2008, Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy WUP, Szczecin.*
- *Obraz gospodarki województwa zachodniopomorskiego w świetle badań, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, Szczecin 2009.*
- *Oblicze młodego pokolenia; oczekiwania zawodowe młodzieży a rynek pracy, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, Szczecin 2009.*
- *Plany i preferencje zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych, Raport końcowy z badań, (2008), WUP w Szczecinie, Szczecin.*
- *Plany i preferencje zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych, Raport końcowy z badań, (2009), WUP w Szczecinie, Szczecin.*
- *Plany i preferencje zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych, Raport końcowy z badań, (2008), WUP w Szczecinie, Szczecin.*
- *Regionalna Strategia Innowacyjności w Województwie Zachodniopomorskim, (2005), ZAAR, Szczecin.*
- *Sytuacja społeczno - zawodowa bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego, Raport końcowy z badań, (2009), WUP w Szczecinie, Szczecin.*
- *Zagraniczne migracje zarobkowe, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, (2009). Szczecin*
- *Zagraniczne migracje zarobkowe, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, (2007/2008), Szczecin*
- *Zagraniczne migracje zarobkowe, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, (2006), Szczecin*

2.2.2. Popyt na pracę i podaż zasobów pracy

Rankingi zawodów deficytowych i nadwyżkowych są tworzone przez Powiatowe Urzędy Pracy w Polsce od 2005 roku. Aktem regulującym powstawanie niniejszych opracowań jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o



promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001). Wojewódzkie Urzędy Pracy agregują dane, spływające z poziomu powiatowego – na tej podstawie powstają rankingi wojewódzkie.

Celem powstawania rankingów jest określanie popytu na pracę i podaży zasobów pracy. Rankingi sporządza się poprzez podzielenie średniej miesięcznej liczby zgłoszonych ofert pracy, przez średnią miesięczną liczbę osób zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy w danym zawodzie. Tak powstaje wskaźnik intensywności deficytu / nadwyżki zawodu.

W województwie Zachodniopomorskim w 2009 roku spośród 1536 zawodów¹⁷, 80,5% (12,1 punktu procentowego więcej niż w 2008 r.) sklasyfikowano jako zawody nadwyżkowe, co oznacza że w Urzędach Pracy było więcej zarejestrowanych w tych zawodach niż ofert jakie wpłynęły do Urzędów, 243 (15,8%) sklasyfikowano jako deficytowe a 57 (3,7%) jako zawody zrównoważone.

2.2.3. Zawody nadwyżkowe i deficytowe

Zawodem dla którego wskaźnik intensywności nadwyżki w 2009r. osiągnął najwyższą wartość był logistyk - inżynier transportu (1 oferta pracy na 357 zarejestrowanych). W raporcie¹⁸ z monitoringu zawodów wymienia się również zawód socjologa (2 oferty na 532 zarejestrowanych) oraz rolnika pracującego na własne potrzeby (1 oferta na 293 zarejestrowanych). Wśród wielkich grup zawodów o najwyższym wskaźniku intensywności nadwyżki najliczniej reprezentowani byli operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (186 zawodów), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (159 zawodów) oraz specjaliści (108 zawodów). Należy podkreślić, że przedstawiciele wymienionych wielkich grup zawodowych należą jednocześnie (za wyjątkiem operatorów i monterów), jak pokazały wyniki badania do grup poszukiwanych przez pracodawców. Ten paradoks jest prawdopodobnie efektem różnic pomiędzy wykształceniem formalnym, a rzeczywistymi umiejętnościami. Nie można także wykluczyć, że pracownicy z wymienionych grup zawodowych rejestrują się jedynie w celu uzyskania świadczeń socjalnych, a na co dzień zasilają szarą strefę (wyniki przeprowadzonego badania pokazują, że pracodawcy często zwracają uwagę na problem nieuczciwej konkurencji) lub też pracują poza granicami kraju. W przypadku mieszkańców województwa zachodniopomorskiego wiąże się to z niewielkimi kosztami społecznymi. Bliskość granicy powoduje, że do praca na rynku niemieckim nie musi oznaczać rozłąki z najbliższymi.

Najwyższy wskaźnik intensywności deficytu charakteryzował, podobnie jak w 2008 r., zawód referendarza sądowego, natomiast najliczniej reprezentowanymi grupami zawodowymi o najwyższym wskaźniku intensywności deficytu byli specjaliści (11 zawodów) oraz technicy i inny średni personel (6 zawodów). Do zawodów znajdujących się w równowadze między podażą a popytem znalazły się grupy specjalistów (14 zawodów), techników i innego średniego personelu (12 zawodów) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (12 zawodów).

Zebrane w rankingach dane należy wykorzystywać ostrożnie. Obraz w popytu i podaży na poszczególne zawody w nich przedstawiony jest bowiem odzwierciedleniem specyfiki klientów korzystających z usług powiatowych urzędów pracy (zarówno przedsiębiorców jak i bezrobotnych poszukujących pracy). Zazwyczaj przedsiębiorcy nie korzystają z usług urzędów kiedy poszukują pracowników,¹⁹ co potwierdzają wyniki przeprowadzonego badania. Powiatowe Urzędy Pracy są świadome ograniczeń opracowywanych rankingów. Przykładowo w rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych opublikowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Wałczu²⁰ czytamy : *Szacuje się, że do urzędu nie trafiają oferty skierowane do wysokiej klasy specjalistów. Najwięcej zaś ofert dostępnych jest dla pracowników o niskich kwalifikacjach. Baza danych wykorzystywana do zestawień statystycznych nie do końca odzwierciedla mobilność osób*

¹⁷ Liczba zawodów w jakich rejestrowali się bezrobotni lub dla których zgłoszono oferty pracy w Powiatowych Urzędach Pracy

¹⁸ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie zachodniopomorskim w 2009r.*

¹⁹ Przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy najczęściej szacują, że ponad 2/3 ofert pracy nie przepływa przez urzędy pracy

²⁰ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, Powiatowy Urząd Pracy w Wałczu 2009.*



bezrobotnych, gdyż bezrobotni są klasyfikowani zgodnie z zawodem wyuczonym lub ostatnio wykonywanym. W rzeczywistości opracowanie rankingu zawodów deficytowych i nadwyżkowych zaburza wysoki udział ofert subsydiowanych – 1012 (ok. 64%) miejsc pracy, za które w całości lub częściowo dokonywany jest zwrot kosztów.

2.2.4. Dodatkowe analizy uzupełniające dane o podaży i popycie na konkretny zawody na rynku pracy

W związku z ograniczeniami publikowanych „rankingów” Powiatowe Urzędy Pracy prowadzą dodatkowe analizy, m.in. dotyczące podaży absolwentów o danym profilu wykształcenia, czy formułowaniu wniosków połączonych z akcentowaniem specyfiki rynku pracy danego powiatu. Analizy, takie jak ta sporządzona przez PUP w Szczecinie²¹, polegają na określeniu liczby absolwentów danego typu szkoły, profilu wykształcenia oraz szans zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.

Na poziomie wojewódzkim, w ramach Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy, również przeprowadzono szereg badań i analiz których wyniki mogą być pomocne przy obrazowaniu rozbieżności w popycie i podaży na pracę, w tym:

- *Obraz gospodarki województwa zachodniopomorskiego w świetle badań*, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, Szczecin 2009.
- *Sytuacja społeczno - zawodowa bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego*, Raport końcowy z badań, (2009), WUP w Szczecinie, Szczecin.
- *Raport: sytuacja na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego*, Raport końcowy z badań, (2008), WUP w Szczecinie, Szczecin.
- **Oferty pracy poza publicznymi służbami zatrudnienia w latach 2008-2009, Raport pobadawczy, WUP w Szczecinie, Szczecin 2009.**

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie podjął szereg działań mających na celu pozyskanie informacji uzupełniających dane dostarczane przez Powiatowe Urzędy Pracy. W raporcie „Oferty pracy poza publicznymi służbami zatrudnienia w latach 2008-2009” pada stwierdzenie, iż za pośrednictwem portali internetowych oraz prasy szuka się zawodów „łatwych” (przedstawiciel handlowy, akwizytor). Poza publicznymi służbami zatrudnienia szuka się zatem, z reguły, pracowników których deficyty kwalifikacyjne można uzupełnić poprzez szkolenia i przeszkolenie. Oferty dostępne za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy dotyczą głównie pracy w administracji i biurze oraz na stanowisku sprzedawcy. Wykonywanie tych zawodów wymaga posiadania odpowiednich kwalifikacji. Szkolenia – choć pomocne w podnoszeniu kwalifikacji nie są w stanie zastąpić pełnego procesu edukacyjnego. Profesor Urszula Sztanderska w raporcie „Sytuacja społeczno-zawodowa bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego w 2009 roku” rekomenduje objęcie kształceniem, przynajmniej, zasadniczym zawodowym jak największej liczby osób (nawet do 40 roku życia). Wyniki badania przeprowadzonego na potrzeby wspomnianego raportu wykazały bowiem, że występuje duży odsetek osób bezrobotnych nie posiadających nawet wykształcenia zasadniczego zawodowego. Kolejnym postulatem zgłoszonym w raporcie jest stworzenie programu kształcenia policealnego skierowanego do osób z wykształceniem średnim ogólnym, które nie kontynuują nauki i są opisywane w statystykach jako osoby bez zawodu. Program ten, stwierdzają autorzy raportu, powinien być bezpłatny, a więc oferowany za pośrednictwem szkół publicznych.

2.3. Migracje

Istotną kwestią w analizie rynku pracy jest określenie roli migracji w zmianach zasobu ludności w wiek produkcyjnym. Migracje, krajowe i zagraniczne, stanowią również świadectwo mobilności przestrzennej, która cechuje populację pracowników danego regionu. Mobilność może wiązać się z wieloma czynnikami,

²¹ Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinie, Rok 2009, część druga.



głównie jednak wpływ na nią ma praca i nauka²². Analizując problem migracji warto odpowiedzieć na pytanie jakie grupy charakteryzuje największy potencjał migracyjny (cechy demograficzne, wykształcenie, miejsce zamieszkania) oraz o przyczyny migracji.

Raport z badania „Zagraniczne migracje zarobkowe”²³, przygotowany w ramach Regionalnego Barometru Rynku Pracy i Edukacji, udowadnia, że emigracje zarobkowe nie przyczyniają się do pogłębiania deficytów na zawody na które jest największe zapotrzebowanie w regionie.

W ramach powyższego badania przeanalizowano wypowiedzi 800 osób planujących wyjazd za granicę w celach zarobkowych.

Zdecydowana większość respondentów posiadała zawód należący do jednej z 22 grup zawodów nadwyżkowych w województwie zachodniopomorskim. Z województwa zachodniopomorskiego emigrują głównie osoby o niewielkim stażu pracy (22% - od jednego roku do 5 lat, 21% nie ma żadnego doświadczenia, a 16% staż krótszy niż 12 miesięcy). Wśród bezrobotnych deklarujących plany związane z podjęciem pracy za granicą 41% to osoby długotrwale bezrobotne.

W innym raporcie o zbliżonej tematyce,²⁴ zwraca się z kolei uwagę na wyjazdy specjalistów, zwłaszcza tych związanych ze służbą zdrowia. Niedobór specjalistów, według autorów raportu, będzie silnie odczuwalny w perspektywie kilku lat, kiedy część pracowników nabędzie prawa emerytalne, a młodzi specjaliści będą pracować poza granicami Polski.

2.3.1. Migracje jako zwiększanie zasobu pracowników o cennym doświadczeniu na rynku pracy

Częste, okresowe migracje w celach zarobkowych niejednokrotnie bywają interpretowane na poziomie powiatów jako zwiększanie się zasobu pracowników z cennym doświadczeniem pracy za granicą. Choć może to być prawdą to jednak w wielu przypadkach doświadczenie zdobywane za granicą nie zawsze musi być cenne z punktu widzenia popytu na pracę na regionalnym rynku pracy. Prace wykonywane przez migrantów za granicą często nie odpowiadają ich kwalifikacjom (często osoby posiadające wysokie kwalifikacje za granicą wykonują prace proste), zaś oferty pracy na regionalnym rynku, z powodu niskich wynagrodzeń i innych czynników, nie zachęcają do podejmowania podobnych zajęć. W raportach przygotowywanych dla ZORP często jako ważny motyw do podjęcia pracy za granicą wymienia się brak pracy, niezadowolenie z pracy oraz chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub chęć nauki języka²⁵. Oczekiwania migrantów z Polski co do wykonywanej pracy są niskie. Autorzy raportów wskazują na zagrożenie dewaluacji kompetencji, również wśród pracowników o niskich kwalifikacjach – jedynie 30% respondentów deklaruje, że pracowało w zawodzie wyuczonym. Badani, którzy deklarują zatrudnienie bądź plany w związku z podjęciem pracy w zawodzie to najczęściej przedstawiciele zawodów o profilu technicznym (specjalista nauk fizycznych, matematycznych i technicznych), kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych, górnicy i robotnicy budowlani, pracownicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy usług osobistych i ochrony, robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń.

Zdecydowana większość migrujących należy do grupy określanej jako pracownicy „mobilni”. Autorzy raportów zwracają uwagę przede wszystkim na rosnący udział osób z wyższym wykształceniem (w porównaniu do emigracji z lat dziewięćdziesiątych) w ogólnej liczbie migrantów oraz wśród migrantów

²² Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy, M Góra, U. Sztanderska, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz ekonomicznych i prognoz

²³ Zagraniczne migracje zarobkowe, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, (2009), Szczecin październik, dostępny pod adresem: <http://www.wup.pl/files/content/mig11.pdf>

²⁴ Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno-zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności

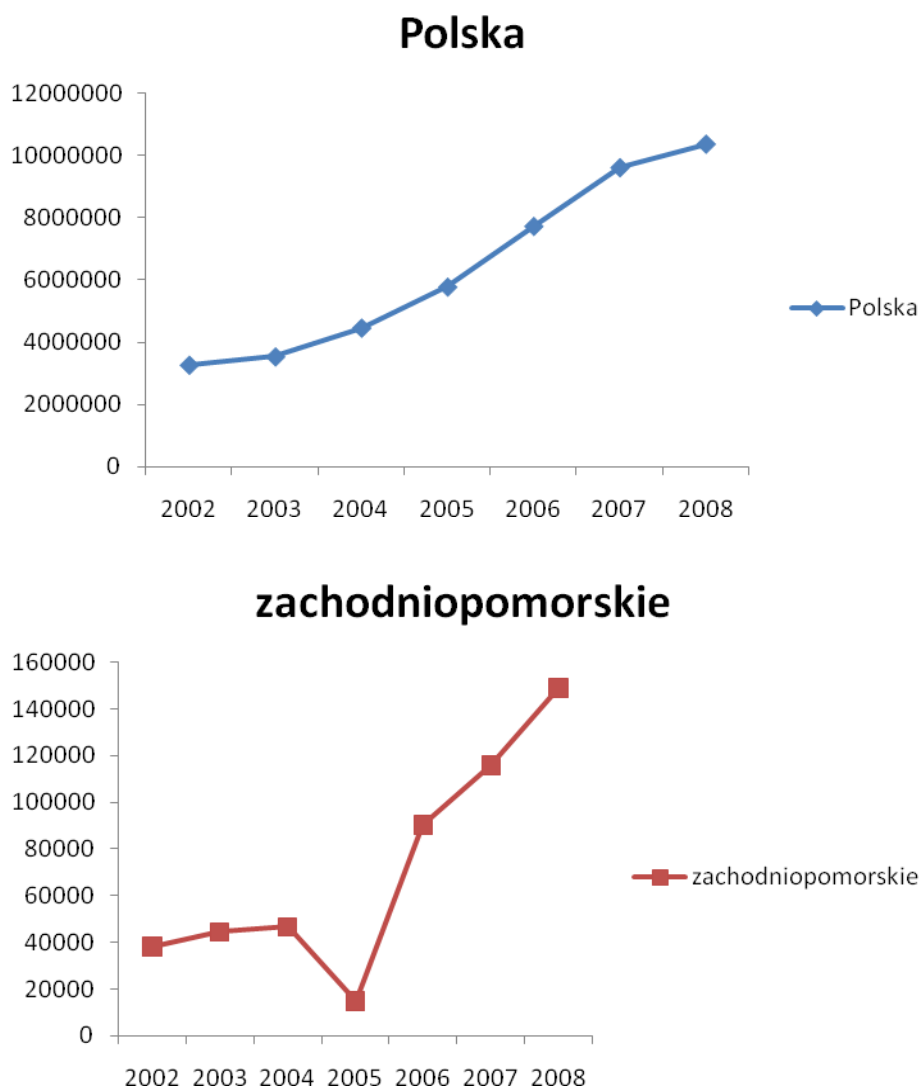
²⁵ Patrz: Zagraniczne migracje zarobkowe, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, (2009), Szczecin październik, dostępny pod adresem: <http://www.wup.pl/files/content/mig11.pdf>



krótkookresowych. Większość osób decydujących się na pracę za granicą to kobiety (64%)²⁶. Oficjalne statystyki Głównego Urzędu statystycznego sugerują, iż większość migrantów pochodzi z terenów miejskich (strona 13, *Zagraniczne migracje zarobkowe*).

W raportach badawczych zwraca się również uwagę na to, iż dokładne zbadanie skali migracji zagranicznych, w oparciu o dostępne dane, jest znacząco utrudnione. Dane jakimi dysponuje Główny Urząd Statystyczny opierają się o liczbę zgłoszonych wniosków o wymeldowanie za granicę na pobyt stały. Liczba osób pracujących w gospodarce nieformalnej czy będących w trakcie poszukiwania pracy za granicą jest również trudna do ustalenia. Autorzy raportów zwracają uwagę na rosnącą liczbę międzynarodowych połączeń komunikacyjnych, na podstawie której można wnioskować o skali migracji.

Wykres 6 Ruch pasażerski w portach lotniczych – wyjazdy



* Źródło: Źródło: <http://www.eregion.wzp.pl>

²⁶ Patrz: *Zagraniczne migracje zarobkowe*, 12 strona, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, (2009), Szczecin październik, dostępny pod adresem: <http://www.wup.pl/files/content/mig11.pdf>



2.4. Edukacja

Wybory edukacyjne uczniów gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych mogą w znaczący sposób ukształtować strukturę podaży na regionalnym rynku pracy. Dlatego też instytucje rynku pracy badają losy zawodowe absolwentów szkół i ich plany na przyszłość. W badaniach zwraca się uwagę na problem braku odpowiedniej wiedzy o sytuacji na regionalnym rynku pracy wśród uczniów, wygórowane oczekiwania ze strony pracodawców i nieracjonalną kalkulację uczniów (autorzy raportów piszą o „modzie”, potrzebie spełniania własnych potrzeb i rozwijaniu zainteresowań, które determinują wybory edukacyjne). Autorzy raportu „Oblicze młodego pokolenia. Oczekiwania zawodowe młodzieży a rynek pracy”²⁷ wskazują również na potrzebę wprowadzenia „rzeczywistego poradnictwa zawodowego” do szkół, jako że obecnie poradnictwo często ogranicza się do „wycieczki” do Powiatowego Urzędu Pracy czy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, opracowywany zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001), uznaje się za narzędzie nieefektywne, o niewielkiej praktycznej użyteczności (patrz „Oblicze młodego pokolenia. Oczekiwania zawodowe młodzieży a rynek pracy”). W raportach zwraca się również uwagę na zbyt dużą rolę jaką odgrywają „rankingi” szkół publikowane przez rozmaite media. Wskazuje się również na potrzebę przeprowadzania badań, zwłaszcza wśród mikroprzedsiębiorców, których nie opisują statystyki zbierane przez urzędy statystyczne.²⁸

2.4.1. Znajomość sytuacji na rynku pracy

Znajomość sytuacji panującej na lokalnym i krajowym rynku pracy wśród osób uczących się może okazać się ważnym czynnikiem w kształtowaniu podaży zasobów pracy. Rodzaj kończonej szkoły, profil wykształcenia oraz inne wybory edukacyjne mogą w znaczący sposób wpłynąć na jakość i strukturę zasobów pracy, a tym samym na sytuację przedsiębiorców, którzy będą mieli dostęp do odpowiednich pracowników.

Odsetek uczniów zainteresowanych sytuacją na rynku pracy rośnie wraz z pokonywaniem kolejnych szczebli szkolnictwa. W raporcie z badania pt. „Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych”²⁹ przedstawiono wyniki badania na populacji uczniów i studentów. Badanych spytano się między innymi o wiedzę o sytuacji na rynku pracy, planów odnośnie nauki i pracy zawodowej, posiadane kwalifikacje, oczekiwania wobec pracodawcy, gotowość do migracji, postawy i aktywność społeczną. Wśród uczniów gimnazjów 50% nie jest zainteresowanych tym co się dzieje na rynku pracy. Analogiczne odsetki dla szkół ponadgimnazjalnych i studentów wynoszą odpowiednio 35% i 26%. Brak zainteresowania lokalnym rynkiem pracy przekłada się na brak znajomości instytucji rynku pracy, form zatrudnienia czy wiedzy o rzeczywistej stopie bezrobocia.

W raporcie „Plany i preferencje zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych” przedstawiono³⁰ wyniki badania dotyczącego m. in. wyborów edukacyjnych uczniów gimnazjów. Badanych pytano się o m.in. informacje związane z ofertą edukacyjną w powiecie, plany edukacyjne, poradnictwo zawodowe, percepcję sytuacji na rynku pracy. Preferowanym profilem kształcenia, który charakteryzował najwyższy odsetek wskazań był profil ścisły (16%), zaś profil humanistyczny wskazało 13% badanych. 10% respondentów wybrało profil

²⁷ *Oblicze młodego pokolenia; oczekiwania zawodowe młodzieży a rynek pracy*, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, Szczecin 2009.

²⁸ Urzędy Statystyczne zbierają dane od podmiotów zatrudniających powyżej 9 pracowników.

²⁹ *Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych*, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, Szczecin 2008.

³⁰ *Plany i preferencje zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych*, Raport końcowy z badań, (2008), WUP w Szczecinie, Szczecin.



medyczo-biologiczny, kolejne 10% profil zawodowy techniczny, 7% uzyskał profil językowy a, co uznano za specyfikę regionu, 7% badanych wskazało na profil wojskowy, policyjny i morski (traktowane jako jeden profil kształcenia), a kolejne 7% wybrało profil zawodowy – rzemieślniczy (zawody takie jak fryzjer czy specjalista ds. kosmetyki). Wyniki badania, opisujące deklarowaną chęć wyboru danego profilu kształcenia, wskazują na kierowanie się przez uczniów gimnazjów potrzebami rynku pracy w zakresie wyborów edukacyjnych. O ile odpowiedzi udzielone w badaniu nie wynikają z konformizmu³¹ to można je uznać za niezwykle budujące. Publiczne Służby Zatrudnienia powinny zdaniem prof. Szanderskiej³², ściśle współpracować ze szkołami i władzami oświatowymi w celu stwierdzania braków kompetencyjnych i niedopasowania podaży absolwentów o danym profilu kształcenia do popytu na pracę. Informacje te powinny być udostępniane nie tylko instytucjom oświatowym, ale też lokalnej społeczności (w tym rodzicom i samym zainteresowanym – uczniom).

W badaniu ankietowym „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych” pytano przedsiębiorców o szanse na rynku pracy absolwentów o danym profilu wykształcenia. Pracodawcy działający głównie na obszarze podstrefy „Koszalin” Słupskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej deklarują, że w ich opinii największe szanse wśród absolwentów szkół wyższych mają studenci kierunków techniczno-informatycznych. Politechnika Koszalińska jest jedyną uczelnią w regionie, która kształci na takich kierunkach, pozostałe zaś oferują możliwość studiowania na kierunkach humanistycznych, marketingowych i bankowo-księgowych. Zdecydowana większość ankietowanych deklaruje współpracę z uczelniami wyższymi na zasadzie organizacji staży absolwenckich i zatrudniania absolwentów.³³

2.5. Gospodarka województwa zachodniopomorskiego w świetle badań

Raporty powstałe w ramach badań zleconych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie – „Sytuacja społeczno-zawodowa bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego w 2009 r.” oraz „Obraz gospodarki województwa zachodniopomorskiego w świetle badań” stanowią cenne źródło informacji o sytuacji gospodarczej regionu. Badania te były jednak realizowane w okresie osłabienia koniunktury gospodarczej w Polsce, której efekty mogłoby zostać zbadane dopiero teraz. Rynek pracy z reguły z pewnym opóźnieniem reaguje na zmiany koniunktury, natomiast, na co zwracają uwagę autorzy raportu, obecnie można zauważyć ograniczenie nakładów inwestycyjnych, co w efekcie może doprowadzić do spadku zatrudnienia.

2.5.1. Bezrobotni

W świetle przeanalizowanych przez autorów raportu danych³⁴ główną przyczyną bezrobocia w Zachodniopomorskim jest strukturalne niedopasowanie podaży zasobów pracy do popytu na pracę. Tylko w niewielkiej części za względnie wysoki poziom bezrobocia odpowiedzialne jest tzw. bezrobocie koniunkturalne.

Wśród barier podjęcia pracy wskazuje się na barierę komunikacyjną (bardziej odczuwaną w powiatach ziemskich), oraz brak powszechnego systemu opieki społecznej, który sprawia iż podjęcie pracy zarobkowej staje się nieopłacalne z punktu widzenia pracownika – powierzenie opieki nad dzieckiem kosztuje bowiem więcej niż zyski z ewentualnej pracy. Kolejną barierę w podjęciu pracy stanowią kwalifikacje. Grupami najbardziej narażonymi na niemożność znalezienia pracy są osoby o niskich kwalifikacjach, o wykształceniu średnim ogólnokształcącym i wyższym licencjackim. Obecność osób w tej grupie osób o wykształceniu

³¹ W dyskursie publicznym kierunki techniczne i ściśle są przedstawiane jako właściwy wybór edukacyjny.

³² Sytuacja społeczno-zawodowa bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskie, Raport końcowy z badań (2009), WUP w Szczecinie, Szczecin.

³³ *Obraz gospodarki województwa zachodniopomorskiego w świetle badań*, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, Szczecin 2009.

³⁴ Sytuacja społeczno-zawodowa bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskie, Raport końcowy z badań (2009), WUP w Szczecinie, Szczecin.



wyższym licencjackim może wynikać z faktu braku posiadania określonych umiejętności, jakości kształcenia w prywatnych szkołach wyższych (oferujących w dużej mierze studia licencjackie), jak i negatywnego postrzegania osób o takim poziomie wykształcenia przez pracodawców.³⁵

2.5.2. Sytuacja przedsiębiorców a kryzys finansowy

Z analizy danych zastanych wynika³⁶, że w opinii przedsiębiorców sytuacja gospodarcza województwa jest dobra. Choć przedsiębiorcy zauważają skutki kryzysu to jednak nie uważają by stanowiły one bezpośrednie zagrożenie dla ich przedsiębiorstw. Analiza przeprowadzona na podstawie danych dostarczanych przez GUS wykazała (strona 19 „Obraz gospodarki województwa zachodniopomorskiego w świetle badań”), iż osłabienie ogólnokrajowej koniunktury jest zauważalne i nie stwarza zagrożenia dla przetrwania przedsiębiorstw w województwie. Dane jakie pozyskuje GUS³⁷ dotyczą jednak firm spoza sektora mikro, które tworzą większą część podmiotów gospodarczych w województwie i zatrudniają istotną część pracowników.

Kryzys finansowy stanowi realne zagrożenie dla firm z sektora usług budowlanych. Często bowiem nie mogą one funkcjonować bez finansowania swojej działalności z kredytów bankowych.

3. OPIS WYNIKÓW BADANIA

3.1. Podsumowanie wyników badań ilościowych i jakościowych

- Najważniejszymi cechami pracowników okazały się być cechy związane z postawą etyczną – uczciwość i lojalność. Wszyscy badani uznali je za ważne, w tym około 90% - za bardzo ważne (średnie ważności na 5-stopniowej skali były bliskie 5). Umieszczenie cech opisujących postawę etyczną wśród najważniejszych cech pracownika (przed cechami warunkującymi sprawne wykonywanie roli zawodowej) potwierdzają tezę o kryzysie zaufania społecznego i wskazują na istnienie silnych obaw wśród pracodawców związanych z tym, że mogą paść ofiarą czyjejś nieuczciwości.
- Na kolejnych miejscach w rankingu **uplasowały** się charakterystyki związane z kwalifikacjami zawodowymi, przy czym – na co warto zwrócić uwagę – w pierwszej kolejności były to cechy opisujące kompetencje osobiste, charakteryzujące indywidualny styl działania pracownika: dokładność, skrupulatność, samodzielność oraz bardzo ważna w warunkach dynamicznie zmieniającego się świata i pojawiających się przed organizacjami nowych wyzwań – umiejętność uczenia się, nabywania nowych kwalifikacji, oraz odporność na stres. Podobnie duże znaczenie przypisano również kompetencjom interpersonalnym (społecznym) – zwłaszcza umiejętności pracy w zespole. Do tego zestawu najważniejszych cech pracownika należy także dołączyć odporność na stres, aczkolwiek ma ona nieco mniejszą rangę niż cechy wcześniej wymienione.

³⁵ Należy przy tym pamiętać, że podnoszenie kwalifikacji zawodowych może zwiększyć szanse na rynku pracy, jedynie przy założeniu, iż kształcenie odbywa się na kierunkach odpowiadających zapotrzebowaniu.

³⁶ *Obraz gospodarki województwa zachodniopomorskiego w świetle badań*, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, Szczecin 2009.

³⁷ Uwagi ogólne odnośnie metodologii dostępne pod adresem:
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/POZ_uwagi_ogolne_general_notes.pdf



- Dosyć ważne (średnie **oscylujące** wokół 4) okazało się także posiadanie doświadczenia zawodowego, konkretne przygotowanie do jakiegoś zawodu i ogólne predyspozycje do wykonywania określonego rodzaju pracy (wysoka, aczkolwiek nie najwyższa ranga tych cech w hierarchii może wynikać z tego, że pracodawcy traktuje je jako pewne minimalne warunki, które muszą być spełnione w przypadku każdego zatrudnianego pracownika). Dużą wagę posiadania konkretnego doświadczenia zawodowego, konkretnego przygotowanie do jakiegoś zawodu widać również w preferencjach pracodawców wobec wykształcenia potencjalnych pracowników. Największym zainteresowaniem cieszą się pracownicy mogący pochwalić się posiadaniem dyplomu potwierdzającego przygotowanie w zakresie określonych i konkretnych zawodów. Pracodawcy są zainteresowani pozyskaniem osób z wykształceniem wyższym technicznym, średnim technicznym i zasadniczym zawodowym.

Nie mają natomiast znaczenie czynniki takie jak: płeć, czy stan cywilny oraz posiadanie dzieci.³⁸

- W okresie najbliższych 12 miesięcy stosunkowo niewielu pracodawców będzie się decydowało na zwiększenie liczby pracowników. Takie plany posiada 26% badanych, przy czym generalnie ruch na rynku pracy będzie obejmował większą liczbę przedsiębiorstw. Będzie się tak działo za sprawą rotacji pracowników w przedsiębiorstwach. Jak pokazały wyniki badania w ostatnich 12 miesiącach ponad połowa przedsiębiorstw przyjęła do pracy nowych pracowników, zaś z około 40% pracownicy odeszli lub zostali zwolnieni. Nie ma podstaw, aby sądzić, że tendencja ta nie zostanie utrzymana w 2011 roku.
- Z przyczyn strukturalnych pojedyncze zachodniopomorskie przedsiębiorstwo ma niewielki potencjał zatrudnieniowy. Przeważające w gospodarce przedsiębiorstwa mikro zwiększają zatrudnienie o około jedną lub dwie osoby. Jednakże biorąc pod uwagę liczbę tych przedsiębiorstw w zachodniopomorskiej gospodarce urealnienie deklaracji będzie mogło nieść za sobą efekt skali i pozytywnie oddziaływać na lokalny rynek pracy. Aczkolwiek nie należy oczekiwać diametralnej zmiany sytuacji na rynku pracy.
- Barięą dla wzrostu zatrudnienia (oprócz kryzysu światowego) może być niedopasowanie zasobów pracy do potrzeb przedsiębiorców. Przedsiębiorcy skarżą się, że trudno jest obecnie znaleźć odpowiednich pracowników. Dzieje się tak w skutek zaniedbań w systemie szkolnictwa zawodowego. Choć wśród bezrobotnych wiele osób legitymuje się wykształceniem zawodowym pracodawcy zwracają uwagę, że trudno jest znaleźć osoby właśnie z takim wykształceniem. Ponadto deficyt obejmuje pozostałe szczeble edukacji zawodowej / technicznej. Trudno jest znaleźć pracowników z wykształceniem średnim technicznym oraz absolwentów wyższych szkół technicznych. Odnotowane wyniki są spójne z danymi dla całej zbiorowości polskich przedsiębiorstw. Niestety zmiany w systemie szkolnictwa wymagają czasu i trudno oczekiwać, aby w okresie najbliższego roku można było odnotować istotną poprawę sytuacji. Niemniej jednak należy liczyć na pozytywne efekty programów uruchomionych przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Ministra Edukacji Narodowej. Celem pierwszego jest zwiększenie liczby absolwentów szkół wyższych po kierunkach: matematycznych, technicznych i przyrodniczych. Drugi z kolei jest ukierunkowany na zmianę systemu oświaty zawodowej. Dużą rolę mają w nim do odegrania władze samorządowe oraz środowiska pracodawców. Obecnie szkolnictwo zawodowe jest niedoinwestowane i ujęte w sztywne „centralne” programy zarządzania, a zatem częstokroć pomija specyfikę potrzeb nie tylko poszczególnych powiatów, ale również regionów kraju. Zwiększenie intensywności współpracy pomiędzy wszystkimi grupami interesariuszy z pewnością przyspieszy proces pozytywnych zmian.

³⁸ Trzeba jednak przyjąć, że respondenci mieli opory przed ujawnianiem swoich rzeczywistych preferencji pod względem tych cech. Preferowanie określonych grup wskazywałoby bowiem na stosowanie niedozwolonych praktyk dyskryminacyjnych.



- Pracodawcy poszukują najczęściej pracowników, którzy mogliby pracować w zawodach specjalistycznych lub sprzedawców oraz w zawodach robotniczych. Uzyskane odpowiedzi były spójne z odpowiedziami na pytanie o preferowane wykształcenie nowych pracowników. Było to wykształcenie techniczne (różnych poziomów edukacji) oraz ogólnokształcące. Można założyć, że przedstawiciele ostatniej z wymienionych grup mają pracować w zawodach związanych ze sprzedażą, gdzie na ogół nie są ważne konkretne umiejętności zawodowe.
- Choć nie pytaliśmy wprost o plany zmniejszania zatrudnienia można przypuszczać, że takie działania może podejmować około 10% badanych przedsiębiorstw. Taki właśnie odsetek firm notuje obecnie pogorszenie kondycji i jednocześnie charakteryzuje się pesymistycznymi prognozami na najbliższe 12 miesięcy. Z analizy ruchów zatrudnienia widać, że właśnie te przedsiębiorstwa częściej od pozostałych decydują się na redukcję zatrudnienia. Jeżeli skala redukcji byłaby zbliżona do notowanej dotychczas wówczas należy oczekiwać niewielkiej poprawy sytuacji na rynku pracy (liczba zwalnianych pracowników mieści się zazwyczaj w przedziale do dwóch osób).
- Poważnym zagrożeniem jest światowy kryzys gospodarczy. Jego następstwem może być, jak deklaruje nieco ponad jedna trzecia respondentów, konieczność redukcji zatrudnienia. Co ważne takie deklaracje padały znacznie częściej z ust przedstawicieli firm średnich i dużych. Jeżeli zatem miałby się sprawdzić negatywny scenariusz ponownego wejścia w recesję wówczas miałyby to poważne konsekwencje dla przemysłowych powiatów województwa zachodniopomorskiego. Jak pokazały wyniki badania liczba zwolnionych pracowników w średnich lub dużych przedsiębiorstwach wynosiła ponad 10 osób.
- Grupy zawodów najczęściej reprezentowane przez zwalnianych pracowników są zbliżone do grup najchętniej zatrudnianych. Jest to efekt relatywnie wysokiego poziomu rotacji spowodowanej kilkoma czynnikami: odejściami na emeryturę, odejściami na urlopy macierzyńskie oraz reorganizacją zasobów przedsiębiorstwa – zastępowaniem pracowników mniej wydajnych, pracowników o relatywnie niskich kwalifikacjach.
- Wzrost zatrudnienia jest najczęściej efektem zwiększenia portfela zamówień. Ponadto często wynika to z ekspansji rynkowej przedsiębiorstwa. Przy czym ta przyczyna nie musi przekładać się na zwiększenie liczby zatrudnionych w województwie zachodniopomorskim. Pracodawcy planowali bowiem wchodzić na nowe rynki w Polsce i zagranicą (odpowiednio 23% i 7%) i należy oczekiwać, że przynajmniej część nowozatrudnionych będzie pochodziło z obszarów, na których zostaną uruchomione filie przedsiębiorstwa.
- W nieco ponad co dziesiątym przedsiębiorstwie ruchy kadrowe są wymuszone niezadowolaniem z pracy obecnie w nim zatrudnionych.
- Najczęstsze przyczyny zwolnień to po prostu redukcja zatrudnienia w efekcie zmniejszenia płynności finansowej, zatorów płatniczych i spadku liczby zamówień (około 10%).
- Pracownicy są najczęściej poszukiwani poprzez sieć własnych kontaktów lub poprzez rekomendacje osób zaufanych. Sieć społeczna jest wykorzystywana niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, a zatem można przypuszczać, że w większych jednostkach organizacyjnych mamy do czynienia z rekrutacją za pośrednictwem zatrudnionych w nim pracowników. Informacja o wakacie jest przesyłana do pracowników wraz z prośbą o wskazanie potencjalnego kandydata do pracy. Często też mamy do czynienia z inicjatywą własną potencjalnych pracowników. Przesyłają oni do wielu przedsiębiorstw swoje aplikacje. Pozostałe metody rekrutacji, w tym zwłaszcza korzystanie z usług wyspecjalizowanych instytucji stosuje niewielka liczba przedsiębiorstw.
- Popularność metod rekrutacji jest ściśle związana z wielkością przedsiębiorstwa. Im jest ono większe tym częściej sięga się po wiele metod poszukiwania pracowników. Analogicznie wraz ze



zmniejszaniem liczby zatrudnionych spada skala sięgania po zróżnicowane metody rekrutacji, w tym zwłaszcza te które wymagają zaangażowania finansowego.

- Analiza metod poszukiwania pracy pokazała także, że przedsiębiorstwa mikro mogą być obciążone negatywnym stereotypem mało atrakcyjnego pracodawcy. Relatywnie rzadko mogą one liczyć na zgłoszenia kandydatów do pracy (z własnej inicjatywy). Może być kilka przyczyn takiego stanu rzeczy, ale wydaje się, iż najważniejsze to: ograniczona możliwość awansu oraz niższe niż w innych firmach wynagrodzenia.
- Wyniki badania nie pozwalają jednoznacznie określić jaki odsetek przedsiębiorstw jest zagrożony upadkiem lub likwidacją. Jednakże, jedno na dziesięć firm regionu negatywnie postrzega swoją obecną kondycję i jednocześnie uważa, że w okresie najbliższych 12 miesięcy kondycja ta będzie w dalszym ciągu się pogarszać.
- Jeżeli natomiast spojrzeć na zmiany jakie zaszły w okresie ostatnich 12 miesięcy to bilans jest negatywny. Jedno na pięć zachodniopomorskich przedsiębiorstw uważa, że ich sytuacja się poprawiła, zaś ponad jedna trzecia, iż się pogorszyła.
- Pomimo przewagi (względnej) negatywnych opinii na temat sytuacji bieżącej zachodniopomorskich przedsiębiorców cechuje optymizm pod względem oceny zmian, jakie mają mieć miejsce w okresie najbliższych 12 miesięcy. Poprawę sytuacji oczekuje co trzecie przedsiębiorstwo – blisko dwukrotnie więcej od spodziewających się jej pogorszenia.
- Niemal dwie trzecie (65%) przedsiębiorców dostrzega wpływ kryzysu na funkcjonowanie firmy. Skutki kryzysu to przede wszystkim zatory płatnicze, wstrzymanie procesu inwestycyjnego oraz pogorszenie płynności finansowej. Na te zjawiska wskazywało około dwie trzecie badanych przedsiębiorców. Wyróżniali się przedstawiciele dużych firm, którzy podobnie jak pozostali najczęściej obserwują opóźnienia płatnicze ze strony konkurentów, ale w przeciwieństwie do innych przedsiębiorców na kolejnych miejscach wymieniają: wstrzymanie inwestycji w kapitał ludzki oraz konieczność redukcji zatrudnienia (pod tym względem ich opinie były zbliżone do tych odnotowanych w grupie przedsiębiorstw średnich).
- Przeciętne wynagrodzenie w badanych przedsiębiorstwach na ogół nie przekracza 3200 złotych brutto. Można zaobserwować różnice między płacami w przedsiębiorstwach mikro i pozostałymi (w mikro zarabia się mniej). Biorąc pod uwagę, że w najmniejszej kategorii przedsiębiorstw pracuje około połowy zatrudnionych można stwierdzić, że po względem płac zachodniopomorscy pracownicy tworzą dwie grupy. W pierwszej są osoby z najmniejszych przedsiębiorstw, które uzyskują często wynagrodzenie poniżej średniej i pracownicy pozostałych przedsiębiorstw mający szanse na uzyskiwanie lepszych wynagrodzeń.
- Średnia wysokość wynagrodzeń w odniesieniu do poszczególnych stanowisk kształtowała się następująco:
 - stanowiska dyrektorskie i kierownicze – 4340 zł. brutto
 - mikro – 4286 zł.
 - małe – 4854 zł.
 - średnie – 5767 zł.
 - duże - 5698 zł.
 - stanowiska niższej kadry zarządzającej i specjaliści– 2862 zł. brutto
 - mikro – 2818 zł.
 - małe – 3358 zł.



- średnie – 3721 zł.
- duże - 3466 zł.
- sprzedawcy i obsługa klienta – 2139 zł. brutto
 - mikro – 2131 zł.
 - małe – 2332 zł.
 - średnie – 2802 zł.
 - duże - 2360 zł.
- pracownicy biurowi – 2262 zł. brutto
 - mikro – 2231 zł.
 - małe – 2514 zł.
 - średnie – 2922 zł.
 - duże - 2574 zł.
- pracownicy fizyczni i produkcyjni – 2078 zł. brutto
 - mikro – 2058 zł.
 - małe – 2267 zł.
 - średnie – 2659 zł.
 - duże - 2251 zł.
- Według przedsiębiorców kolejnych 12 miesięcy nie przyniesie radykalnych zmian pod względem zmiany wynagrodzeń. Ich wzrost planuje 32% badanych, niemal dwie trzecie firm nie dokona żadnych zmian, a 4% przewiduje zmniejszenie przeciętnego wynagrodzenia. Warto zwrócić uwagę, że wzrost pensji przewidują częściej firmy, które w ostatnich 12 miesiącach podniosły fundusz płac. Niemal co druga z nich prognozuje kontynuowanie wzrostu wynagrodzeń, podczas gdy w pozostałych przedsiębiorstwach analogiczne wypowiedzi pojawiały się dwukrotnie rzadziej. Jednocześnie firmy, które już przeprowadziły „cięcie” płac wyraźnie częściej od pozostałych spodziewały się, że trend ten będzie kontynuowany.
- Skala wzrostu wynagrodzeń będzie niewielka, zbliżona do odnotowanej w ostatnich 12 miesiącach i wyniesie około 200 – 300 złotych brutto.
- Tylko nieco ponad jedna trzecia (38%) przedsiębiorców wyraziło opinię, że ma możliwość zaspokojenia oczekiwań płacowych wszystkich pracowników, a 28% uznało, że zaspokaja potrzeby większości z zatrudnionych. Jednocześnie 16% respondentów stwierdziło, że ma problemy z zaspokojeniem oczekiwań płacowych mniej więcej połowy pracowników, a 18%, iż może zaspokoić potrzeby mniej niż połowy pracujących.

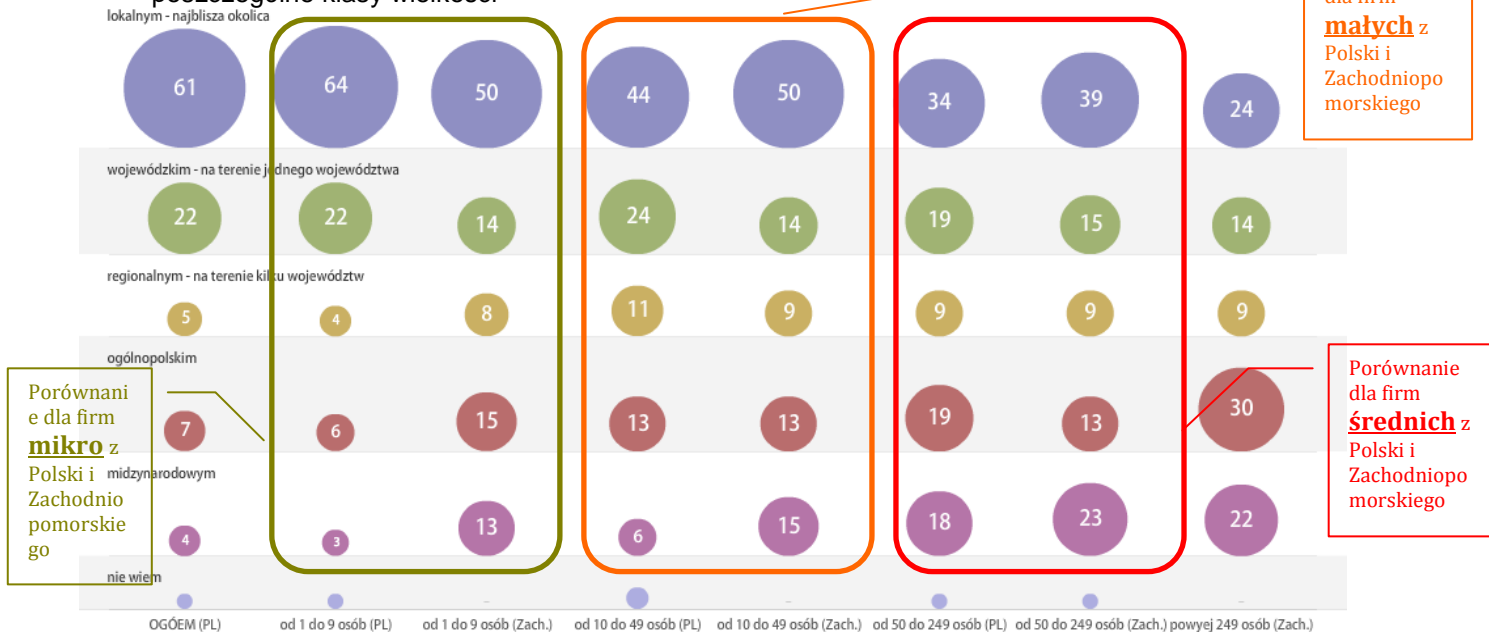


3.2. Strukturalna charakterystyka przedsiębiorstw województwa Zachodniopomorskiego³⁹

Zasięg rynkowy

Połowa firm (50%) województwa zachodniopomorskiego działa w skali lokalnej (gminy i powiatu). Charakterystyczne dla zachodniopomorskich przedsiębiorców jest częstsze (niż dla ogółu polskich firm) działanie na skalę międzynarodową. Różnica jest szczególnie widoczna dla mikro (zatrudniających od 1 do 9 osób) oraz małych (10 do 49 osób) przedsiębiorców. O ile w Polsce tylko 3% mikro firm działa w skali międzynarodowej to w Zachodniopomorskim odsetek ten wzrasta do 13%. W przypadku firm małych analogiczne odsetki wynoszą 6% i 15%. Większa skala działalności międzynarodowej zachodniopomorskich mikro i małych przedsiębiorców jest efektem dyskontowania renty lokalizacyjnej.

Grafika 1 - Rynki działania firm w Polsce i w województwie Zachodniopomorskim w firmach podzielonych na poszczególne klasy wielkości

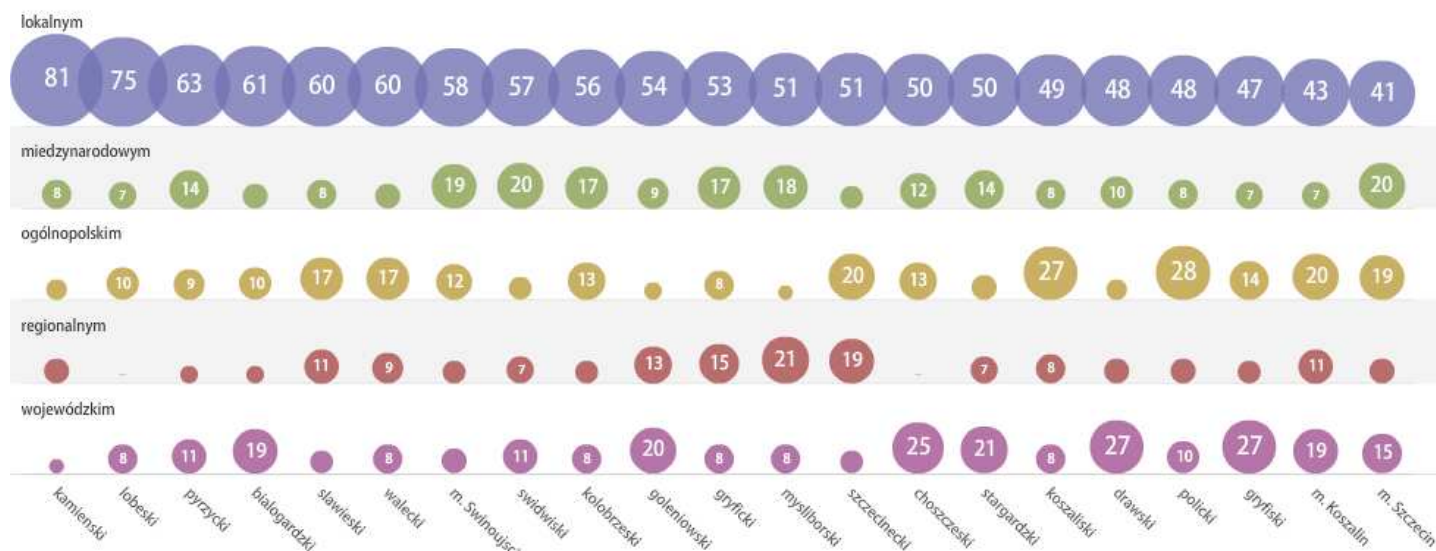


Ogółem (PL) od 1 do 9 osób (PL) od 1 do 9 osób (Zach.) od 10 do 49 osób (PL) od 10 do 49 osób (Zach.) od 50 do 249 osób (PL) od 50 do 249 osób (Zach.) powyżej 249 osób (Zach.)
Odpowiedzi w procentach. Dane dla firm zatrudniających powyżej 249 pracowników tylko dla województwa Zachodniopomorskiego. Dane Ogółem tylko dla próby ogólnopolskiej

Gdy analizuje się rozkłady odpowiedzi na pytanie o zasięg działania firmy w rozbiciu powiatowym, można zaobserwować znaczące zróżnicowania. Można zauważyć, że z jednej strony skali znajduje się Szczecin oraz Koszalin w których mniejsza część firm działa w skali tylko lokalnej (odpowiednio 41% i 43%). Po drugiej z kolei stoi powiat kamieński i łobeski, gdzie zdecydowana większość (odpowiednio 81% i 75%) przedsiębiorców nie wychodzi w swojej działalności poza obręb gminy i powiatu.

³⁹ W celach porównawczych, poza danymi z badania ilościowego na Zachodniopomorskich przedsiębiorcach, wykorzystano dane zebrane na ogólnopolskiej reprezentatywnej próbie MMŚP (n=1280), w drugim kwartale 2009 roku. Porównywano dane w grupach wyodrębnionych ze względu na wielkość zatrudnienia.

Grafika 2 - Odsetki firm w podziale powiatowym prowadzące działalność na poszczególnych rynkach



Odpowiedzi w procentach. Segregacja według odpowiedzi „na rynku lokalnym” od największego do najniższego odsetka wskazań. Pokazywane są odsetki powyżej 6% wskazań

Przedsiębiorcy dostrzegają znaczenie niemieckiego rynku dla rozwoju własnych firm. Z wywiadów pogłębionych wynika, że od pewnego czasu zachodniopomorscy przedsiębiorcy „startują” w niemieckich przetargach samodzielnie, a nie jako podwykonawcy przedsiębiorstw zagranicznych.

Tak – wie pan, teraz będzie można stanąć samemu do przetargów. Dawniej mogliśmy być tylko podwykonawcami. Teraz możemy wygrać przetarg i Niemcy mogą u nas pracować. Także to się zmienia. Ja funkcjonuję w takiej korporacji firm operujących na rynku niemieckim – to widzę, że męczą się chłopaki, bo Niemcy wymyślali jakieś przeszkody, ale doczłógali się do teraz i to są firmy na wysokim poziomie, z własnym sprzętem. Wcześniej oni spijali śmietankę, a nasi pracowali. Teraz się sytuacja odmieni

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców, działających na rynku niemieckim

Gminy i powiaty województwa Zachodniopomorskiego oraz sami mieszkańcy dostrzegają korzyści jakie może przynosić niewielkie oddalenie od rynku niemieckiego dla gospodarczego rozwoju regionu. Samorządy zaczynają kłaść większy nacisk na naukę języka niemieckiego, a rodzice, w celu zapewnienia swoim dzieciom lepszego startu na rynku pracy, odpowiednio programują proces edukacyjny.

Ze względu na położenie, większa waga jest przywiązywana do niemieckiego niż do angielskiego, są w szkołach klasy dwujęzyczne z językiem niemieckim, nie ma z angielskim, są wymiany cały czas, powstało kilka szkół polskich w Niemczech, wiele osób wozi swoje dzieci do Niemiec do szkoły

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców położonego w powiecie przygranicznym



Należy jednak zaznaczyć, że pobliski rynek niemiecki to nie tylko szansa ale także zagrożenie dla odpowiedniego poziomu podaży na rynku pracy, szczególnie w powiatach bezpośrednio sąsiadujących z Niemcami. Istnieje zagrożenie załamania się podaży na rynku pracy po otwarciu się rynku niemieckiego 1 maja 2011 roku.

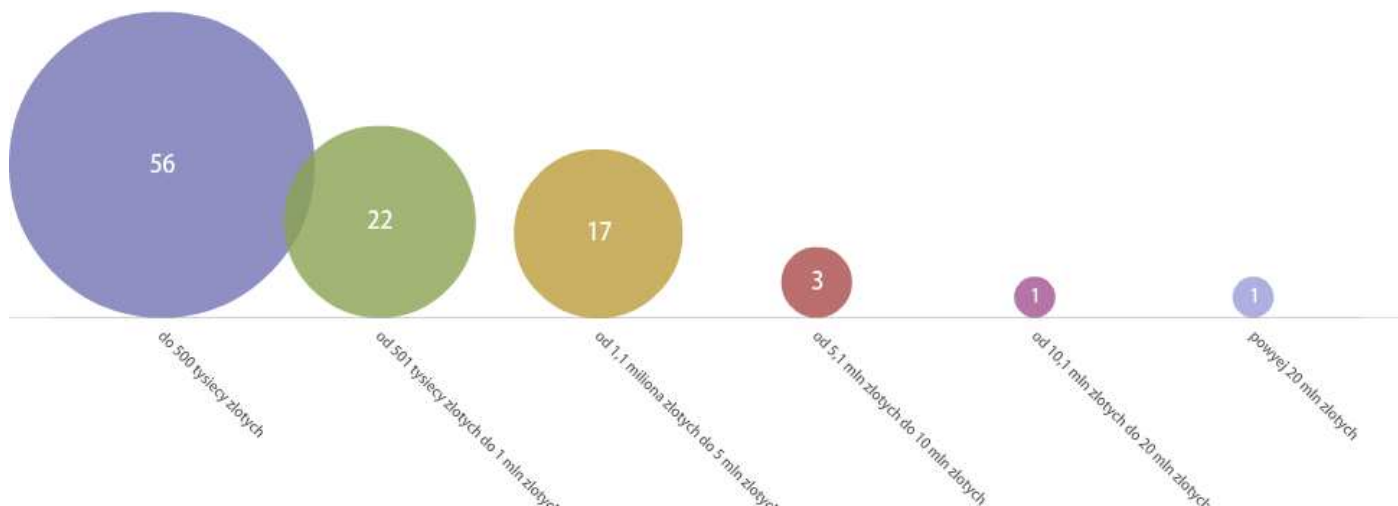
(... migracji). U nas ludzie rowerem jadą do pracy. My mamy tutaj kilka dużych ośrodków, takich wczasowych w pobliżu, niemieckich i dla nas jest taki problem, że on nie wyjeżdża zbyt daleko, natomiast jest na bieżąco w układach (odległościowych) bo czy on pojedzie do pracy 3 km czy 6 km to dla niego żadna różnica. A 6 km to on już ma dwa razy większe wynagrodzenie.

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców położonego w powiecie przygranicznym

Obroty

W 2009 roku niewiele ponad połowa Zachodniopomorskich przedsiębiorców (56%) osiągnęła obroty nie przekraczające pół miliona złotych. Tylko 5% odnotowało obroty przekraczające kwotę 5 milionów. Stosunkowo niewielkie obroty osiągane przez Zachodniopomorskich przedsiębiorców są spowodowane strukturą wielkości przedsiębiorstw. W Zachodniopomorskim dominują przedsiębiorstwa mikro zatrudniające do 9 osób. Dominacja małych firm i osiąganie względnie niskich obrotów nie jest jednak domeną województwa Zachodniopomorskiego – jest to zjawisko ogólnopolskie.

Grafika 2 Ile w roku 2009 wyniosły obroty Pana(i) przedsiębiorstwa?



Odpowiedzi w odsetkach. Nie uwzględniają odmów odpowiedzi.

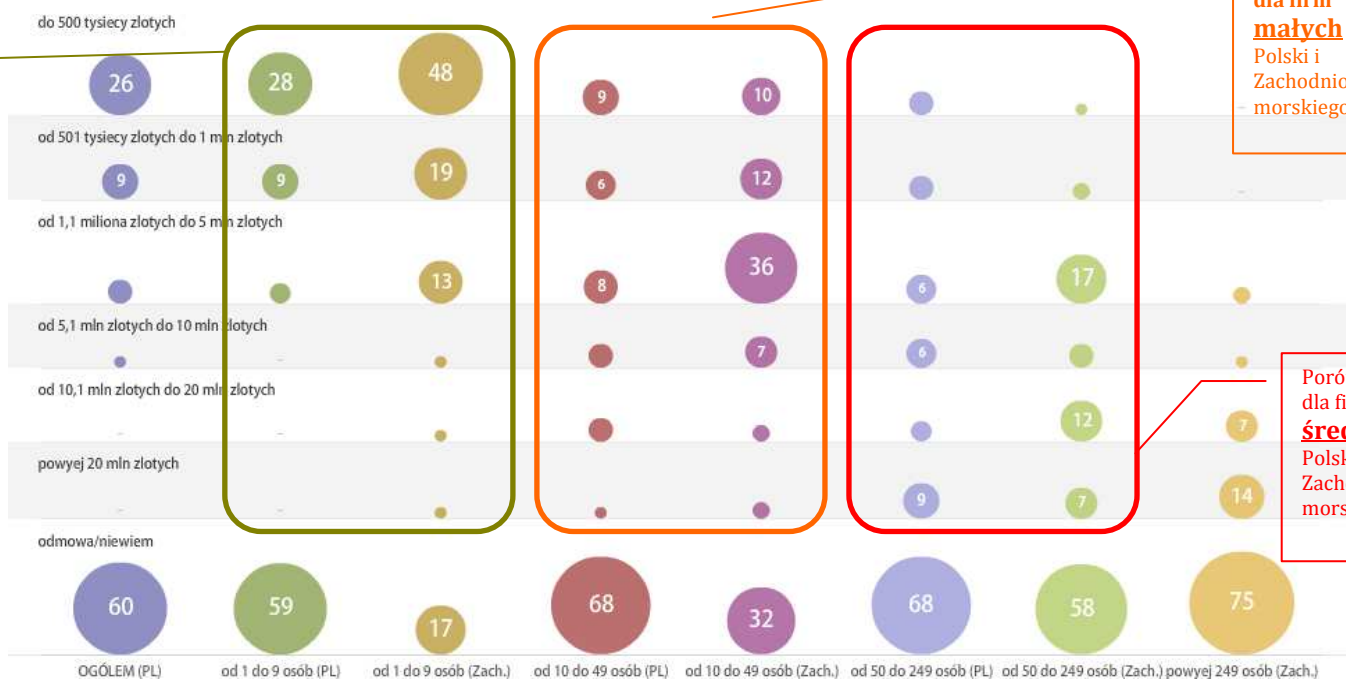
Obroty firm w Zachodniopomorskim, w poszczególnych klasach wielkości przedsiębiorstw są porównywalne z tymi osiąganymi przez firmy w całej Polsce. Prosta analiza rozkładów odpowiedzi w pytaniu o obroty mogłaby wskazywać, na osiąganie niższych obrotów przez mikro i małe firmy zachodniopomorskie. Jednak

po odrzuceniu odmów odpowiedzi (w Zachodniopomorskim mniej firm odmawiało odpowiedzi na pytanie o obroty), rozkłady są zbliżone do tych na poziomie całego kraju.

Grafika 3 Obroty firm działających w Polsce i w województwie Zachodniopomorskim podzielone na poszczególne klasy wielkości

Porównanie dla firm **mikro** z Polski i Zachodniopomorskiego

Porównanie dla firm **małych** z Polski i Zachodniopomorskiego

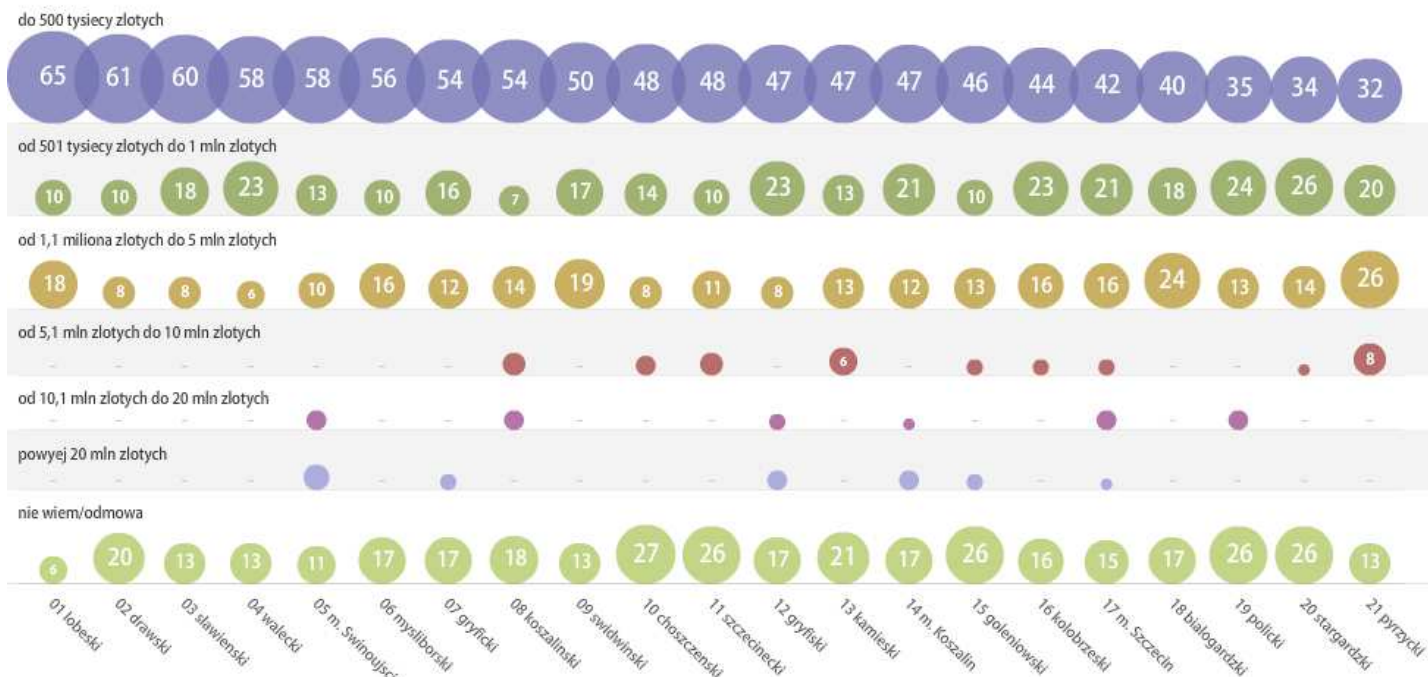


Porównanie dla firm **średnich** z Polski i Zachodniopomorskiego

Odpowiedzi w procentach. Dane dla firm zatrudniających powyżej 249 pracowników tylko dla województwa Zachodniopomorskiego. Dane Ogółem tylko dla próby ogólnopolskiej

Obroty firm w Zachodniopomorskim są znacząco zróżnicowane lokalizacyjnie. Przykładowo w powiecie łobeskim i drawskim obrót prawie 2/3 firm nie przekraczał 500 tysięcy złotych, gdy w powiatach stargardzkim i pyrzyckim obrót 2 na 3 przedsiębiorców osiągał wyższe wartości .

Grafika 4 Obroty firm działających w Zachodniopomorskim w podziale powiatowym

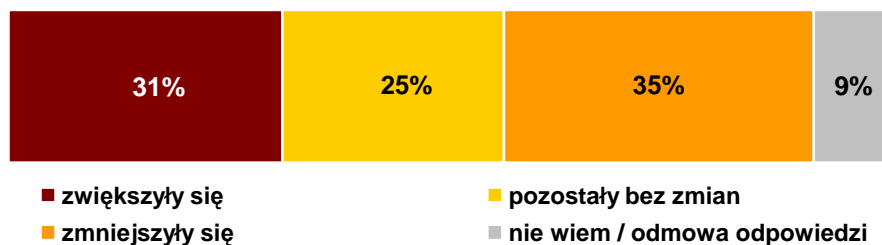


Odpowiedzi w procentach. Segregowane według odsetka odpowiedzi „do 500 tysięcy”.

W Województwie Zachodniopomorskim podobny odsetek przedsiębiorstw w roku ubiegłym (2009) zanotował spadek i wzrost obrotów.

Należy jednak wskazać, że skumulowany obrót firm w 2009 roku może być wyższy od tego z 2008 roku. Hipoteza ta została postawiona na podstawie rozkładów odpowiedzi na pytanie o wzrost/spadek obrotów w podziale na firmy o poszczególnej klasie wielkości. O ile wśród mikro przedsiębiorców podobny odsetek firm zanotowało spadek i wzrost obrotów (odpowiednio 36% i 31%), to już wśród firm małych i średnich (które liczbowo stanowią niewielki odsetek wszystkich firm, ale generują duże obroty) można mówić o przewadze wzrostów obrotów nad ich spadkiem. Wśród małych firm 45% odnotowało wzrost obrotów a tylko 17% ich spadek. Wśród firm średnich natomiast porównywalne odsetki wynoszą 36% i 13%.

Wykres 7 A czy w porównaniu z 2008 r. w 2009 roku obroty Pana(i) przedsiębiorstwa: ?



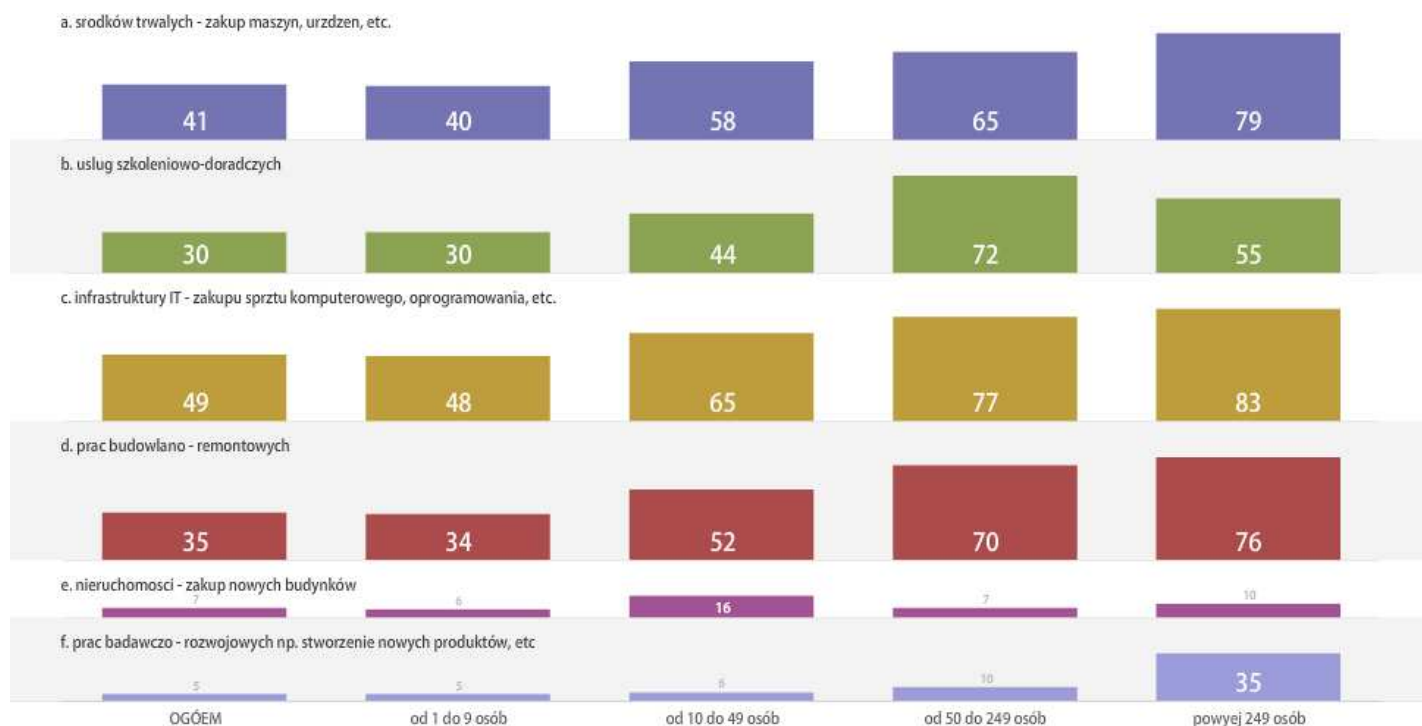
N=1748

Działalność inwestycyjna

W województwie Zachodniopomorskim w roku ubiegłym większość firm podejmowała działalność inwestycyjną. Najczęściej nabywane były środki trwałe związane z sektorem IT (komputery, oprogramowanie) – 49% procent odpowiedzi. Również względnie często inwestowano w zakup maszyn i urządzeń (41%) oraz w prace budowlane (35%). Mniej niż co trzecia firma zainwestowała w szkolenia i doradztwo. Należy zauważyć, że zdolność prowadzenia inwestycji jest skorelowana z wielkością przedsiębiorstwa. Przykładowo, o ile tylko 48% mikro firm w zeszłym roku inwestowało w infrastrukturę informacyjno-telekomunikacyjną to w przypadku firm dużych wskaźnik ten wzrasta do 83%. Warto również wskazać na fakt, że z danych wynika, że przedsiębiorstwa duże mają zdecydowanie większy potencjał do inwestowania w prace badawczo-rozwojowe. O ile 5% do 12% firm mikro małych i średnich inwestowało w B+R to w przypadku firm dużych odsetek powyższy wzrasta do 35%. Należy również zwrócić uwagę na tendencję w zakresie inwestycji w usługi szkoleniowo-doradcze. Zasadą jest, że im większa firma tym ma większą skłonność do takich działań. Trend ten nie utrzymuje się dużych. 72% firm średnich (najwyższy odsetek wskazań przy podziale wyników ze względu na wielkość firmy) inwestowało w usługi szkoleniowo-doradcze w zeszłym roku. Analogiczny odsetek dla firm dużych wynosił już tylko 55%.

Porównując powyższe dane z danymi zebranymi w ubiegłym roku na ogólnopolskiej populacji przedsiębiorstw można powiedzieć, że firmy zachodniopomorskie prezentują podobne tendencje w zakresie inwestycji do firm w całym kraju.

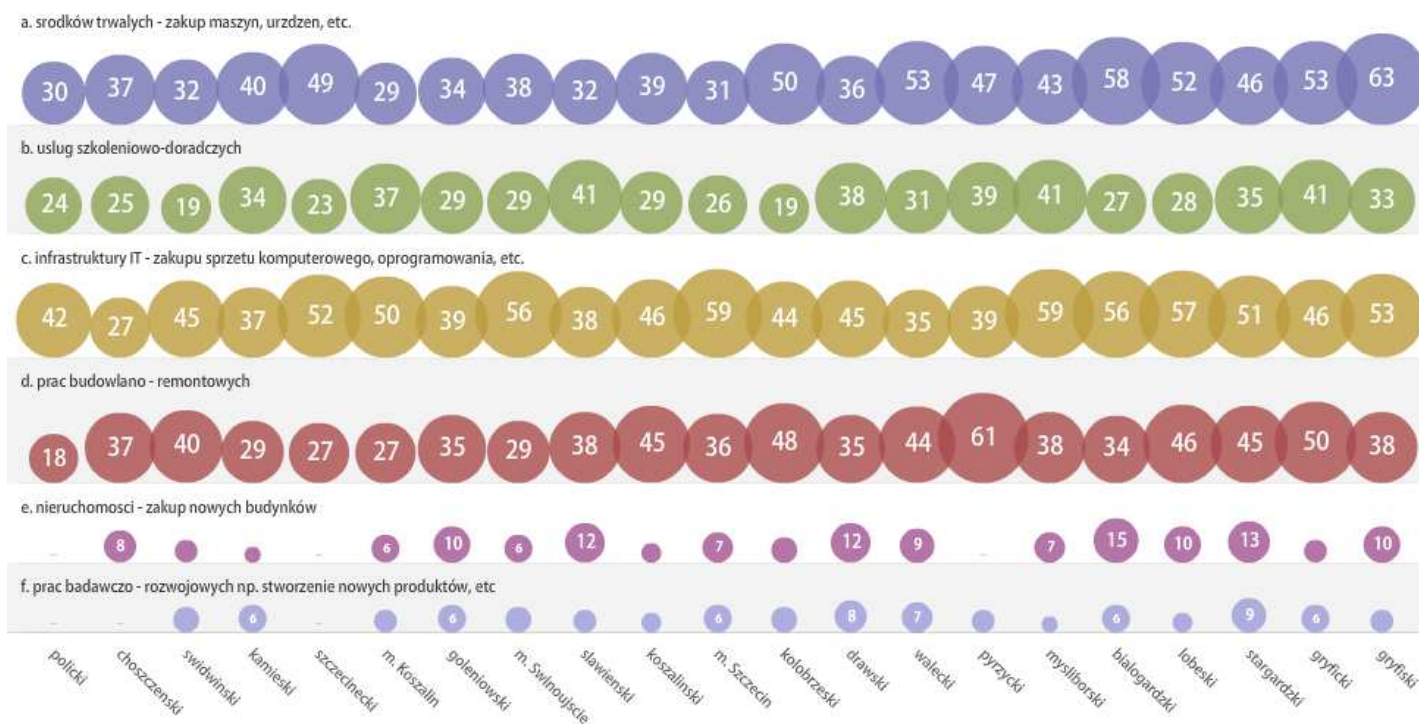
Grafika 5 Sposoby inwestowania przez przedsiębiorstwa z województwa Zachodniopomorskiego w 2009 roku



Odpowiedzi w procentach. Nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź

Analiza wyników odpowiedzi na pytanie o przeprowadzone działania inwestycyjne w 2009 roku pokazuje że, nie można mówić o równomiernym ich podejmowaniu w poszczególnych powiatach. Skumulowany odsetek odpowiedzi na pytanie o przeprowadzone działania inwestycyjne w podziale powiatowym wahał się od 114% w powiecie polickim do 201% w powiecie gryfińskim.⁴⁰ Ponadto średnia wojewódzka, dla deklaracji o poszczególnych rodzajach inwestycji zazwyczaj nie odzwierciedla intensywności inwestycyjnej firm w poszczególnych powiatach. Największe odchylenia od średniej wojewódzkiej można było zaobserwować w przypadku prac remontowo-budowlanych (18% firm prowadziło takie inwestycje w powiecie polickim, 35% średnio w całym województwie i aż 61% w powiecie pyrzyckim). W zakresie działań szkoleniowo-doradczych, również występowały duże zróżnicowania. O ile tylko 19% firm inwestowało w te działania w powiecie świdwińskim to w powiatach sławieńskim, myśliborskim i gryfickim odsetek ten wzrastał do 41%. Najmniejsze zróżnicowania występowały w kierunkach inwestycyjnych w których, względnie najmniej przedsiębiorców w ogóle podejmowało działania, tj. w nieruchomościach i pracach B+R.

Grafika 6 Rodzaje inwestycji w firmach województwa Zachodniopomorskiego w podziale powiatowym w 2009 roku



Odpowiedzi w procentach. Nie sumują się do 100%, respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź. Posegregowane według skumulowanego odsetka wskazań. Pokazano wartości większe niż 5%

Planowane inwestycje

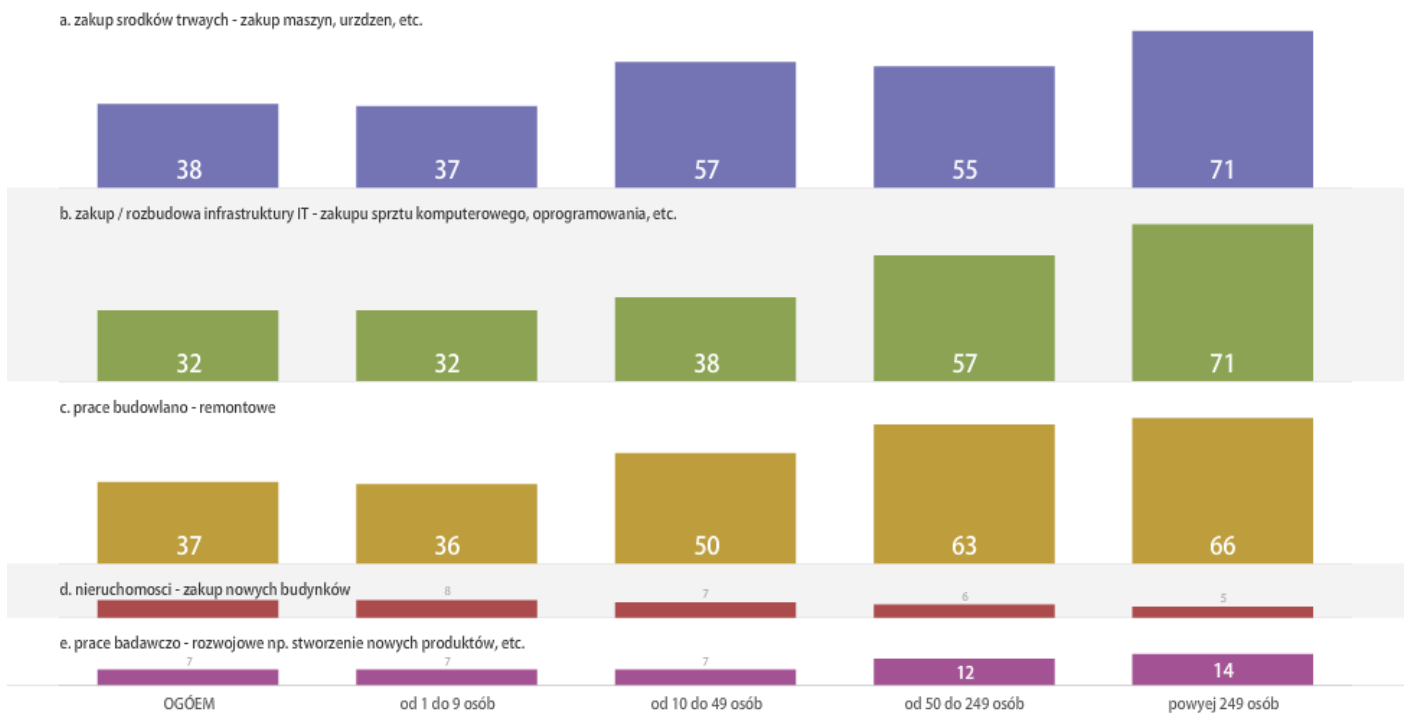
Firmy deklarują nieznacznie mniejszą aktywność inwestycyjną w przeciągu kolejnych 12 miesięcy w porównaniu z tą deklarowaną dla roku 2009. Uzyskane dane wskazują, że jedynie inwestycje budowlane w przeciągu kolejnych 12 miesięcy mogą osiągnąć podobną intensywność co w 2009 roku. Plany inwestycyjne

⁴⁰ Dodano odsetki odpowiedzi z wszystkich możliwych kategorii, które respondent mógł wybrać



firm na kolejne 12 miesięcy są (podobnie jak deklarowane inwestycje w 2009 roku) zależne od wielkości firmy. Im większa firma tym większa skłonność do prowadzenia procesu inwestycyjnego. Ale należy podkreślić, że może odbywać się to kosztem inwestycji w kapitał ludzki lub też nawet zwolnień pracowników. Przedsiębiorcy z dużych przedsiębiorstw pytani o skutki kryzysu rzadziej o pozostałych mówili o ograniczeniu inwestycji w środki trwałe, częściej natomiast wspominali o zmniejszeniu działań inwestycyjnych ukierunkowanych na poprawę jakości kapitału ludzkiego oraz o zwolnieniach pracowników.

Grafika 7 Plany inwestycyjne firm w przeciągu kolejnych 12 miesięcy w podziale na wielkość przedsiębiorstwa



Odpowiedzi w procentach. Nie sumują się do 100%, respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź

Deklaracje dotyczące planów inwestycyjnych w przeciągu kolejnych 12 miesięcy są zróżnicowane na poziomie powiatowym. Względnie niewiele firm z miasta Szczecin zamierza prowadzić działania inwestycyjne w przeciągu kolejnego roku, co może mieć związek z odczuwaniem skutków kryzysu gospodarczego. Firmy z powiatu miasta Szczecin należały do grupy najczęściej dostrzegającej skutki kryzysu. Niezbyt optymistyczne deklaracje firm pochodzące ze stolicy województwa Zachodniopomorskiego mogą rzutować na możliwości inwestycyjne całego regionu. W tym mieście bowiem zlokalizowana jest znacząca część przedsiębiorstw województwa. Działają tam równocześnie firmy największe.



Grafika 8 Plany inwestycyjne firm w przeciągu kolejnych 12 miesięcy w podziale powiatowym

a. zakup środków trwałych - zakup maszyn, urządzeń, etc.



b. zakup / rozbudowa infrastruktury IT - zakupu sprzętu komputerowego, oprogramowania, etc.



c. prace budowlano - remontowe



d. nieruchomości - zakup nowych budynków



e. prace badawczo - rozwojowe np. stworzenie nowych produktów, etc.



f. inne ni wymienione



Odpowiedzi w procentach. Nie sumują się do 100%, respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź. Posegregowane według skumulowanego odsetka wskazań. Pokazano wartości dla odsetek większych niż 5%

3.3. Sytuacja badanych przedsiębiorstw

3.3.1. Ogólna ocena kondycji przedsiębiorstwa

Wśród ocen sytuacji przedsiębiorstw zdecydowanie dominują opinie umiarkowane. Tylko 15% przedsiębiorców ocenia sytuację swojej firmy w sposób zdecydowanie - korzystny (10%) bądź niekorzystny (5%). Wśród ocen umiarkowanych zdecydowanie dominują te pozytywne. Prawie połowa (47%) całej badanej próby ocenia swoją sytuację biznesową jako raczej korzystną.

Wykres 8 Jak ogólnie ocenia Pan(i) sytuację swojego przedsiębiorstwa?





Analiza rozkładów odpowiedzi na powyższe pytanie (o ogólną ocenę sytuacji firmy) w podziale na wielkość przedsiębiorstwa, pokazuje, że liczba osób zatrudnionych ma niewielki wpływ na ogólną ocenę sytuacji firmy. Średnia oceny sytuacji przedsiębiorstwa dla firm małych (3,7) i średnich (3,8) firm jest o 0,3-0,4 wyższa niż dla firm mikro. Jest to różnica istotna statystycznie.

Również gdy analizuje się dane w podziale powiatowym trudno jest dostrzec obszary w województwie zachodniopomorskim, w których przedsiębiorcy ocenialiby swoją sytuację zdecydowanie lepiej bądź gorzej od średniej wojewódzkiej (3,5). Średnia w poszczególnych powiatach waha się od 3,3 (m. Szczecin, powiat policki, stargardzki) do 3,7 (białogardzki, choszczeński, gryfiński).

Respondenci wywiadów pogłębionych – przedstawiciele stowarzyszeń przedsiębiorców, zazwyczaj oceniają kondycje zrzeszonych u siebie firm względnie dobrze.

Dobra. Moim zdaniem, jeśli chodzi o tutaj w regionie, nie ma zbyt wielu takich upadków (...)moim zdaniem ostatnio jest coraz lepiej. Ostatnio jak gdyby odbudowuje się trochę.

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

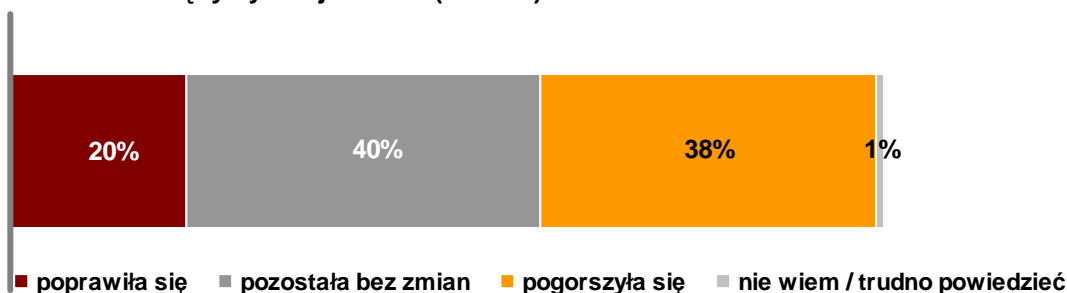
3.3.2. Ocena ostatnich 12 miesięcy

Na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy więcej przedsiębiorców odczuło pogorszenie się sytuacji swojej firmy (38%) niż jej poprawę (20%). Największy odsetek respondentów jednak twierdzi, że sytuacja ich firmy nie uległa znaczącej zmianie (40%). Ostatni rok był zdecydowanie najgorszy dla mikro przedsiębiorców – 38% z nich twierdzi, że ich sytuacja w tym okresie się pogorszyła. Podobną opinię wyraziło 34% przedstawicieli firm małych i 22% średnich przedsiębiorstw. Również więcej firm małych (46%) i średnich (56%) niż mikro (40%) twierdzi, że ich sytuacja nie uległa zmianie.

Jedynymi obszarami znacząco wyróżniającym się na tle województwa w ocenie ostatnich 12 miesięcy są powiaty łobeski, świdwiński i białogardzki. 47% respondentów z dwóch pierwszych powiatów i 45% z powiatu białogardzkiego twierdzi, że sytuacja ich firmy pogorszyła się na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy. Tylko 10% respondentów w powiecie łobeskim, 13% w białogardzkim i 22% w świdwińskim deklaruje że sytuacja ta się poprawiła

Wśród badanych wyróżnionych ze względu na sekcje PKD 2007 badani z sekcji L (działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) wyróżniają się relatywnie wysokim odsetkiem (28%) deklarujących poprawę sytuacji w ubiegłym roku i niskim odsetkiem (17%) deklarujących pogorszenie się ich sytuacji. Od wskazań badanych z innych sekcji odbiegają również deklaracje ankietowanych z sekcji Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna), gdzie jedynie 6% twierdzi, że w ubiegłym roku nastąpiła poprawa ich sytuacji.

Wykres 9 Jak ocenia Pan(i) sytuację swojego przedsiębiorstwa? Czy w porównaniu z okresem ostatnich 12 miesięcy sytuacja ta ...? (n=1748)



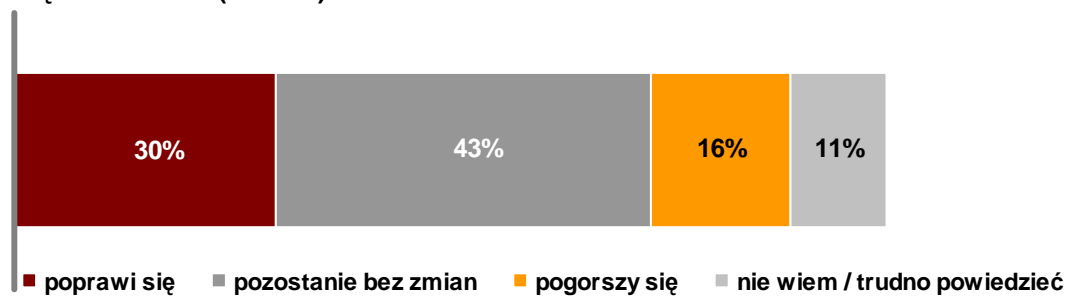


3.3.3. Prognoza na przyszły rok

Prognozy przedsiębiorców odnośnie sytuacji przedsiębiorstw w ciągu najbliższych 12 miesięcy można określić jako umiarkowanie optymistyczne. 43% respondentów stwierdziło, że sytuacja ich firmy nie ulegnie zmianie. Prawie co trzecia firma deklaruje, że jej sytuacja w kolejnym roku poprawi się, a 16% ma pesymistyczne prognozy.

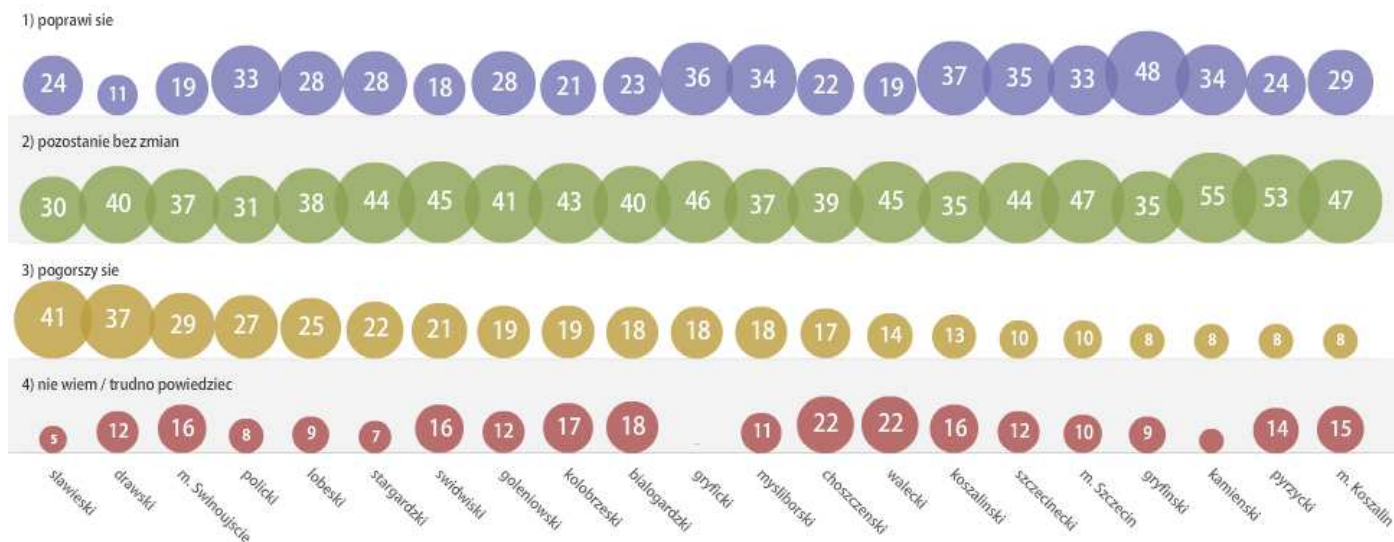
W deklaracjach, które dotyczą prognoz wystąpiły znaczne różnice w rozkładach odpowiedzi, pomiędzy firmami wyróżnionymi ze względu na klasę wielkości. 54% respondentów firm średnich uważa że w przeciągu kolejnego roku sytuacja w przedsiębiorstwie pozostanie bez zmian. W mikro firmach odsetek ten spada do 43%. Mikro i małe firmy są największymi optymistami – odpowiednio 30% i 24% z nich uważa, że kolejny rok przyniesie pozytywne zmiany (w porównaniu z 22% w firmach średnich).

Wykres 10 A jak Pan(i) uważa, czy w okresie najbliższych 12 miesięcy sytuacja Pana(i) przedsiębiorstwa... ? (n=1748)



Najbardziej pesymistyczne prognozy są formułowane przez przedsiębiorców z powiatu sławieńskiego (41%), drawskiego (37%), miasta Świnoujście (29%) i powiatu polickiego (27%). Stabilizację przewidują badani z powiatów kamieńskiego (55%), pyrzyckiego (53%), miasta Koszalin i miasta Szczecin (po 47%). Natomiast do optymistów zaliczyć można respondentów z powiatów: gryfińskiego (48%), koszalińskiego (37%), gryfickiego (36%) i szczecineckiego (35%).

Grafika 9 Prognozy przedsiębiorców odnośnie sytuacji przedsiębiorstw w przeciągu najbliższych 12 miesięcy w podziale powiatowym



Odpowiedzi w procentach. Uszeregowane od powiatów najbardziej do najmniej pesymistycznych.

Optymistyczne nastroje panują wśród respondentów działających w sekcji J (Sektor IT). Aż 71%⁴¹ z nich przewiduje, że w najbliższych 12 miesiącach sytuacja w ich przedsiębiorstwie się poprawi. Przedstawiciele sekcji A (rolnictwo) 59%, R (działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją) 58% i Sekcji K (działalność finansowa i ubezpieczeniowa) 55% charakteryzują się najwyższym odsetkiem prognozujących brak zmian. Badani prowadzący działalność w sekcji Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) wyróżniają się największym odsetkiem (27%) przewidujących pogorszenie się sytuacji. Podobne nastroje panują w sekcji S (pozostała działalność usługowa) oraz z Sekcji G (handel hurtowy i detaliczny) – odpowiednio 21 i 20%.

Badani, którzy deklarowali pogorszenie sytuacji przedsiębiorstwa w roku ubiegłym tak samo często wskazują na optymistyczne (25%) jak i pesymistyczne (26%) prognozy. Ci natomiast, którzy stwierdzali, że ich sytuacja uległa poprawie w roku ubiegłym najczęściej formułują prognozy optymistyczne (48%). Respondenci, których sytuacja nie uległa zmianie wskazują na stabilizację (55%), a jedna czwarta deklaruje optymizm.

Wśród respondentów najczęściej deklarujących pesymistyczne prognozy aż 74% dostrzega wpływ obecnego kryzysu gospodarki światowej na ich przedsiębiorstwo. Badani przewidujący poprawę sytuacji lub stabilizację zdecydowanie częściej stwierdzają, że nie dostrzegają wpływu kryzysu (odpowiednio 36 i 37% wobec 24% wśród pesymistów).

Im większe obroty firmy tym częściej ankietowani deklarują postawę optymistyczną wobec sytuacji swojego przedsiębiorstwa. Wśród przedsiębiorstw, które zanotowały obroty powyżej 5 mln złotych 41% przewiduje

⁴¹ Należy przy tym pamiętać, że w próbie znalazło się 28 przedsiębiorstw z tej sekcji, zatem rozciąganie wniosków na całą populację przedsiębiorstw jest nieuprawnione.



poprawę sytuacji, wobec 39% notujących obroty w granicach od 1,1 mln złotych do 5 mln, 31% o obrotach rzędu 501 tys. do 1,1mln, i 28% notujących obroty mniejsze niż 501 tysięcy.

3.3.4. Funkcjonowanie na rynku badanych przedsiębiorstw

Zachodniopomorscy przedsiębiorcy na ogół pozytywnie oceniają swoje przedsiębiorstwa pod względem większości czynników mających bezpośredni lub pośredni wpływ na konkurencyjność przedsiębiorstwa. Najlepiej oceniane są warunki pracy pracowników oraz renoma firmy (odpowiednio 94% i 93% ocen pozytywnych).⁴² Także bardzo często pozytywnie wyrażano się o jakości oferty (87%) i jakości zasobów ludzkich (80%).

Najwięcej głosów krytycznych dotyczyło ceny oferowanych produktów i usług (36%) i może mieć to związek z sygnalizowaną przez przedsiębiorców zwiększającą się liczbą konkurentów rynkowych, w tym także konkurentów stosujących nielegalne praktyki rynkowe. Co czwarty przedsiębiorca krytycznie ocenił dostęp do kredytów i pożyczek. Zakładając, że taka opinia jest następstwem negatywnie rozpatrzonego wniosku o kredyt i pożyczkę oraz uwzględniając fakt, iż 26% badanych firm nie potrafiło ocenić tego aspektu można przyjąć, że około połowy zachodniopomorskich przedsiębiorstw nie prowadzi działalności wspomagając się mechanizmem dźwigni finansowej. Przy czym dla około połowy tych firm nie jest to kwestia wyboru.⁴³

Tabela 7 Ocena przedsiębiorstwa pod względem czynników wpływających bezpośrednio lub pośrednio na konkurencyjność.

N=1748	zdecydowanie pozytywnie + raczej pozytywnie	zdecydowanie negatywnie + raczej negatywnie
Warunki pracy pracowników	94%	5%
Renoma firmy	93%	3%
Jakość oferty	87%	7%
Jakość zasobów ludzkich	80%	16%
Zaawansowanie technologiczne	73%	12%
Dostęp do informacji na temat zmian w prawie	72%	21%
Innowacyjność (wprowadzanie na rynek nowych towarów i usług)	65%	16%
Ceny towarów i usług	56%	36%
Dostęp do kredytów i pożyczek	49%	26%

⁴² Należy jednak zaznaczyć, że ocena tych aspektów może być zawyżona. Respondenci mogli nie chcieć ujawniać ewentualnych problemów z zapewnieniem dobrych warunków pracy oraz dążąc od przedstawiania swojej firmy w korzystnym świetle podnosić jej prestiż.

⁴³ Firmy te z różnych powodów nie otrzymały pożyczki lub kredytu.



Dostęp do informacji o przetargach	45%	15%
------------------------------------	-----	-----

Oceny przedsiębiorców nieznacznie różniły się w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Respondenci z firm zatrudniających powyżej 249 pracowników częściej od pozostałych wskazywali na zdecydowanie korzystną ocenę renomy swojej firmy. Jednocześnie wśród przedsiębiorstw o tej klasie wielkości można było zauważyć najmniejszy odsetek zdecydowanie korzystnych deklaracji odnośnie zawansowania technologicznego. Przyjęliśmy, że może mieć to związek z rynkową skalą działalności tych przedsiębiorstw. Częściej działają one na rynku międzynarodowym, z czym z pewnością wiąże się działania marketingowe ukierunkowane na zwiększenie świadomości firmy. Ponadto firmy te charakteryzuje korporacyjny model zarządzania,⁴⁴ w który wpisane są także działania związane ze współpracą z lokalną społecznością (sponsoring sportowy, mecenat kultury). Jednocześnie można założyć, że sam fakt utrzymywania się na wysoce konkurencyjnym rynku międzynarodowym może wzmacniać przeświadczenie o renomie przedsiębiorstwa (gdyby było inaczej firma zostałaby wyparta z rynku). Jednocześnie jednak firmy te napotykają na silną konkurencję międzynarodową, dysponującą rozbudowanym zapleczem technologicznym. Świadomość tego faktu, sprawia, że przedstawiciele dużych firm rzadko wypowiadają się w hurraoptymistycznym tonie na temat własnych zasobów technologicznych. Firmy o tej klasie wielkości prowadzą w dużej mierze działalność produkcyjną i są w stanie konkurować z firmami międzynarodowymi korzystając z relatywnie tańszych zasobów pracy, dysponując przy tym mniej zaawansowaną technologią produkcji.

Firmy duże, jak i średniej wielkości częściej od pozostałych przedsiębiorstw bardzo pozytywnie oceniają dostęp do zmian w prawie. Wydaje się, że jest to efekt funkcjonowania w tych przedsiębiorstwach złożonych struktur organizacyjnych. Wyspecjalizowanym komórkom łatwiej monitorować na bieżąco proces legislacyjny. Przeciwnieństwem są firmy mikro i małe, gdzie aspekt ten charakteryzował się stosunkowo niewielką liczbą zdecydowanie korzystnych ocen. Jednakże w tych firmach zazwyczaj nie stosuje się podziału na wąskie specjalizacje zadaniowe (np. osoba zajmująca się księgowością zajmuje się również obsługą zamówień publicznych), stąd też wynika trudność w poruszaniu się w zmieniających się przepisach prawa.

Z kolei w mikroprzedsiębiorstwach rzadko mogliśmy się spotkać ze zdecydowanie pozytywnymi ocenami dostępu do informacji o przetargach. Prawdopodobnie jest to efekt opisanej wcześniej wielozadaniowości pracowników takich przedsiębiorstw, jak również może się to wiązać z faktem rzadszego zainteresowania tych firm w udziale w rynku zamówień publicznych.⁴⁵

Opinie badanych różniły się w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Jak widać w tabeli poniżej przedstawiciele firm zatrudniających do 49 pracowników częściej od pozostałych zdecydowanie pozytywnie oceniali dostęp do informacji na temat zmian w prawie.⁴⁶ Ponadto na uwagę zasługuje fakt, że niewielu mikroprzedsiębiorców zdecydowanie korzystnie oceniło jakość zasobów ludzkich, oraz to że przedsiębiorstwa duże znacznie gorzej od innych oceniają własne zaawansowanie technologiczne. Ten ostatni aspekt może być związany z tym, że firmy te często konkurują z międzynarodowymi przedsiębiorstwami. Stąd też może wynikać opinia na temat infrastruktury technologicznej, która jest prawdopodobnie formułowana w odniesieniu właśnie do tych zagranicznych konkurentów.

⁴⁴ Choć w badaniu nie pytaliśmy wprost o model zarządzania można to wywnioskować, ze sposobu w jaki rekrutują pracowników oraz nimi zarządzają – częściej stosują systemy oceny, częściej też mają w użyciu szeroki zestaw dodatkowych form wynagradzania pracowników.

⁴⁵ Problem niewielkiego udziału przedsiębiorstw sektora MSP w rynku zamówień publicznych został zauważony przez Komisję Europejską. Obecnie trwają prace nad zmniejszeniem barier dostępu do zamówień publicznych. W Polsce projekt pn. *Nowe podejście do zamówień publicznych* prowadzi Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. Projekt ma zostać zakończony w 2013 roku.

⁴⁶ Być może wynika to z faktu, że firmy działające w mniejszej skali w mniejszym zakresie wyszukują zmian w prawie (obszar zainteresowania jest węższy).



Tabela 8 Ocena przedsiębiorstwa pod względem czynników wpływających bezpośrednio lub pośrednio na konkurencyjność. Tabela pokazuje odsetek zdecydowanie pozytywnych odpowiedzi.

	Ogółem	Mikro	Małe	Średnie	Duże
n	1748	1678	57	10	2
Renoma firmy	36%	35%	38%	39%	52%
Warunki pracy pracowników	22%	34%	27%	22%	30%
Jakość oferty	28%	28%	34%	35%	31%
Jakość zasobów ludzkich	21%	21%	22%	25%	9%
Zaawansowanie technologiczne	17%	17%	15%	17%	5%
Dostęp do informacji na temat zmian w prawie	17%	16%	25%	40%	34%
Innowacyjność (wprowadzanie na rynek nowych towarów i usług)	15%	15%	12%	18%	13%
Ceny towarów i usług	12%	13%	8%	9%	7%
Dostęp do kredytów i pożyczek	13%	13%	10%	8%	6%
Dostęp do informacji o przetargach	10%	9%	18%	23%	16%

3.3.5. Współpraca firm z instytucjami

Deklaracje współpracy

W ramach badania pytano się respondentów o współpracę z różnymi instytucjami: urzędami pracy, instytucjami szkoleniowymi, szkołami zawodowymi, organizacjami pracodawców, uczelniami, związkami zawodowymi, instytucjami międzynarodowymi, OHP, innymi instytucjami rynku pracy.

52% badanych współpracuje z którąś z wymienionych instytucji, a 48% deklaruje brak takiej współpracy. Największy odsetek ogółu respondentów wskazywał na urząd pracy (25%) i instytucje szkoleniowe (21%) jako na te jednostki z którymi kooperuje.

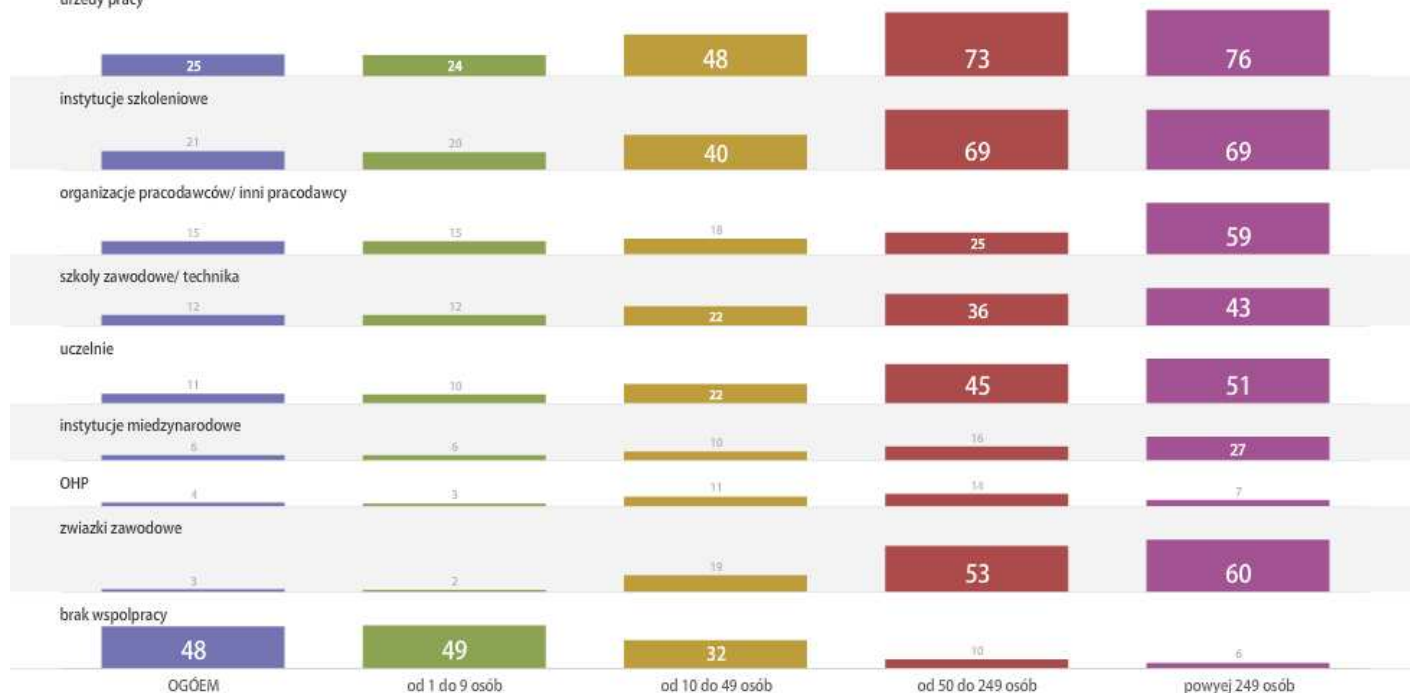
Ogólną prawidłowością dla współpracy z każdą z wymienionych instytucji jest wzrost poziomu deklaracji współpracy wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa. Przykładowo wśród firm mikro tylko 24% i 20% współpracuje odpowiednio z urzędami pracy i instytucjami szkoleniowymi. Odsetki te wzrastają do 76% i 69% dla firm dużych.

Istotne wydaje się również, że co druga firma (49%) mikro nie podejmuje żadnej współpracy z instytucjami zewnętrznymi.



Grafika 10 Współpraca z instytucjami zewnętrznymi a wielkość firmy

urzędy pracy



Wskazania w procentach.

Współpraca z instytucjami zewnętrznymi jest w znaczącej mierze uwarunkowana jej położeniem. Przykładowo w powiecie polickim prawie 3 z 4 przedsiębiorców nie podejmuje współpracy z instytucjami zewnętrznymi. W powiecie pyrzyckim natomiast 3 z 4 firm podejmuje taką współpracę. Takie zróżnicowanie może mieć podłoże w wielu czynnikach w tym kulturowych w szczególności zaufaniem do instytucji zewnętrznych. W związku z faktem, że główną instytucją zewnętrzną z jaką współpracują przedsiębiorcy jest Powiatowy Urząd Pracy, należy wskazać, że sposób działania tej instytucji w powiecie może mieć znaczący wpływ na podejmowanie współpracy przez firmy z podmiotami zewnętrznymi.



Grafika 11 Współpraca z instytucjami zewnętrznymi w ujęciu powiatowym



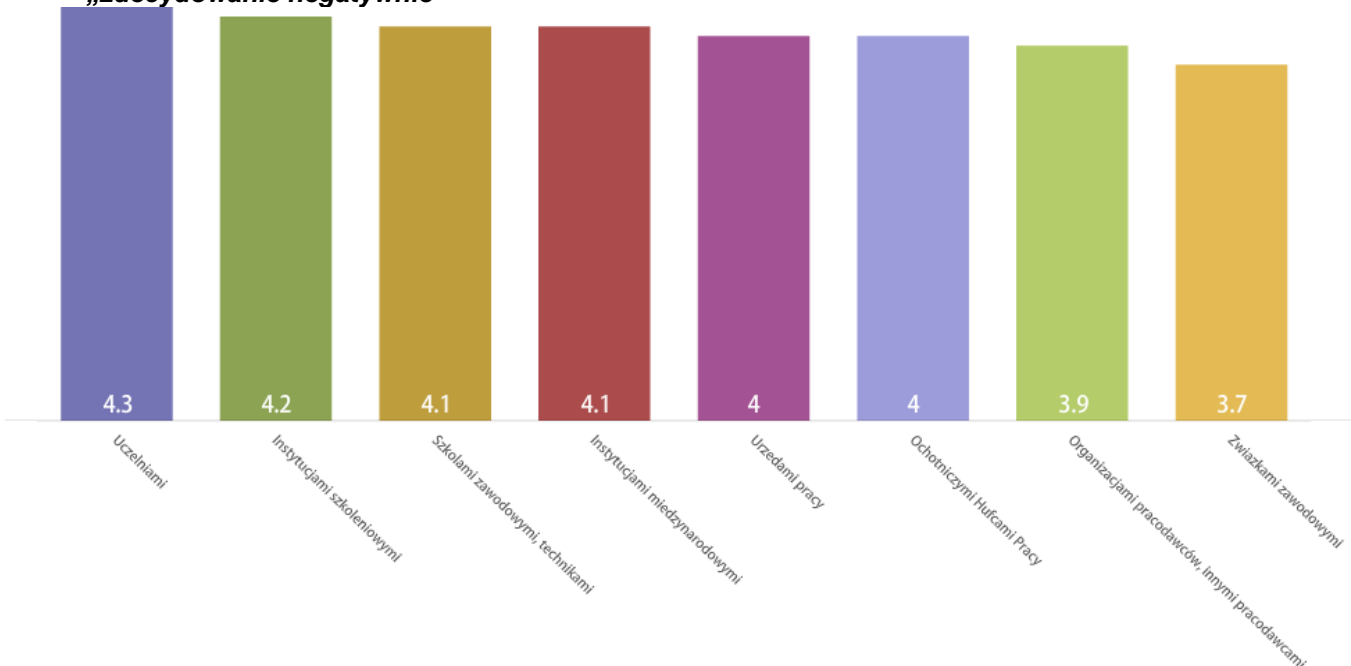
Wskazania w procentach. Uszeregowane od powiatów w których firmy podejmują najrzadziej współpracę do powiatów w których firmy najczęściej współpracują z instytucjami zewnętrznymi.

Subiektywne postrzeganie jakości współpracy

Relatywnie najgorzej – wśród przebadanych firm oceniana jest jakość współpracy ze związkami zawodowymi (średnia 3,7). Nacisk w poprzednim zdaniu należy jednak położyć na „relatywnie”, 66% respondentów bowiem ocenia tę współpracę raczej bądź zdecydowanie pozytywnie. Współpraca z pozostałymi instytucjami jest oceniana średnio od 0,3 pkt. do 0,6 pkt. lepiej. W ocenach współpracy z różnymi podmiotami nie występują znaczące różnice, gdy analizuje się rozkłady odpowiedzi w podziale na wielkość firmy.



Wykres 11 A jak Pan(i) ocenia tę współpracę? [średnie] Skala: 5 – „bardzo pozytywnie”, 1 – „zdecydowanie negatywnie”



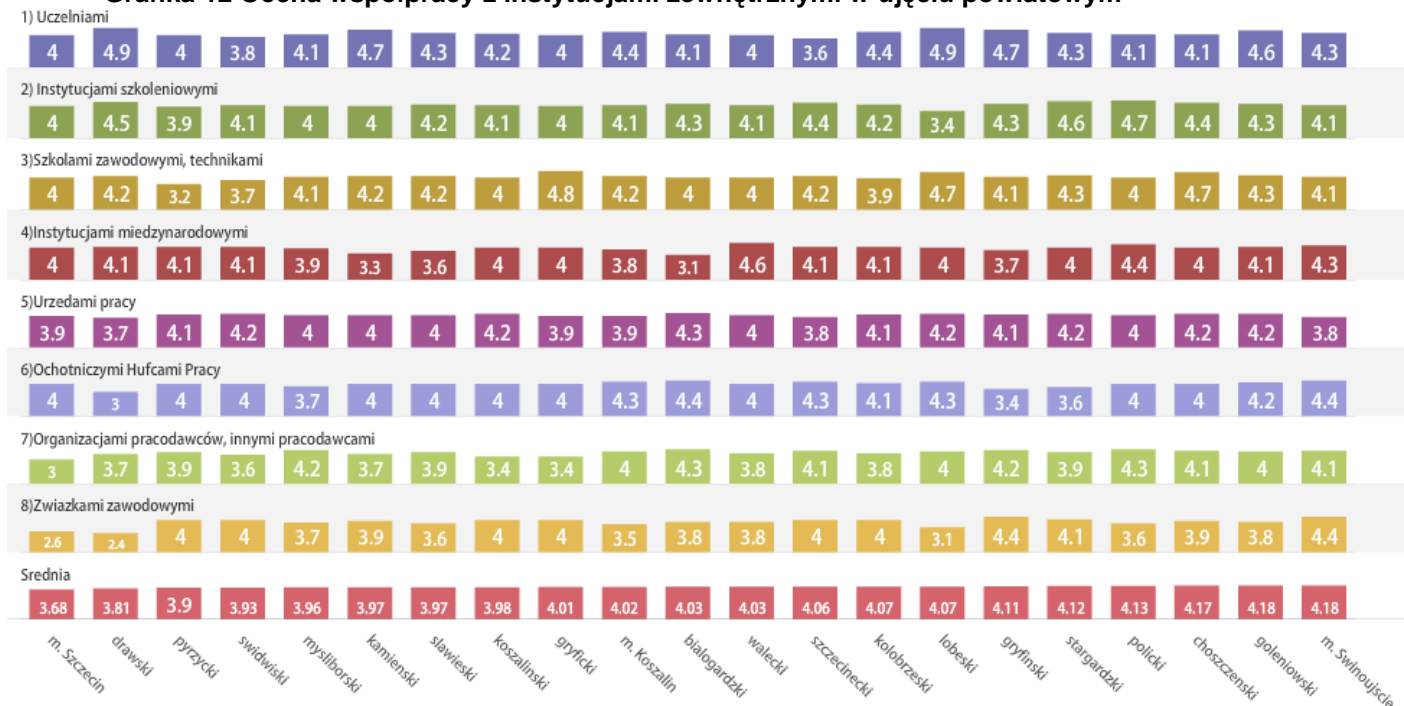
Średnie

Ocena współpracy z instytucjami zewnętrznymi jest zróżnicowana powiatowo. Co ciekawe zarówno najgorzej jak i najlepiej współpracę tą oceniają przedsiębiorstwa z dwóch powiatów miejskich. Firmy z miasta Szczecin posiadają najgorszą opinię o współpracy z podmiotami zewnętrznymi (3.68). Na przeciwnym biegunie plasują się oceny przedsiębiorców z miasta Świnoujście (z meta-średnią 4,18). W związku ze wspomnianą rolą współpracy pomiędzy powiatowymi urzędami pracy a przedsiębiorcami należy zwrócić uwagę na wysoką ocenę tej współpracy przez przedsiębiorców w powiatach łobeskim i drawskim (średnia 4.9) oraz względnie niską ocenę współpracy w powiecie szczecineckim (3.6). Z danych wynika również, że przedsiębiorcy w powiecie gryfickim szczególnie sobie chwalą współpracę z lokalnymi technikami i szkołami zawodowymi. Być może w tym powiecie istnieją dobre praktyki w tym zakresie, które można by wykorzystać w skali całego województwa.⁴⁷

⁴⁷ Jest to szczególnie istotne, gdyż przedsiębiorcy cierpią na brak współpracy z jednostkami edukacyjnymi. Nie są również zadowoleni z jakości absolwentów.



Grafika 12 Ocena współpracy z instytucjami zewnętrznymi w ujęciu powiatowym



Średnie ocen współpracy uszeregowane wg. meta-średniej Skala: 5 – „bardzo pozytywnie”, 1 – „zdecydowanie negatywnie”

Postrzeżenie związków zawodowych

W wypowiedziach przedstawicieli stowarzyszeń przedsiębiorców widać, że dominuje nieufność wobec związków zawodowych. Przedsiębiorcy mają szczególne zły obraz związków zawodowych, które działają w firmach państwowych. Niektórzy z badanych jednak odczuwają poprawę w relacjach ze związkami zawodowymi. Zauważają również, potrzebę istnienia związków zawodowych w firmach, które „wyzyskują pracowników”.

Oczywiście, że działają, działają bardzo pręźnie, mocno, krzykliwe, to się troszkę zmieniło, bo jak zwykle życie temperuje nastroje, już to nie są takie głośy donośne jak to było jeszcze 3, 4, 5 miesięcy temu, można się z nimi prędzej dogadać niż kiedyś

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

Zdania są zwykle podzielone, są firmy gdzie się dogadują ze związkowcami, ciągną razem i jest pełne zrozumienie, a są takie firmy jak Police czy Gryfia to są firmy z kapitałem państwowym przede wszystkim, gdzie tam jest rozbieżność interesów, ale to tylko i wyłącznie dlatego, że związki działają stereotypowo, tzn. tak jaki kiedyś, nie są elastyczne w stosunku do sytuacji ekonomicznej jaka jest.

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców



Związki są potrzebne jeśli są problemy z pracodawcą. Ale u mnie nie było nigdy problemów, ja mogę nie jeść, ale pracownicy za swoją pracę pieniądze dostaną.

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

Skoro bez związków dobrze wszystko idzie, to po co związki? Związki wszystko rozwalili – stocznie.. wszystko rozwałą. Te stocznie nie mają prawa funkcjonować. Są z gry skazane na .. tylko rządzący nie potrafią tego ludziom wprost powiedzieć, bo to jest elektorat.

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

No przecież związki zawodowe to zło konieczne. Każdy pracodawca kocha związki zawodowe (ironicznie –przyp.), to się nie zmieni. Inni porozumiewają się lepiej inni gorzej.

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

Są firmy, w których związki zawodowe swojego szefa chwala i szef jest ze związkami w idealnej zgodzie a są firmy, w których związki zawodowe blokują bardzo dużo. Ale to pewnie są firmy z udziałem skarbu państwa. U nich związki zawodowe mają najwięcej do powiedzenia.

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

Przedsiębiorcy mają trudności ze wskazaniem pozytywnych przykładów współpracy ze związkami zawodowymi. Również wskazują, na to, że brak współpracy ze związkami może mieć przyczyny kulturowe.

Moderator :A w tych pozytywnych przykładów współpracy...?

Respondent :To trzeba by zapytać mistrzów, którzy to potrafią, jest ich na pewno niewielu to jest myślę ogromna wiedza nabyta latami pogłębianą i też umiejętności własne związane z przekonywaniem ludzi z negocjacjami, z jakąś siłą charakteru, to się zdarza niewielu, dzieje się m.in. tak dlatego, że takich prawdziwych przywódców też zbyt wielu nie mamy, nie mamy systemu oświaty, który kształci i jakby wspomaga indywidualność, więc trudno się spodziewać liderów.....Jesteśmy w stanie zniszczyć każde przedsiębiorstwo.... Każdy zajmuje się swoim małym interesikiem nie patrząc na to, co się dzieje piętro wyżej, i że przez ten mały interesik może być tak, że nie będzie tego interesiku, bo nie będzie pracodawcy.

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców



Respondent w tym konkretnym przypadku mówił o braku przywództwa po stronie przedsiębiorców i o braku szerszego oglądu po stronie pracowników i ich związków. Trudno jednak nie oprzeć się wrażeniu, że brak prawdziwych przywódców zdolnych do merytorycznych rozmów występuje zarówno po stronie pracodawców jak i pracowników a podobnie często brakuje szerszej perspektywy (uwzględniającej zarówno interesy pracownicze jak i interesy pracodawcy) po stronie pracowników jak i po stronie pracodawców.

Współpraca z urzędami pracy

Respondenci często wypowiadali się na temat współpracy z urzędami pracy. Z poczynionych obserwacji wynika, że staż pracowniczy stał się jednym z narzędzi dynamizujących kontakty na linii pracodawca – urząd pracy. Również inne formy dofinansowania pracodawców przez urzędy pracy cieszą się powodzeniem pracodawców.

urząd ma formę zatrudnienia tzw. Staż. Kiedyś słowo staż kojarzyło się nam z odpracowaniem czasu po skończeniu szkoły zawodowej. Trzy miesiące odpracowywał, niby uczył się tego, do tej wiedzy dokładał praktykę. Teraz forma stażu, jest formą zatrudnienia... są to niewielkie sumy, pracodawca ma takiego pracownika za darmo.

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

my np. piszemy dla przedsiębiorstw bezpłatnie wnioski o dofinansowanie stanowiska pracy itd., to tam było dużo zainteresowanie, generalnie jedna osoba z Izby, która przygotowuje, pomaga przedsiębiorcom w pozyskaniu środków z urzędu na nowe zatrudnienie bądź też wyposażenie stanowiska pracy, wiem, że te relacje są dobre, współpraca przebiega na dobrym poziomie

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

firmy tak – są w ciągłym kontakcie – wybieramy z grupy bezrobotnych, albo stażystów, z dopłat korzystamy.

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

Przedsiębiorcy są zainteresowani nowymi formami wsparcia oferowanymi przez urzędy pracy, jednak związana z nimi konieczność podejmowania zobowiązań budzi ich obawy.



jeżeli przedsiębiorca chce pozyskać nowego pracownika a aktualnie powiatowe urzędy pracy oferują środki na takiego pracownika, pracodawcy boją się często tego zapisu w umowie, że muszą go utrzymać bodajże przez dwa lata na stanowisku i dużo przedsiębiorców boi się tego zapisu z tego względu, że nie wie co to będzie

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

Pojawia się kolejny problem bo ci kupcy twierdzą że nie stać ich na zatrudnienie po stażu, ideą publicznych pieniędzy jest dobrze pomagać, a ty zostajesz na tym rynku, staż jest najdroższą pomocą państwa.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Przedsiębiorcy również wspominają o negatywnych stronach poszukiwania pracowników przez urząd pracy – formalizmie administracyjnym i kiepskiej jakości kandydatów przysyłanych przez urząd.

Różnie jest. Jednak to jest urząd, gdzie na wszystko jest potrzebna olbrzymia ilość czasu, zgłoszenie, oferta, a na tą ofertę przychodzi 30 osób, które tylko przychodzą po to, żeby złożyć podpis, że on się zgłosił. A jak nam brakuje ludzi tak, że po prostu nie ma czasu na zabawę, no to ten układ administracyjny jest dosyć trudny. Może i dobry, ale nie w układach takiego sezonu na przykład, gdzie ludzie odchodzą i przychodzą od ręki i trzeba cały czas mieć rękę na pulsie i nie można czekać na pracownika nawet 2 tygodnie

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

Oczywiście, że urząd nie robi żadnej segregacji ... konkursu piękności jak ja np. potrzebuję recepcjonistki, to podaję, że ona ma znać niemiecki, angielski, ma mieć takie i takie wykształcenie. To puszczani są na to wszyscy.

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców



Kontakty z urzędami pracy mają również charakter informacyjny (zarówno na poziomie wojewódzkim jak i powiatowym). Przedstawiciele przedsiębiorców mają okazję zapoznawać się z lokalną sytuacją na rynku pracy, na cyklicznych spotkaniach organizowanych przez urzędy pracy. Informacje te są dalej przekazywane stowarzyszonym firmom. Stowarzyszenia przedsiębiorców z kolei przekazują informację zwrotną o sytuacji firm do urzędów pracy. Badany przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców mimo, że wypowiada się pozytywnie o idei spotkań informacyjnych, to wątpi w ich skuteczność.

Jesteśmy na bieżąco, bo ja uczestniczę w tych spotkaniach raz na kwartał, w Wojewódzkim Urzędzie Pracy jest utworzony taki zespół konsultacyjny, który przedstawia sytuację na rynku pracy, omawiamy różnego rodzaju tendencje jak to wygląda itd., stąd też wiemy jak to przebiega, później przedstawiamy to na radzie Izby, to dociera do naszych pracodawców, oni również się z nami komunikują, to samo dotyczy Powiatowego Urzędu Pracy, jest taki zespół, który dokładnie funkcjonuje tak samo czyli jest stworzona możliwość do informowania środowiska, natomiast jak to skutkuje to trzeba patrzeć w tabelki, jak ja na nie patrzę co kwartał to one są tylko tendencyjnie w jedną stronę (negatywną –przyp.)

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

Postrzeganie instytucji edukacyjnych, instytucji szkoleniowych i systemu edukacji

Każdy przedsiębiorca korzysta z negatywnych i pozytywnych stron publicznego systemu edukacji, większość również zna ofertę lokalnych firm szkoleniowych i jakość ich usług. Dlatego mimo, że pracodawcy często nie podejmują formalnej współpracy z instytucjami, które kształcą, doszkalają i podnoszą kwalifikacje, to najczęściej posiadają opinię o ich funkcjonowaniu (bezpośrednio weryfikują jakość usług świadczonych przez te jednostki).

Z wypowiedzi zarówno przedstawicieli biznesu jak i urzędów pracy wyłania się obraz niedostosowania szkolnictwa publicznego do potrzeb rynkowych. Szczególnie negatywnie ocenia się ostatnią reformę edukacyjną, wprowadzenie gimnazjów i zlikwidowanie szkół zawodowych. Taka sytuacja prowadzi w niektórych firmach do sytuacji w której pracodawcy muszą zastępować oficjalny system edukacyjny.

M: licea profilowane

R: To jest nieporozumienie. Okazuje się, że to ani średnie wykształcenie takie ogólne, ani pracownik, którego można skierować do wykonywania konkretnych czynności. Zgodnych z profilem, który tam robi. Bo to jest tam pół zawodowe, pół ogólnokształcące i z tego co wiem to, to nie wypaliło. Po prostu. I to odchodzą od tego.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

R: Po gimnazjum on ma ambicje, że szkoła średnia – co on na budowę ma iść do tacek czy kielni, czy cieśla, zbrojarz. Nie – on jest gimnazjalistą .. i w ten sposób zgubiono całe szkolenie zawodowe.

M: Zdeprecjonowano zawód budowlanica ?

R: Myśmy teraz podjęli w tej firmie, decyzję, że starych pracowników, którzy są talentami do kierowania ludźmi to odcięliśmy od wykonywania wcześniejszej pracy – oni są instruktorami i uczymy innych w trakcie pracy.

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców



Ja osobiście źle oceniam jeżeli chodzi o kształcenie ogólnokształcące osoby te nie mają żadnych kwalifikacji na rynku pracy – konkretnego zawodu nie mają, często chcą iść na szkolenia, idą na studia, ale zanim skończą te studia to mają cały czas wykształcenie ogólnokształcące, więc może uda im się zdobyć prace w jakimś biurze, sklepie.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Przedsiębiorcy i pracownicy urzędów pracy krytykują również brak planowania zawodowego. Złej jakości poradnictwo zawodowe na poziomie gimnazjum i liceum zdaniem pracodawców powoduje że zbyt duży odsetek młodych osób wybiera ogólno-humanistyczne kierunki kształcenia, które nie dają umiejętności i kwalifikacji zawodowych które są poszukiwane na rynku pracy.

Cześć poszła na studia na wydział tam marketingowy i nie wie co ze sobą zrobić. A rodzice mają pieniądze to poszli na studia. I tak są na tych studiach, bo są, też o żadnej pracy nie myślą, nie myślą, żeby tak może jak już są to może się tego nauczyć... zupełnie.

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

Ja bym zaczął jeszcze od gimnazjum, bo zawsze podkreślałem, że niestety, ale na poziomie gimnazjum musi już być mocne poradnictwo zawodowe. Żeby ten człowiek, młody człowiek, on jeszcze nie jest ukształtowany, nie jest wykształcony w sensie tym, że on jeszcze sam nie do końca wie co chce robić a już jest ta decyzja, że on musi się skierować.

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy



3.3.6. Główne problemy przedsiębiorców

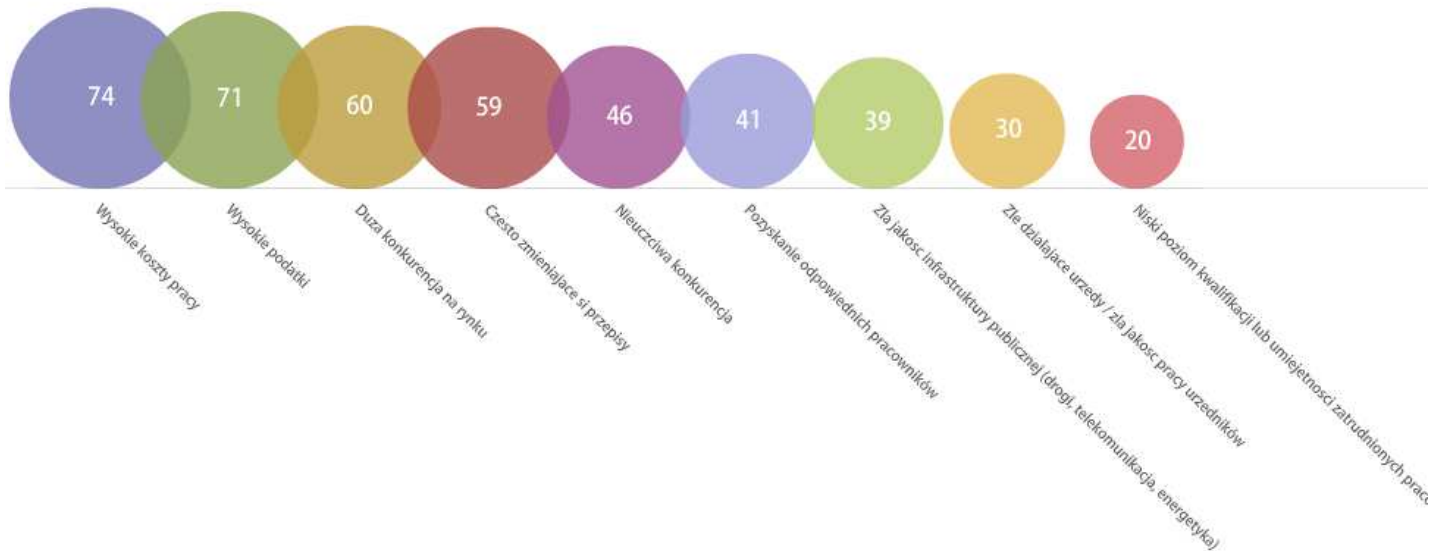
Kategorię problemów, które dotyczą w największym stopniu zachodniopomorskich przedsiębiorców stanowią te obciążające ich w bezpośredni sposób. Obciążenia fiskalne - wysokie koszty pracy oraz wysokie podatki uzyskały największą liczbę wskazań, odpowiednio 74 i 71%. Problemy stanowiące obciążenie pośrednie, a więc inflacja prawa (częsta zmiana przepisów), niesprawna administracja były wskazywane w 59% i 30% przypadków. Istotny odsetek badanych skarży się na konkurencję zarówno tę uczciwą (57%) jak i nieuczciwą (42%) – są to problemy które można zaklasyfikować do kategorii rynkowych. Co ciekawe stosunkowo rzadko firmy skarżą się na braki w zakresie infrastruktury (39%).

Problemy z pracownikami nie stanowią głównego acz są istotnym zmartwieniem firm. 41% z nich ma trudności z pozyskaniem odpowiednich pracowników, natomiast „tylko” 20% nie jest zadowolonych z poziomu umiejętności i kwalifikacji już zatrudnionego personelu.

Analiza powyższych danych w przedsiębiorstwach podzielonych ze względu na klasy wielkości pokazuje dwie ciekawe tendencje. Często zmieniające się przepisy są szczególnie uciążliwe dla firm większych. 59% firm mikro i aż 76% firm średnich odczuwa inflację prawa jako problem.. Prawdopodobnie, większe firmy, posiadające specjalne działy kadr oraz działy prawne, są zwyczajnie bardziej świadome obowiązków wynikających z nowelizacji ustaw czy też zmieniających się rozporządzeń. Konkurencja (w tym ta nieuczciwa) na rynku z kolei jest szczególnie uciążliwa dla firm mniejszych. 61% firm mikro się skarży na nadmierną konkurencję, przy 39% firm średnich. Większe firmy, działające dłużej na rynku zazwyczaj posiadają lepszą renomę oraz grono stałych klientów, co sprawia, że mogą w mniejszym stopniu obawiać się konkurencji.



Grafika 13 Proszę powiedzieć, które z problemów jakie za chwilę Panu(i) przeczytam dotyczą Pana(i) przedsiębiorstwo? [odpowiedzi „tak”]

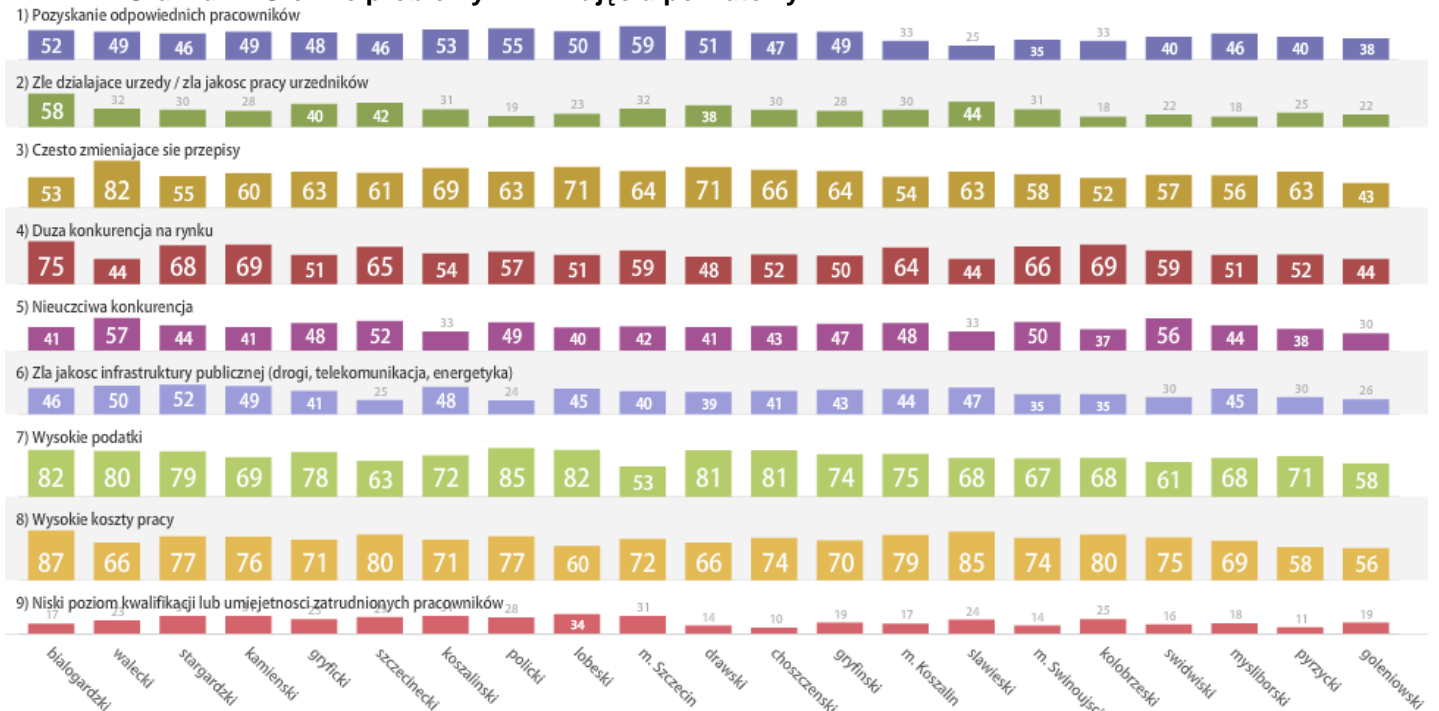


Odpowiedzi w procentach

Firmy odczuwają inne problemy w województwie zachodniopomorskim w zależności od powiatu w którym funkcjonują. Przykładowo można wskazać, że w Szczecinie stosunkowo najrzadziej (53% wskazań) skarżą się na wysokość podatków. Z kolei powiaty goleniowski, sławieński i koszaliński to te w których nieuczciwa konkurencja stanowi względnie najmniejszy problem (30%-33% wskazań). Należy również wskazać w których powiatach najczęściej występuje problem z pozyskaniem odpowiednich pracowników, jest to Szczecin (59% wskazań), powiat policki (55%) oraz koszaliński (53%).



Grafika 14 Główne problemy firm w ujęciu powiatowym



Odpowiedzi w procentach. Uszeregowane według skumulowanych procentów. Od powiatów w których firmy dostrzegają

Pozyskanie odpowiednich pracowników

Analiza treści wywiadów ze stowarzyszeniami przedsiębiorców oraz instytucjami szkoleniowymi pokazuje, że firmy mają trudności w znalezieniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Z jednej strony związane to jest z ogólnym niskim poziomem umiejętności i kwalifikacji, z drugiej natomiast z odpływem wykwalifikowanej kadry, których aspiracji płacowych rynek zachodniopomorski nie jest w stanie zaspokoić.

Jest problem z osobami wykwalifikowanymi, bo tutaj magister czy inżynier w Szczecinie dostanie najniższą krajową, no może 1000 zł. Więcej
Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

Ja sama widziałam jak jeździłam na kontrole, że niektóre panie miały wielki problem z wysłaniem faxu na przykład, gdzie by się wydawało, że w dzisiejszych czasach to jest taka norma i normalna rzecz. Wiele osób nawet ma jeszcze problem z obsługą komputera, taką podstawową.
Przedstawicielka PUP odpowiedzialna za szkolenia



Jak już wskazano poprzednio największy problem z pozyskaniem pracowników występuje w powiatach miasta Szczecin, powiecie polickim i koszalińskim. Należy również wskazać, że największy problem z pozyskaniem pracowników mają firmy duże (66%). Analogiczne odsetki dla firm mikro małych i średnich wahają się od 41 % do 43%. Największe trudności z pozyskaniem odpowiedniej kadry mają również firmy zatrudniające pracowników o niskich kwalifikacjach – 63% spośród tych firm ma takie problemy. Można więc przypuszczać, że istnieje deficyt pracowników wykonujących prace proste – fakt ten można wiązać z dwoma równoległymi procesami społeczno-politycznymi – deprecjonowaniem zawodów nie wymagających wyższego wykształcenia oraz zmianami w systemie edukacji – likwidacją szkół zawodowych. Potwierdza również to spostrzeżenie fakt, że największy problem z pozyskaniem odpowiednich pracowników odczuwa sektor przemysłowy (53%).

Jakość i częstotliwość zmian legislacyjnych

Przedsiębiorcy w wywiadach pogłębionych, nie skarżyli się na tak zwaną „inflację prawa”. Częściej natomiast skarżą się na konkretne rozwiązania prawne, bądź pojawiające się zapowiedzi w tym zakresie, np:

...weźmy firmy zatrudniające osoby niepełnosprawne, w tej chwili jesteśmy w trakcie nowelizacji ustawy o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych i wiemy, że jeżeli w takiej postaci ten projekt przejdzie to mamy w przyszłym roku ok. 66 tys. ludzi niepełnosprawnych zawodowo w Polsce na bruku i padnie nam ok. dwóch tysięcy firm, nie będzie się opłacało, rząd stwarza coraz gorsze warunki i z biznesowego punktu widzenia pracodawcy przestaje się ten interes opłacać, zwolni się tych ludzi, oni pójdą drugimi drzwiami po zasiłki gdzie teraz płacą ZUS, podatki....

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

Wydaje się, że na wyniki badań pogłębionych miał wpływ dobór respondentów. Rozmowy były przeprowadzane z liderami przedsiębiorców, osobami z dużym doświadczeniem rynkowym. Takie osoby, wiedzą jak się poruszać w meandrach polskich systemów administracyjno-prawnych i są również przyzwyczajone do częstych nowelizacji ustawodawstwa.

Konkurencja

Z wypowiedzi respondentów wynika, że szczególnie małe firmy cierpią na problem ostrej czasem wręcz nieuczciwej konkurencji. Co ciekawe firmy stosujące nieuczciwe praktyki same często stają się ofiarą swojej polityki.

Ja jestem budowlanцем i wiem o problemach różnych firm, głównie firm małych, ale to sobie same narobiły problemów, bo jak wychodzą z ofertą dumpingową to musi się źle skończyć.

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców



Przedstawiciele przedsiębiorców zlokalizowanych w mniejszych ośrodkach zauważają coraz większą konkurencję dla lokalnych przedsiębiorców ze strony międzynarodowych sieci handlowych. Ekspansja tych podmiotów jest szczególnie widoczna w takich powiatach – duży odsetek przedsiębiorców w nich zlokalizowany to mikro firmy zajmujące się sprzedażą detaliczną.

supermarkety, one mają takie możliwości oddziaływania na klientów, oni bezpośrednio rozmawiają z producentami, producenci dla nich tworzą specjalne towary, jak są w pozostałych sklepach. Jest ciężko, firmom jest bardzo trudno utrzymywać pracowników czasem się dziwie że ktoś tam jeszcze (zatrudnia – przyp.)

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

Opinia o złym wpływie wielkich sieci handlowych łączy się z tą o nieuprawnionych preferencjach podatkowych dla sklepów wielko-powierzchniowych.

musi się trochę zmienić system podatkowy. Dużo ulg stosuje się do firm, które wchodzi, zachodnie, mają ulgi podatkowe, to się rozwija. Kto wchodzi na rynek firma np. castorama, oni się dorabiają oni się rozwijają.

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

3.3.7. Wpływ kryzysu na funkcjonowanie firm w Zachodniopomorskim

Opisując sytuację zachodniopomorskich przedsiębiorstw nie sposób pominąć problem światowego kryzysu gospodarczego i jego ewentualnych konsekwencji dla polskich przedsiębiorstw. Niemal dwie trzecie (65%) przedsiębiorców dostrzega wpływ kryzysu na funkcjonowanie firmy. Na kryzys najczęściej zwracają uwagę przedstawiciele firm średnich i dużych (odpowiednio 66% i 64%)⁴⁸.

Wskazania badanych różniły się w zależności od lokalizacji przedsiębiorstwa. Kryzys światowy ma najczęściej wpływ na firmy powiatu grodzkiego Świnoujście (80%), szczecineckiego (75%) oraz powiatu miasta Szczecin (75%). Najrzadziej deklarowali odczuwanie światowego pogorszenia koniunktury przedstawiciele firm z powiatów: koszalińskiego (45%), gryfickiego (49%) i sławieńskiego (51%). Wyniki badania nie pozwalają jednak na jednoznaczne wytłumaczenie odnotowanych różnic. Jednakże można zwrócić uwagę, że skutki kryzysu są częściej dostrzegane w powiatach o relatywnie wysokim poziomie uprzemysłowienia⁴⁹, najrzadziej zaś na terenach nie posiadających silnego zaplecza przemysłowego. Trzeba także podkreślić, kryzys może być silniej odczuwany na obszarach, które w większym stopniu dyskutowały w minionych latach wzrost gospodarczy, niż na tych, gdzie wzrost miał charakter łagodny. Produkcja przemysłowa województwa jest w istotnej części sprzedawana na rynku krajowym i

⁴⁸ W przedsiębiorstwach małych i średnich skutki kryzysu dostrzega około połowy ankietowanych.

⁴⁹ Odbiega od tego obrazu powiat szczeciniecki.

międzynarodowym⁵⁰, stąd też słabszy popyt na tych rynkach miał wpływ na wskazania badanych. 72% firm działających na rynku międzynarodowym (najwyższy odsetek) i 67% operujących na krajowym rynku dostrzega wpływ kryzysu na sytuację ich firmy, wobec 63% przedsiębiorstw zorientowanych na rynki lokalne.

Tabela 9 Media od pewnego czasu informują o kryzysie gospodarki światowej. Czy zauważył Pan(i) wpływ tego kryzysu na funkcjonowanie Pana(i) firmy?

	n	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
Ogółem	1748	65%	33%	1%
m. Świnoujście	56	80%	18%	2%
szczecinecki	68	75%	25%	0%
m. Szczecin	517	75%	25%	1%
wałECKI	47	69%	29%	3%
stargardzki	95	68%	30%	2%
świdwiński	36	68%	32%	0%
kamieński	59	67%	30%	3%
policki	70	65%	30%	5%
m. Koszalin	151	64%	36%	0%
gryfiński	66	63%	35%	2%
choszczeński	32	61%	39%	0%
białogardzki	39	58%	42%	0%
goleniowski	69	58%	39%	3%
kołobrzeski	111	58%	38%	4%
pyrzycki	30	57%	43%	0%
myśliborski	52	56%	44%	0%
łobeski	26	54%	46%	0%
drawski	48	53%	47%	0%
ślawieński	52	51%	45%	4%
gryficki	66	49%	51%	0%
koszaliński	57	45%	55%	0%

Skutki kryzysu to przede wszystkim zatory płatnicze, wstrzymanie procesu inwestycyjnego oraz pogorszenie płynności finansowej. Na te zjawiska wskazywało około dwóch trzecich badanych przedsiębiorców. Wyróżniali się przedstawiciele dużych firm, którzy podobnie jak pozostali najczęściej obserwują opóźnienia płatnicze ze strony konkurentów, ale w przeciwieństwie do innych przedsiębiorców na kolejnych miejscach wymieniają: wstrzymanie inwestycji w kapitał ludzki oraz konieczność redukcji zatrudnienia (pod tym względem ich opinie były zbliżone do odnotowanych w grupie przedsiębiorstw średnich). Jak widać, firmy posiadające liczne zasoby kadrowe często starają się poprawić bilans finansowy poprzez zmniejszenie obciążeń związanych z funduszem płac.

⁵⁰ Prof. Urszula Sztanderska zwraca uwagę na niski popyt wewnętrzny w województwie zachodniopomorskim i konieczność szukania rynków zbytu na zewnątrz województwa.



Tabela 10 Skutki kryzysy gospodarczego

	Ogółem	od 1 do 9 osób	od 10 do 49 osób	od 50 do 249 osób	powyżej 249 osób
n	1144	1108	29	5	2
opóźnienia płatnicze ze strony klientów / kontrahentów	64%	64%	62%	57%	79%
konieczność wstrzymania inwestycji w środki trwałe	63%	63%	64%	62%	45%
pogorszenie płynności finansowej firmy	63%	63%	63%	65%	44%
konieczność wstrzymania inwestycji w kapitał ludzki	55%	55%	55%	55%	53%
wzrost liczby konkurentów na rynku	52%	53%	33%	36%	53%
spadek produkcji	50%	50%	40%	44%	38%
wzrost liczby konkurentów działających w szarej strefie	48%	48%	28%	32%	35%
konieczność redukcji zatrudnienia	38%	37%	37%	61%	53%
zmniejszenie dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania (kredytów / pożyczek)	36%	36%	32%	38%	47%
brak popytu/ mniejsza ilość klientów	9%	9%	5%	6%	12%
brak pieniędzy/ spadek dochodów/ bezrobocie/ bieda	4%	4%	6%	2%	0%
wzrost kosztów bieżących	2%	2%	3%	1%	0%
brak dostępu do kredytów/ źródeł finansowania	2%	2%	1%	1%	0%
upadek firm/ likwidacja przedsiębiorstw	1%	1%	1%	0%	0%

Warto zwrócić uwagę, że przedsiębiorcy rozmawiając o skutkach kryzysu często podkreślali zwiększenie się liczby konkurentów, w tym konkurentów, którzy działają w szarej strefie. Ten problem jest szczególnie dotkliwy dla mikroprzedsiębiorstw. Niemal co drugie uważa, że obecnie na rynku zwiększyła się liczba podmiotów stosujących nielegalne praktyki rynkowe.

Wyniki badań jakościowych

Wywiady pogłębione przeprowadzone z przedstawicielami środowisk przedsiębiorców pokazały, że zjawiska kryzysowe występujące w latach 2008-2010, były odczuwalne w województwie Zachodniopomorskim. Wiele średnich i dużych przedsiębiorstw musiało ograniczyć działalność bądź ogłosić upadłość.



Jest kryzys, w naszym województwie odczuwamy go szczególnie boleśnie, bo chociażby na mapie, w różnego rodzaju statystykach jesteśmy w czołówce województw, chyba czterech gdzie jest wyjątkowa nisza gospodarcza, w Szczecinie przewróciło się wiele, w ostatnich kilku latach dużych przedsiębiorstw, które zatrudniały sporo osób, lista jest wyjątkowo długa

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

Skutkiem kryzysu było nie tylko zahamowanie działalności inwestycyjnej ale także zmiana głównych kierunków inwestycyjnych. W gospodarczo trudniejszych czasach przedsiębiorcy w pierwszej kolejności ograniczają tzw. inwestycje „miękkie”. Potwierdzają to wyniki badania ilościowego. Wynika z nich, że częstą konsekwencją kryzysu jest ograniczenie procesu inwestycyjnego, w tym inwestycji w kapitał ludzki.

odczuliśmy jako zespół realizujący projekty, spadek zainteresowania wśród pracodawców podnoszeniem kwalifikacji gdzie występuje pomoc publiczna, ponieważ muszą płacić za każdego pracownika, w zależności od wielkości firmy płacą 20, 30 bądź 40 procent

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców odpowiedzialny za realizację projektów związanych z podnoszeniem kwalifikacji pracowniczych

Mniej inwestują na pewno w wizerunkowe rzeczy typu remonty biur, z pewnością z takimi rzeczami takie inwestycje nie, jeżeli już to poprawa, albo nowy kierunek, typu nowy pomysł na działanie firmy, mniej takich działań leasingujących, bardziej takie poważne. Myślę, że poważnie podeszli do sytuacji i do tego, że ten kryzys gdzieś tam cały czas mającący.

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

Kryzys miał też znaczący wpływ na poziom i warunki zatrudnienia. Pracodawcy odczuli zwiększenie się poziomu podaży pracy. Z wypowiedzi respondentów wynika jednak, że powoli znów wraca czas dominacji popytu nad podażą pracy. Część respondentów zwraca uwagę, na to, że przewidywana dominacja pracowników na rynku pracy będzie miała związek z otwarciem się niemieckiego rynku pracy.

Każdy kryzys zmniejsza zatrudnienie, to jest związane w jedną logiczną całość

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców



Wręcz pracodawcy pod hasłem kryzys w zeszłym roku obniżali pensje i tak zostało.

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

Teraz znowu się odwraca nieco sytuacja, wróciła w tym kryzysie. Ewidencja nam się powiększyła. W związku z tym i przedsiębiorcy zaczęli, że tak powiem przebierać. I organizowane kluby pracy, między innymi w UP mają za zadanie uświadomić ludziom, że nie tylko kompetencje, nie tylko fachowość, ale też te dodatkowe cechy miękkie.

Przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy

Jeżeli był kryzys to i na rynku było zdecydowanie więcej ludzi. I można było wybierać. W tym roku już było zdecydowanie gorzej. Już na rynku pracy było mniej ludzi. Ja myślę, że w przyszłym roku będzie jeszcze mniej.

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

Kilka lat temu tych pracowników było mało, powyjeżdżali zagranicę i był tak zwany rynek pracownika, to pracownik narzucał ja chcę zarabiać tyle a jak nie to szukajcie sobie kogoś innego, a teraz to pracodawca wybiera, zwolnię jednego, bo mam stu na jego miejsce, nie wiem czy teraz jak zostanie otwarty rynek pracy w kierunku Niemiec to czy nie powróci ta sytuacja, znowu przyjdzie pracownik i powie albo mi pan da tyle, albo ja jadę do Niemiec i sobie szukaj dalej, ja myślę, że taka sytuacja może się powtórzyć i znowu będzie rynek pracownika, on będzie narzucał swoje warunki

Przedstawiciel stowarzyszenia przedsiębiorców

3.4. Struktura zatrudnienia badanych przedsiębiorstw

Przeprowadzone badanie pozwala na dokonanie ilościowej charakterystyki zasobów ludzkich przedsiębiorstw województwa zachodniopomorskiego ze względu na takie zmienne jak płeć, wiek i



wykształcenie. Respondentów proszono bowiem o oszacowanie udziału wśród zatrudnianych przez nich pracowników: kobiet i mężczyzn, pracowników w różnych przedziałach wiekowych i osób legitymujących się różnym wykształceniem. Uzyskane dane, oparte na takich deklaracjach respondentów, mają oczywiście charakter szacunkowy. Jednak wypełniają one istotną lukę w dostępnych statystykach publicznych, które tego typu zestawień nie zawierają.

Respondenci byli również pytani o to, czy wśród zatrudnianych przez nich pracowników można spotkać pracowników o niskich kwalifikacjach. Z powodu wielości sposobów definiowania niskich kwalifikacji przez pracodawców pracowników tych zdefiniowano w sposób przybliżony, jako „osoby ze słabym wykształceniem, posiadające niewielkie doświadczenie zawodowe i niewielkie umiejętności”.

Struktura płci pracowników w województwie zachodniopomorskim jest dosyć zbalansowana, z niewielką jednak przewagą mężczyzn (53,4%) nad kobietami (46,6%).

Jest ona zasadniczo podobna we wszystkich typach przedsiębiorstw wyróżnionych ze względu na klasę zatrudnienia, z wyjątkiem przedsiębiorstw średnich, w których kobiety dominują liczebnie nad mężczyznami (62,5%).

Wiele powiatów województwa znacząco odbiega strukturą płci pracowników od typowego, właściwego dla całego województwa rozkładu płci. Istnieją powiaty o wysokim stopniu feminizacji kadry roboczej - należą do nich: drawski, miasto Świnoujście, sławieński (udział kobiet powyżej 70%), a także powiat kamieński (ok. 60% kobiet). Wśród powiatów o bardzo wysokim udziale mężczyzn wśród zatrudnionych (ok. 80%) notujemy natomiast powiaty: białogardzki i koszaliński. Niższy, ale ciągle dominujący udział mężczyzn (ok. dwie trzecie kadry roboczej) zaobserwowano również w powiatach: choszczeńskim, polickim, stargardzkim, świdwińskim i łobeskim.

Jak należało oczekiwać, struktura płciowa ulega silnemu zróżnicowaniu w zależności od branży. Do branż w wysokim stopniu zmaskulinizowanych (udział mężczyzn powyżej 70%) należą:

- Sekcja A - rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo i rybactwo
- Sekcja C - przetwórstwo przemysłowe
- Sekcja F - budownictwo
- Sekcja H - transport i gospodarka magazynowa
- Sekcja J - informacja i komunikacja.

Do branż sfeminizowanych (udział kobiet powyżej 70%) należą natomiast:

- Sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- Sekcja L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
- Sekcja M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- Sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- Sekcja R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
- Sekcja S - pozostała działalność usługowa.

W pozostałych branżach proporcje płci były mniej więcej wyrównane.

W strukturze wieku pracowników w województwie zachodniopomorskim dominują osoby w przedziale wiekowym od 25 do 44 lat (67,6%). Znaczący udział mają także pracownicy w wieku od 45 do 60 lat (28,1%). Najmniej liczebnymi grupami, o niemal śladowym udziale wśród zatrudnionych, są osoby w najmłodszym (do 24 lat) oraz najstarszym (powyżej 60 lat) przedziale wiekowym (odpowiednio 3,5% i 0,8%).



Udział tych grup wiekowych rośnie jednak wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa, osiągając wśród przedsiębiorstw dużych 13,1% dla grupy najmłodszej i 5,5% dla grupy najstarszej.

Także poszczególne powiaty różnią się swoją siłą przyciągania pracowników młodych i starszych, relatywnie często wypychanych z rynku pracy. Powiatem o stosunkowo dużym udziale (nieco ponad 10%) zarówno osób najmłodszych jak i najstarszych jest powiat policki. Atrakcyjne dla najmłodszej kadry roboczej są również powiaty: białogardzki, kamieński i myśliborski, zaś dla kadry najstarszej – miasto Świnoujście.

Również niektóre sekcje PKD notują ponadprzeciętnie wysoki udział osób najmłodszych. Należą do nich:

- Sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- Sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- Sekcja S - pozostała działalność usługowa.

Ważną zmienną opisującą strukturę zatrudnionych jest wykształcenie. Jest ono bowiem podstawowym „nośnikiem” informacji o poziomie kwalifikacji pracowników. W porównaniach międzynarodowych jako wyznacznik niskich kwalifikacji najczęściej przyjmuje się klasyfikację ISCED. Zgodnie z nią pracownik o niskich kwalifikacjach to osoba o wykształceniu niepełnym podstawowym, podstawowym lub gimnazjalnym. W badaniach prowadzonych przez Pentor (badanie pracowników o niskich kwalifikacjach) definicję pracownika o niskich kwalifikacjach poszerzono o wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz średnie ogólnokształcące. Analiza danych zastanych pokazała bowiem, że osoby o tych poziomach wykształcenia również cechują się trudną sytuacją na rynku pracy - najczęściej zasilają grono bezrobotnych (przy czym w przypadku osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym dotyczy to przede wszystkim kobiet), uzyskują relatywnie niskie wynagrodzenia i mają niewielkie szanse na zmianę swojego statusu ekonomicznego.

Wśród zatrudnionych w województwie zachodniopomorskim dominują osoby z wyższym wykształceniem (59,9%). Odsetek ten wydaje się znaczący, zwłaszcza w porównaniu z odsetkiem osób legitymującym się tym poziomem wykształcenia w populacji (17%). Można postawić pytanie, czy osoby te nie pracują poniżej swoich kwalifikacji (przynajmniej tych formalnych; wyniki innych badań i analiz wskazują bowiem na niedopasowanie kwalifikacji absolwentów szkół wyższych do potrzeb rynku pracy). Szczególnie wysoki udział osób z wyższym wykształceniem odnotowano w mikroprzedsiębiorstwach, co – wobec oferowanego przez nie generalnie mniejszego zakresu zadań i ról zawodowych, w tym ról wymagających wyższych kwalifikacji – wydaje się potwierdzać wyżej postawioną hipotezę.

Udział osób o niskich poziomach formalnej edukacji (wykształcenie zasadnicze zawodowe, gimnazjalne lub niższe) wyniósł ok. 17%, a osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym 10%. Zapotrzebowanie na pracowników o takim poziomie wykształcenia rośnie wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa – w przedsiębiorstwach dużych stanowią oni aż blisko połowę zatrudnionych.

Mimo dominacji wśród zatrudnionych w województwie osób z wykształceniem wyższym dla większości powiatów typowa jest jednak dominacja wśród kadry roboczej osób o niższych poziomach wykształcenia. Wysoki, sięgający 60% lub więcej, udział pracowników z wyższym wykształceniem obserwujemy jedynie w powiatach grodzkich (Szczecin, Koszalin, Świnoujście) oraz powiatach: polickim, pyrzyckim i sławieńskim.

Obserwujemy duże zróżnicowanie struktury wykształcenia w branżach. Do branż o szczególnie dużym zapotrzebowaniu na najwyższe kwalifikacje formalne (udział osób z wyższym wykształceniem powyżej 70%) należą:



- Sekcja H - transport i gospodarka magazynowa
- Sekcja J - informacja i komunikacja
- Sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- Sekcja M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- Sekcja N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- Sekcja P - edukacja
- Sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- Sekcja R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją.

Z kolei branże wymagające relatywnie niskich kwalifikacji (udział pracowników z wykształceniem poniżej wyższego powyżej 60%) to:

- Sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- Sekcja E - dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- Sekcja G - handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- Sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Co piąty respondent, na zadane wprost pytanie o to, czy zatrudnia pracowników o niskich kwalifikacjach, odpowiada twierdząco. Odsetek ten rośnie wyraźnie wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa – blisko połowa reprezentantów średnich przedsiębiorstw deklaruje zatrudnianie pracowników o niskich kwalifikacjach, a w firmach dużych blisko 80%.

Problem niskich kwalifikacji dotyczy również często przedsiębiorstw działających w branżach:

- Sekcja A - rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo i rybactwo
- Sekcja F - budownictwo
- Sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Badanych poproszono także o oszacowanie udziału pracowników o niskich kwalifikacjach wśród wszystkich zatrudnionych. Udział ten najczęściej nie przekracza 25% (w blisko 70% przedsiębiorstw deklarujących zatrudnianie pracowników o niskich kwalifikacjach), choć w co czwartym przedsiębiorstwie waha się on od 26% do 50%. Tym razem zależność między deklarowanym udziałem pracowników o niskich kwalifikacjach a wielkością przedsiębiorstwa jest odwrotna – wskazania na znaczący, przekraczający 25% udział pracowników o niskich kwalifikacjach w strukturze zatrudnionych, najczęściej obserwowano w mikroprzedsiębiorstwach.

Niewielka liczba pracodawców deklarujących zatrudnianie pracowników o niskich kwalifikacjach nie pozwala na szczegółowe analizy tego zjawiska na poziomie powiatów i branż.

3.5. Pracownik w przedsiębiorstwie

3.5.1. Pracownik „idealny” w świetle wypowiedzi pracodawców z regionu Zachodniopomorskiego



Pracodawców poproszono o ocenę ważności różnych cech pracowników z punktu widzenia potrzeb i specyfiki ich przedsiębiorstw. Pod uwagę brane były następujące charakterystyki potencjalnych pracowników:

- Związane z ogólną postawą etyczno-moralną wobec wykonywania pracy – uczciwość, lojalność;
- Związane z ogólnymi predyspozycjami do wykonywania określonej pracy (umysłowej lub fizycznej);
- Opisujące kwalifikacje:
 - ogólne: ogólna wiedza, znajomość świata, znajomość komputera i programów, posiadanie prawa jazdy, znajomość języków obcych
 - „twarde” – wiedzę i umiejętności w konkretnym obszarze zawodowym: umiejętność obsługi urządzeń biurowych (faks, ksero), umiejętność obsługi maszyn i urządzeń
 - miękkie:
 - osobiste - dokładność, skrupulatność, samodzielność, umiejętność uczenia się, nabywania nowych kwalifikacji, odporność na stres
 - interpersonalne – umiejętność pracy w zespole;
- Związane z przygotowaniem zawodowym: doświadczenie zawodowe, konkretne przygotowanie do jakiegoś zawodu, posiadanie wyższego wykształcenia;
- Cechy społeczno-demograficzne, które z jednej strony mogą determinować możliwość wykonywania pracy o określonym charakterze, z drugiej zaś mogą stać się podstawą praktyk dyskryminacyjnych (młody wiek, bycie mężczyzną, bycie kobietą, posiadanie dzieci, stan cywilny - kawaler / panna, a także warunkowana przez te zmienne dyspozycyjność, możliwość pracy w różnych godzinach) i opisujące miejsce zamieszkania respondenta.

Ważność wymienionych wyżej cech respondenci oceniali za pomocą 5-stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało „w ogóle nieważne”, a 5 – „bardzo ważne”.

Najważniejszymi cechami pracowników okazały się być cechy związane z postawą etyczną – uczciwość i lojalność. Wszyscy badani uznali je za ważne, w tym około 90% - za bardzo ważne (średnie ważności na 5-stopniowej skali były bliskie 5). Umieszczenie cech opisujących postawę etyczną wśród najważniejszych cech pracownika (przed cechami warunkującymi sprawne wykonywanie roli zawodowej) potwierdzają tezę o kryzysie zaufania społecznego i wskazują na istnienie silnych obaw wśród pracodawców związanych z tym, że mogą paść ofiarą czyjejś nieuczciwości. Podobnych wniosków dostarczyły także realizowane przez Pentor Research International badania biznesów rodzinnych w Polsce – właściciele tych firm, pytani o korzyści z zatrudniania pracowników należących do rodziny, w pierwszej kolejności wskazywali na fakt, że przez takich pracowników na pewno nie zostaną oszukani.

Na kolejnych miejscach w rankingu uplasowały się charakterystyki związane z kwalifikacjami zawodowymi, przy czym – na co warto zwrócić uwagę – w pierwszej kolejności były to cechy opisujące kompetencje osobiste, charakteryzujące indywidualny styl działania pracownika: dokładność, skrupulatność, samodzielność oraz bardzo ważna w warunkach dynamicznie zmieniającego się świata i pojawiających się przed organizacjami nowych wyzwań – umiejętność uczenia się, nabywania nowych kwalifikacji, oraz odporność na stres. Podobnie duże znaczenie przypisano również kompetencjom interpersonalnym (społecznym) – zwłaszcza umiejętności pracy w zespole. Do tego zestawu najważniejszych cech pracownika należy także dołączyć odporność na stres, aczkolwiek ma ona nieco mniejszą rangę niż cechy wcześniej wymienione.

Dosyć ważne (średnie oscylujące wokół 4) okazało się także posiadanie doświadczenia zawodowego, konkretne przygotowanie do konkretnego zawodu i ogólne predyspozycje do wykonywania określonego



rodzaju pracy (wysoka, aczkolwiek nie najwyższa ranga tych cech w hierarchii może wynikać z tego, że pracodawcy traktują je jako pewne minimalne warunki, które muszą być spełnione w przypadku każdego zatrudnianego pracownika). Na podobnym, dosyć wysokim poziomie oceniono także znaczenie dyspozycyjności, możliwości pracy w różnych godzinach, a także pewnych ogólne kwalifikacje, które w dzisiejszych czasach można uznać za kompetencje „cywilizacyjne” – znajomość komputera i programów.

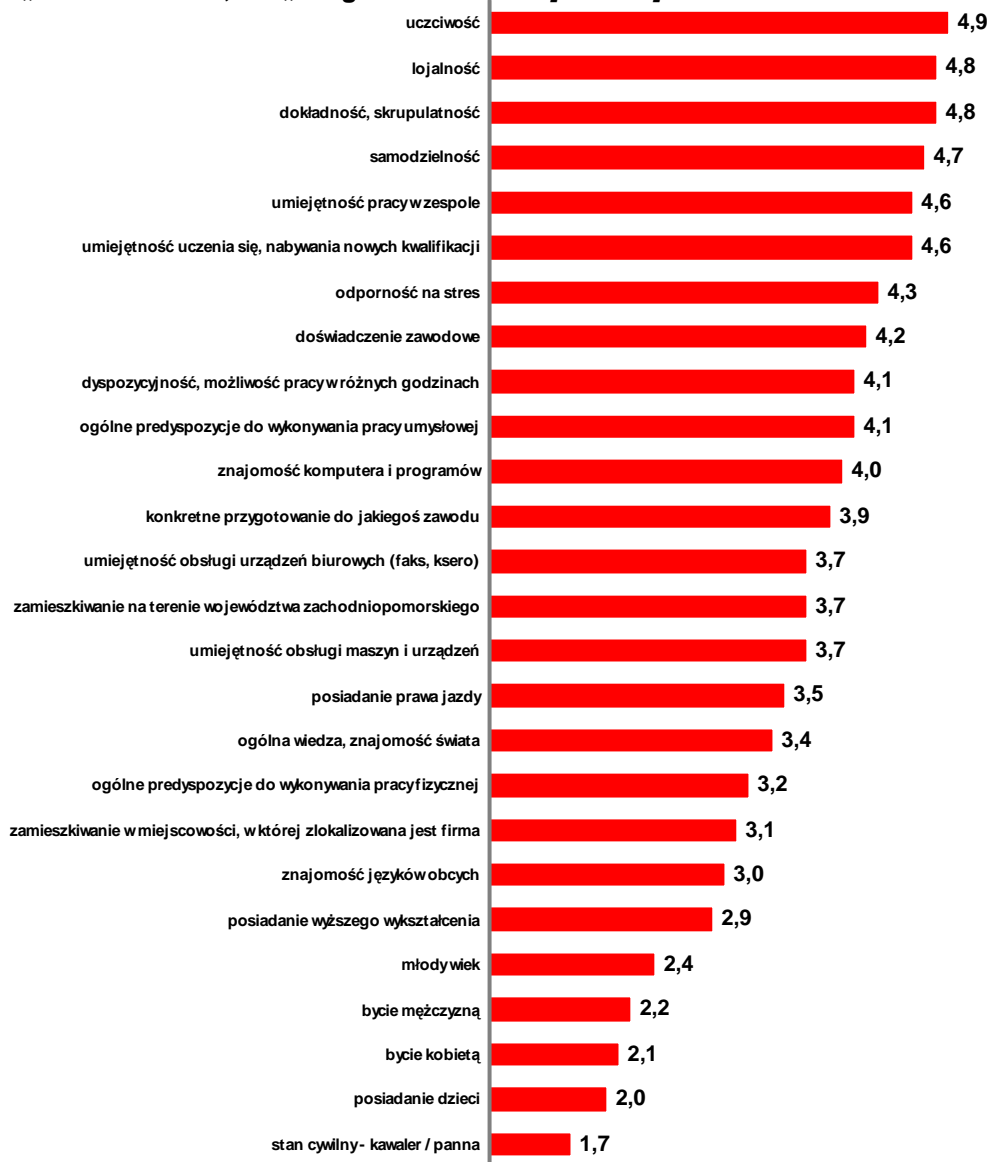
Pozostałe cechy okazały się mieć mniejsze znaczenie. Najmniej istotne wśród nich były cechy społeczno-demograficzne pracowników, takie jak młody wiek, płeć, posiadanie dzieci i stan cywilny.

Hierarchia oczekiwań wobec pracowników była zasadniczo podobna we wszystkich badanych firmach, niezależnie od ich wielkości. Wzrost wielkości podmiotu gospodarczego powoduje jednak, że niektóre kwalifikacje nabywają szczególnego znaczenia. Im większa liczba zatrudnionych, tym większą rangę przypisywano zarówno wysokim kwalifikacjom – wyższemu wykształceniu, znajomości języków, a z drugiej strony - kwalifikacjom niezbędnym do wykonywania pracy fizycznej. Bardziej doceniano również znaczenie umiejętności pracy w zespole, umiejętności pracy w zespole oraz młodego wieku. Wiąże się to zapewne z większym zróżnicowaniem funkcji przedsiębiorstwa, które obejmują zarówno funkcje podstawowe (produkcyjne lub usługowe), wymagające pracy fizycznej, jak i wymagające wyższych kwalifikacji funkcje pomocnicze (finanse, sprzedaż, zarządzanie zasobami ludzkimi itp.).

Z kolei w najmniejszych podmiotach gospodarczych jeszcze w większym stopniu niż przeciętny (właściwy dla całej populacji badanych) podkreślano wagę niektórych z kanonu cech najważniejszych – lojalności, dokładności i samodzielności. Inne badania Pentora na próbach pracodawców pokazują, że odejście pracownika w tego typu małych firmach, funkcjonujących często w oparciu o silne więzy nieformalne, interpretowane jest często w kategoriach nielojalności. Ten psychologiczny mechanizm, w połączeniu z tym, że odejście pracownika w małych firmach to rzeczywista utrata znaczącej części siły roboczej (w niektórych przypadkach tymczasowo zagrażająca bytowi podmiotu), prawdopodobnie tłumaczy ponadprzeciętne znaczenie lojalności pracowników dla pracodawców z segmentu mikro.



Wykres 12 Ocena ważności różnych cech pracowników
Przeczytam Panu(i) listę różnych cech pracowników. Proszę ocenić jak ważne są w Pana(i) przedsiębiorstwie te cechy pracowników? Proszę ocenić posługując się 5-stopniową skalą, gdzie 5 oznacza „bardzo ważne”, 1 – „w ogóle nieważne”. *[Średnie]*.



3.5.2. Ocena zatrudnionych pracowników

Następnie pracodawcy zostali poproszeni o ocenę zatrudnianych przez siebie pracowników pod względem tego samego zestawu cech, który uwzględniono w pytaniu dotyczącym oczekiwań wobec pracowników (z wyłączeniem tych cech, które z definicji nie wykazują zmienności, np. płeć, wykształcenie - poddawanie ich ocenie było pozbawione sensu). Zastosowano 5-stopniową skalę oceny, gdzie 1 oznaczało „zdecydowanie niekorzystnie”, a 5 – „zdecydowanie korzystnie”.



Badani, za pomocą tej samej skali, oceniali również swoją ogólną satysfakcję z pracy wykonywanej przez pracowników. Innym syntetycznym wskaźnikiem oceny kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa była ocena jakości zasobów ludzkich, dokonywana na tle pozostałych zasobów firmy.

Uzyskane wyniki wskazują na zadowalający poziom oceny zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach województwa zachodniopomorskiego (w opinii właścicieli i zarządzających tymi przedsiębiorstwami). Zdecydowana większość pracodawców (80%) ocenia jakość własnych zasobów ludzkich korzystnie, choć dominują wśród nich przedsiębiorcy wyrażający umiarkowanie pochlebne opinie („raczej korzystnie”).

Zapytani o satysfakcję z pracy wykonywanej przez pracowników, przedsiębiorcy wypowiadają się w podobnym tonie - 91% ocenia swoich pracowników korzystnie, ponownie przeważają jednak noty umiarkowanie pozytywne (62% opinii „raczej korzystnie”).

Szczegółowa ocena pracowników pod względem poszczególnych cech potwierdza ten dosyć wysoki poziom satysfakcji – ranking najlepiej ocenianych cech pokrywa się bowiem w dużej mierze z rankingiem cech uznawanych za najważniejsze. Są wśród nich uczciwość, lojalność, umiejętność pracy w zespole, samodzielność, dokładność, skrupulatność (średnie 4,2 – 4,5).

Porównanie poziomu ocen ważności tych cech z ocenami pracowników może jednak świadczyć, że wysokie oczekiwania pracodawców w tym zakresie nie są do końca zaspokojone (liczba pracodawców uznających je za ważne jest większa niż liczba pracodawców usatysfakcjonowanych funkcjonowaniem pracowników w danym obszarze; różnice między średnimi ocen ważności i ocen pracowników wahają się od 0,3 do 0,6). Można więc postawić tezę, że rozbieżność między wyobrażeniem idealnego pracownika a postrzeganą „jakością” pracowników jest w tych obszarach największa, mając jednak świadomość tego, że idealne spełnienie oczekiwań pracodawców, biorąc pod uwagę wysokie standardy, jest raczej nie jest możliwe.

Większość pozostałych cech pracowników oceniono na przeciętnym poziomie (średnie oscylują wokół 4), znacznie jednak przekraczającym poziom oczekiwań pracodawców. Szczególnie wysokie noty – w zestawieniu z poziomem ważności – przyznano pracownikom pod względem takich charakterystyk jak: posiadanie prawa jazdy, ogólne predyspozycje do wykonywania pracy fizycznej, ogólna wiedza i znajomość świata.

Jedyną słabą stroną pracowników w świetle oceny pracodawców jest znajomość języków obcych (średnia 3,3). Nie jest to jednak raczej cecha obniżająca efektywność organizacji – uznano ją bowiem za relatywnie mało ważną.

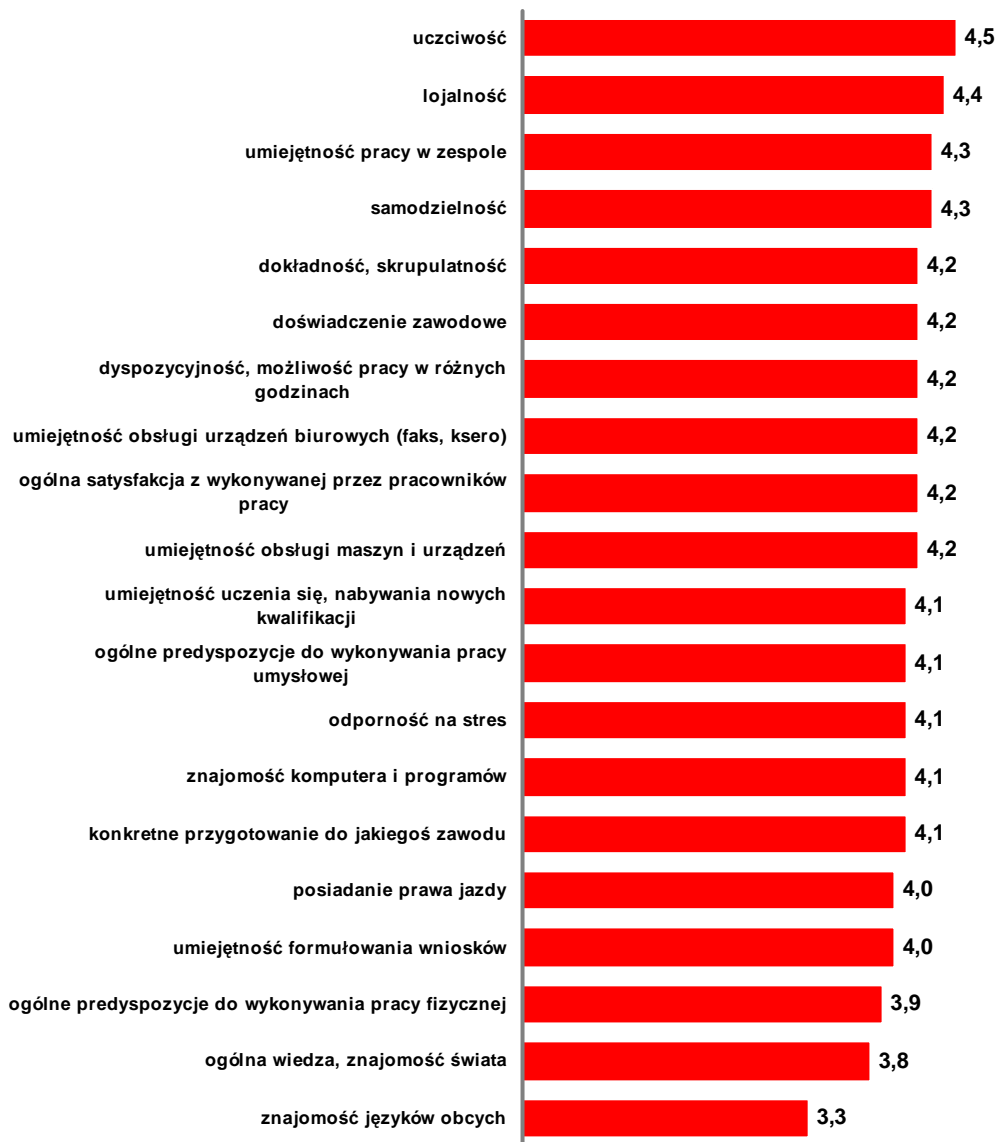
Uzyskane dane pokazują, że obraz „realnego” pracownika nie odbiega radykalnie od obrazu pracownika „idealnego”. Wydaje się jednak, że nie należy wysuwać zbyt śmiałych wniosków o obiektywnie wysokiej jakości zasobów ludzkich w badanych przedsiębiorstwach. Wyniki prowadzonych przez Pentor RI pogłębionych badań pracowników o niskich kwalifikacjach oraz zatrudniających ich pracodawców pokazują, że dla sporej części pracodawców pojęcie niskich kwalifikacji praktycznie nie istnieje. Skoro bowiem pracownik dobrze wypełnia swoje zadania zawodowe, nawet jeśli są one nieskomplikowane i nie wymagają obiektywnie wysokich kwalifikacji, dla przedsiębiorstwa jest on pracownikiem o odpowiednich kwalifikacjach (w ramach przypisanych mu zadań) i nie ma podstaw, aby doszukiwać się w nim deficytów kompetencyjnych. Postawa taka często szła w parze z małym zainteresowaniem rozwojem zawodowym pracowników i w konsekwencji z brakiem refleksji nad specyficznymi potrzebami rozwojowymi pracowników. Nie ma podstaw, aby sądzić, że zaobserwowane zjawiska nie mają miejsca na zachodniopomorskim rynku pracy.



Warto też zauważyć, że w największych przedsiębiorstwach, posiadających najbardziej zróżnicowane oczekiwania wobec pracowników (częściej niż pozostałe wymagających większych kwalifikacji) ocena jakości zasobów ludzkich jest najniższa. Choć odsetek badanych oceniających jakość tych zasobów jest podobny jak w pozostałych grupach pracodawców, to oceny zdecydowanie korzystne zdarzają się jednak najrzadziej.

Wykres 13 Ocena pracowników

Proszę powiedzieć jak Pan(i) ocenia swoich pracowników pod względem kilku aspektów? Proszę ocenić posługując się 5- stopniową skalą, gdzie 5 oznacza „zdecydowanie korzystnie”, 1 – „zdecydowanie niekorzystnie”. *[średnie]*



3.5.3. Zawody o kluczowym znaczeniu



Przedsiębiorców poproszono także o wskazanie zawodów kluczowych z punktu potrzeb ich przedsiębiorstw. Odczytano im listę grup zawodowych (z uwagi na ograniczenia związane z techniką CATI ograniczono się do grup wielkich Polskiej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności) z prośbą o wskazanie trzech najważniejszych.

Zapotrzebowanie na zawody w badanych przedsiębiorstwach jest dosyć zróżnicowane. Najważniejszą grupą zawodów są jednak zawody specjalistyczne, mające kluczowe znaczenie dla co trzeciego zachodniopomorskiego przedsiębiorcy. Jako zawody o strategicznym znaczeniu często wskazywano również pracowników usług osobistych i sprzedawców (29%), zawody techniczne/personel średniego szczebla, zawody związane z obsługą biur (24%) oraz zawody robotnicze/rzemieślnicze (20%).

Nieco mniejszą rolę w przedsiębiorstwach województwa zachodniopomorskiego odgrywają operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, zawody kierownicze oraz pracownicy wykonujący prace proste (9%-12%).

W skali całego regionu najmniej znaczące są natomiast zawody rolnicze, leśnicze i rybackie, co wiąże się z niewielkim udziałem przedsiębiorstw z sekcji A (rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo i rybactwo) w gospodarce województwa.

Występują pewne różnice w zapotrzebowaniu na zawody określonych grup w przedsiębiorstwach reprezentujących różne klasy zatrudnienia. Generalnie wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa rośnie zapotrzebowanie na operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Mikroprzedsiębiorstwa podkreślają częściej znaczenie dla własnej działalności pracowników usług osobistych, zaś firmy średnie - zawodów specjalistycznych i kierowniczych.

Na regionalnej mapie zapotrzebowania na zawody i specjalności wyróżniają się też niektóre powiaty. Poniżej przedstawiamy listę powiatów, w których odnotowano ponadprzeciętne znaczenie niektórych grup zawodowych, wraz ze wskazaniem tych grup:

- w powiatach choszczeńskim i drawskim szczególnie duże znaczenie mają zawody rolnicze, ogrodnicze, leśnicze i rybackie;
- w powiatach gryfickim i wałeckim – zawody robotnicze/rzemieślnicze oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń;
- w powiatach gryfińskim i kołobrzeskim - zawody robotnicze/rzemieślnicze;
- w powiecie kamieńskim – pracownicy usług osobistych i sprzedawcy;
- w powiecie sławieńskim – zawody związane z obsługą biur;
- w powiecie stargardzkim – zawody techniczne/personel średniego szczebla;
- w mieście Świnoujście – zawody związane z obsługą biur i pracownicy usług osobistych i sprzedawcy.

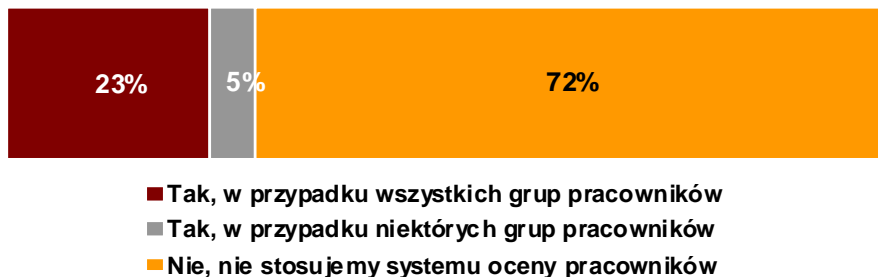
Istotną zmienną decydującą o zapotrzebowaniu na zawody jest również branża, jednak kierunek zróżnicowań jest w tym przypadku oczywisty.

3.5.4. Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach województwa Zachodniopomorskiego



Ponad dwie trzecie (72%) badanych przedsiębiorców nie stosuje systemu oceny pracowników. Niemal co czwarta firma (23%) ma taki system i obejmuje on wszystkich pracujących, zaś 5% przedsiębiorstw stosuje taki system tylko wobec niektórych grup pracowniczych. W porównaniu z wynikami uzyskanymi w badaniu na reprezentatywnej, ogólnopolskiej próbie przedsiębiorstw można stwierdzić, że pod względem omawianego aspektu zarządzania zachodniopomorscy przedsiębiorcy wyróżniają się *in minus*. Odsetek firm nie stosujących żadnego systemu oceny był bowiem w populacji ogólnopolskiej niższy o 21 pkt. proc.⁵¹

Wykres 14 Czy w Pana(i) firmie stosowany jest system oceny pracowników? (n=1748)



Stosowanie systemu oceny pracowników jest zależne od wielkości zatrudnienia. Takiego systemu nie możemy znaleźć w co trzeciej firmie średniej i dużej, połowie przedsiębiorstw małych i niemal w trzech na cztery mikroprzedsiębiorstwach (73%). Odnotowana różnica jest pochodną strategii zarządzania. W firmach mikro, ale również często w małych, a niekiedy też w średnich z reguły model zarządzania oparty jest na strukturze promienistej. Stąd też firmy te rzadziej widzą potrzebę stosowania zaawansowanych metod gospodarowania zasobami ludzkimi. Wzrost zatrudnienia skutkuje zmianą modelu zarządzania (właściciel ma coraz większe trudności w angażowaniu się we wszystkie sprawy związane z funkcjonowaniem firmy), a w efekcie prowadzi to do wprowadzenia profesjonalnych narzędzi oceny pracowników. Dlatego analizując zachodniopomorskie przedsiębiorstwa trzeba wystrzegać się surowych ocen. Wysoki odsetek firm nie stosujących systemu oceny zasobów ludzkich jest pochodną struktury zachodniopomorskiej gospodarki (przewaga mikroprzedsiębiorstw), a nie efektem braków wiedzy i umiejętności po stronie zarządzających (właścicieli). Trudno oczekiwać od właścicieli takich przedsiębiorstw, aby wprowadzali w swych firmach korporacyjne modele zarządzania zasobami ludzkimi. Byłoby to działanie charakteryzujące się niewielką efektywnością i ekonomiczną irracjonalnością. W mikroprzedsiębiorstwach i małych firmach właściciel zazwyczaj sam podejmuje pracę na rzecz swojej firmy, jest blisko z pracownikami można zatem z całą pewnością stwierdzić, że dobrze zna funkcjonowanie zasobów ludzkich. Dlatego w chwili obecnej nie można wskazywać na ten aspekt jako „problem zachodniopomorskich przedsiębiorstw”. Niemniej jednak problemem może stać się w przyszłości w tych firmach, które będą prowadziły ekspansję rynkową, zmieniały swoją strukturę, a pozostaną przy tradycyjnym systemie zarządzania.

⁵¹ W badaniu Pracowników o niskich kwalifikacjach, gdzie jednym z modułów badawczych było badanie na reprezentatywnej, ogólnopolskiej próbie przedsiębiorstw (n=1290) nie stosowanie systemu oceny zadeklarowało 51% ankietowanych. Trzeba jednak zaznaczyć, że w omawianym badaniu mogli wziąć udział przedsiębiorcy zatrudniający 5 osób i więcej, podczas gdy z niniejszego badania zostali wykluczeni jedynie przedsiębiorcy, którzy nikogo nie zatrudniali. Może mieć to wpływ na odnotowaną różnicę wyników.

Powinno się natomiast zwrócić uwagę na często pojawiający się brak systemu oceny w większych przedsiębiorstwach. Aczkolwiek możemy przyjąć, że część respondentów deklarujących brak takiego systemu miało na myśli nie posiadanie specjalnie dedykowanego narzędzia oceny pracowników. Przedsiębiorcy ci mogą korzystać z innych metod np. analizując wyniki finansowe poszczególnych działów, czy też opinie na temat pracowników formułowane przez bezpośrednich zwierzchników.

W zarządzenie zasobami ludzkimi wpisany jest system rekrutacji pracowników. Najbardziej popularną formą docierania do kandydatów do pracy jest sieć własnych kontaktów oraz rekomendacje znajomych. Z takiej formy często korzysta co drugie badane przedsiębiorstwo. Ponadto często zatrudnienie jest efektem inicjatywy własnej kandydata do pracy (zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy – 38%). Wymienione wcześniej formy zdecydowanie przeważały nad innymi formami rekrutacji. Na trzecim miejscu pod względem częstego korzystania znalazły się portale internetowe, aczkolwiek wskazało na nie zaledwie 12% badanych. Wykorzystywanie tej metody było tylko nieznacznie bardziej popularne od korzystania z pośrednictwa urzędów pracy (11%).

Tabela 11 Proszę powiedzieć jakie metody rekrutacji pracowników są stosowane w Pana(i) firmie często, rzadko, a które wcale nie są stosowane?

	Ogółem	Często	Rzadko	Wcale
Własne kontakty bądź rekomendacje osób zaufanych	1748	52%	32%	16%
Zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy	1748	38%	38%	24%
Portale internetowe	1748	12%	21%	67%
Pośrednictwo powiatowych urzędów pracy	1748	11%	33%	56%
Ogłoszenia w lokalnej prasie	1748	10%	24%	66%
Usługi prywatnych firm pośrednictwa pracy	1748	2%	10%	88%
Giełdy pracy	1748	1%	15%	84%

Najmniej chętnie pracodawcy korzystają z usług prywatnych biur pośrednictwa pracy (88% respondentów nie korzysta z takiej formy docierania do pracowników), giełdy pracy (84%) i portali internetowych (66%).

Metody rekrutacji są powiązane z wielkością przedsiębiorstwa, a co za tym idzie ze stosowanym modelem zarządzania (od modeli prostych w przedsiębiorstwach mikro po modele złożone w dużych firmach), jak również możliwościami finansowymi i potrzebami popytowymi na pracę. Ponadto pojawia się czynnik subiektywny, jakim jest postrzeganie atrakcyjności danego przedsiębiorstwa jako potencjalnego miejsca pracy. Badanie pokazuje bowiem, że jest grupa przedsiębiorstw, które często mają do czynienia ze zgłoszeniami nadsyłanymi przez poszukujących pracy i takie, gdzie takie zjawisko jest dość rzadkie.

Firmy mikro opierają rekrutację na własnych kontaktach i znacząco rzadziej sięgają po inne formy rekrutacji pracowników. Z dystansem na omawianą kategorię przedsiębiorstw patrzą również poszukujący pracy.⁵² Rekrutacje poprzez „zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy” praktykuje często 38% firm mikro, podczas gdy w pozostałych grupach przedsiębiorstw odsetek ten wahał się od 55% do 70%.

Firmy duże i średnie wyróżniają się pod względem zróżnicowania metod poszukiwania pracowników. Często mamy w nich do czynienia z sytuacjami, że to potencjalni pracownicy z własnej inicjatywy zgłaszają się do pracy, często też sięgają się po pomoc urzędów pracy, zamieszcza ogłoszenia w prasie lokalnej oraz korzysta z giełd pracy. Co prawda ostatnia z wymienionych metod jest praktykowana przez 7% firm dużych i 5% firm małych, jednakże w innych przedsiębiorstwach z giełd pracy korzysta tylko 1%. Częste zgłoszenia pracowników można wiązać z faktem mniejszej „siły marki” tych firm. Jednocześnie, oprócz niewątpliwie istniejącego w przypadku wielu przedsiębiorstw pozytywnego wizerunku zwiększającego napływ zgłoszeń do pracy, możemy założyć, że liczne zgłoszenia do pracy są spowodowane tym, iż dane przedsiębiorstwo jest jednym z nielicznych w najbliższej okolicy posiadającym jakikolwiek potencjał zatrudnieniowy.⁵³

3.5.5. Polityka wynagrodzeń w przedsiębiorstwach regionu

Badani przedsiębiorcy poproszeni o wymienienie problemów, jakie dotyczą ich przedsiębiorstwo najczęściej skarżyli się na wysokie koszty pracy (74%). Przekłada się to na możliwość zaspokojenia oczekiwań płacowych pracowników. Tylko nieco ponad jedna trzecia (38%) przedsiębiorców wyraziło opinię, że ma możliwość zaspokojenia oczekiwań płacowych wszystkich pracowników, a 28% uznało, że zaspokaja potrzeby większości z zatrudnionych. Jednocześnie 16% respondentów stwierdziło, że ma problemy z zaspokojeniem oczekiwań płacowych mniej więcej połowy pracowników, a 18% że może zaspokoić potrzeby mniej niż połowy pracujących.

Analizując odpowiedzi w układzie przestrzennym (powiatów) nie można zauważyć zróżnicowania, które by wskazywało na powiązanie analizowanego zagadnienia z sytuacją ekonomiczną poszczególnych powiatów.

Tabela 12 Część pracodawców, z którymi rozmawiamy mówi nam, że ma problemy z zaspokojeniem oczekiwań płacowych pracowników. Jak to wygląda w Pana(i) przedsiębiorstwie - czy możecie Państwo zaspokoić oczekiwania płacowe?

	N	wszystkich pracowników	większości pracowników	mniej więcej połowy pracowników	mniej niż połowy pracowników	mniej więcej połowy + mniej niż połowy
Ogółem	1748	38%	28%	16%	18%	34%
koszaliński	57	18%	34%	19%	29%	48%
gryfiński	66	24%	33%	28%	15%	43%
świdwiński	36	42%	16%	15%	27%	42%

⁵² Mikroprzedsiębiorstwa z przyczyn strukturalnych dają mniejszą możliwość awansu. Ponadto stosunkowo często awans jest zastrzeżony dla członków rodziny właścicieli przedsiębiorstwa. Badanie przedsiębiorstw rodzinnych pokazało, że w wielu z nich istnieje kryzys zaufania dla osób spoza klanu. Takie przedsiębiorstwa stanowią często jedynie źródło utrzymania całej rodziny (właściciela) stąd też bariery przed delegowaniem obowiązków na rzecz osób „obcych”.

⁵³ Biorąc pod uwagę sytuację społeczno – ekonomiczną, niekorzystną w niektórych powiatach województwa zachodniopomorskiego, opisane założenie można przyjąć za prawdziwe.



szczecinecki	68	40%	18%	21%	20%	41%
wałeckie	47	38%	22%	19%	21%	40%
kamieński	59	41%	20%	21%	19%	40%
m. Szczecin	517	38%	25%	19%	18%	37%
kołobrzeski	111	27%	36%	14%	22%	36%
drawski	48	50%	14%	13%	22%	35%
gryficki	66	41%	24%	17%	18%	35%
stargardzki	95	36%	32%	11%	21%	32%
choszczeński	32	34%	35%	18%	13%	31%
goleniowski	69	48%	22%	15%	15%	30%
białogardzki	39	45%	27%	12%	16%	28%
policki	70	31%	40%	17%	11%	28%
m. Koszalin	151	39%	34%	11%	16%	27%
m. Świnoujście	56	40%	33%	16%	11%	27%
myśliborski	52	48%	29%	12%	11%	23%
łobeski	26	53%	26%	10%	11%	21%
pyrzycki	30	50%	32%	9%	9%	18%
sławieński	52	58%	25%	7%	10%	17%

W zdecydowanej większości badanych przedsiębiorstw przeciętne, miesięczne wynagrodzenie brutto nie przekracza 3200 złotych, przy czym w ponad połowie (53%) jego poziom kształtuje się poniżej 2200 złotych brutto. Z punktu widzenia pracownika pracy najemnej najkorzystniej szukać zatrudnienia w firmach z powiatów: sławieńskiego, goleniowskiego, miasta Szczecin oraz pyrzyckiego. Odnotowano w nich bowiem najmniejszy odsetek przedsiębiorstw płacących pracownikom poniżej 2200 złotych brutto. Przy czym szczególnie wyróżniały dwa ostatnie z wymienionych powiatów. Odsetek firm o przeciętnym wynagrodzeniu poniżej 2200 złotych brutto wyniósł 37% (powiat pyrzycki) i 41% (powiat miasta Szczecin). W najmniej korzystnej sytuacji są natomiast pracownicy z firm zlokalizowanych w powiatach: choszczeńskim, wałęckim, gryfickim i drawskim. Udział firm o najniższym poziomie przeciętnych wynagrodzeń wahał się w tych powiatach od 72 do 83%.

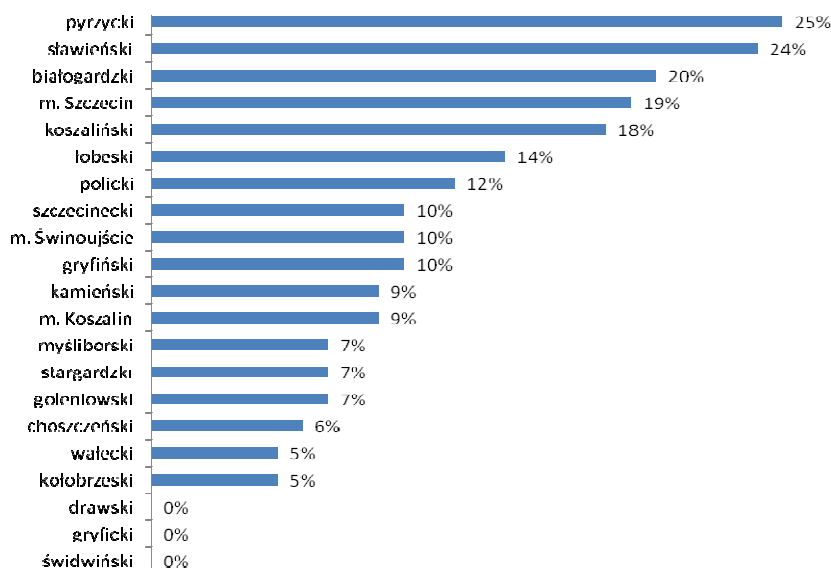
Próg 3200 złotych brutto miesięcznie przekraczają pracownicy 11% badanych firm. Najwięcej takich firm możemy spotkać w powiatach: białogardzkim, sławieńskim i pyrzyckim oraz powiecie miasta Szczecin (od jednej piątej do jednej czwartej).

Tabela 13 Przeciętne wynagrodzenie brutto w przedsiębiorstwach zachodniopomorskich według powiatów.

	n	poniżej 2200 złotych	od 2201 do 3200 złotych	od 3201 do 4200 złotych	powyżej 4200 złotych	odmowa odpowiedzi
Ogółem	1748	53%	31%	9%	3%	3%
Drawski	48	83%	16%	0%	0%	1%
Gryficki	66	82%	17%	0%	0%	0%
wałeckie	47	79%	15%	5%	0%	0%
choszczeński	32	72%	22%	6%	0%	0%
świdwiński	36	64%	36%	0%	0%	0%

białogardzki	39	63%	14%	17%	3%	3%
szczecinecki	68	63%	25%	6%	4%	2%
m. Świnoujście	56	62%	28%	8%	2%	0%
łobeski	26	61%	25%	8%	6%	0%
policki	70	58%	26%	6%	6%	3%
kamieński	59	56%	31%	6%	3%	4%
gryfiński	66	54%	34%	8%	2%	1%
myśliborski	52	53%	36%	7%	0%	4%
kołobrzesci	111	52%	38%	4%	1%	5%
stargardzki	95	52%	39%	5%	2%	2%
m. Koszalin	151	51%	33%	8%	1%	7%
koszaliński	57	50%	30%	18%	0%	2%
stawieński	52	48%	28%	20%	4%	0%
goleniowski	69	47%	38%	7%	0%	8%
m. Szczecin	517	41%	36%	13%	6%	5%
pyrzycki	30	37%	37%	14%	11%	1%

Wykres 15 Odsetek przedsiębiorstw, w których przeciętne wynagrodzenie miesięczne przekracza 3200 złotych brutto, rozkład powiatowy



Analiza wyników pokazuje wyraźny związek poziomu wynagrodzeń z sytuacją przedsiębiorstwa. W firmach, których właściciele pozytywnie oceniali sytuację bieżącą wyraźnie częściej niż w pozostałych przekraczano średnią wynagrodzeń wynoszącą 2200 złotych, znacznie częściej można było spotkać przedsiębiorstwa płacące powyżej 3200 złotych brutto. W grupie podmiotów oceniających sytuację własną jako korzystną lub zdecydowanie korzystną odsetek przedsiębiorstw, w których przeciętne wynagrodzenie nie przekracza 2200 złotych wyniósł 48%, podczas gdy wśród negatywnie oceniających – 66%.



Przeciętne wynagrodzenie w II półroczu 2010 roku w województwie zachodniopomorskim wyniosło 2993 złote brutto. Wyniki uzyskane w badaniu są zbliżone, aczkolwiek należy podkreślić, że nie brały w nim udziału przedsiębiorstwa niektórych sekcji PKD oraz podmioty, które nie zatrudniają pracowników. Wynagrodzenie przekraczające przeciętną dla województwa uzyskują przedstawiciele kadry kierowniczej oraz kadry średniego szczebla i specjaliści. W przypadku ostatniej z wymienionych grup pracowniczych nie dotyczy to zatrudnionych w firmach mikro. Specjaliści i kadra średniego szczebla z tych firm otrzymuje wynagrodzenie nieznacznie poniżej średniej dla województwa zachodniopomorskiego.

Struktura wynagrodzeń w zachodniopomorskich przedsiębiorstwach jest spłaszczona, choć trudno mówić o egalitaryzmie płac. Różnice pomiędzy wynagrodzeniem na stanowiskach średniego szczebla, a najmniej zarabiającymi są stosunkowo niewielkie. Dużą różnicę odnotowano natomiast między przedstawicielami kadry kierowniczej, a pozostałymi grupami zawodowymi. Najmniej płaci się w firmach mikro, a najwięcej w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 249 pracowników. Zależność ta w najmniejszym stopniu obejmuje pracujących na stanowiskach produkcyjnych i pracowników fizycznych, obsługę biur oraz sprzedawców. W pozostałych grupach zawodów jest za to bardzo wyraźna.

Można szacować, że przeciętne wynagrodzenie w poszczególnych grupach zawodów i przedsiębiorstwach wyróżnionych na podstawie liczby pracujących kształtuje się następująco:

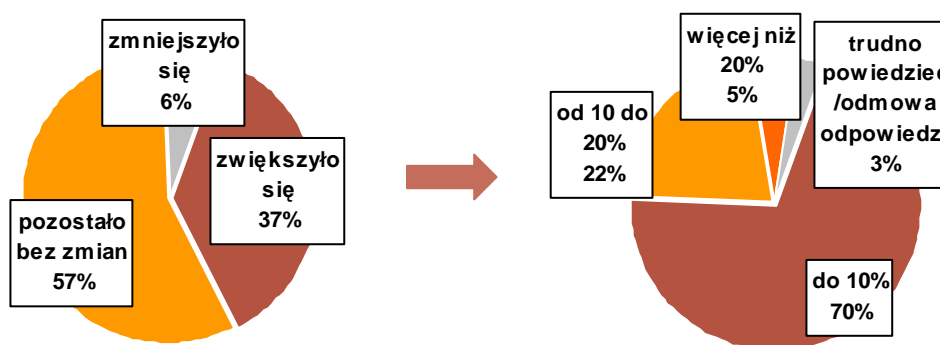
- stanowiska dyrektorskie i kierownicze – 4340 złotych brutto
 - mikro – 4286 złotych
 - małe – 4854 złote
 - średnie – 5767 złotych
 - duże - 5698
- stanowiska niższej kadry zarządzającej i specjaliści– 2862 złotych brutto
 - mikro – 2818 złotych
 - małe – 3358 złotych
 - średnie – 3721 złotych
 - duże - 3466
- sprzedawcy i obsługa klienta – 2139 złotych brutto
 - mikro – 2131 złotych
 - małe – 2332 złotych
 - średnie – 2802 złotych
 - duże - 2360
- pracownicy biurowi – 2262 złotych brutto
 - mikro – 2231 złotych
 - małe – 2514 złotych
 - średnie – 2922 złotych
 - duże - 2574
- pracownicy fizyczni i produkcyjni – 2078 złotych brutto
 - mikro – 2058 złotych



- małe – 2267 złotych
- średnie – 2659 złotych
- duże - 2251 złotych

Ostatnie 12 miesięcy cechowało się stabilizacją pod względem poziomu wynagrodzeń. W ponad połowie badanych firm (57%) pozostało ono bez zmian. Wzrost wynagrodzeń nastąpił w 37% ankietowanych przedsiębiorstw, zaś ich spadek w mniej niż co dziesiątym (6%).

Wykres 16 A czy w Pana(i) firmie w okresie ostatnich 12 miesięcy przeciętne wynagrodzenie ...? (n=1748). O ile procent zwiększyło się wynagrodzenie? (n=643)



W 70% przedsiębiorstw podwyżka nie przekroczyła 10%, a w co piątej firmie mieściła się w przedziale od 10 do 20%. Odnosząc te dane do informacji na temat poziomu wynagrodzeń można szacować, że przedsiębiorstwa podnosiły wynagrodzenia o około 200 – 300 złotych brutto.

Poziom wzrostu wynagrodzeń był mniejszy od poziomym ich spadku. Względna większość (36%) przedsiębiorstw zmniejszyła przeciętną płacę o więcej niż 20%; nieco ponad jedna trzecia o wartość od 10% do 20%, zaś ponad jedna czwarta o nie więcej niż 10%.

Najmniejsze szanse na zwiększenie wynagrodzenia w ostatnich 12 miesiącach mieli pracownicy mikro przedsiębiorstw. Wzrost wynagrodzeń zadeklarował właściciel co trzeciej mikro firmy, podczas gdy w pozostałych przedsiębiorstwach odsetek deklarujących podniesienie wynagrodzeń wahał się od 49 do 57%.

Wzrost wynagrodzeń następował najczęściej w firmach z powiatów:

- gryfickiego (62%),
- kamieńskiego (52%),
- szczecineckiego, świdwińskiego i łobeskiego (po 46%).

Z kolei zmniejszenie wynagrodzeń najczęściej stwierdzono w przedsiębiorstwach z powiatów:

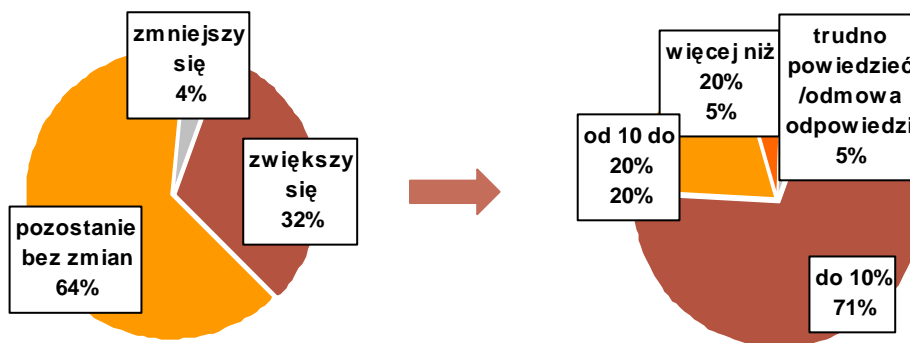
- białogardzkiego (13%),
- łobeskiego i miasta Szczecin (10%),



- goleniowskiego (9%).

Według przedsiębiorców kolejne 12 miesięcy nie przyniesie radykalnych zmian pod względem zmiany wynagrodzeń. Ich wzrost planuje 32% badanych, niemal dwie trzecie firm nie dokona żadnych zmian, a 4% przewiduje zmniejszenie przeciętnego wynagrodzenia. Warto zwrócić uwagę, że wzrost pensji przewidują częściej firmy, które w ostatnich 12 miesiącach podniosły składki na fundusz płac. Niemal co druga z nich prognozuje kontynuowanie wzrostu wynagrodzeń, podczas gdy w pozostałych przedsiębiorstwach analogiczne wypowiedzi pojawiały się dwukrotnie rzadziej. Jednocześnie firmy, które już przeprowadziły „cięcie” płac wyraźnie częściej od pozostałych spodziewały się, że trend ten będzie kontynuowany.

Wykres 17 A czy w Pana(i) firmie w okresie najbliższych 12 miesięcy przeciętne wynagrodzenie ...? (n=1748). O ile procent zwiększy się wynagrodzenie? (n=562)



Wzrost wynagrodzeń najczęściej planują przedsiębiorcy z powiatów:

- wałeckiego (51%),
- choszczeńskiego (44%),
- myśliborskiego (43%).

Najrzadziej natomiast wzrost wynagrodzeń planowały firmy z powiatów:

- świdwińskiego i białogardzkiego⁵⁴ (22%),
- goleniowskiego (25%),
- sławieńskiego (27%).

Dodatkowe formy wynagradzania pracowników

Najczęściej stosowanymi dodatkowymi formami wynagradzania pracowników są premie uzależnione od wyników pracy oraz premie uznaniowe, które stosuje odpowiednio 57% i 55% badanych przedsiębiorstw. Znacznie rzadziej natomiast mamy do czynienia z innym typem dodatkowego wynagradzania pracujących.

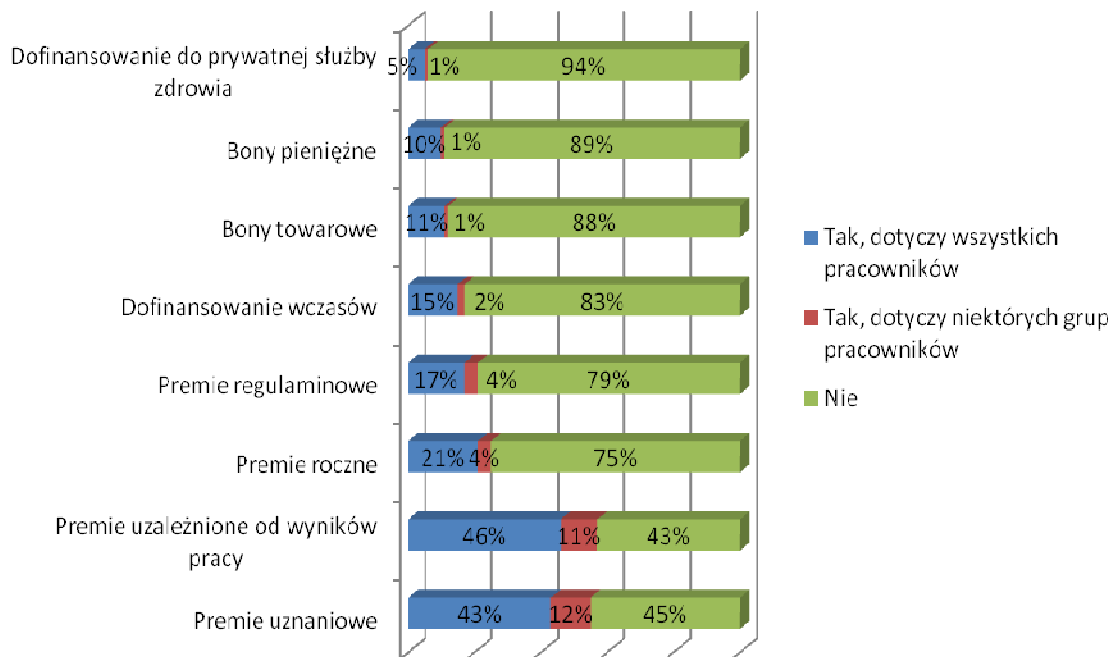
⁵⁴ Firmy z powiatu białogardzkiego należały również do najrzadziej podnoszących wynagrodzenia w ostatnich 12 miesiącach.



Jeden na pięciu badanych twierdził, że jego przedsiębiorstwie pracownicy otrzymują premie roczne, blisko jedna piąta ankietyowanych mówiło o stosowaniu premii regulaminowych, a 15% o dofinansowaniu do wczasów. Rzadko pracownicy przedsiębiorstw mogą liczyć na bony towarowe lub pieniężne (11% i 10%), a jeszcze rzadziej na dofinansowanie do prywatnej służby zdrowia. Ten motywator był stosowany w 5% badanych firm.

Większość przedsiębiorstw posługujących się dodatkowymi formami wynagradzania pracowników ma egalitarną politykę stosowania tych narzędzi. Rzadko zdarzały się firmy, które kierowały dodatkowe motywatory jedynie do wybranych grup pracowniczych. W nieco ponad jednej dziesiątej firm selektywność dotyczyła premii uznaniowych i premii uzależnionych od wyników pracy. Z kolei w przypadku mniej popularnych dodatkowych form wynagradzania pracowników, kierowanie ich do wybranych grup pracowniczych zadeklarowało mniej niż 5% respondentów.

Wykres 18 Czy w Pana(i) firmie stosowane są następujące formy wynagradzania pracowników? (n=1748)



Stosowanie różnych bodźców motywacyjnych wykazuje współzmienność z klasą wielkości przedsiębiorstwa. Także skala selektywności ich stosowania jest powiązana z liczbą pracujących. Im większy podmiot gospodarczy, tym częściej stosowane są różne dodatkowe formy wynagradzania, ale jednocześnie częściej są one kierowane do wybranych grup pracowniczych. Analogicznie, w mniejszych przedsiębiorstwach rzadziej pracownicy mają szansę na uzyskanie dodatkowego wynagrodzenia. Jednakże jeżeli jest ono uwzględnione w polityce kadrowej firmy, wówczas pracownik ma relatywnie wysokie szanse na jego uzyskanie. Przykładowo premie uznaniowe są stosowane 54% firm mikro i 72% firm dużych, jednocześnie jednak „tylko” co dziesiąta firma mikro ogranicza możliwość jej otrzymania (do wybranej grupy pracowników), podczas gdy w dużych przedsiębiorstwach taką politykę prowadzi co piąte.



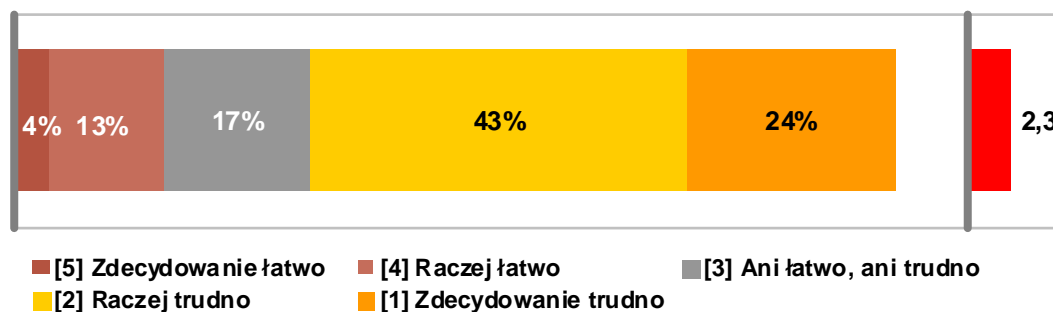
Za wyjątkiem premii uznaniowych oraz premii uzależnionych od wyników pracy wykorzystywanie dodatkowych form wynagrodzenia ma związek z kondycją przedsiębiorstwa. Co zrozumiałe respondenci korzystnie oceniający sytuację bieżącą częściej, od wyrażających odmienną opinię, deklarowali stosowanie dodatkowych form wynagradzania pracujących w przedsiębiorstwie.

3.6. Potencjał zatrudnieniowy

3.6.1. Ogólna ocena sytuacji na rynku pracy

Przedsiębiorcy sceptycznie oceniają obecną sytuację na rynku pracy. Niespełna jedna piąta (17%) stwierdziła, że obecnie łatwo jest znaleźć pracowników spełniających oczekiwania, zaś przeciwną opinię wyraziło 67% badanych. Jednocześnie 17% ankietowanych nie potrafiło jednoznacznie ocenić skali trudności.

Wykres 19 Jak Pan(i) uważa, czy obecnie na rynku łatwo, czy trudno znaleźć pracownika , który spełniałby Państwa oczekiwania? (n=1748)



Problemy najczęściej zgłaszają przedstawiciele firm dużych i mikro. Wydaje się, że odnotowaną zbieżność opinii (przy diametralnie różniących się typach przedsiębiorstw) można tłumaczyć odmiennymi przyczynami problemu. W firmach mikro trudności ze znalezieniem pracowników mogą być pochodną niskich wynagrodzeń, oraz relatywnie słabej „siły marki” tych przedsiębiorstw. Jak pokazały wyniki badania do firm mikro rzadko zgłaszają się potencjalni pracownicy. Z kolei przyczyn problemów w przedsiębiorstwach dużych można upatrywać przynajmniej w dwóch obszarach – specyficznych potrzeb dużych przedsiębiorstw (mają złożoną strukturę, poszukują więc pracowników z różnych kategorii zawodowych); oraz skali potrzeb (zakładamy, że ich potrzeby pod względem liczby nowych pracowników są większe niż w pozostałych kategoriach przedsiębiorstw).

Trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników są zróżnicowane w zależności od lokalizacji przedsiębiorstwa. Najgorzej sytuację na rynku pracy oceniają przedsiębiorcy z powiatów:

- sławieńskiego (85% ocen negatywnych),
- świdwińskiego (77%),
- kamieńskiego (76%).



Najlepiej natomiast przedsiębiorcy z powiatów:

- pyrzyckiego (33% ocen pozytywnych),
- koszalińskiego (31%),
- goleniowskiego (23%).

Tabela 14 Jak Pan(i) uważa, czy obecnie na rynku łatwo, czy trudno znaleźć pracownika, który spełniałby Państwa oczekiwania? (n=1748)

	n	zdecydowanie łatwo + raczej łatwo	zdecydowanie trudno + raczej trudno	Stopa bezrobocia (2009 r.)
Ogółem	1748	17%	66%	17%
białogardzki	39	12%	59%	28%
choszczeński	32	13%	74%	28%
drawski	48	18%	72%	27%
goleniowski	69	23%	56%	19%
gryficki	66	18%	69%	24%
gryfiński	66	16%	75%	21%
kamieński	59	20%	76%	23%
kołobrzeski	111	13%	73%	11%
koszaliński	57	31%	58%	24%
łobeski	52	13%	74%	30%
m. Koszalin	70	11%	68%	10%
m. Szczecin	30	16%	60%	8%
m. Świnoujście	52	16%	71%	10%
myśliborski	95	21%	71%	16%
policki	68	14%	73%	17%
pyrzycki	36	33%	53%	27%
stawieński	47	10%	85%	19%
stargardzki	26	20%	63%	20%
szczecinecki	151	19%	69%	25%
świdwiński	517	14%	77%	24%
wałeczki	56	12%	64%	19%

Ocena przedsiębiorców była niezależna od stopy bezrobocia w danym powiecie, ale różniła się w zależności od zatrudnienia pracowników o niskich kwalifikacjach. W grupie przedsiębiorstw zatrudniających takich pracowników odsetek negatywnych odpowiedzi wyniósł 76%, podczas gdy w pozostałych firmach osiągnął 64%. Była to różnica istotna statystycznie. Dalsze analizy pokazały, że przedsiębiorstwa te zgłaszały często problemy z zatrudnieniem pracowników z grupy robotnicy / rzemieślnicy. Wśród zatrudniających pracowników o niskich kwalifikacjach tą kategorię wskazało 34% (ponad dwukrotnie więcej niż w innych przedsiębiorstwach). Trudno jednoznacznie wskazać na przyczyny odnotowanych różnic. Przypuszczamy



jednak, że oprócz problemu niedopasowania kwalifikacji do potrzeb przedsiębiorców,⁵⁵ rekrutację mogą utrudniać niezbyt atrakcyjne warunki zatrudnienia. Jest to prawdopodobne biorąc pod uwagę to, że poszukiwani pracownicy w sytuacji bliskości rynku niemieckiego mogą rezygnować z pracy na stałe w polskich przedsiębiorstwach i podejmować się prac tymczasowych po niemieckiej stronie granicy. Należy podkreślić, że przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników o niskich kwalifikacjach należą do najstabilniej płacących. Pracownik produkcyjny (robotnik) zarabia w nich przeciętnie 1983 złote brutto. Ten sam pracownik zarabia w innych firmach o 136 złotych więcej.

Poprosiliśmy przedsiębiorców o wskazanie zawodów lub specjalizacji zawodowych, których reprezentantów najtrudniej znaleźć. Największym problemem jest zatrudnienie specjalistów (37%). Jeżeli zestawimy to pytanie z pytaniem o typy wykształcenia pracowników, których trudno jest zrekrutować, wówczas okazuje się, że za specjalistów przedsiębiorcy uważają zazwyczaj osoby dysponujące kwalifikacjami technicznymi. Przy czym należy podkreślić, że deficyt obejmuje wszystkie poziomy edukacji – zawodowe, średnie i wyższe techniczne.

Na kolejnych miejscach respondenci wymieniali: robotników / rzemieślników (20%), sprzedawców (17%) oraz techników i personel średniego szczebla (15%). Pozostałe grupy zawodów uzyskały wskazania poniżej 10%.

Potrzeby (niezaspokojone) przedsiębiorców różniły się w zależności od klasy wielkości przedsiębiorstwa. W firmach mikro zdecydowanie częściej skarżono się na problemy z rekrutacją pracowników sprzedaży (18%, podczas gdy w pozostałych przedsiębiorstwach odsetek wahał się od 2 do 10%). Można to wiązać ze strukturą branżową przedsiębiorstw. Ponad jedna czwarta (27%) firm mikro stanowiły przedsiębiorstwa z sekcji G (handel hurtowy i detaliczny), znacząco więcej niż w innych grupach wyodrębnionych na podstawie wielkości zatrudnienia.

W firmach małych i średnich szczególnie dolegliwy jest brak osób mogących pracować na stanowiskach specjalistycznych. Także ta grupa zawodowa była najczęściej wskazywana przez przedstawicieli dużych przedsiębiorstw. Duże przedsiębiorstwa wyróżniał natomiast często zgłaszany deficyt w zakresie grup zawodowych: technicy i personel średniego szczebla oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

Tabela 15 Jakich pracowników jest trudno znaleźć? Chodzi nam o konkretne zawody lub specjalizacje zawodowe.

	Ogółem	od 1 do 9 osób	od 10 do 49 osób	od 50 do 249 osób	powyżej 249 osób
n	1160	1120	32	6	2
Specjalistów	37%	37%	50%	55%	41%
Robotników/ rzemieślników	20%	20%	23%	16%	18%
Sprzedawców, reprezentujących zawody związane ze świadczeniem osobistych usług	17%	18%	10%	2%	5%

⁵⁵ Przedsiębiorcy zgłaszają problemy ze znalezieniem pracowników legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim technicznym. Pierwsza z wymienionych grup jest licznie reprezentowana w statystykach bezrobocia. Dlatego należy sądzić, że właśnie w tej grupie silne jest niedopasowania kwalifikacji do potrzeb.

Techników i personel średniego szczebla	15%	15%	11%	23%	30%
Operatorów i monterów maszyn i urządzeń	9%	9%	14%	13%	28%
Pracowników biurowych.	6%	5%	8%	3%	5%
Rolników, ogrodników, leśników, rybaków	3%	2%	3%	3%	4%
Pracowników wykonujących prace proste ⁵⁶	3%	3%	2%	6%	3%
Kierowników	2%	2%	7%	10%	12%

Zanim przejdziemy do omówienia problemów z zatrudnieniem pracowników charakteryzujących się określonym poziomem wykształcenia trzeba podkreślić, że dla 29% wykształcenie nie jest uznawane za ważne kryterium rekrutacji. Można założyć, że dla tych pracodawców liczy się przede wszystkim posiadane przez kandydata do pracy doświadczenie zawodowe. Niska ranga wykształcenia była najczęściej deklarowana przez przedsiębiorstwa mikro (30%) oraz działające w skali regionu (47%). Stanowiąc to może pośrednią ocenę systemu edukacyjnego, który nie dostarcza na rynek pracy pracowników o profilu wykształcenia oraz umiejętnościach ogólnych i specyficznych poszukiwanych przez te właśnie firmy.

Według przedsiębiorców zachodniopomorski rynek pracy charakteryzuje się zbyt małą liczbą potencjalnych pracowników mogących się pochwalić kwalifikacjami technicznymi. Dotyczy to każdego poziomu wykształcenia technicznego. Pracodawcy mają problemy ze znalezieniem osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim i wyższym technicznym. W sumie na te grupy wykształcenia wskazało 56% badanych. **Jeżeli z analiz wykluczyć przedsiębiorców, dla których wykształcenie nie ma znaczenie, wówczas odsetek przedsiębiorstw posiadających skonkretyzowane wymagania pod względem wykształcenia potencjalnych pracowników i mających trudności z zaspokojeniem potrzeb w zakresie zatrudnienia osób o kwalifikacjach technicznych / zawodowych wzrasta do 79%.** Rzadko natomiast twierdzono, że na rynku nie ma odpowiednich osób z wykształceniem wyższym ekonomicznym i humanistycznym (odpowiednio 10 i 5%).

Odpowiedzi pracodawców województwa zachodniopomorskiego korespondują z głosami napływającymi z obszaru całej Polski. Pracodawcy oraz eksperci zajmujący się gospodarką zwracają uwagę na niedopasowanie struktury polskiego szkolnictwa do potrzeb gospodarki. Wskazują przy tym na nadmierną liczbę absolwentów kierunków humanistycznych i zbyt małą liczbę osób kończących kierunki techniczne. Problem ten stał się na tyle poważny, że Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego zdecydował się na uruchomienie programu, którego celem jest zwiększenie liczby absolwentów kierunków technicznych, matematycznych i przyrodniczych (program jest współfinansowany ze środków PO KL). Z kolei Minister Edukacji Narodowej, wykorzystując możliwości jakie daje członkostwo w UE rozpoczął prace nad projektem systemowym pn. „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”. Jego celem jest gruntowna modernizacja szkolnictwa zawodowego w Polsce. O dużej potrzebie takich działań świadczą też wypowiedzi respondentów uzyskane w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych.

⁵⁶ Pracownicy wykonujące prace proste stanowią jedną z podgrup tworzących kategorię pracowników o niskich kwalifikacjach. Dlatego niski odsetek



M: Mówi Pan w zasadzie głównie o konsultacjach i szkoleniach w ramach zakładania nowej działalności gospodarczej, a przed tym... jak to było z trendami w szkoleniach?

R: Przedtem myśmy się zajmowali przygotowaniem ludzi do zdawania (pracodawców ew. pracowników) do uzyskania kwalifikacji, aby dok odpisu podatkowego o podatku dochodowym za wyszkolenie uczniów. Bo Pan wie, że szkoła zawodowa nie ma warsztatów.

...szkoły zawodowe, ale one mają problem. **Nie mają możliwości szkolić uczniów od strony praktycznej.** Więc oddają je do zakładu pana Kowalskiego. Natomiast Pan Kowalski mówi, „no dobra, ale ja tego za darmo nie będę robił.

Przedstawiciel instytucji szkoleniowej

M: Fachowców jakiego szczebla?(poszukują pracodawcy)

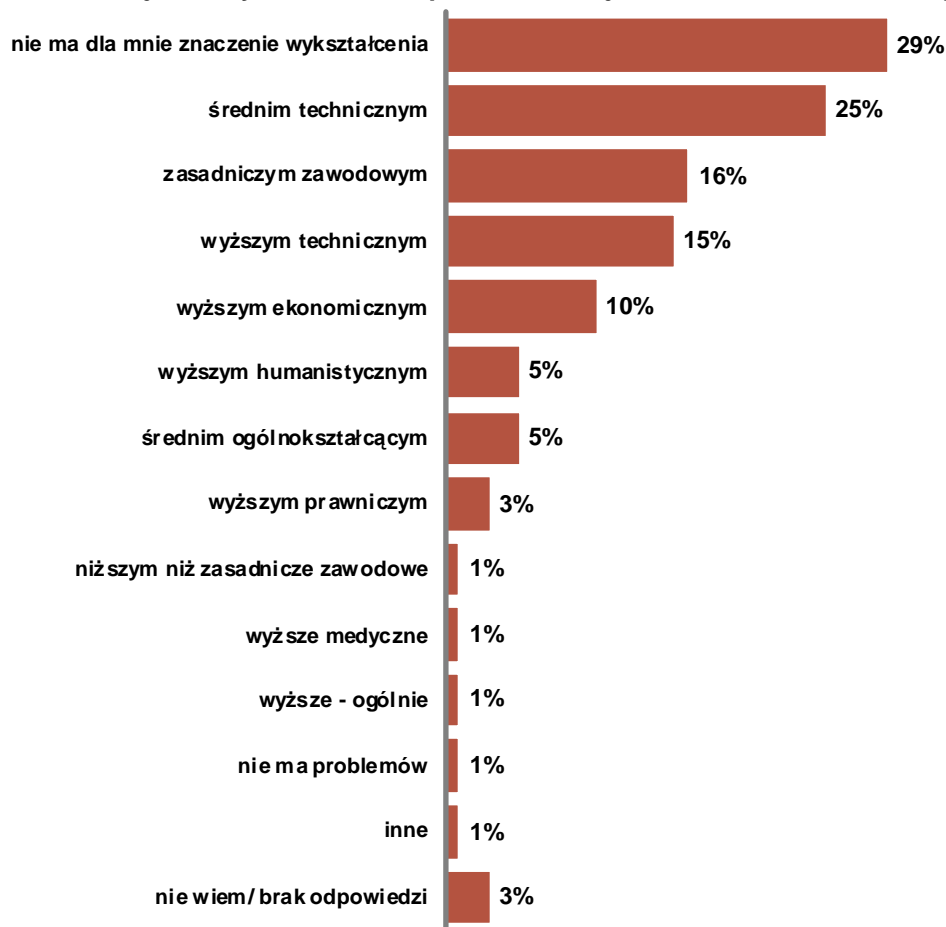
R: od zawsze szukają ludzi z wykształceniem wyższym, z technicznymi umiejętnościami, takich bardzo specjalistów, konkretna dziedzina, konkretne umiejętności, idealnie dostosowane do potrzeb firmy, ponieważ inwestycje takie w kapitał ludzki w wykształcenie konkretnej osoby jakby jej umiejętności własnych to niekoniecznie.

Przedstawiciel instytucji szkoleniowej

Należy podkreślić, że trudności ze znalezieniem pracowników o określonym poziomie edukacji nie oznacza, że tacy pracownicy nie znajdują się na rynku. Przeczą o tym statystyki bezrobocia, zarówno liczonego według metodologii BAEL, jak i na podstawie rejestrów przygotowywanych przez publiczne służby zatrudnienia. Poważnym problemem jest natomiast niski poziom umiejętności przez nich posiadanych. Choć formalnie legitymują się wykształceniem pożądanym przez pracodawców, to na poziomie praktycznym częstokroć okazują się być niedostosowani do oczekiwań przedsiębiorców. W dużej mierze problem dotyczy szkolnictwa zawodowego, które przez okres ostatnich 20 lat było niedoinwestowane, a transformacja gospodarcza spowodowała zerwanie więzi łączących szkolnictwo z zakładami pracy. Dodatkowym problemem powszechne traktowanie szkolnictwa zawodowego, jako gorszego, wybieranego przez „trudną młodzież” oraz niska świadomość potrzeby stałego podnoszenia własnych kwalifikacji.



Wykres 20 A z jakim wykształceniem pracowników jest teraz trudno znaleźć? (n=1160)



3.6.2. Rotacja pracownicza w przedsiębiorstwach

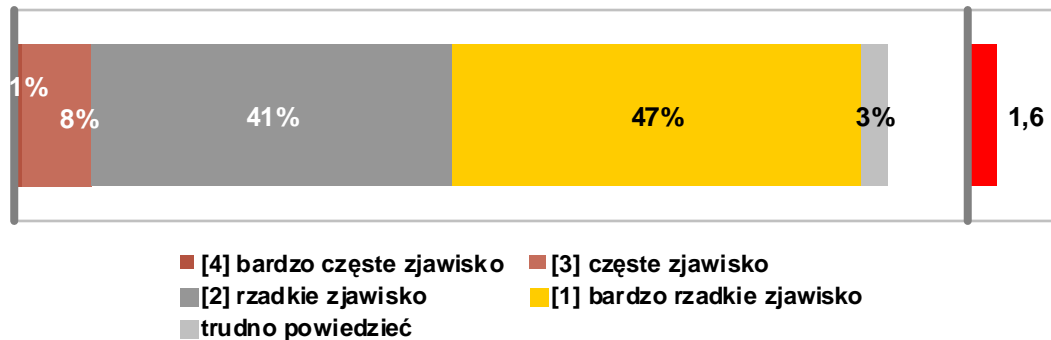
Zjawisko rotacji pracowników nie należy do najpoważniejszych bolączek zachodniopomorskich pracodawców. Występuje ono często (lub bardzo często) w 9% badanych przedsiębiorstwach. Fluktuacja zasobów ludzkich jest związana z klasą wielkości przedsiębiorstwa – im większa firma, tym częściej pojawiały się deklaracje, że jest to częste zjawisko. Odnotowaną współzależność można uznać za naturalną pochodną wielkości przedsiębiorstwa i związanych z tym charakterystyk zarządzania. Jak pokazują badania, m.in. zrealizowane przez Pentor RI na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości *Badanie firm rodzinnych*, w przedsiębiorstwach mikro i małych (częściowo też w firmach średniej wielkości) zwolnienie pracownika jest ostatecznością. Jest to motywowane poważnym zagrożeniem dla funkcjonowania takiego przedsiębiorstwa⁵⁷, z drugiej strony w mniejszych przedsiębiorstwach trudniej

⁵⁷ Spadek koniunktury może być zjawiskiem krótkotrwałym i w momencie jej poprawy braki kadrowe zmniejszałyby konkurencyjności firmy.



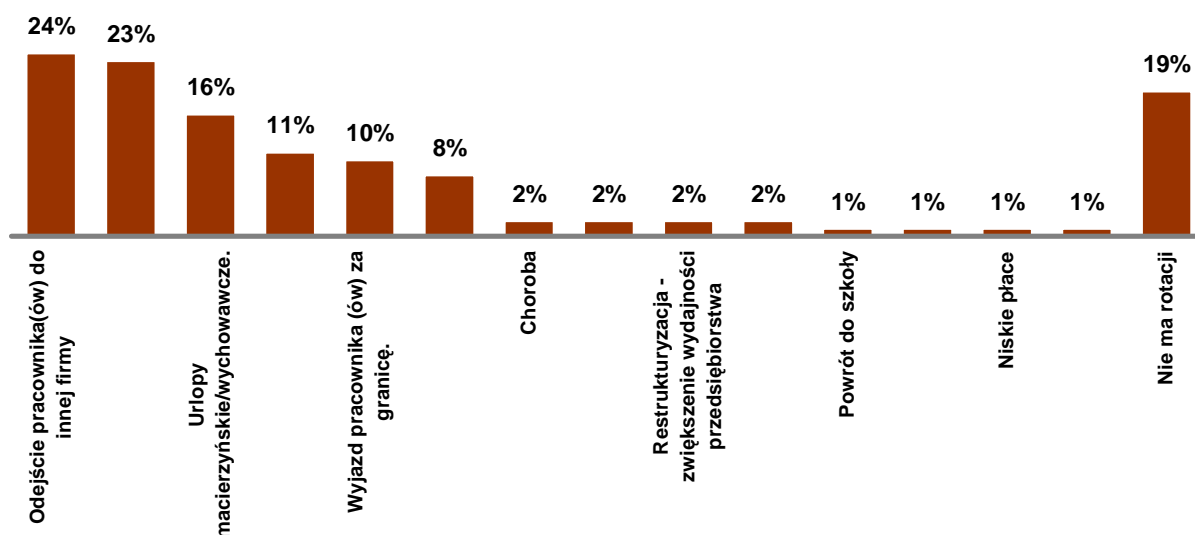
jest o anonimowość, a mniej formalne stosunki tworzą barierę psychologiczną utrudniającą zwolnienie pracowników.

Wykres 21 Czy rotacja pracowników w Pana(i) przedsiębiorstwie jest częstym, czy rzadkim zjawiskiem?? (n=1748)



Przyczyny rotacji są zróżnicowane. Najczęściej jest ona efektem odejścia pracowników na emeryturę (24%) i przechodzeniem na emeryturę (23%). Kolejnymi przyczynami są: urlopy macierzyńskie / wychowawcze (16%), redukcja zatrudnienia (11%) oraz wyjazdy pracowników poza granicę kraju (10%). Problem migracji jest szczególnie widoczny w firmach dużych. Ponad jedna trzecia przedstawicieli przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 249 pracowników jako przyczynę rotacji wymieniło migrację, podczas gdy w pozostałych grupach przedsiębiorstw odsetek analogicznych odpowiedzi wahał się od 9 do 13%.

Wykres 22 Jakie są przyczyny rotacji pracowników w Pana(i) przedsiębiorstwie? (n=838)



W okresie minionych 12 miesięcy 52% badanych przedsiębiorstw przyjęło do pracy pracownika lub pracowników, zaś w 42% firm zdarzały się odejścia pracowników (w tym także zwolnienia). Najbardziej stabilna sytuacja zatrudnieniowa panowała w przedsiębiorstwach mikro – 50% z nich przyjęło nowych pracowników, a 41% zwolniło (lub odejście było samodzielną inicjatywą pracownika). Zmiany były o wiele częstsze w pozostałych przedsiębiorstwach – 85% firm małych oraz 97% średnich oraz w niemal wszystkich dużych firmach przyjęto do pracy nowych pracowników lub pracownika. Rzadziej, choć nadal był to znaczący odsetek przedsiębiorstw deklarowano odejście lub zwolnienie pracownika lub pracowników w ostatnich 12 miesiącach (małe – 75%, średnie – 87%, duże – 99%).



Wykres 23 Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy w Pana(i) firmie ...? [odpowiedzi „tak”] (n=1748)



Zwolnienia (odejścia z pracy) najczęściej dotyczyły osób na stanowiskach specjalistycznych (26%), usług osobistych i sprzedawców oraz robotniczych (odpowiednio 24% i 23%). Najrzadziej natomiast obejmowały one stanowiska kierownicze (3%). Częstość wskazań na poszczególne grupy zawodów była zróżnicowana pod względem wielkości przedsiębiorstwa. Warto przy tym zwrócić uwagę na rozkład odnotowany w przypadku przedsiębiorstw dużych, który wskazuje że odbywają się w nich ciągłe ruchy kadrowe, co z resztą jest spójne z odpowiedzią przedstawicieli tych firm na pytanie o przyjęcia / zwolnienia pracowników w ostatnich 12 miesiącach. Zwalniano (odchodzili z nich) często pracownicy z różnych grup zawodowych: specjaliści (31%), robotnicy (19%), personel średniego szczebla (34%) sprzedawcy (28%). W pozostałych przedsiębiorstwach można wyróżnić wiodące kategorie zawodów najczęściej zwalnianych. W firmach średnich i małych osoby zwalniane (lub te, które same odeszły z pracy) najczęściej pracowały w zawodach specjalistycznych (odpowiednio 42% i 31%). Z kolei w mikroprzedsiębiorstwach byli to specjaliści, sprzedawcy i robotnicy (odpowiednio 26%, 24% i 23%).

Respondenci z powiatowych urzędów pracy wskazują na powiązania pomiędzy złymi warunkami zatrudnienia, niskimi płacami a wysokim stopniem rotacji pracowników.

R: ... jeżeli patrzemy na supermarkety, bardzo duża wymiana. Rotacja. Bardzo duża. Ludzie mówią o niskich zarobkach, o ciężkiej pracy, o wręcz do pewnego stopnia wykorzystywaniu tych pracowników.

Jeden z przedstawicieli powiatowych urzędów pracy

Relatywnie wysoki odsetek „przyjęć i odejść” z pracy może być w pewnym zakresie wzmocniony nieuczciwymi praktykami części przedsiębiorców, którzy wykorzystują uczniów do prac, jakie powinny wykonywać etatowi pracownicy. Podczas wywiadów pogłębionych pojawiały się wypowiedzi o bazowaniu na tego typu zasobach ludzkich, aczkolwiek ze względu na technikę uzyskania informacji (indywidualny wywiad pogłębiony) trudno jest oszacować skalę tego zjawiska.

R: No wie pan. 10 uczniów w [...]. Jaką on ma rotację, ten [...]. Chyba wszyscy non stop ze szmatkami latają.

Jeden z przedstawicieli stowarzyszenia przedsiębiorców



Podobne zjawisko, może występować w przypadku nieuczciwego wykorzystywania staży pracowniczych przez pracowników w celu zapewnienia sobie „darmowych” pracowników.

R: Natomiast w Polsce i wszędzie gdzie tam piszą w tych gazetach, że to jest taki super interes dla pracodawców, bo on przyjmuje człowieka na staż i co dwanaście miesięcy ma darmowa pomoc. Nawet się mówi, nawet się pisze, że nie ma obowiązku zatrudniania tego człowieka. I oczywiście, że formalnie nie ma takiego obowiązku, natomiast jeżeli ktoś ma go za darmo przez dwanaście miesięcy, nie ponosząc z tego tytułu żadnych kosztów, poza kosztami badań, czy przeszkolenia BHP, to wtedy oczekujemy, że da mu szansę, żeby za funkcjonował już jako samodzielny pracownik.

Jeden z przedstawicieli powiatowych urzędów pracy

Najbardziej popularne grupy zawodów reprezentowanych przez osoby przyjmowane do pracy w ostatnich 12 miesiącach były analogiczne, jak w przypadku grup zwalnianych / odchodzących z pracy. Najczęściej zatrudniano przedstawicieli zawodów specjalistycznych (27%), a następnie: sprzedawców (24%) i robotników (20%).

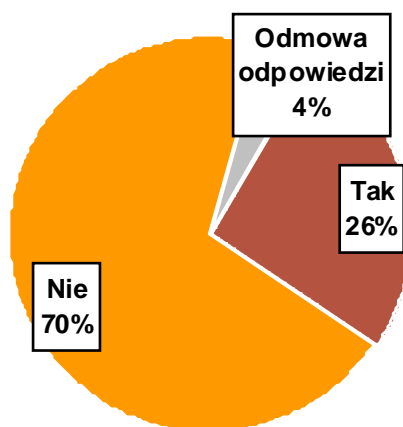
Biorąc pod uwagę strukturę zachodniopomorskiej przedsiębiorczości, w której zdecydowanie dominują mikroprzedsiębiorstwa nie dziwi fakt, że na poziomie pojedynczej firmy odejście z pracy dotyczyło niewielkiej liczby pracowników. Z zdecydowanej większości przedsiębiorstw (77%) liczba pracowników, którzy zostali zwolnieni lub sami odeszli z pracy nie przekroczyła dwóch osób. W co dziesiątej firmie odeszło lub zwolniono trzy osoby. Także skala przyjęć do pracy była zbliżona. Trzy czwarte firm przyjęło do pracy nie więcej niż dwóch pracowników, a co dziesiąta trzech pracowników.

3.6.3. Plany zatrudnieniowe zachodniopomorskich pracodawców

Zwiększenie zatrudnienia w okresie najbliższych 12 miesięcy jest rozpatrywane przez nieco ponad jedną czwartą (26%) przedsiębiorców. Nie odnotowano większych różnic pomiędzy przedsiębiorstwami wyróżnionymi ze względu na liczbę zatrudnionych, za wyjątkiem firm dużych. Wzrost zatrudnienia planowało 15% z nich (o 10 pkt. proc. mniej niż w pozostałych grupach przedsiębiorstw).

Odpowiedzi respondentów były zróżnicowane w zależności od oceny sytuacji bieżącej przedsiębiorstwa. W firmach będących w korzystnej sytuacji częściej spodziewano się zwiększenia zatrudnienia (28% wobec 20% w grupie niekorzystnie oceniających sytuację - różnica istotna statystycznie). Jeszcze większe różnice stwierdzono w przypadku firm, które w porównaniu z okresem ostatnich 12 miesięcy zanotowały poprawę sytuacji. Ponad jedna trzecia z nich (37%) chciała podnieść zatrudnienie – o 14 pkt. proc. więcej niż w innych przedsiębiorstwach.

Wykres 24 Czy w okresie najbliższych 12 planuje Pan(i) zwiększyć liczbę pracujących? (n=1748)



Odpowiedzi respondentów różniły się w zależności o lokalizacji przedsiębiorstwa. Jeżeli plany zatrudnieniowe miałyby zostać zrealizowane wówczas w najkorzystniejszej sytuacji znajdują się poszukujący pracy w powiatach: łobeskim, kołobrzeskim i polickim. Odsetek firm chcących zwiększyć zatrudnienie wahał się w tych powiatach od 38% do 43%. Również w relatywnie dobrej sytuacji będą osoby z powiatów: myśliborskiego, choszczeńskiego, stargardzkiego, gryfińskiego i koszalińskiego. Plany zatrudnieniowe miała około jedna trzecia firm z wymienionych obszarów. Z największymi trudnościami mogą się natomiast spotkać bezrobotni z m. Koszalin, oraz powiatu sławieńskiego i pyrzyckiego – gdzie wzrost zatrudnienia przewidywało mniej niż jedno na pięć przedsiębiorstw.

Tabela 16 Czy w okresie najbliższych 12 planuje Pan(i) zwiększyć liczbę pracujących?

	n	Tak	Nie	Odmowa odpowiedzi
Ogółem	1748	26%	70%	4%
łobeski	26	43%	55%	2%
kołobrzeski	111	38%	59%	3%
policki	70	38%	49%	13%
koszaliński	57	34%	62%	5%
gryfiński	66	32%	63%	5%
stargardzki	95	32%	64%	4%
choszczeński	32	31%	69%	0%
myśliborski	52	30%	68%	2%
walecki	47	29%	69%	2%
drawski	48	27%	73%	0%
szczecinecki	68	27%	65%	8%
świdwiński	36	26%	58%	16%
białogardzki	39	24%	76%	0%
goleniowski	69	24%	74%	2%



m. Szczecin	517	24%	72%	4%
gryficki	66	23%	77%	0%
m. Świnoujście	56	23%	77%	0%
kamieński	59	21%	78%	0%
pyrzycki	30	19%	81%	0%
sławieński	52	14%	77%	9%
m. Koszalin	151	14%	79%	8%

Nowozatrudnieni mają najczęściej pracować w zawodach specjalistycznych i sprzedawców (po 26%) oraz w zawodach robotniczych (19%). Często też będą poszukiwani pracownicy na stanowiska techniczne (personel średniego szczebla) – 18%. Rzadko natomiast pracodawcy będą starali się znaleźć operatorów maszyn i urządzeń, obsługi biura, jak również pracowników wykonujących prace proste.

Preferencje respondentów pod względem wykształcenia nowych pracowników pokazują, że będą oni starali się znaleźć osoby dysponujące konkretnymi umiejętnościami. Zdecydowanie najchętniej widziano by w pracy absolwentów techników (37%) oraz szkół wyższych. Biorąc pod uwagę to, że pracodawcy zgłaszali poważne problemy z rekrutacją osób z wykształceniem wyższym technicznym można przyjąć, że za deklaracjami zatrudnienia osób z wykształceniem wyższym, większym stopniu kryje się chęć przyjęcia do pracy inżynierów niż osób po studiach humanistycznych. Relatywnie duży popyt jest zgłaszany również na osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz ogólnokształcącym (po 23%). Plany zatrudnieniowe wobec osób z wykształceniem ogólnokształcącym mogą być związane z poszukiwaniem pracowników do działów sprzedaży.⁵⁸ Posiadanie świadectwa maturalnego jest obecnie standardowym wymogiem wobec sprzedawców (nawet w handlu).

Pracodawcy zapytani o powody poszukiwania pracowników najczęściej twierdzili, że mają zbyt dużo pracy w relacji do obecnie posiadanych zasobów (57%), ale kolejnym powodem była przewidywana na najbliższy okres lub już prowadzona ekspansja rynkowa. Zadeklarowało ją 39% badanych firm, przy czym 23% zamierzało wejść na nowe rynki w Polsce, 9% otworzyć oddział zamiejskowy, a 7% umiędzynarodowić wymianę handlową.⁵⁹

Nie wszyscy pracodawcy zachodniopomorscy są zadowoleni z wyników uzyskiwanych przez pracowników, a w efekcie dążą do ich zastąpienia. Z przeprowadzonego badania wynika, że w okresie najbliższych 12 miesięcy z tego powodu nastąpi zmiana poziomu zatrudnienia w 13% przedsiębiorstw.⁶⁰

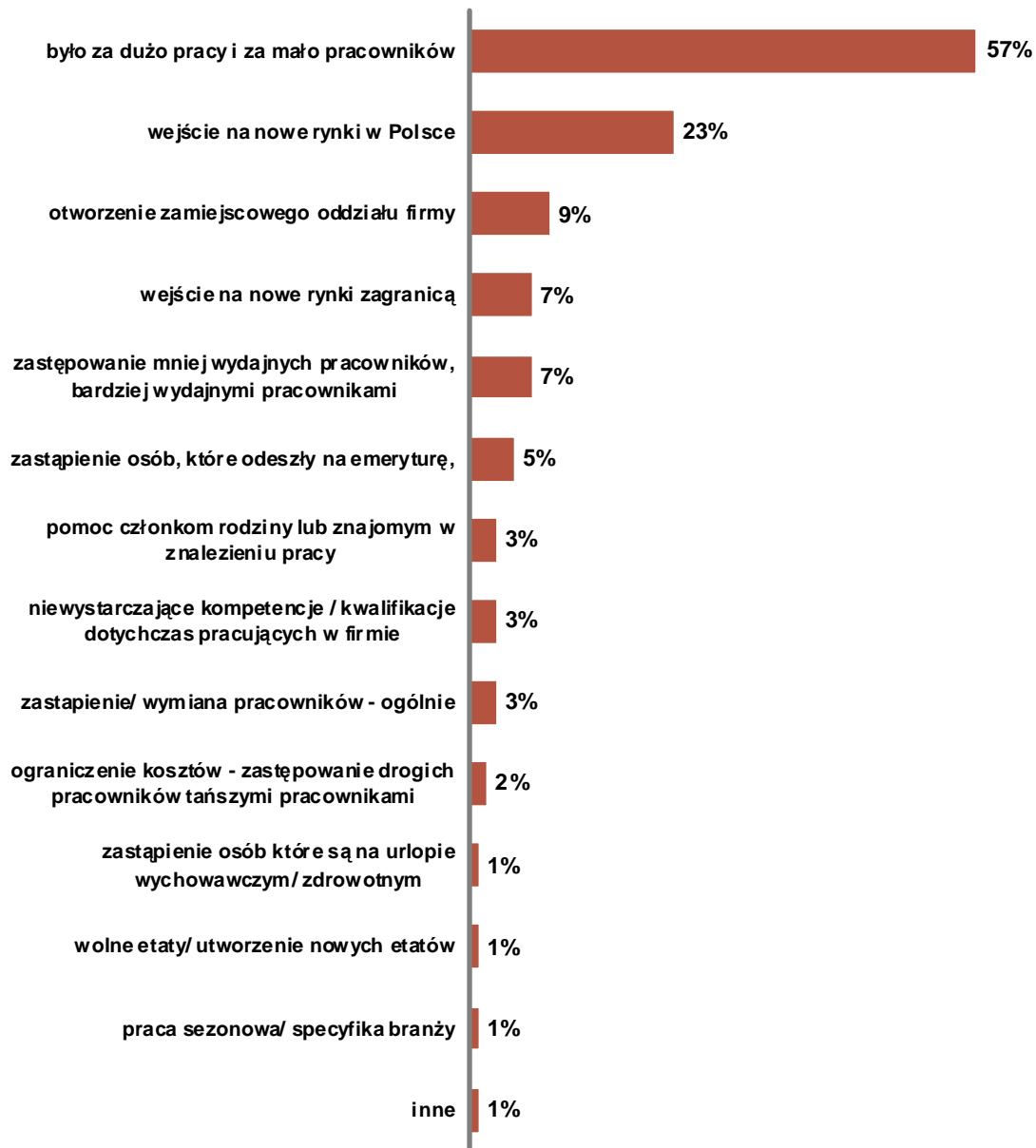
⁵⁸ W tym, jak można sądzić, również do pracy w sklepach.

⁵⁹ Można się spodziewać, że w przypadku tych firm przynajmniej część nowych miejsc pracy będzie tworzona poza obszarem województwa zachodniopomorskiego.

⁶⁰ Choć pracodawcy podawali ten argument w odpowiedzi na pytanie dotyczące przyczyn planowanego wzrostu zatrudnienia można domniemywać, że w rzeczywistości zmiana będzie miała charakter rotacji pracowników w przedsiębiorstwie.



Wykres 25 Jakie są powody poszukiwania nowych pracowników przez Pana(i) firmę? (n=453)



4. ANEKS - METODOLOGIA

4.1. Badanie ilościowe



Pierwotnym założeniem było przeprowadzenie wywiadów na próbie liczącej 1718 respondentów. Jednakże dążąc do uzyskania jak najmniejszego błędu szacowania danych na poziomie powiatów próba została zwiększona do 2300 jednostek.

Podczas realizacji badania napotkano jednak na nieprzewidziane trudności i w efekcie łączna liczba zrealizowanych wywiadów wyniosła $n=1748$. W wyniku nałożenia się terminów projektów badawczych realizowanych na tym samym obszarze (woj. zachodniopomorskie) i na tej samej populacji (przedsiębiorstwa) 786 respondentów odmówiło udziału w badaniu tłumacząc to faktem uczestniczenia w zbliżonym projekcie. Rzeczywista liczba odmów z takiego powodu może być jednak większa. Z pewnością mieści się w niej część respondentów, którzy przerwali wywiad w trakcie jego realizacji⁶¹ oraz część potencjalnych respondentów, którzy nie zgodzili się wziąć udziału w projekcie badawczym bez podania przyczyn. W sumie w ramach badania wykonano 110 545 połączeń telefonicznych, podejmując niekiedy 32 próby kontaktu z jednym respondentem.

Zrealizowana wielkość próby jest nieznacznie większa od planowanej pierwotnie, a uzyskane wyniki dają możliwość uprawnionego statystycznie wnioskowanie na całą populację zachodniopomorskich przedsiębiorstw. Niemniej jednak, należy zaznaczyć, iż wnioskowanie na poziomie części powiatów i sekcji PKD może być obciążone stosunkowo dużym błędem i dlatego rozkłady odpowiedzi w układzie przestrzennym i branżowym powinny być traktowane raczej jako dane szacunkowe.

Badanie zostało przeprowadzone przy zastosowaniu techniki CATI – wywiadów telefonicznych wspomaganym komputerowo.

4.1.1. Charakterystyka respondentów

Respondentami byli właściciele / współwłaściciele przedsiębiorstw, prezesi / wiceprezesi lub dyrektorzy / wicedyrektorzy komórek właściwych ds. zatrudnienia i kadr. Ostatnia z wymienionych kategorii respondentów występowała w przedsiębiorstwach dużych i średniej wielkości, a więc firmach o rozbudowanych strukturach wewnętrznych. Biorąc pod uwagę cele badania uznaliśmy, że ostatnia z wymienionych grup respondentów będzie dysponowała większą wiedzą na temat funkcjonowania pracowników w przedsiębiorstwie.

Realizacja wywiadów z osobami nie będącymi właścicielami / współwłaścicielami, prezesami / wiceprezesami była możliwa w przypadku, gdy respondent „główny” nie mógł wziąć udziału w wywiadzie i delegował (po uprzednim zapoznaniu się z celami badania) do uczestnictwa w wywiadzie inną osobę. Za każdym razem ankieterzy weryfikowali stan wiedzy tej osoby na temat sytuacji w przedsiębiorstwie. Dopiero po pozytywnej weryfikacji następowało przejście do głównej części kwestionariusza.

4.1.2. Dobór próby

Zgodnie z propozycją zawartą w ofercie próba została dobrana w sposób losowy warstwowy nieproporcjonalny. Warstwy losowania to:

- ✓ lokalizacja (powiaty),
- ✓ wielkość przedsiębiorstwa (mierzona liczbą pracujących),
- ✓ branża według PKD.

Nieproporcjonalna metoda doboru próby była podyktowana dążeniem do uzyskania liczebności pozwalających na analizy na poziomie powiatów oraz pomiędzy przedsiębiorstwami wyróżnionymi na

⁶¹ Niektórzy respondenci informowali ankietera, że niedawno odpowiadali na podobne pytania.

podstawie klasy wielkości. Gdyby zastosować dobór proporcjonalny, to ze względu na strukturę przestrzenną i wielkościową (grupy przedsiębiorstw) próba zostałaby zdominowana przez firmy mikro oraz przed przedstawicielei najbardziej uprzemysłowionych powiatów województwa zachodniopomorskiego, w tym w szczególności firmy z powiatu grodzkiego miasta Szczecin.⁶²

4.1.3. Struktura próby

Struktura zrealizowanej próby została przedstawiona w zamieszczonych poniżej tabelach.

Tabela 17. Struktura zrealizowanej próby pod względem powiatu i wielkości przedsiębiorstwa

	OGÓŁEM	od 1 do 9 osób	od 10 do 49 osób	od 50 do 249 osób	powyżej 249 osób
Ogółem	1748	1017	503	193	35
białogardzki	49	26	20	3	0
choszczeński	59	34	22	3	0
drawski	64	31	24	8	1
goleniowski	100	55	32	13	0
gryficki	53	36	12	3	2
gryfiński	78	45	27	6	0
kamieński	61	39	18	4	0
kołobrzeski	111	63	29	16	3
koszaliński	62	35	19	8	0
myśliborski	89	51	27	11	0
policki	70	30	27	10	3
pyrzycki	41	25	12	4	0
sławieński	55	31	18	6	0
stargardzki	83	46	24	10	3
szczecinecki	86	46	28	10	2
świdwiński	45	24	13	7	1
wałECKI	69	38	24	6	1
łobeski	51	31	17	3	0
m. Koszalin	146	86	33	24	3
m. Szczecin	317	208	63	30	16
m. Świnoujście	59	37	14	8	0

Tabela 18. Struktura zrealizowanej próby pod względem powiatu i sekcji

	OGÓŁEM	A	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
Ogółem	1748	64	194	2	1	120	450	85	91	28	39	94	134	37	0	135	133	66	75
białogardzki	49	1	8	0	0	5	9	1	0	2	1	2	2	1	0	5	5	4	3

⁶² Stosując dobór proporcjonalny i jednocześnie dążąc do zapewnienia porównywalności wyników na poziomie powiatów oraz klas wielkości przedsiębiorstwa próba powinna liczyć około 6000 jednostek.



choszczeński	59	6	6	0	0	3	12	3	1	1	1	4	3	1	0	5	5	5	3
drawski	64	4	12	0	0	2	11	1	2	0	1	5	3	1	0	9	9	2	2
goleniowski	100	3	19	0	0	5	20	3	0	1	2	8	11	4	0	11	8	1	4
gryficki	53	1	2	0	0	4	15	3	11	0	2	5	2	1	0	2	3	1	1
gryfiński	78	5	7	0	0	6	21	3	4	1	1	3	6	3	0	6	4	5	3
kamieński	61	2	2	0	0	1	21	2	10	0	1	2	2	1	0	5	3	5	4
kołobrzeski	111	1	13	0	0	7	29	6	12	1	0	8	5	1	0	7	9	7	5
koszaliński	62	4	6	0	0	5	9	3	8	0	0	2	1	0	0	6	9	4	5
myśliborski	89	4	10	0	0	5	22	4	4	1	2	3	7	0	0	10	12	3	2
policki	70	0	11	0	0	12	20	4	3	0	2	3	3	0	0	4	7	1	0
pyrzycki	41	4	6	0	0	2	10	2	1	0	0	5	1	0	0	3	5	1	1
ślawieński	55	3	5	0	0	2	18	3	2	0	1	3	3	1	0	3	7	2	2
stargardzki	83	4	11	0	0	11	21	3	3	2	2	1	4	3	0	8	4	2	4
szczecinecki	86	7	10	0	0	3	29	2	2	1	3	4	7	0	0	6	5	3	4
świdwiński	45	3	7	0	0	2	12	2	1	0	1	2	1	0	0	5	3	5	1
walecki	69	6	9	0	0	3	17	4	3	1	1	3	4	1	0	7	5	2	3
łobeski	51	3	5	1	0	3	17	1	1	0	1	2	2	1	0	4	5	1	4
m. Koszalin	146	0	12	0	0	11	42	5	6	3	5	6	17	2	0	14	9	7	7
m. Szczecin	317	3	27	1	1	24	77	25	11	14	8	23	45	14	0	13	14	4	13
m. Świnoujście	59	0	6	0	0	4	18	5	6	0	4	0	5	2	0	2	2	1	4

Wykluczono z badania przedstawicieli sekcji:

- ✓ O – administracja publiczna

Sytuacja w jednostkach administracji publicznej, ze względu na jej specyfikę powinna być przedmiotem innego badania. Na poziom zatrudnienia w administracji publicznej i w przedsiębiorstwach prywatnych bowiem mają wpływ inne czynniki. Administracja nie jest zależna w takim stopniu od bieżących cykli koniunkturalnych co firmy komercyjne. Stosunki pracy w administracji publicznej również nie są regulowane zasadami ogólnym kodeksu pracy a ustawami szczególnymi (np. o pracownikach urzędów państwowych, o pracownikach samorządowych, ustawą o służbie cywilnej).

- ✓ T - gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, g.d. produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
- ✓ U - organizacje i zespoły eksterytorialne
- ✓ B - górnictwo i wydobywanie

Sekcje te mają znikomy udział w gospodarce zachodniopomorskiej.

Dobór próby oparty na klasyfikacji PKD 2007 nie różni się istotnie od tego opartego na klasyfikacji PKD 2004. Główne różnice pomiędzy klasyfikacjami zostały opisane poniżej:

- Sekcje obejmujące rolnictwo (A) i rybactwo (B) (PKD 2004) zostały połączone w sekcję A (PKD 2007).



- Sekcja D PKD 2004 (przetwórstwo przemysłowe) została oznaczona w PKD 2007 literą C.
- W PKD 2007 utworzono nową sekcję - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją – oznaczoną literą E.
- W PKD 2007 sekcja I (Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi), jest odpowiednikiem sekcji H (Hotele i restauracje) w PKD 2004.
- W PKD 2007 sekcje J (Informacja i komunikacja) oraz H (Transport i Gospodarka Magazynowa) powstały na skutek rozbitcia sekcji I (Transport, gospodarka magazynowa i łączność)
- Zakres sekcji K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa) w PKD 2007 odpowiada sekcji J (Pośrednictwo finansowe) w PKD 2004.
- Sekcja K PKD 2004 (Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej) została rozbita na trzy sekcje w klasyfikacji PKD 2007 - L (Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości), M (Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) oraz N (Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca).
- Sekcja M PKD 2004 (Edukacja) została oznaczona w PKD 2007 literą P.
- Sekcja O PKD 2004 (Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała) została rozbita na sekcję R (Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją) i S (Pozostała działalność usługowa) w PKD 2007.

W celu uzyskania wyników pozwalających na ich odnośnienie do całej populacji generalnej po zakończeniu realizacji terenowej uzyskane wyniki zostały podane procedurze ważenia. Wagi postrealizacyjne zostały przygotowane na podstawie danych zakupionych w Głównym Urzędzie Statystycznym. Ważenie danych – dostosowanie uzyskanej struktury próby do jej rzeczywistego rozkładu spowodowało, że liczebności prezentowane w raporcie różnią się od liczebności poszczególnych kategorii zrealizowanej próby.

4.1.4. Operta próby

Operatem losowania jest operat REGON przygotowany przez Główny Urząd Statystyczny. Losowanie próby zostało natomiast przeprowadzone przez pracowników Marketing Science Center Pentor RI. Ze względu na typ operatu część wylosowanych rekordów nie miała aktualnego numeru telefonu. Dotyczy to około 25% rekordów. W takich sytuacjach pracownicy Studia Badań Telefonicznych Pentor RI szukali kontaktu z daną firmą korzystając z innych źródeł (Panorama Firm, yellow pages, zumi, bazy HBI). Jeżeli takie działanie nie jest skuteczne, wówczas w miejsce danego przedsiębiorstwa losuje się inny podmiot spełniający określone kryteria.⁶³

Jednocześnie ze względu na spodziewaną dezaktualizację operatu liczba zamówionych rekordów jest kilkakrotnie większa niż zakładana liczebność próby.

4.1.5. Badanie pilotażowe

Badanie pilotażowe zostało przeprowadzone na próbie N=50. Celem badania była weryfikacja przygotowanego narzędzia badawczego (kwestionariusza wywiadu do badania realizowanego techniką CATI) pod kątem:

- ✓ Zrozumiałości – czy treść pytań jest zrozumiała dla respondenta
- ✓ Trafności – czy treść pytań jest trafna z punktu widzenia sytuacji (zagadnień i problemów) respondenta (przedsiębiorstwa)
- ✓ Długości ankiety – czy czas realizacji jest odpowiedni do możliwości percepcyjnych respondenta

⁶³ Nowy podmiot będzie losowany również w przypadkach, gdy pierwotnie wylosowana firma zakończyła już działalność, ale nie zgłosiła tego faktu do GUS.



- ✓ Poprawności technicznej kwestionariusza (pytań kwestionariuszowych, reguł przejść itp.)

Analiza wywiadów pilotażowych odbywała się na podstawie danych pochodzących z dwóch źródeł. Pierwszym były informacje zwrotne uzyskane od samego respondenta (tzw. wywiad o wywiadzie), drugim z kolei informacja pozyskana od ankierów realizujących wywiady. Zadaniem ankierów było wskazanie elementów ankiety, które budziły niechęć, irytację lub też inne reakcje respondentów wskazujące na konieczność dokonania modyfikacji narzędzia badawczego.

4.2. Badanie jakościowe

Badanie jakościowe zostało przeprowadzone w 6 powiatach województwa zachodniopomorskiego. W każdym z badanych powiatów miały zostać przeprowadzone po 3 indywidualne wywiady pogłębione. Łącznie w ramach części jakościowej miało zostać przeprowadzonych 18 wywiadów. Badanie jakościowe zostało przeprowadzone po częściowej analizie wyników z badania ilościowego.

Realizatorzy badania jakościowego napotkali znaczące trudności w dotarciu do respondenta w powiatach sklasyfikowanych jako słabiej rozwinięte – choszczeńskim i białogardzkim. Trudności z dotarciem do respondentów wynikały z mniejszej liczby osób, które mogły stanowić podmiot/jednostkę próby. Trudności te dotyczyły w szczególności osób związanych z rynkiem szkoleniowym oraz przedstawicieli stowarzyszeń przedsiębiorców. W powiecie choszczeńskim i białogardzkim udało się finalnie przeprowadzić 5 z 6 zakładanych wywiadów.

4.2.1. Technika IDI

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) są jedną z technik stosowanych w badaniach jakościowych. Badanie polega na rozmowie z respondentem według wcześniej przygotowanego scenariusza wywiadu, przedstawionego do akceptacji Zleceniodawcy. Scenariusz wywiadu pełni rolę pomocniczą - nie ma konieczności ścisłego przestrzegania kolejności poruszanych zagadnień, ale rolą moderatora jest uzyskanie wszystkich informacji opisanych w scenariuszu. Dzięki swobodnej atmosferze rozmowy moderator ma możliwość pogłębienia wypowiedzianych przez respondenta treści, dotarcia do informacji, które nie pojawiałyby się w obecności osób trzecich (np. w trakcie zogniskowanych wywiadów grupowych, czy wywiadów parami i innych technik, gdzie pojawia się interakcja z innymi respondentami). Z drugiej strony respondent nie ma poczucia bycia obserwowanym (ocenianym) przez innych uczestników badania, co sprzyja kształtowaniu się poczucia bezpieczeństwa, a w efekcie wpływa na większą skłonności respondenta do otwartego wyrażania swoich myśli.

4.2.2. Dobór powiatów

Przebadano 4 powiaty o najniższym oraz dwa powiaty o najwyższych wskaźnikach bezrobocia.

4 powiaty o najniższym poziomie bezrobocia (m. Świnoujście, m. Szczecin, Kołobrzegi, m. Koszalin) są lokomotywami gospodarczymi regionu. Na koniec 2008 roku generowały one ponad 50% miejsc pracy w



województwie (prawie 170 z 334 tysięcy).⁶⁴ Regiony te przy względnie niskim poziomie bezrobocia są więc kluczowe dla całego wojewódzkiego rynku pracy. Można założyć, że dużą część pracowników firm tych czterech powiatach stanowią osoby w nich nie zamieszkujące. Pogłębione rozpoznanie zapotrzebowania na pracowników (zawody, kompetencje i umiejętności) w tych czterech wyodrębnionych powiatach jest więc kluczowe z punktu widzenia celów badania. Roboczo proponujemy te powiaty nazwać „liderami”.

Najwyższy poziom bezrobocia w Województwie Zachodniopomorskim występuje w powiatach Choszczeńskim i Łobeskim. Jednakże ze względu na bliskość geograficzną tych dwóch powiatów proponujemy, aby w badaniu wzięły udział powiat Choszczeński i Białogardzki (powiat o zbliżonym, podobnie wysokim poziomie bezrobocia do powiatu Łobeskiego) . Roboczo proponujemy nazwać te powiatami „maruderami”.

Badanie jakościowe wśród powiatów „maruderów” pokazało:

- różnice w zapotrzebowaniu na pracowników pomiędzy pracodawcami zlokalizowanymi w powiatach „liderach” i powiatach „maruderach”
- specyficzne działania, które mogłyby zostać podjęte przez służby zatrudnienia na terenie powiatów o najwyższych stopach bezrobocia (podnoszenia kompetencji i kwalifikacji w celu znalezienia zatrudnienia na powiatowym bądź wojewódzkim rynku pracy)

Grafika 15 Mapa badanych powiatów metodą jakościową

⁶⁴ Patrz: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/szczec/ASSETS_32_09p05_01.pdf, m. Świnoujście 7835, m. Szczecin 114803, Kołobrzeski 15633, m. Koszalin 31397, Choszczeński 6447, Łobeski 5051, ogółem województwo Zachodniopomorskie: 334061



Legenda: Kolorem zielonym oznaczono badane powiaty „liderów” a kolorem czerwonym „maruderów”

4.2.3. Jednostka i podmiot próby w badanych powiatach

W każdym z 6 badanych powiatów zostały przeprowadzone 3 wywiady indywidualne – IDI (poza powiatem białogardzkim, gdzie finalnie przeprowadzono 2 wywiady pogłębione).

W każdym z badanych powiatów przeprowadzono po jednym wywiadzie z:

- Przedstawicielem Stowarzyszenia Przedsiębiorców / Instytucji działających na rzecz przedsiębiorczości

Ta grupa obejmuje m.in. Izby Gospodarcze, Izby Rzemieślnicze i inne jednostki organizacyjne zrzeszające przedsiębiorców na terenie badanych powiatów. Nazwa Stowarzyszenia Przedsiębiorców nie odnosi się do prawnych form działania powyższych instytucji.

Podmiotem próby były osoby zasiadające w zarządach wybranych stowarzyszeń,

Poniżej przedstawiamy instytucje, w wybranych powiatach, które zostały objęte badaniem jakościowym:



- Powiat m. Świnoujście

- Północna Izba Gospodarcza, Oddział w Świnoujściu (ul. Armii Krajowej 12/321, 72-600 Świnoujście, 0913219527, swinoujscie@izba.info)

- Powiat m. Szczecin

- Północna Izba Gospodarcza, Centrala (Al. Wojska Polskiego 164, 71 - 335 Szczecin, +4891 486 07 65, biuro@izba.info)

- Powiat Kołobrzeski

- Kołobrzeska Izba Gospodarcza (Gabriela Narutowicza 18B Kołobrzeg, 94 354 00 15, biuro@jagielka-nieruchomosci.pl)

- Powiat m. Koszalin

- Koszalińska Izba Przemysłowo-Handlowa (Plac Wolności 2-3, 75-622 Koszalin, 0-94 34-23-103, kiph@kiph.com.pl)

- Powiat Choszczeński

- Północna Izby Gospodarczej, oddział Choszczeński (ul. Chrobrego 27, 73-200 Choszczno, (95) 765 09 42, choszczno@izba.info).

- Instytucje szkoleniowych

Za instytucje szkoleniowe będą na potrzeby niniejszego badania rozumiane takie podmioty, których głównym przedmiotem działalności jest świadczenie usług szkoleniowych na rzecz pracodawców.

Podmiotem próby w przypadku instytucji szkoleniowych były osoby, które nimi zarządzają i mają bezpośredni kontakt z przedsiębiorcami (stykają się z zapotrzebowaniami przedsiębiorców na konkretne rodzaje szkoleń).

Poniżej przedstawiamy instytucje w wybranych powiatach, które zostały objęte badaniem jakościowym:

- Powiat m. Świnoujście

- Świnoujskie Centrum Rozwoju Biznesu w Świnoujściu Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Szczecinie (ul. Grunwaldzka 47, 72-600 Świnoujście, 91 321 7777, 321 7778, crb@zpsb.swinoujscie.pl)

- Powiat m. Szczecin

- Biuro Konsultingu i Szkoleń Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Szczecinie (091 814 94 75, kursy@zpsb.szczecin.pl, bglowacz@zpsb.szczecin.pl)

- Powiat Kołobrzeski



- Zachodniopomorskie Centrum Szkoleń i Wspierania Przedsiębiorczości (ul. Jedn. Narodowej 86, 78-100 Kołobrzeg 094 711-15-73, biuro@zachodniopomorskie.edu.pl, mszczeglik@zachodniopomorskie.edu.pl)

- Powiat m. Koszalin

- Zrzeszenie Kupców i Przedsiębiorców w Koszalinie (ul. Piłsudskiego 6 75-511 Koszalin, zrzeszenie@zkip.pl)

- Powiat Choszczeński

- Północna Izby Gospodarczej, oddział Choszczeński (ul. Chrobrego 27, 73-200 Choszczno, (95) 765 09 42, choszczno@izba.info).

- Powiat Białogardzki

- Powiatowy Urząd Pracy, jednostka związana z programowaniem szkoleń w powiecie Białogardzkiem (ul. Mickiewicza 24, 78-200 Białogard, powp@powiat-bialogard.pl, 094 311 00 04)

W powiecie Białogardzkim, ze względu na brak jednostek, które profesjonalnie i wszechstronnie zajmują się działalnością szkoleniową wywiad dotyczący przeprowadzonych szkoleń przeprowadzono w PUP. Powiatowy Urząd Pracy jest w Białogardzie jedyną jednostką, która ma całościowy obraz rynku szkoleń w powiecie.

- Powiatowych Urzędów Pracy

Grupa ta będzie obejmować Powiatowe Urzędy Pracy z badanych powiatów.

Podmiotem próby w przypadku Powiatowych Urzędów Pracy byli Dyrektorzy tych jednostek bądź osoby wskazane przez dyrektorów jako osoby odpowiedzialne na terenie powiatu za kontakt z przedsiębiorcami (również w przypadku PUP-ów kluczowym czynnikiem wyboru danej osoby do badania była stała współpraca z przedsiębiorcami z regionu).

Poniżej przedstawiamy listę Powiatowych Urzędów Pracy w których zostały przeprowadzone badania metodą jakościową:

- Powiat m. Świnoujście

- PUP Świnoujście (ul. Wojska Polskiego 1/2A, 72-600 Świnoujście, 91 321 22 89, szsw@praca.gov.pl, sekretariat@pup.swinoujscie.pl)

- Powiat m. Szczecin

- PUP Szczecin (ul. Mickiewicza 39, 70-383 Szczecin, 91 42 54 950, pupszczecin@pupszczecin.pl, sekretariat@pupszczecin.pl)

- Powiat Kołobrzeski



- PUP Kołobrzeg (ul. Ratuszowa 13, 78-100 Kołobrzeg, 094 352 41 33, szkg@praca.gov.pl, pup@kolobrzeg.powiat.pl)

W powyższym Powiatowym Urzędzie Pracy rozmowa zostanie przeprowadzona z jej dyrektorem, Panią Ewelina Karczewicz, bądź osobą wskazaną jako najbardziej kompetentna w zakresie kontaktów z przedsiębiorcami z terenu powiatu.

- Powiat m. Koszalin

- PUP Koszalin (ul. Raławicka 13, 75-620 Koszalin, szko@praca.gov.pl, 94 342 84 66)

- Powiat Choszczeński

- PUP Choszczno (73-200 Choszczno ul. Dąbrowszczaków 13a, 95 765 70 91, szch@praca.gov.pl)

- Powiat Białogardzki

- PUP Białogard (ul. Świdwińska 21a, 78-200 Białogard, 94 311 31 00, pup@pupbialogard.pl)

5. ANEKS - BIBLIOGRAFIA

Spis pozycji wykorzystanych na etapie konceptualizacji badania, analizy danych zastanych:

1. Gminy województwa zachodniopomorskiego w świetle bezrobocia w latach 1999-2008, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, Szczecin 2009.
2. Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, Szczecin 2008.
3. Oblicze młodego pokolenia; oczekiwania zawodowe młodzieży a rynek pracy, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, Szczecin 2009.
4. Obraz gospodarki województwa zachodniopomorskiego w świetle badań, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, Szczecin 2009.
5. Plany i preferencje zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych, Raport końcowy z badań, (2009), WUP w Szczecinie, Szczecin.
6. Plany i preferencje zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych, Raport końcowy z badań, (2008), WUP w Szczecinie, Szczecin.
7. Raport: sytuacja na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego, Raport końcowy z badań, (2008), WUP w Szczecinie, Szczecin.
8. Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego, Raport końcowy z badań, (2009), WUP w Szczecinie, Szczecin.
9. Sytuacja społeczno - zawodowa bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego, Raport końcowy z badań, (2009), WUP w Szczecinie, Szczecin.
10. Zagraniczna migracja zarobkowa, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, (2009), Szczecin kwiecień
11. Zagraniczne migracje zarobkowe, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, (2009), Szczecin październik
12. Zagraniczne migracje zarobkowe, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, (2007/2008), Szczecin
13. Zagraniczne migracje zarobkowe, Raport końcowy z badań, WUP w Szczecinie, (2006), Szczecin



14. Bednarski L., Borowiecki R., Duraj J., Kurtys E., Waśniewski T., Wersty B., (1998), Analiza ekonomiczna przedsiębiorstwa. Wydawnictwo AE we Wrocławiu. Wrocław.
15. Berger K., Chmiel J., Pawłowska Z., Zienkowski L., (2001), Stan sektora MSP w 1999 roku. Tendencje rozwojowe w latach 1994–1999. Wydawnictwo PARP, Warszawa.
16. Bert M., van der Steeg M., Webbink D., (2008), Skill gaps in the EU: role for education and training Policy; CPB Document No 162 April.
17. Bławata F., (2004), Przetrawianie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw. Wydawnictwo Scientific Publishing Group. Gdańsk.
18. Bott-Alama A., (2005), Uwarunkowania rozwoju turystyki wiejskiej w województwie zachodniopomorskim. Rozprawy i Studia T. 205, Wydawnictwo US, Szczecin.
19. Brown D. L., (2007), Persistent unemployment and passive policies: Politics and institutional change in Post-communist Poland, Human Relations; Oct 2007; 60, 10; ABI/INFORM Global, pg. 1467.
20. Bujak K., (2007), Bezrobotni jako klienci i partnerzy powiatowych urzędów pracy, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
21. Czapiński J., Panek T. Diagnoza Społeczna 2007 Warunki i Jakość Życia Polaków, rozdział 8.2.2. Dynamiczny model bezrobocia Raport, red. Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego 10.09.2007.
22. Dench S., Hillage J., Coare P., (2006), The impact of learning on unemployed, low- qualified adults: A systematic review, , Department for Work and Pensions, Leeds.
23. Dydycz, B., Bojarska, E. Educational influences in the families of the unemployed (empirical research on the unemployed families from the rural areas in the West Pomerania Region), Folia Universitatis Agriculturae Stetinensis, Oeconomica.
24. Gulda K., (2004), Ekspertyza: Stan innowacyjności w województwie zachodniopomorskim na tle innych regionów europejskich. Warszawa.
25. GUS, Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń, Warszawa 2008.
26. Haffer M., (2004), Innowacyjność i potrzeby proinnowacyjne przedsiębiorstw regionu kujawsko-pomorskiego. Wyd. Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
27. Iwaszkiewicz Z., (2004), Rynek Pracy w Województwie Zachodniopomorskim na tle Unii Europejskiej Stowarzyszenie Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu, Roczniki Naukowe 1 tom VII 1 zeszyt 2.
28. Konkurencyjność sektora MSP 2006, Lewiatan, Warszawa, 2006.
29. Kozakiewicz K., (2004), Strategie przedsiębiorstw w warunkach kryzysu. Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
30. Kozyra B., Zelek A. (red.): Praktyka zarządzania kryzysem w przedsiębiorstwie, (2002). Wydawnictwo Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu. Szczecin.
31. Lichtarski J., (2004), O koncepcjach i metodach zarządzania w warunkach kryzysu, [w:] Strategie przedsiębiorstw w warunkach kryzysu. Praca zbior. pod red. K. Krzakiewicz. Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań.
32. Lityński K., (2004), Ekspertyza: Analiza potencjału badawczego regionu oraz instytucji wsparcia dla sektora MSP. Warszawa, sierpień.
33. Markowski T., (2003), Procesy globalizacji w gospodarce a trendy w badaniach regionalnych. [w:] (red.) Domański B., Nowe kierunki badawcze w regionalistyce. Nowe doświadczenia polityki regionalnej. Biuletyn Komitetu Przestrzennego Zagospodarowania Kraju PAN z. 204. Warszawa.
34. Matusiak K. B. (red.): Innowacje i transfer technologii. Słownik pojęć. Warszawa, 2008.
35. Matusiak K. B., (2004) Ekspertyza: Uwarunkowania opracowania Regionalnej Strategii Innowacyjności w Województwie Zachodniopomorskim. Łódź, lipiec.
36. Mocne i słabe gospodarczo. Nowe województwa (2000). „Rynki Zagraniczne”, nr 13.
37. Mortensen D. T., Pissarides Ch. A. (1994), Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment; The Review of Economic Studies (61), 397-415.
38. Nauka i technika w 2007 roku (2009), Informacje i opracowania statystyczne. Wydawnictwo GUS, Warszawa.
39. Niebuhr A., Stiller S., (2004), Integration and Labour Markets in European Border Regions Hamburg Institute of International Economics (HWWI), June 2004, HWWA Discussion Paper No. 284.
40. Nowak P., (2009), Gminy województwa zachodniopomorskiego w świetle badań w latach 1999-2008, Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy WUP, Szczecin.
41. Raport o stanie małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2000-2001 (2002). Wydawnictwo PARP, Warszawa.
42. Raport o stanie małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2002-2003 (2004). Wydawnictwo PARP, Warszawa.



43. Raport o stanie małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2003-2004 (2005). Wydawnictwo PARP, Warszawa.
44. Raport o stanie małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2005-2006 (2007). Wydawnictwo PARP, Warszawa.
45. Raport o stanie małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2006-2007 (2008). Wydawnictwo PARP, Warszawa.
46. Raport o stanie małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2007-2008 (2009). Wydawnictwo PARP, Warszawa.
47. Regionalna Strategia Innowacyjności w Województwie Zachodniopomorskim, (2005), ZAAR, Szczecin.
48. Rocznik statystyczny województw 2004 (2004). Wydawnictwo GUS, Warszawa.
49. Rocznik statystyczny województw 2005 (2005). Wydawnictwo GUS, Warszawa.
50. Rocznik statystyczny województw 2006 (2006). Wydawnictwo GUS, Warszawa.
51. Rocznik statystyczny województw 2007 (2007). Wydawnictwo GUS, Warszawa.
52. Rydz E., Szmielinska P., (2005), Unemployment in the coastal regions of Poland illustrated with examples of coastal gminas in West Pomerania Voievodship, Institute of Biology and Environmental Protection Pomeranian Pedagogical University, Baltic Coastal Zone No. 9, (159-167)
53. Skowronek-Mielczarek A., Leszczyński Z., (2008), Analiza działalności rozwoju przedsiębiorstwa. Wydawnictwo PWE. Warszawa.
54. Skrzek-Lubasińska M., Urbańska-Jobda B., (2004), Stan sektora MSP w 1999 roku. Tendencje rozwojowe w latach 1994-2003. Praca zbior. pod red. J. Chmiela. Wydawnictwo PARP, Warszawa.
55. SMEs: Employment, Innovations and Growth – The Washington Workshop, (1996), OECD.
56. Socha M., Sztanderska U., (2004), Rola reform polskiego rynku pracy w dynamizacji zatrudnienia i ograniczaniu bezrobocia. DAMS NBP, Warszawa.
57. Sokół A., (2009), Kierunki rozwoju gospodarki opartej na wiedzy w krajach, jak i regionach europejskich. VI Międzynarodowa Konferencja Naukowa nt. Stosunki gospodarcze integrującej się Europy, Zielona Góra. Strategia rozwoju województwa zachodniopomorskiego do roku 2015, Wydawnictwo US, Szczecin.
58. Sosnowska A., Łobesko S., (2006), Małe średnie przedsiębiorstwa w Polsce w dobie konkurencji: pozytyw i trudności w rozwoju, PARP, Warszawa.
59. Sosnowska A., Łobesko S., (2008), Scenariusze rozwoju instytucjonalnego wsparcia przedsiębiorczości w Polsce. Ekspertyzy i analizy dotyczące zagadnień transformacji wiedzy, konkurencyjności i innowacyjności gospodarki. PARP, Warszawa.
60. Stan sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2006-2007, (2008), PARP, Warszawa.
61. Sztanderska U., Zatrudnienie i bezrobocie kobiet i mężczyzn, Konferencja: Praca zawodowa a obowiązki rodzinne, Warszawa, 20 czerwiec 2007.
62. The Measurement of Specific and Technological Activities Oslo Manual Guidelines for Collecting and Interpreting Data, 3rd Edition, (2005), OECD/EUROSTAT.
63. The OECD Bologna Ministerial Conference. Enhancing SME Competitiveness (2001), Organization for Economic Co-operation and Development, France.
64. Tyrowicz J., Wojcik P., (2009), *Nonlinear Stochastic Convergence Analysis of Regional Unemployment Rates in Poland*. Unpublished.
65. Województwo zachodniopomorskie w liczbach (2009), Urząd Statystyczny w Szczecinie, Szczecin.
66. Wyniki finansowe podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim w latach 2002-2004, (2006). Wydawnictwo Urząd Statystyczny w Szczecinie. Szczecin.
67. Wyniki finansowe podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim w latach 2005-2006, (2008). Wydawnictwo Urząd Statystyczny w Szczecinie. Szczecin.
68. Wysokińska Z., Witkowska J., (2004), Innowacyjność małych i średnich przedsiębiorstw w procesie integracji europejskiej. Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
69. Żarkowski R., (2004), Ekspertyza: Uwarunkowania geograficzne regionu oraz przegląd krajowych i regionalnych dokumentów strategicznych. Szczecin, lipiec.
70. Zelek A., (2003), Quo Vadis Zachodniopomorskie [w]: Integracja i tożsamość. Zachodniopomorskie w przededniu rozszerzenia Unii Europejskiej. Wydawnictwo FRPZSZ, Szczecin.
71. Zelek A., (2004), Ekspertyza: Zewnętrzna analiza i ocena wyników badań Grup Roboczych I i III w ramach projektu Regionalnej Strategii Innowacyjności w Województwie Zachodniopomorskim, Szczecin, maj.
72. Zienkowski L., (red.), Wkład małych i średnich przedsiębiorstw w rozwój gospodarki polskiej, (1997), Wydawnictwo PFPiRMiŚP, Warszawa.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



73. Żołnierski A.(red.): Innowacyjność 2008. Stan innowacyjności, projekty badawcze, metody wspierania, społeczne determinanty, (2009), PARP, Warszawa.
74. Żołnierski A., (2008), Innowacyjność MSP 2008, Biuletyn Euro-Info, Wrzesień, Warszawa