



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

RAPORT Z BADAŃ



ul. Zakole 2
10-699 Olsztyn
tel./fax 89 526 01 63
www.generalprojekt.pl

wrzesień 2011



SPIS TREŚCI

SPIS TABEL I RYSUNKÓW	3
Spis tabel.....	3
Spis rysunków	4
WPROWADZENIE	6
ANALIZA PORÓWNAWCZA BADAŃ NA TEMAT SYTUACJI SPOŁECZNO-ZAWODOWEJ PRACOWNIKÓW W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM	7
Sytuacja społeczno-zawodowa pracowników ze szczególnym uwzględnieniem pracowników MSP – 2010 r.....	7
WOJEWÓDZTWO ZACHODNIOPOMORSKIE W ŚWIELE WYNIKÓW ANALIZY DANYCH WTÓRNYCH	9
Sytuacja gospodarcza województwa zachodniopomorskiego	9
Sytuacja na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego	14
WYNIKI BADANIA PRACOWNIKÓW	22
Charakterystyka badanej zbiorowości	22
Profil pożądanego pracodawcy	28
Rodzaje firm i branż najkorzystniejszych z punktu widzenia zaspokajania potrzeb pracownika.....	30
Sytuacja społeczno-zawodowa pracowników	35
Sytuacja firmy i ocena sytuacji gospodarczej	46
Kwestie płacowe	49
PODSUMOWANIE	54
ZAGADNIENIA METODOLOGICZNE	56
ANEKS – NARZĘDZIE BADAWCZE	57
Kwestionariusz ankiety do pracowników.....	57

SPIS TABEL I RYSUNKÓW

Spis tabel

Tabela 1. Liczba podmiotów gospodarczych w regionach na tle kraju w latach 2005-2010.....	9
Tabela 2. Liczba podmiotów gospodarczych według sektorów własnościowych w województwie zachodniopomorskim w latach 2005-2010.	11
Tabela 3. Liczba podmiotów gospodarczych według klas wielkości w województwie zachodniopomorskim w latach 2005-2010.	11
Tabela 4. Liczba ludności w poszczególnych województwach na tle Polski w 2010 r.	14
Tabela 5. Liczba ludności w województwie zachodniopomorskim na tle Polski w 2010 r.	14
Tabela 6. Liczba ludności w poszczególnych powiatach woj. zachodniopomorskiego w 2010 r.	15
Tabela 7. Liczba ludności według grup ekonomicznych na tle Polski w 2010 r.	16
Tabela 8. Liczba ludności w wieku produkcyjnym z podziałem na płeć w 2010 r.	17
Tabela 9. Współczynnik aktywności zawodowej w województwie zachodniopomorskim na tle Polski w 2010 r.	17
Tabela 10. Wskaźnik zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim na tle Polski w 2010 r.	18
Tabela 11. Pracujący według sektorów ekonomicznych, w tym kobiety w 2010 r. [tys. osób].....	19
Tabela 12. Stanowisko respondenta w firmie.....	22
Tabela 13. Sekcja działalności według PKD 2007 firm, w których zatrudnieni byli respondenci	26
Tabela 14. Która branża jest najbardziej korzystna z punktu widzenia zaspokajania potrzeb pracownika?	30
Tabela 15. Która branża jest najmniej korzystna z punktu widzenia zaspokajania potrzeb pracownika?	31
Tabela 16. W firmie o jakiej wielkości zatrudnienia najlepiej są zaspokajane potrzeby pracowników?.....	32
Tabela 17. Jaka forma zatrudnienia jest najbardziej korzystna z punktu widzenia zaspokajania potrzeb pracowników?.....	32
Tabela 18. Jaka forma zatrudnienia jest najmniej korzystna z punktu widzenia zaspokajania potrzeb pracowników?.....	33
Tabela 19. Czy firma, w której jest Pan/i zatrudniony/a oferuje możliwości elastycznych form zatrudnienia?	33
Tabela 20. Jak Pan/i ocenia swoją sytuację materialną?	35
Tabela 21. Jak ocenia Pan/i swoje relacje z przełożonymi?	36
Tabela 22. Jak ocenia Pan/i swoje relacje z kolegami z pracy?	36
Tabela 23. Czy jest Pan/i zadowolony/a z zawodu jaki Pan/i wykonuje?	43
Tabela 24. Czy w Pana/i firmie istnieją związki zawodowe?.....	43
Tabela 25. Czy należy Pan/i do związku zawodowego? [N=152].....	43
Tabela 26. Jak ocenia Pan/i działalność związku zawodowego, do którego Pan/i należy? [N=70].....	43
Tabela 27. Dlaczego nie należy Pan/i do związku zawodowego? [N=82]	44
Tabela 28. Jak bardzo się Pan/i zgadza lub nie zgadza z następującym stwierdzeniem – Kiedy w firmie istnieją związki zawodowe łatwiej bronić interesów pracowników.....	44
Tabela 29. Jak bardzo się Pan/i zgadza lub nie zgadza z następującym stwierdzeniem – Lepiej żeby związków zawodowych nie było.....	44
Tabela 30. Jak bardzo się Pan/i zgadza lub nie zgadza z następującym stwierdzeniem – W Polsce związki zawodowe mają zbyt duże znaczenie.....	45
Tabela 31. Jak bardzo się Pan/i zgadza lub nie zgadza z następującym stwierdzeniem – Związki zawodowe są pozostałością po minionym systemie.....	45

Tabela 32. Jak bardzo się Pan/i zgadza lub nie zgadza z następującym stwierdzeniem – Związki zawodowe stanowią ważny element demokracji	45
Tabela 33. Jak ogólnie ocenia Pan/i sytuację ekonomiczną firmy?	46
Tabela 34. Jaka jest pozycja Pana/i firmy na rynku?	46
Tabela 35. Jaki rynek zbytu towarów/ usług posiada firma, w której jest Pan/i zatrudniony/a?	46
Tabela 36. Jak ogólnie ocenia Pan/i swoją sytuację w firmie?	47
Tabela 37. Czy ma Pan/i problemy z utrzymaniem obecnej pracy?	47
Tabela 38. Jak zmieniły się Pana/i zarobki na przestrzeni ostatnich dwóch lat?	50
Tabela 39. Czy w Pana/i firmie istnieją znaczące rozbieżności między wysokością zarobków pracowników niższego i wyższego szczebla?	50
Tabela 40. W jakim stopniu jest Pan/i zadowolony/a z otrzymywanego wynagrodzenia?	51
Tabela 41. Czy planuje Pan/i ubiegać się o podwyższenie pensji?	51
Tabela 42. Czy podnoszenie kwalifikacji ma wpływ na wysokość Pana/i pensji?	52

Spis rysunków

Rysunek 1. Liczba podmiotów gospodarczych w województwach w 2010 r.	10
Rysunek 2. Liczba podmiotów gospodarczych według sekcji PKD 2007 w 2010 r.	12
Rysunek 3. Liczba nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych według sekcji PKD 2007 w 2010 r.	12
Rysunek 4. Liczba wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych według sekcji PKD 2007 w 2010 r.	13
Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarczych na 10 tys. ludności w poszczególnych powiatach woj. zachodniopomorskiego w 2010 r. ...	13
Rysunek 6. Liczba ludności województwa zachodniopomorskiego na przestrzeni lat 2005-2010.	16
Rysunek 7. Liczba ludności według grup ekonomicznych w latach 2005-2010.	17
Rysunek 8. Współczynnik aktywności zawodowej w województwie zachodniopomorskim na tle Polski w latach 2005-2010.	18
Rysunek 9. Wskaźnik zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim na tle Polski w latach 2005-2010.	19
Rysunek 10. Pracujący według sektorów ekonomicznych w województwie zachodniopomorskim w latach 2005-2010.	20
Rysunek 11. Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie zachodniopomorskim w latach 2005-2010.	20
Rysunek 12. Stopa bezrobocia rejestrowanego w poszczególnych powiatach województwa zachodniopomorskiego w 2010 r.	21
Rysunek 13. Respondenci według wielkości zatrudnienia firm.	25
Rysunek 14. Płeć respondentów	25
Rysunek 15. Wielkość miasta/gminy, w której znajdowała się siedziba firmy, w której zatrudniony był respondent.	26
Rysunek 16. Powiat, w jakim znajdowała się siedziba firmy respondenta	27
Rysunek 17. Staż pracy respondentów	27
Rysunek 18. Wykształcenie respondentów	28
Rysunek 19. Czym powinien charakteryzować się pożądaný pracodawca?	29
Rysunek 20. Jakie cechy osobowościowe powinien posiadać pracodawca?	29
Rysunek 21. Jakie cechy pracodawcy są szczególnie niekorzystne?	30
Rysunek 22. Jakie elastyczne formy zatrudnienia oferuje Pana/i firma? [N=477]	34
Rysunek 23. Jakie formy premiowania/ dodatkowych świadczeń są najbardziej pożądané z punktu widzenia potrzeb pracownika?	35
Rysunek 24. Jakie czynniki stanowią największą przeszkodę w wykonywaniu pracy?	37
Rysunek 25. Jaki wpływ na pracę mają czynniki? – łatwość nawiązywania kontaktów	37



Rysunek 26. Jaki wpływ na pracę mają czynniki? – Otwartość	38
Rysunek 27. Jaki wpływ na pracę mają czynniki? – Umiejętność pracy w grupie	38
Rysunek 28. Jaki wpływ na pracę mają czynniki? – Własne zdanie	39
Rysunek 29. Jaki wpływ na pracę mają czynniki? – Posiadanie małych dzieci	39
Rysunek 30. Jaki wpływ na pracę mają czynniki? – Bycie jedyną osobą pracującą w rodzinie	39
Rysunek 31. Jaki wpływ na pracę mają czynniki? – Zamieszkanie na terenie miejskim/ wiejskim	40
Rysunek 32. Jaki wpływ na pracę mają czynniki? – Inna narodowość niż pozostali pracownicy	40
Rysunek 33. Jaki wpływ na pracę mają czynniki? – Inne wyznanie niż pozostali pracownicy	41
Rysunek 34. Jaki wpływ na pracę mają czynniki? – Płeć.....	41
Rysunek 35. Czy czynniki mające wpływ na pracę, działają pozytywnie czy negatywnie?	42
Rysunek 36. Jakiego rodzaju są to problemy? [N=140].....	48
Rysunek 37. Jak zmieniła się liczba zatrudnionych w Pana/i firmie na przestrzeni ostatnich dwóch lat?	48
Rysunek 38. Jaka jest średnia wysokość wynagrodzeń brutto:	49
Rysunek 39. Jakiego rzędu są to różnice? [brutto]	50
Rysunek 40. Czy w firmie jest stosowany pozapłacowy system motywacyjny pracowników? Jaki?	52
Rysunek 41. W jaki sposób Pana/i zdaniem można zaspokoić potrzeby płacowe pracowników?	53



WPROWADZENIE

Niniejszy raport jest efektem końcowym wykonanego badania pt. „*Sytuacja społeczno-zawodowa pracowników ze szczególnym uwzględnieniem pracowników MSP*” przeprowadzonego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie przez firmę badawczą **General Projekt Sp. z o.o.** z Olsztyna, w ramach projektu systemowego „Zachodniopomorskie Obserwatorium Gospodarki” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa (Poddziałanie 8.1.4 PO KL 2007-2013).

Badanie zostało zrealizowane w okresie sierpień – wrzesień 2011 na próbie **1 301 pracowników**, reprezentatywnej ze względu na sekcje działalności wg PKD 2007 oraz ze względu na klasy wielkości przedsiębiorstw, w których zatrudnieni byli respondenci.

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

Prezentowany raport zawiera opis zastosowanej metodologii, analizę dotychczasowych badań z zakresu problematyki badania oraz analizę danych wtórnych obejmującą najważniejsze dane sytuacji gospodarczej, stanu zatrudnienia i aktywności ekonomicznej ludności w województwie zachodniopomorskim, a także przedstawia wyniki przeprowadzonych badań wśród pracowników.

Całość materiału zawarto w czterech rozdziałach. W rozdziale pierwszym Wykonawca opracował analizę dotychczas przeprowadzonych badań i analiz związanych tematycznie z problematyką niniejszego badania. W rozdziale drugim scharakteryzowano województwo zachodniopomorskie. Podane zostały tu dane dotyczące sytuacji gospodarczej i sytuacji na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim.

Kolejna część raportu – rozdział trzeci zawiera analizę zebranego materiału badawczego. W tej części przedstawiono charakterystykę badanej zbiorowości pod względem cech socjodemograficznych oraz prezentację wyników zrealizowanych badań, a także podsumowanie dotyczące ogólnej sytuacji i opinii pracowników województwa zachodniopomorskiego. W części czwartej znajduje się opis zagadnień metodologicznych i doboru próby.

ANALIZA PORÓWNAWCZA BADAŃ NA TEMAT SYTUACJI SPOŁECZNO-ZAWODOWEJ PRACOWNIKÓW W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Jednym z projektów systemowych realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie jest „Zachodniopomorskie Obserwatorium Gospodarki”. Głównym celem projektu jest dostarczenie informacji dotyczących zapotrzebowania zawodowego regionalnej gospodarki i rynku pracy umożliwiających podnoszenie i dostosowanie kwalifikacji zawodowych osób pracujących poprzez prowadzenie, upowszechnianie i publikowanie badań i analiz dotyczących sytuacji regionalnej gospodarki i rynku pracy.

W ramach projektu realizowane są następujące działania badawczo - analityczne:

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

Sytuacja społeczno-zawodowa pracowników ze szczególnym uwzględnieniem pracowników MSP – 2010 r.

Badanie pn. *Sytuacja społeczno-zawodowa pracowników ze szczególnym uwzględnieniem pracowników MSP* prowadzone jest po raz drugi w 2011 r. przez firmę General Projekt Sp. z o.o. z Olsztyna.

Głównym celem badania w 2010 r. także było zdiagnozowanie sytuacji społeczno – zawodowej osób pracujących w podmiotach gospodarczych na obszarze województwa zachodniopomorskiego, a w rezultacie dostosowanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych osób pracujących w przedsiębiorstwach województwa zachodniopomorskiego do potrzeb regionalnego rynku pracy. Badanie zostało przeprowadzone wśród 1 270 pracowników w regionie z wykorzystaniem techniki, jaką są bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe PAPI.

Z analizy zebranego w 2010 r. materiału badawczego wynikało, że:

- ☞ idealny pracodawca powinien oferować przede wszystkim dobrze płatne wynagrodzenia, odpowiednie warunki pracy oraz możliwości awansu i rozwoju dla pracownika;
- ☞ pożądany pracodawca powinien ponadto odznaczać się wyrozumiałością, sprawiedliwością oraz cierpliwością i prawdomównością;
- ☞ jako najbardziej niekorzystne cechy pracodawcy, zachodniopomorscy pracownicy wymieniali przede wszystkim: ignorowanie potrzeb pracownika, niesłowność oraz arogancję;

- ☞ najkorzystniejsze branże z punktu widzenia zaspokajania potrzeb pracowniczych to przede wszystkim instytucje publiczne w branżach: administracja publiczna i obrona narodowa wraz z obowiązkowymi zabezpieczeniami społecznymi, budownictwo oraz edukacja;
- ☞ najlepsze warunki do pracy zdaniem respondentów są stworzone w małych bądź mikroprzedsiębiorstwach (w firmach zatrudniających poniżej 50 pracowników);
- ☞ najkorzystniejszą formą zatrudnienia jest bez wątpienia umowa o pracę na cały etat a najmniej korzystną umowa – zlecenie;
- ☞ najbardziej pożądane formy premiowania oraz dodatkowych świadczeń to premie uznaniowe;
- ☞ alternatywne formy zatrudnienia były stosowane w nieco ponad 1/3 badanych zachodniopomorskich MSP;
- ☞ opinie na temat relacji pracownik-pracownik oraz pracownik-przełożeni w zachodniopomorskich małych i średnich firmach były bardzo pozytywne;
- ☞ największą przeszkodą w wykonywaniu pracy w opinii badanych pracowników była zbyt duża liczba nadgodzin;
- ☞ wśród czynników wywierających raczej pozytywny wpływ na pracę wyróżniono: łatwość nawiązywania kontaktów, otwartość, umiejętność pracy w grupie oraz własne zdanie. Jednocześnie wśród czynników wywierających raczej negatywny wpływ na pracę wymieniono: posiadanie małych dzieci, bycie jedyną osobą pracującą w rodzinie, zamieszkanie na terenie wiejskim, inna narodowość oraz inne wyznanie;
- ☞ 38% respondentów przyznało, że w firmach, w których są zatrudnieni istnieją możliwości awansu;
- ☞ blisko 70% firm, w których pracowali respondenci stosowało różnorakie pakiety świadczeń socjalnych, w tym najpopularniejsze były paczki świąteczne;
- ☞ związki zawodowe występują tylko w niewielkim stopniu w badanych firmach (11,5%), przy czym 80,5% związków zawodowych znajduje się w firmach średnich;
- ☞ w opinii zdecydowanej większości badanych (97%) sytuacja firmy, w której pracują była dobra, podobnie oceniano własną pozycję w firmie;
- ☞ ponad 90% badanych nie miało problemów z utrzymaniem obecnej pracy;
- ☞ najczęstszymi problemami w utrzymaniu pracy z jakimi borykali się badani pracownicy były zbyt wygórowane oczekiwania pracodawcy w stosunku do pracownika oraz brak gotowości pracowników do pracy w nienormowanym czasie;
- ☞ z uzyskanych danych wynika, iż liczba zatrudnionych w większości firm na przestrzeni ostatnich dwóch lat pozostała bez zmian zaś w 1/3 firm wzrosła;
- ☞ średnie zarobki brutto w małych i średnich firmach województwa mieściły się w przedziale 2501-3000zł, natomiast średnie zarobki netto wahały się w granicach 1500-2500zł;
- ☞ dla znacznej grupy respondentów satysfakcjonujące byłyby zarobki w wysokości 2501-3000zł netto (25,6%) choć równie duża grupa ankietowanych jest raczej zadowolona z uzyskiwanych zarobków (27,4%);
- ☞ wśród osób planujących ubiegać się o podwyższenie pensji największą grupę stanowiły osoby średnio zadowolone z otrzymywanego wynagrodzenia oraz osoby raczej niezadowolone;
- ☞ duży odsetek badanych przedsiębiorstw (40%) nie stosował pozapłacowych elementów motywacyjnych pracowników;
- ☞ w ponad połowie MSP podnoszenie kwalifikacji zawodowych nie miało wpływu na wzrost wysokości zarobków, jednocześnie w ponad 1/3 przedsiębiorstw, w których zatrudnieni byli respondenci podnoszenie kwalifikacji sprzyjało wzrostowi wysokości pensji;
- ☞ najlepszym sposobem na zaspokojenie potrzeb płacowych pracowników małych i średnich firm województwa zachodniopomorskiego było wprowadzanie okresowych podwyżek płac.

WOJEWÓDZTWO ZACHODNIOPOMORSKIE W ŚWIETLE WYNIKÓW ANALIZY DANYCH WTÓRNYCH

Województwo zachodniopomorskie położone jest w północno-zachodniej części Polski, nad Morzem Bałtyckim. Według danych GUS z 2010 roku powierzchnia województwa wynosiła 2 289 248 ha¹. Województwo zachodniopomorskie graniczy na zachodzie z Niemcami, natomiast od północy z Morzem Bałtyckim, a także z trzema innymi województwami – na południu z woj. lubuskim i woj. wielkopolskim, a na wschodzie z woj. pomorskim. Liczba ludności według danych GUS z 2010 roku wynosiła 1 693 072 osób².

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

Sytuacja gospodarcza województwa zachodniopomorskiego

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

Województwo zachodniopomorskie znajduje się po środku klasyfikacji regionów pod względem liczby funkcjonujących podmiotów gospodarczych (miejsce 8) (*rysunek 1, tabela 1*). Liczba podmiotów prowadzących działalność na obszarze Zachodniego Pomorza stanowi przybliżony odsetek ogółu przedsiębiorstw zarejestrowanych w Polsce, niezmiennie od 2005 roku (*tabela 1*). W 2010 r. na obszarze województwa zachodniopomorskiego działalność prowadziło 220 404 przedsiębiorstw. Na przestrzeni lat 2005-2010 zaobserwować można wzrost liczby zachodniopomorskich firm o 6,6%, co może łączyć się z występującą coraz powszechniej inicjatywą pro-przedsiębiorczości na obszarze kraju, a także województwa. Wzrost liczby podmiotów gospodarczych w latach 2005-2010 jest tendencją stałą w skali całego kraju.

TABELA 1. LICZBA PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH W REGIONACH NA TLE KRAJU W LATACH 2005-2010.

	2005 r.	2006 r.	2007 r.	2008 r.	2009 r.	2010 r.
mazowieckie	601 721	609 601	627 277	649 354	646 696	681 012
udział [%]	16,6	16,8	17	17,3	17,3	17,4
śląskie	426 266	425 499	427 413	428 920	430 578	451 635
udział [%]	11,8	11,7	11,6	11,4	11,5	11,6
wielkopolskie	341 257	345 669	352 236	361 046	359 350	375 482
udział [%]	9,4	9,5	9,6	9,6	9,6	9,6
dolnośląskie	302 615	303 050	308 308	316 720	316 811	331 247

¹GUS – Bank Danych Regionalnych

²GUS – Bank Danych Regionalnych

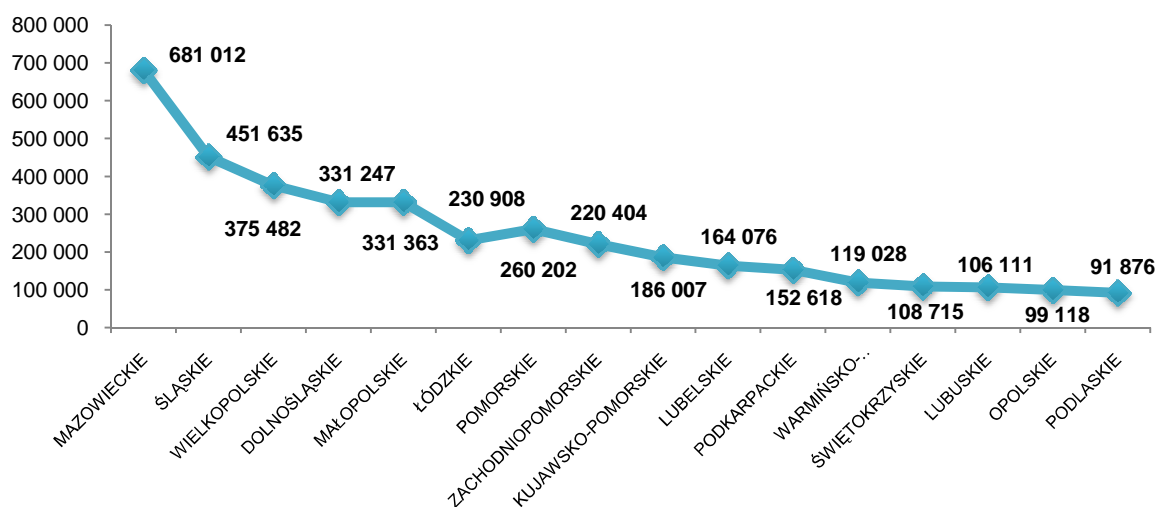
³Badanie i diagnoza rozwoju regionu województwa zachodniopomorskiego – segmentacja gospodarcza, zagadnienia wybrane. Szczecin 2009



udział [%]	8,4	8,3	8,4	8,4	8,5	8,5
małopolskie	289 712	289 368	293 845	301 573	314 017	331 363
udział [%]	8	8	8	8	8,4	8,5
łódzkie	249 459	241 221	240 862	242 264	220 706	230 908
udział [%]	6,9	6,6	6,5	6,4	5,9	5,9
pomorskie	226 421	229 010	232 806	240 496	249 262	260 202
udział [%]	6,3	6,3	6,3	6,4	6,7	6,7
zachodniopomorskie	206 776	209 478	210 750	213 124	215 079	220 404
udział [%]	5,7	5,8	5,7	5,7	5,7	5,6
kujawsko-pomorskie	187 231	186 949	188 531	192 182	182 031	186 007
udział [%]	5,2	5,1	5,1	5,1	4,9	4,8
lubelskie	149 019	150 579	151 514	154 595	156 180	164 076
udział [%]	4,1	4,1	4,1	4,1	4,2	4,2
podkarpackie	139 059	140 656	142 056	144 263	144 999	152 618
udział [%]	3,8	3,9	3,9	3,8	3,9	3,9
warmińsko-mazurskie	110 087	111 311	113 058	115 821	114 821	119 028
udział [%]	3	3,1	3,1	3,1	3,1	3
świętokrzyskie	104 416	106 312	106 904	108 399	105 678	108 715
udział [%]	2,9	2,9	2,9	2,9	2,8	2,8
lubuskie	102 070	105 559	106 450	101 861	101 406	106 111
udział [%]	2,8	2,9	2,9	2,7	2,7	2,7
opolskie	90 597	92 846	94 933	96 246	95 481	99 118
udział [%]	2,5	2,6	2,6	2,6	2,6	2,5
podlaskie	88 915	88 931	88 665	90 229	89 578	91 876
udział [%]	2,5	2,4	2,4	2,4	2,4	2,3
Polska (ogółem)	3 615 621	3 636 039	3 685 608	3 757 093	3 742 673	3 909 802
udział [%]	100%	100%	100%	100%	100%	100%

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

RYSUNEK 1. LICZBA PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH W WOJEWÓDZTWACH W 2010 R.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analizując dane dotyczące kształtowania się liczby podmiotów gospodarczych według sektorów własnościowych na przestrzeni lat 2005-2010 należy zauważyć, iż w województwie zachodniopomorskim występuje zdecydowana tendencja wzrostowa w obszarze sektora prywatnego oraz tendencja malejąca liczby podmiotów zarejestrowanych w ramach sektora publicznego. Na przestrzeni analizowanych lat liczba przedsiębiorstw publicznych zmalała o 15,9%, natomiast w obszarze sektora prywatnego zaobserwowano wzrost liczby zarejestrowanych firm o 7,5% (tabela 2).

TABELA 2. LICZBA PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH WEDŁUG SEKTORÓW WŁASNOŚCIOWYCH W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM W LATACH 2005-2010.

	2005 r.	2006 r.	2007 r.	2008 r.	2009 r.	2010 r.
sektor publiczny	8 271	8 507	8 538	6 996	6 842	6 957
udział [%]	4	4,1	4,1	3,3	3,2	3,2
sektor prywatny	198 505	200 971	202 212	206 128	208 237	213 447
udział [%]	96	95,9	95,9	96,7	96,8	96,8
Ogółem	206 776	209 478	210 750	213 124	215 079	220 404

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W województwie zachodniopomorskim, jak i w całym kraju, firmy należące do sektora MSP (mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa) stanowią główną siłę napędową rozwoju gospodarki regionu. Na przestrzeni lat 2005-2010 obserwuje się systematyczny wzrost liczby firm zatrudniających do 250 pracowników (rozwój sektora MSP). Największą dynamikę wzrostu można zaobserwować w przypadku mikroprzedsiębiorstw, mianowicie na przestrzeni analizowanych lat liczba tego typu przedsiębiorstw wzrosła o 6,6%. Równie znaczący wzrost odnotowano także w klasie małych przedsiębiorstw – o 8,2% oraz firm średnich – o 1,4% (tabela 3). Natomiast jeśli chodzi o firmy duże, czyli zatrudniające powyżej 250 pracowników, na przestrzeni analizowanych lat obserwuje się ich systematyczny spadek o 6,2%, co może stanowić jeden ze skutków kryzysu gospodarczego.

Niniejsze dane wskazują na coraz powszechniejszą postawę pro-przedsiębiorczości. Oznacza to, że mieszkańcy regionu coraz chętniej i częściej rejestrują własną działalność gospodarczą, co tłumaczy dynamicznie rosnącą liczbę zwłaszcza przedsiębiorstw typu „mikro” w ogóle wszystkich podmiotów gospodarczych zarejestrowanych na terenie Zachodniego Pomorza. Analogiczna tendencja występuje w skali całej Polski.

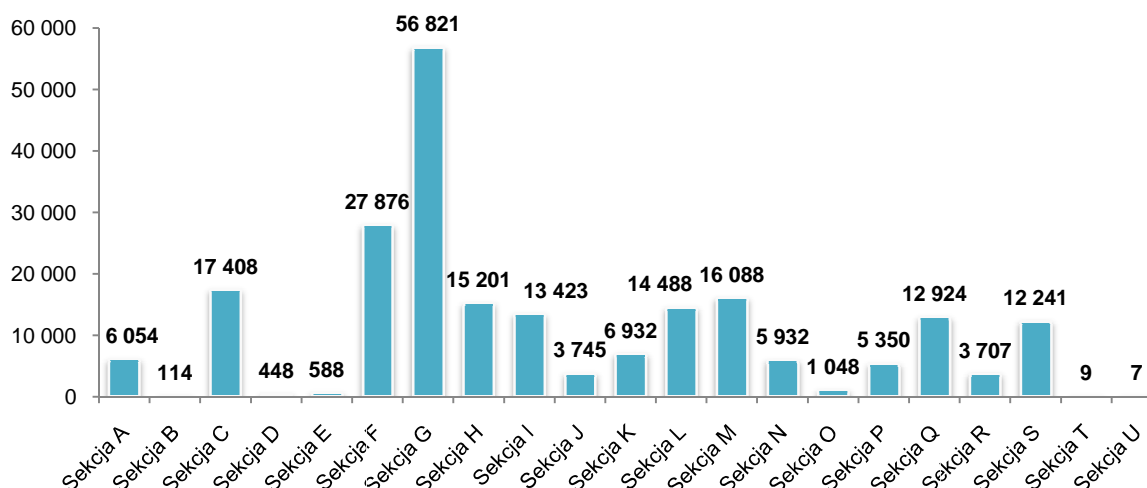
TABELA 3. LICZBA PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH WEDŁUG KLAS WIELKOŚCI W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM W LATACH 2005-2010.

	2005 r.	2006 r.	2007 r.	2008 r.	2009 r.	2010 r.
0-9 pracowników	198 871	201 532	202 745	205 065	206 740	211 972
udział [%]	96,2	96,2	96,2	96,2	96,1	96,2
10-49 pracowników	6 389	6 453	6 516	6 561	6 806	6 912
udział [%]	3,1	3,1	3,1	3,1	3,2	3,1
50-249 pracowników	1 339	1 319	1 322	1 331	1 369	1 358
udział [%]	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
250-999 pracowników	148	146	140	141	140	140
udział [%]	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
1000 i więcej pracowników	29	28	27	26	24	22
udział [%]	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Ogółem	206 776	209 478	210 750	213 124	215 079	220 404

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Najwięcej podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w 2010 r. w województwie zachodniopomorskim, funkcjonowało w ramach sekcji G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz sekcji F – Budownictwo (rysunek 2).

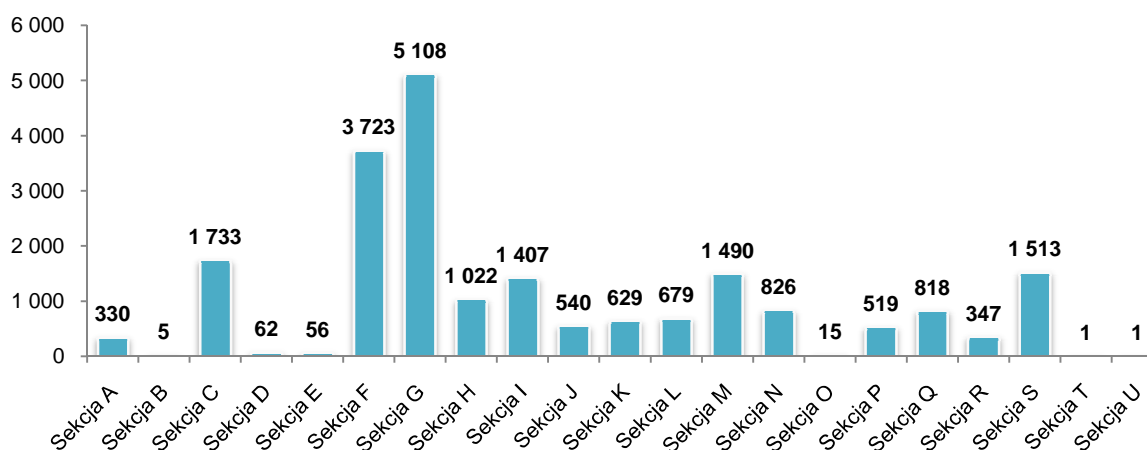
RYСУNEK 2. LICZBA PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH WEDŁUG SEKCJI PKD 2007 W 2010 R.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

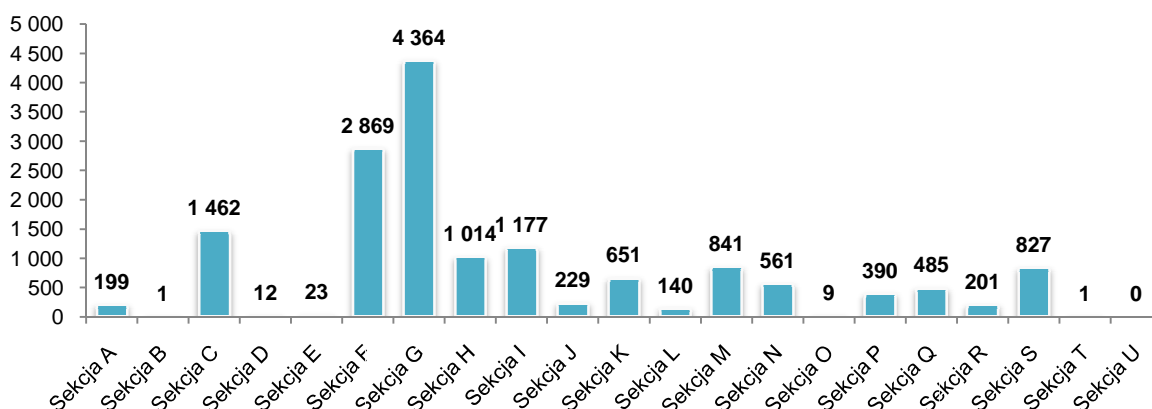
Podobnie przedstawia się sytuacja podmiotów nowo zarejestrowanych. W 2010 roku w województwie zachodniopomorskim najwięcej firm zarejestrowano, jak i wyrejestrowano w sekcji G oraz F (rysunek 3, rysunek 4). Oznacza to, że w tychże sekcjach zachodzą najdynamiczniejsze procesy. Na tej podstawie można stwierdzić, iż w regionie Zachodniego Pomorza dominuje działalność handlowo-usługowa oraz budowlana.

RYСУNEK 3. LICZBA NOWO ZAREJESTROWANYCH PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH WEDŁUG SEKCJI PKD 2007 W 2010 R.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

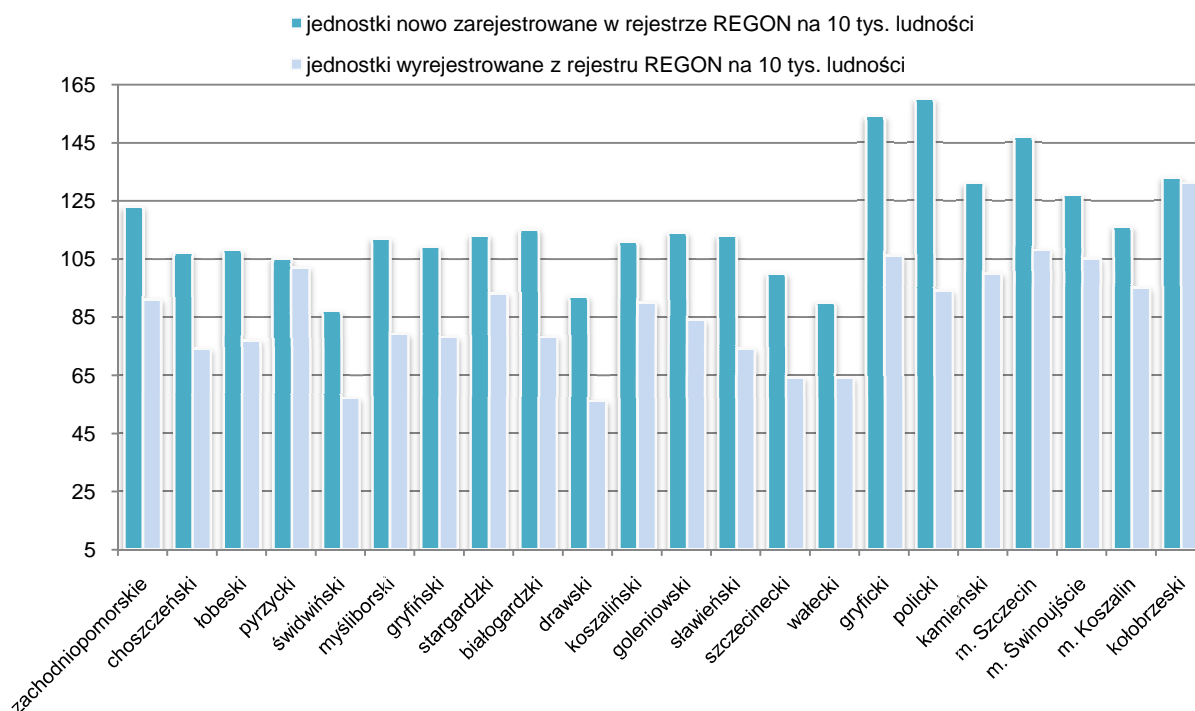
RYСУNEK 4. LICZBA WYREJESTROWANYCH PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH WEDŁUG SEKCJI PKD 2007 W 2010 R.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Liczba nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych przypadających na 10 tys. ludności to miarodajny wskaźnik rozwoju gospodarczego poszczególnych powiatów. Z analizy danych wynika, iż najwięcej podmiotów zarejestrowanych w systemie REGON przypada na 10 tys. mieszkańców następujących powiatów: polickiego, gryfickiego oraz miasta Szczecin. Ponadto powiatem o najwyższej liczbie firm wyrejestrowanych przypadających na 10 tys. mieszkańców jest kołobrzeski (rysunek 5).

RYСУNEK 5. LICZBA PODMIOTÓW GOSPODARCZYCH NA 10 TYS. LUDNOŚCI W POSZCZEGÓLNYCH POWIATACH WOJ. ZACHODNIOPOMORSKIEGO W 2010 R.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Sytuacja na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego

Województwo zachodniopomorskie plasuje się na 11 miejscu w klasyfikacji regionów pod względem liczby ludności (*tabela 4*). Oznacza to, że sieć osadnicza w regionie jest słabo wykształcona w porównaniu do większości regionów w Polsce.

TABELA 4. LICZBA LUDNOŚCI W POSZCZEGÓLNYCH WOJEWÓDZTWACH NA TLE POLSKI W 2010 R.

	liczba ludności	% udział	liczba ludności w Polsce	
			w tym kobiety	% udział w liczbie mieszkańców województwa
mazowieckie	5 242 911	13,7	2 735 226	52,2
śląskie	4 635 882	12,1	2 401 708	51,8
wielkopolskie	3 419 426	9	1 760 667	51,5
małopolskie	3 310 094	8,7	1 706 127	51,5
dolnośląskie	2 877 840	7,5	1 499 318	52,1
łódzkie	2 534 357	6,6	1 329 417	52,5
pomorskie	2 240 319	5,9	1 152 180	51,4
lubelskie	2 151 895	5,6	1 109 786	51,6
podkarpackie	2 103 505	5,5	1 074 928	51,1
kujawsko-pomorskie	2 069 543	5,4	1 071 498	51,8
zachodniopomorskie	1 693 072	4,4	871 940	51,5
warmińsko-mazurskie	1 427 241	3,7	731 610	51,3
świętokrzyskie	1 266 014	3,3	649 552	51,3
podlaskie	1 188 329	3,1	609 642	51,3
opolskie	1 028 585	2,7	531 064	51,6
lubuskie	1 011 024	2,6	521 001	51,5
Polska (ogółem)	38 200 037	100	19 755 664	51,7

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Liczba ludności regionu stanowiła 4,4% ludności całej Polski w 2010 roku. Ten sam odsetek stanowiła liczba zachodniopomorskich kobiet w ogólnej populacji kobiet w Polsce. Natomiast mieszkańcy zachodniopomorskich wsi stanowią 5% ogólnej liczby mieszkańców wsi w Polsce (*tabela 5*).

TABELA 5. LICZBA LUDNOŚCI W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM NA TLE POLSKI W 2010 R.

	liczba ludności	% udział	liczba ludności woj. zachodniopomorskiego:			
			w tym kobiety	% udział liczby kobiet w Polsce	w tym mieszkańcy miast	% udział liczby mieszkańców miast w Polsce
zachodniopomorskie	1 693 072	4,4	871 940	4,4	1 164 509	5
Polska	38 200 037	100	19 755 664	100	23 264 383	100

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Sieć osadniczą w zachodniopomorskim tworzą 62 miasta oraz 3 173 wsie i inne jednostki osadnicze⁴. Szczecin, stolica województwa i ośrodek europejski, liczy 405 606 mieszkańców, co stanowi 24% populacji regionu. Jest jednocześnie największym miastem pogranicza polsko – niemieckiego. W części północno – wschodniej regionu dominuje Koszalin, który odgrywa rolę komplementarnego ośrodka równoważenia rozwoju rangi krajowej, liczący 107 948 mieszkańców (6,4%) (tabela 6). Największymi ośrodkami regionalnymi są ponadto: Stargard Szczeciński – 69 633 mieszkańców, Kołobrzeg – 44 984 mieszkańców, Świnoujście – 40 759 osób, Szczecinek – 38 977 osób i Police – 33 951 mieszkańców.⁵

TABELA 6. LICZBA LUDNOŚCI W POSZCZEGÓLNYCH POWIATACH WOJ. ZACHODNIOPOMORSKIEGO W 2010 R.

	liczba ludności	% udział	liczba ludności woj. zachodniopomorskiego:	
			w tym kobiety:	% udział w liczbie mieszkańców powiatu
m. Szczecin	405 606	24	213 360	52,6
stargardzki	119 306	7	61 057	51,2
m. Koszalin	107 948	6,4	56 766	52,6
gryfiński	82 727	4,9	41 733	50,4
goleniowski	80 305	4,7	40 916	50,9
kołobrzeski	77 244	4,6	40 210	52
szczecinecki	76 900	4,5	39 651	51,6
policki	70 380	4,2	35 780	50,8
myśliborski	66 972	4	34 011	50,8
koszaliński	64 411	3,8	32 364	50,2
gryficki	60 569	3,6	30 844	50,9
drawski	57 353	3,4	29 338	51,1
ślawieński	57 251	3,4	29 208	50,9
wałeccki	54 023	3,2	27 836	51,5
choszczeński	49 574	2,9	24 979	50,4
świdwiński	48 205	2,8	24 546	50,9
białogardzki	48 193	2,8	24 590	51
kamieński	47 672	2,8	24 429	51,2
m. Świnoujście	40 759	2,4	21 070	51,7
pyrzycki	39 774	2,3	19 996	50,3
łobeski	37 900	2,2	19 256	50,8
zachodniopomorskie	1 693 072	100	871 940	51,5

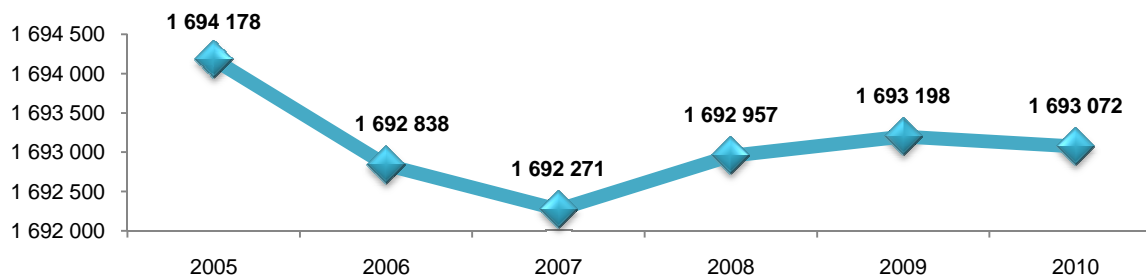
źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Z analizy danych GUS dotyczących kształtowania się liczby ludności województwa zachodniopomorskiego na przestrzeni lat 2005-2010 wynika, iż liczba ludności w regionie systematycznie rosła od 2007 roku. Analogiczną tendencję można zaobserwować w skali całego kraju. Niewielki spadek liczby ludności odnotowano w roku 2010, w stosunku do roku poprzedniego (rysunek 6). Jednakże na przestrzeni analizowanych lat można mówić o kształtowaniu się negatywnej tendencji spadkowej w liczbie ludności Zachodniego Pomorza i choć spadek ten jest niewielki - mianowicie w stosunku do roku 2005 wynosił niecały 1% - może on sygnalizować zachodzenie negatywnych procesów demograficznych w badanym regionie.

4 dane GUS
 5 dane GUS



RYSUNEK 6. LICZBA LUDNOŚCI WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO NA PRZESTRZENI LAT 2005-2010.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W ogólnej liczbie mieszkańców województwa zachodniopomorskiego 18,5% stanowią osoby w wieku przedprodukcyjnym, 65,7% osoby w wieku produkcyjnym, oraz 15,8% osoby w wieku poprodukcyjnym (tabela 7). Odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym kształtuje się na zbliżonym poziomie zarówno w województwie zachodniopomorskim, jak i w całej Polsce. Ponadto udział osób w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie ludności jest nieznacznie wyższy niż w Polsce, natomiast odsetek osób w wieku poprodukcyjnym nieznacznie niższy niż w skali kraju. Może to oznaczać, że proces starzenia się społeczeństwa w województwie zachodniopomorskim nie jest jeszcze tak zaawansowany jak w pozostałych częściach kraju.

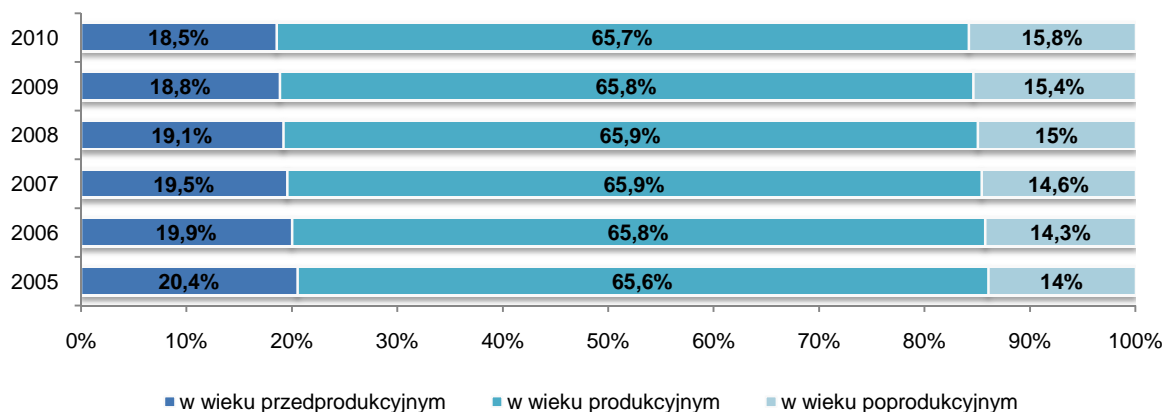
TABELA 7. LICZBA LUDNOŚCI WEDŁUG GRUP EKONOMICZNYCH NA TLE POLSKI W 2010 R.

	w wieku przedprodukcyjnym	w wieku produkcyjnym	w wieku poprodukcyjnym	ogółem
zachodniopomorskie	312 929	1 112 013	268 130	1 693 072
udział %	18,5	65,7	15,8	100
Polska	7 140 156	24 615 248	6 444 633	38 200 037
udział %	18,7	64,4	16,9	100

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na podstawie analizy danych z lat 2005-2010 zawartych na rysunku 7 można zaobserwować, iż w województwie zachodniopomorskim systematycznie maleje odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym, natomiast rośnie odsetek osób w wieku poprodukcyjnym. Udział osób w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie ludności utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Niniejsze dane potwierdzają fakt stopniowego starzenia się społeczeństwa oraz postępujący proces spadku dzietności, jednakże na podstawie danych zawartych w tabeli 7 uzasadnionym wydaje się stwierdzenie, iż wspomniane negatywne procesy demograficzne nie zachodzą w tym stopniu w regionie Zachodniego Pomorza, co w pozostałych częściach kraju.

RYSUNEK 7. LICZBA LUDNOŚCI WEDŁUG GRUP EKONOMICZNYCH W LATACH 2005-2010.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W liczbie ludności produkcyjnej Zachodniego Pomorza większość stanowią mężczyźni (52,4%). Analogiczna tendencja występuje w skali całej Polski (tabela 8).

TABELA 8. LICZBA LUDNOŚCI W WIEKU PRODUKCYJNYM Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ W 2010 R.

	mężczyźni w wieku produkcyjnym	kobiety w wieku produkcyjnym	ogółem
zachodniopomorskie	582 770	529 243	1 112 013
udział %	52,4	47,6	100
Polska (ogółem)	12 826 737	11 788 511	24 615 248
udział %	52,1	47,9	100

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analizując wartości współczynnika aktywności zawodowej z uwzględnieniem wieku produkcyjnego należy zauważyć, iż kształtują się one poniżej wartości odpowiednich dla kraju (tabela 9). Zarówno współczynnik aktywności zawodowej kobiet, jak i mężczyzn w regionie Zachodniego Pomorza jest niższy niż w Polsce, co może oznaczać, iż w województwie zachodniopomorskim występuje niższy poziom aktywności zawodowej, niż w pozostałych częściach kraju.

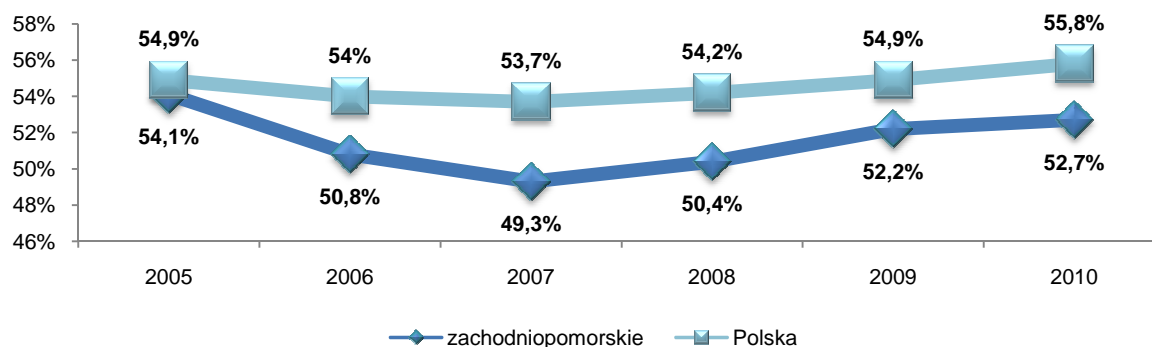
TABELA 9. WSPÓŁCZYNNIK AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM NA TLE POLSKI W 2010 R.

	mężczyźni w wieku produkcyjnym [%]	kobiety w wieku produkcyjnym [%]	ogółem w wieku produkcyjnym [%]	mężczyźni ogółem [%]	kobiety ogółem [%]	ogółem współczynnik aktywności zawodowej [%]
zachodniopomorskie	72,8	63,1	68,1	60,9	45,3	52,7
Polska	76,4	67,1	71,9	64,1	48,2	55,8

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na przestrzeni lat 2005-2010 odnotowano spadek współczynnika aktywności zawodowej w województwie zachodniopomorskim o 1,4 punktu procentowego, natomiast w Polsce występuje tendencja przeciwna – na przestrzeni analizowanych lat odnotowano wzrost współczynnika aktywności zawodowej o blisko 1 punkt procentowy (rysunek 8).

RYСУNEK 8. WSPÓŁCZYNNIK AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM NA TLE POLSKI W LATACH 2005-2010.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Kolejnym analizowanym wyznacznikiem sytuacji na rynku pracy jest wskaźnik zatrudnienia. W województwie zachodniopomorskim występuje znaczna dysproporcja w poziomie zatrudnienia zarówno kobiet, jak i mężczyzn w stosunku do wartości tego wskaźnika w kraju (tabela 10).

TABELA 10. WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM NA TLE POLSKI W 2010 R.

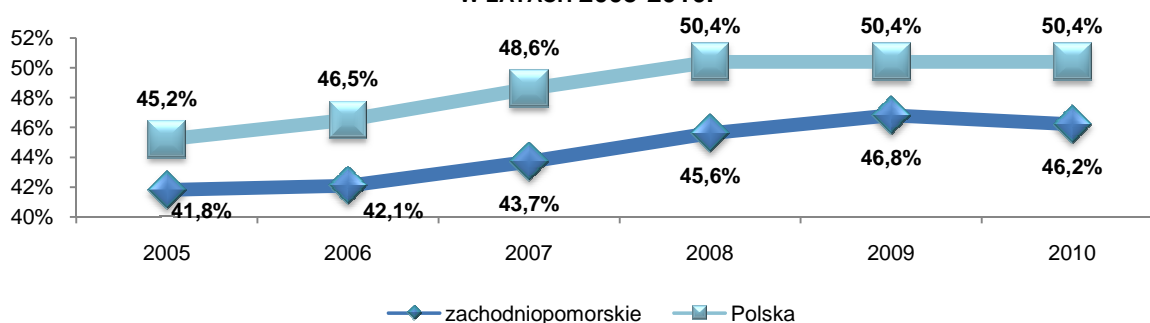
	mężczyźni w wieku produkcyjnym [%]	kobiety w wieku produkcyjnym [%]	ogółem w wieku produkcyjnym [%]	mężczyźni ogółem [%]	kobiety ogółem [%]	ogółem wskaźnik zatrudnienia [%]
zachodniopomorskie	63,1	55,8	59,7	53,0	40,1	46,2
Polska	69,2	60,3	64,9	58,1	43,4	50,4

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Pomimo niekorzystnej dysproporcji między wartością wskaźnika zatrudnienia dla kraju i województwa zachodniopomorskiego należy zauważyć, iż na przestrzeni analizowanych lat zarówno w badanym regionie, jak i w skali Polski odnotowuje się wzrost wskaźnika zatrudnienia - o 5,2 punktu procentowego dla Polski oraz o 4,4 punktu procentowego dla województwa zachodniopomorskiego (rysunek 9). Takie dane wskazują na powolne, aczkolwiek korzystne zmiany w poziomie zatrudnienia w regionie Zachodniego Pomorza.



RYСУNEK 9. WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM NA TLE POLSKI W LATACH 2005-2010.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, w województwie zachodniopomorskim w 2010 r. najwięcej osób pracowało w sektorze usługowym (61,9% wszystkich pracujących), natomiast najmniej w sektorze rolniczym (7,7%). Kobiety stanowiły 35,6% wszystkich pracujących w sektorze rolniczym, 26,6% ogółu pracujących w sektorze przemysłowym i większość pracujących w sektorze usługowym (56,7%) (tabela 11).

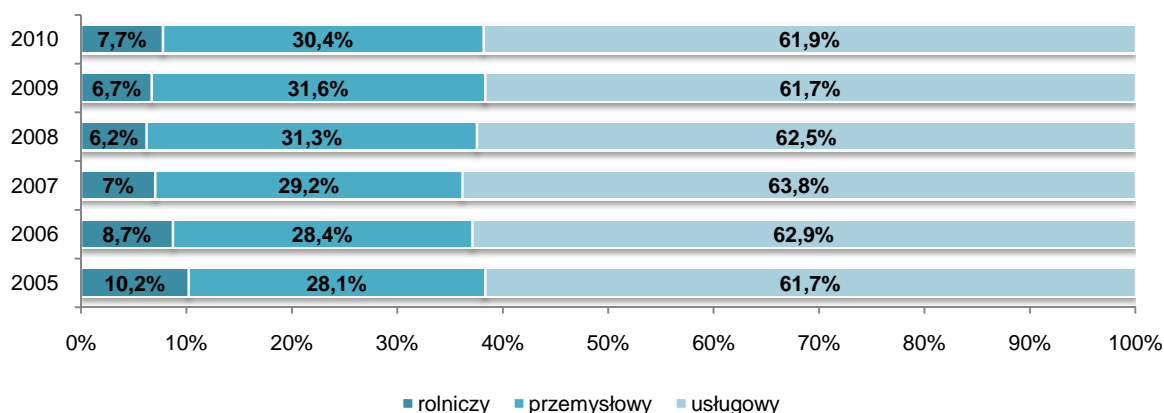
TABELA 11. PRACUJĄCY WEDŁUG SEKTORÓW EKONOMICZNYCH, W TYM KOBIETY W 2010 R. [TYS. OSÓB]

	pracujący ogółem	% udział	osoby pracujące w województwie zachodniopomorskim:	
			w tym kobiety	% udział
sektor rolniczy	45	7,7	16	35,6
sektor przemysłowy	177	30,4	47	26,6
sektor usługowy	360	61,9	204	56,7
Ogółem	582	100	267	45,9

źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na przestrzeni lat 2005-2010 można zaobserwować spadek odsetka osób zatrudnionych w rolnictwie, nieznaczny wzrost odsetka osób zatrudnionych w przemyśle oraz utrzymywanie się odsetka osób zatrudnionych w usługach na zbliżonym poziomie. Oznacza to, że w ciągu analizowanych lat najdynamiczniej rozwijającą się dziedziną na Zachodnim Pomorzu była działalność przemysłowa (rysunek 10).

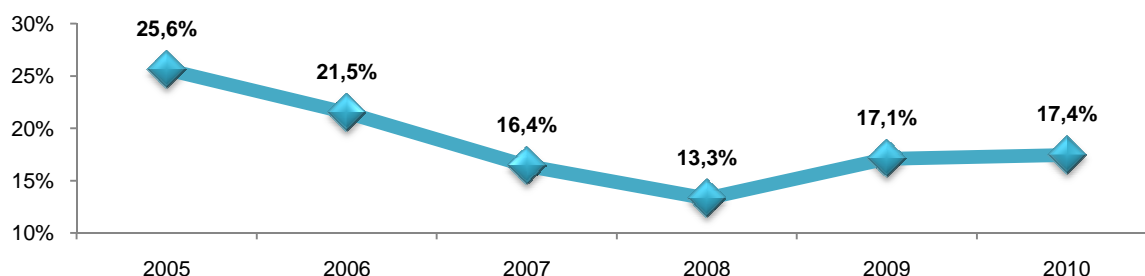
RYСУNEK 10. PRACUJĄCY WEDŁUG SEKTORÓW EKONOMICZNYCH W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM W LATACH 2005-2010.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Rysunek 11 obrazuje kształtowanie się stopy bezrobocia rejestrowanego w latach 2005-2010 w województwie zachodniopomorskim. Jak wynika z analizy danych, do roku 2005 można było zaobserwować dynamiczny spadek stopy bezrobocia rejestrowanego w badanym regionie. Począwszy od roku 2008 następuje stopniowy wzrost wysokości omawianego wskaźnika, czego przyczyną mógł być kryzys gospodarczy i zamykanie oraz zawieszanie działalności wielu zachodniopomorskich firm.

RYСУNEK 11. STOPA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM W LATACH 2005-2010.

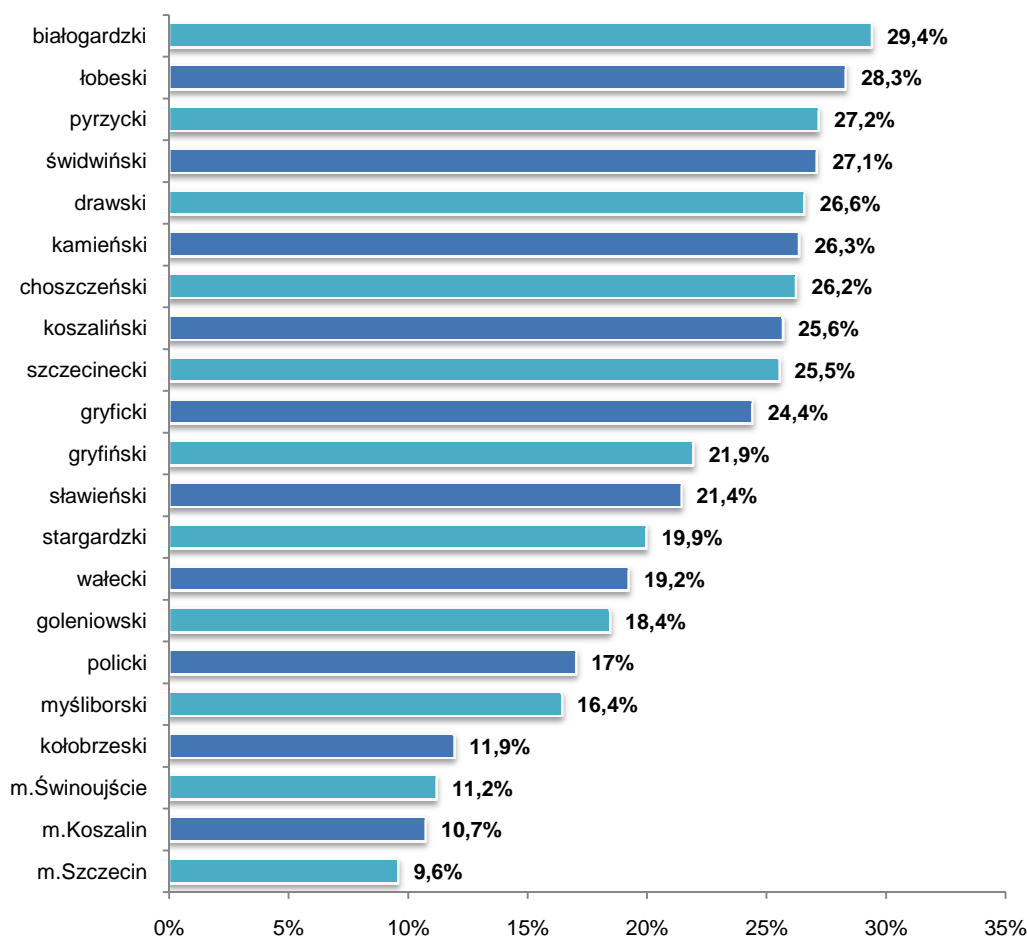


źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analizując wysokość stopy bezrobocia rejestrowanego w poszczególnych powiatach należy zauważyć, iż najwyższą wartość niniejszego wskaźnika w 2010 roku odnotowano w powiecie białogardzkim (29,4%), natomiast najniższą w powiatach grodzkich, mianowicie: w mieście Świnoujściu (11,2%), mieście Koszalinie (10,7%) oraz w mieście Szczecinie (9,6%) (rysunek 12).



RYСУNEK 12. STOPA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO W POSZCZEGÓLNYCH POWIATACH WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO W 2010 R.



źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

WYNIKI BADANIA PRACOWNIKÓW

Charakterystyka badanej zbiorowości

Wśród ogółu respondentów największą grupę stanowiły osoby piastujące następujące stanowiska: ekspedient/ kasjerzy/sprzedawcy (11,8%), pracownicy fizyczni (6,8%) oraz mechanicy i przedstawiciele handlowi (odpowiednio po 4,3%). Pozostały rozkład odpowiedzi reprezentowany przez badanych przedstawia *tabela 12*.

TABELA 12. STANOWISKO RESPONDENTA W FIRMIE

	Liczba wskazań	Procent [%]
ekspedient/ kasjer/ sprzedawca	153	11,8
pracownik fizyczny	89	6,8
mechanik	56	4,3
przedstawiciel handlowy/ handlowiec	56	4,3
kierowca	55	4,2
agent nieruchomości	41	3,2
księgowy/ księgowa	38	2,9
pracownik administracyjno-biurowy	38	2,9
nauczyciel (różne specjalności)	36	2,8
stanowisko kierownicze	30	2,3
elektryk	26	2,0
fryzjer/ fryzjerka	24	1,8
kelner/ kelnerka	23	1,8
operator sprzętu ciężkiego	21	1,6
repcjonistka	21	1,6
stróż/ woźna/ dozorca	21	1,6
kucharz/ kucharka/ pomoc kuchenna	19	1,5
pielęgniarka	19	1,5
sprzątaczką	19	1,5
informatyk/ programista	18	1,4
lekarz (różne specjalizacje)	17	1,3
murarz	17	1,3
agent ubezpieczeniowy	16	1,2
pośrednik	16	1,2
prawnik/ radca prawny/ adwokat	15	1,2
krawcowa/ krawiec	14	1,1
architekt	13	1,0
piekarz	12	0,9
sekretarka	12	0,9
bibliotekarka/ bibliotekarz	11	0,8
diagnosta laboratoryjny/ laborant	11	0,8



stolarz	11	0,8
tynkarz	11	0,8
inspektor/ podinspektor (np. budowlany, ds. jakości)	10	0,8
magazynier	10	0,8
doradca finansowy	9	0,7
konserwator	9	0,7
leśniczy/ podleśniczy	9	0,7
szewc	8	0,6
doradca klienta	7	0,5
ochroniarz	7	0,5
przedszkolanka	7	0,5
rolnik	7	0,5
barman	6	0,5
blacharz	6	0,5
ciastkarz/ cukiernik	6	0,5
fotograf	6	0,5
hurtownik	6	0,5
listonosz	6	0,5
makler	6	0,5
rybak	6	0,5
instalator	5	0,4
kontroler jakości	5	0,4
lakiernik	5	0,4
menadżer	5	0,4
monter	5	0,4
rzeźnik - masarz	5	0,4
stanowisko dyrektorskie	5	0,4
betoniarz	4	0,3
doradca podatkowy	4	0,3
instruktor fitness/ tańca towarzyskiego	4	0,3
niania/ opiekunka	4	0,3
ogrodnik	4	0,3
pracownik kolei	4	0,3
serwisant (np. komputerowy, sprzętu AGD)	4	0,3
specjalista do spraw sprzedaży	4	0,3
taksówkarz	4	0,3
tapicer	4	0,3
telefonista/ telefonistka	4	0,3
tłumacz	4	0,3
zarządca nieruchomości	4	0,3
zbrojarz	4	0,3
zegarmistrz	4	0,3
dekarz	3	0,2



fizjoterapeuta	3	0,2
introligator	3	0,2
inżynier budowlany	3	0,2
kurier	3	0,2
kuśnierz	3	0,2
operator filmowy	3	0,2
pokojówka	3	0,2
ratownik medyczny	3	0,2
spawacz	3	0,2
bankowiec	2	0,2
bufetowa	2	0,2
deweloper	2	0,2
doradca zawodowy	2	0,2
zaopatrzeniowiec	2	0,2
dziennikarz	2	0,2
ekonomista	2	0,2
geodeta	2	0,2
instruktor nauki jazdy	2	0,2
inżynier sprzedaży projektowej	2	0,2
koordynator sprzedaży wysyłkowej	2	0,2
kosmetyczka	2	0,2
kosztorysant	2	0,2
logistyk	2	0,2
mleczarz	2	0,2
młynarz	2	0,2
pracownik biura turystycznego	2	0,2
specjalista ds. nieruchomości	2	0,2
specjalista ds. realizacji kontraktu	2	0,2
technik	2	0,2
trener	2	0,2
zootechnik	2	0,2
agentka	1	0,1
asystent reżysera	1	0,1
drwal	1	0,1
geolog	1	0,1
glazurnik	1	0,1
hydraulik	1	0,1
inkasent	1	0,1
likwidator szkód komunikacyjnych	1	0,1
malarz	1	0,1
notariusz	1	0,1
płytkarz	1	0,1
położna	1	0,1

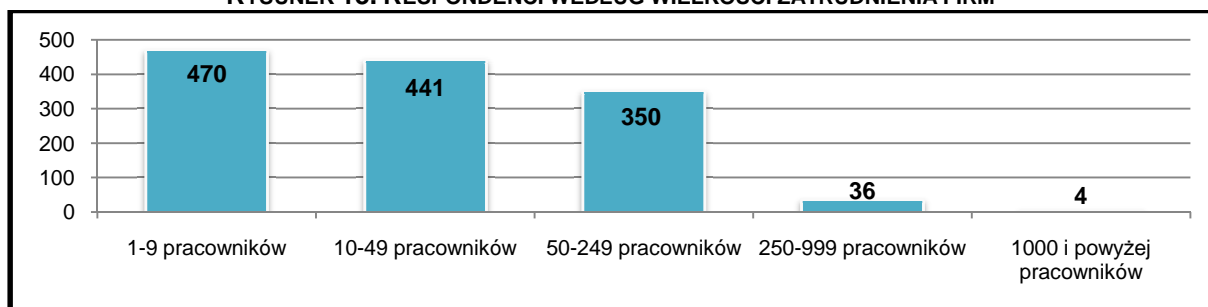


pracownik agencji bankowej	1	0,1
projektantka	1	0,1
referent	1	0,1
rzemieślnik	1	0,1
specjalista ds. zamówień publicznych	1	0,1
statysta	1	0,1
strażnik miejski	1	0,1
szpachlarz	1	0,1
szwaczka	1	0,1
terapeuta	1	0,1
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W niniejszym badaniu udział wzięło 470 pracowników zatrudnionych w firmach mikro, 441 pracowników zatrudnionych w firmach małych, 350 w firmach średnich, 36 w dużych oraz 4 pracowników rekrutowanych z przedsiębiorstw wielkich na terenie Zachodniego Pomorza (rysunek 13).

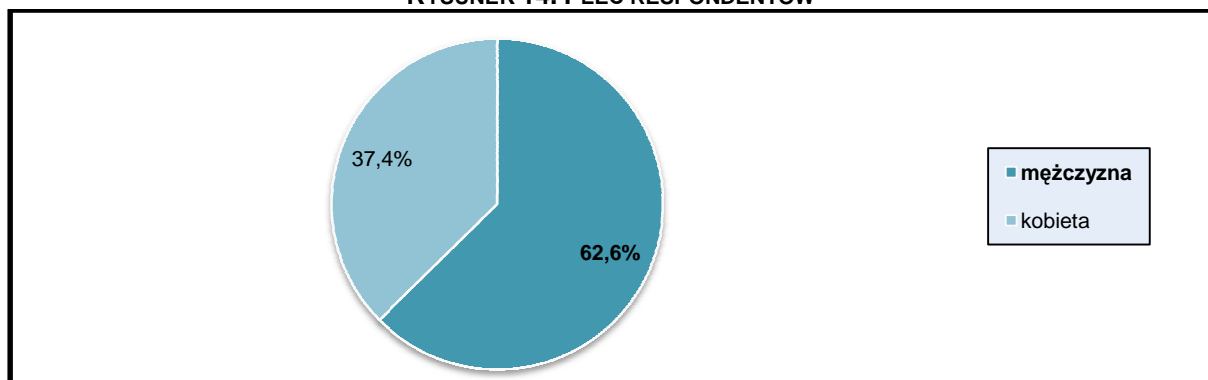
RYСУNEK 13. RESPONDENCI WEDŁUG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA FIRM



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

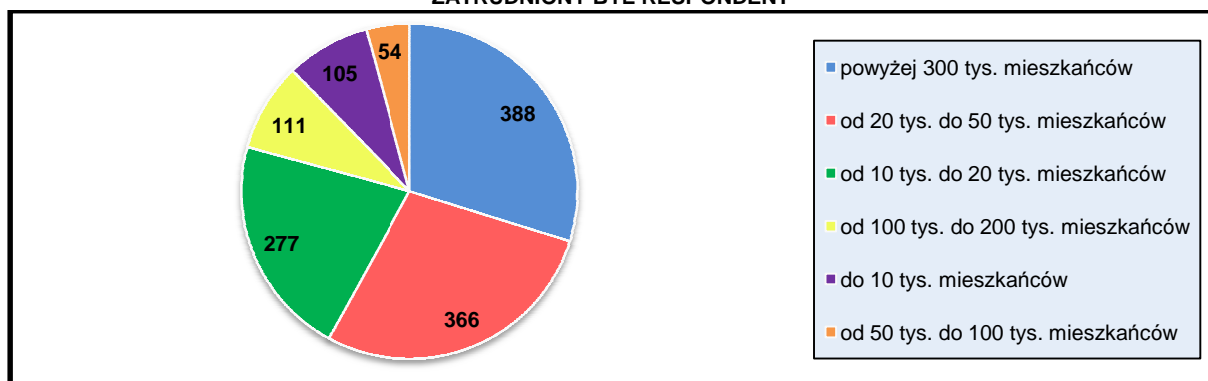
W badaniu udział wzięło 1 301 respondentów, z czego 62,6% stanowili mężczyźni (rysunek 14). Największa liczba respondentów pochodziła z miasta o liczbie mieszkańców powyżej 300 tysięcy oraz z miejscowości liczących od 20 do 50 tysięcy mieszkańców (rysunek 15).

RYСУNEK 14. PŁEĆ RESPONDENTÓW



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

RYСУNEK 15 . WIELKOŚĆ MIASTA/GMINY, W KTÓREJ ZNAJDOWAŁA SIĘ SIEDZIBA FIRMY, W KTÓREJ ZATRUDNIONY BYŁ RESPONDENT



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Podmioty gospodarcze, w których zatrudnieni są respondenci, najczęściej działają w ramach następujących sekcji PKD: G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (25,8%) oraz w sekcji F – budownictwo (12,6%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi prezentuje tabela 13.

TABELA 13. SEKCJA DZIAŁALNOŚCI WEDŁUG PKD 2007 FIRM, W KTÓRYCH ZATRUDNIENI BYLI RESPONDENCI

	Liczba wskazań	Procent [%]
handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	336	25,8
budownictwo	164	12,6
przetwórstwo przemysłowe	103	7,9
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	93	7,1
transport i gospodarka magazynowa	90	6,9
działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	86	6,6
działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	79	6,1
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	77	5,9
pozostała działalność usługowa	73	5,6
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	40	3,1
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	35	2,7
działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	35	2,7
edukacja	31	2,4
informacja i komunikacja	22	1,7
działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	22	1,7
administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	7	0,5
dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4	0,3
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	3	0,2
górnictwo i wydobywanie	1	0,1
Ogółem	1 301	100,0

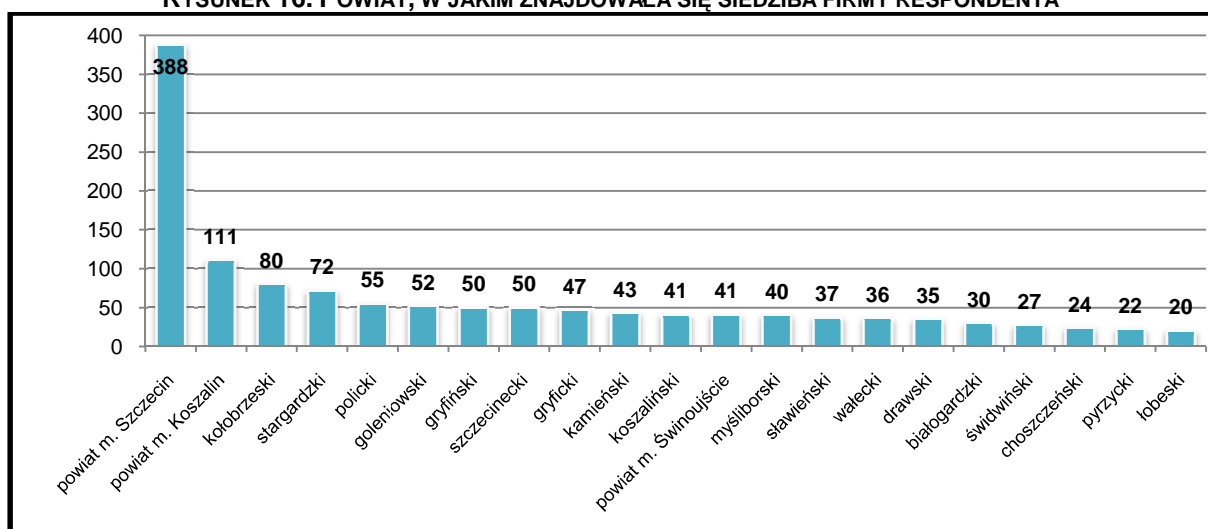
źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W badaniu uczestniczyło ogółem **1 301** pracowników z terenu województwa zachodniopomorskiego. Liczebność respondentów biorących udział w badaniu była wprost proporcjonalna do liczby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w poszczególnych powiatach.

Największą liczbę wywiadów zrealizowano w powiecie m. Szczecin. Było to podyktowane faktem, iż na terenie tego powiatu zarejestrowana jest największa liczba firm.

Najmniejsza liczba respondentów pochodziła z powiatu łobeskiego. Szczegółowy rozkład zbiorowości respondentów biorących udział w badaniu według powiatu, w którym znajduje się siedziba firmy przedstawia *rysunek 16*.

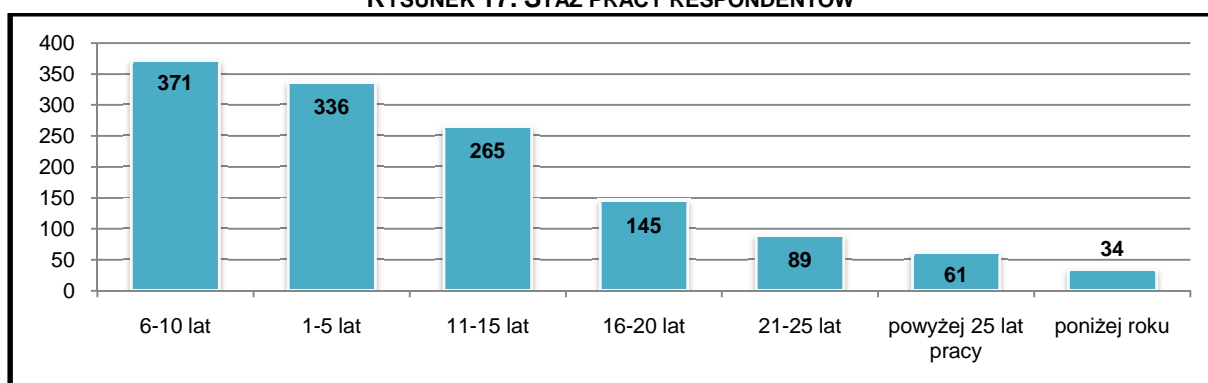
RYSUNEK 16. POWIAT, W JAKIM ZNAJDOWAŁA SIĘ SIEDZIBA FIRMY RESPONDENTA



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Największą część respondentów stanowili pracownicy ze stażem pracy mieszczącym się w przedziale od 6 do 10 lat (371 respondentów) oraz pracujący od roku do 5 lat (336 respondentów). Najmniejszą liczebnie grupę stanowili respondenci z najmniejszym (poniżej roku) oraz największym (powyżej 25 lat) stażem pracy (*rysunek 17*).

RYSUNEK 17. STAŻ PRACY RESPONDENTÓW

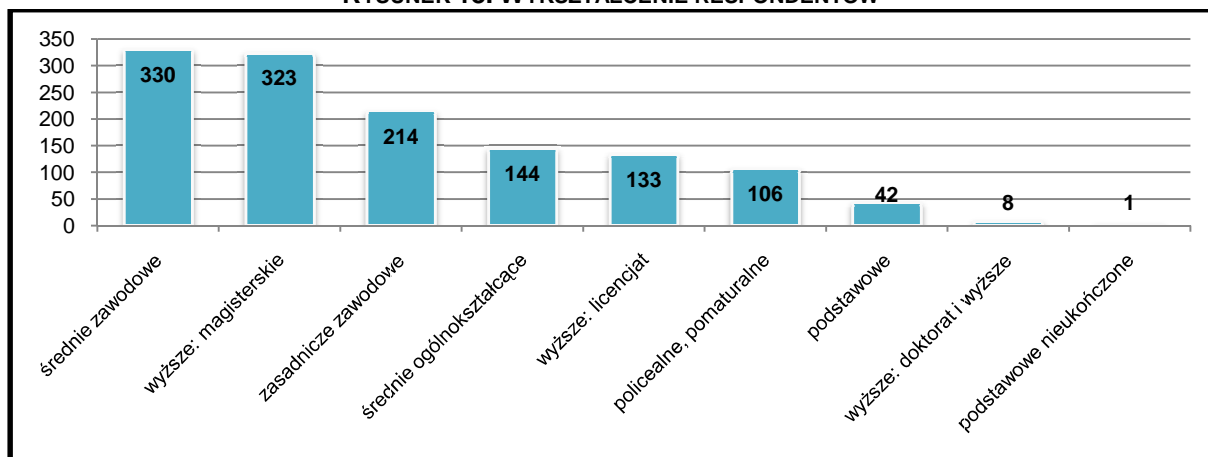


źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań



W populacji respondentów największą grupę stanowiły osoby z wykształceniem średnim zawodowym oraz wyższym magisterskim, natomiast najmniejszą pracownicy z wykształceniem podstawowym i niższym oraz wyższym na poziomie doktoranckim (rysunek 18).

RYSUNEK 18. WYKSZTAŁCENIE RESPONDENTÓW



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

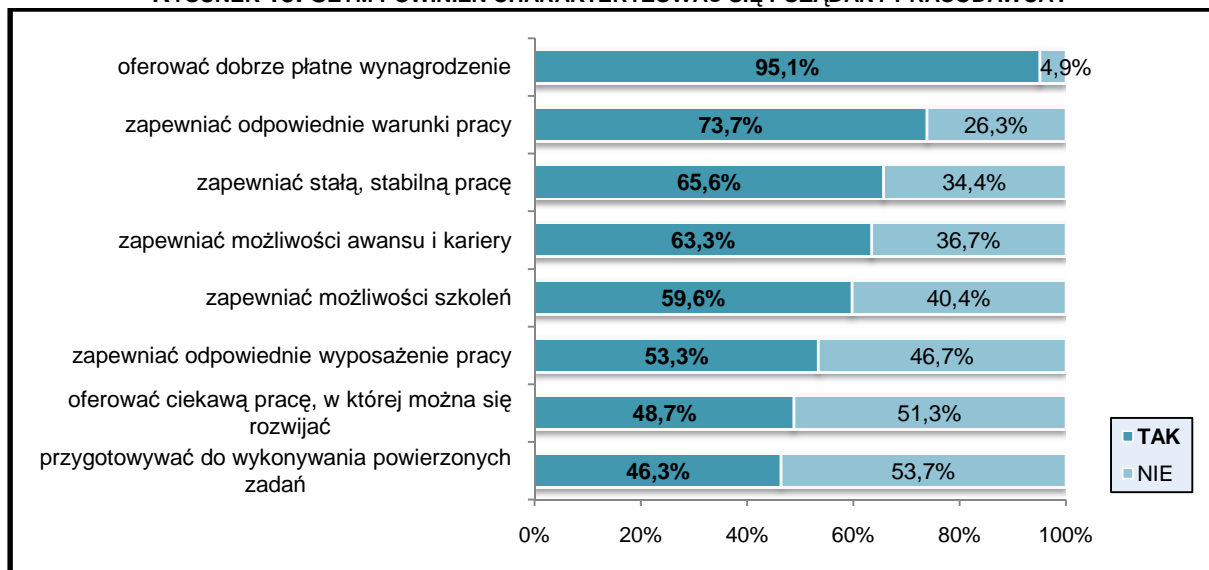
Profil pożądanego pracodawcy

W opinii respondentów dobry pracodawca to taki, który przede wszystkim zapewnia dobrze płatne wynagrodzenie. Taką opinię wyraziło aż 95,1% badanych. W tym aż 62,8% respondentów oceniło, iż zapewnienie dobrze płatnego wynagrodzenia jest najważniejszym czynnikiem świadczącym o dobrym pracodawcy.

Innymi ważnymi aspektami dobrego pracodawcy są: zapewnianie odpowiednich warunków pracy (73,7% respondentów wyraziło taką opinię, w tym blisko 1/3 stwierdziła, że jest to drugi najważniejszy czynnik) oraz zapewnianie stałej i stabilnej pracy (65,6% respondentów, wśród których 16% oceniło, iż jest to drugi, natomiast 14%, że jest to trzeci w kolejności ważny czynnik świadczący o dobrym pracodawcy). Najmniej oczekiwaną od pożądanego pracodawcy cechą jest przygotowywanie do wykonywania powierzonych zadań (rysunek 19).

Jak wynika z powyższych odpowiedzi, kwestie finansowe są stale bardzo istotnym tematem z punktu widzenia potrzeb pracowników.

RYSUNEK 19. CZYM POWINIEN CHARAKTERYZOWAĆ SIĘ POŻĄDANY PRACODAWCA?



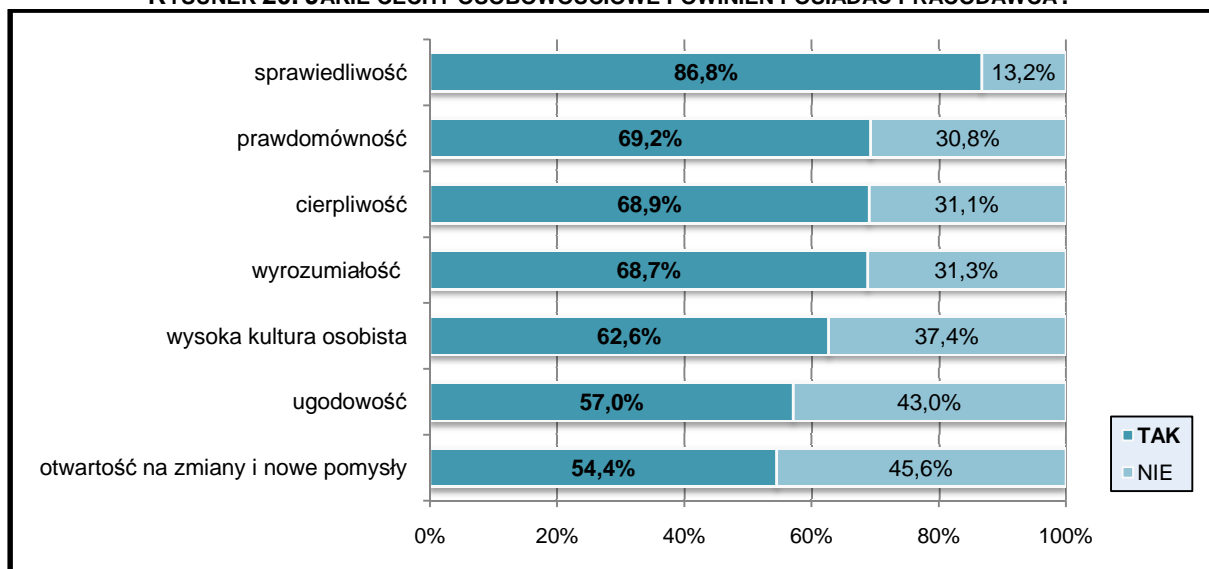
* respondenci mogli udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W opinii respondentów zdecydowanie najważniejszą cechą dobrego pracodawcy jest sprawiedliwość. Taką opinię wyraziło 86,8% badanych (rysunek 20). Respondenci w tym pytaniu także zostali poproszeni o nadanie rang ważności poszczególnym, pożądanym cechom. Aż 51% pracowników wskazało, że sprawiedliwość jest najważniejszą zaletą pracodawcy.

Najmniej ważną cechą w tej edycji badania okazała się otwartość na zmiany i nowe pomysły, którą zaledwie 6,5% respondentów wskazało jak cechę najważniejszą, natomiast największy odsetek pracowników umiejscowił niniejszą zaletę na 6 miejscu w hierarchii istotnych cech pracodawcy.

RYSUNEK 20. JAKIE CECHY OSOBOWOŚCIOWE POWINIEN POSIADAĆ PRACODAWCA?

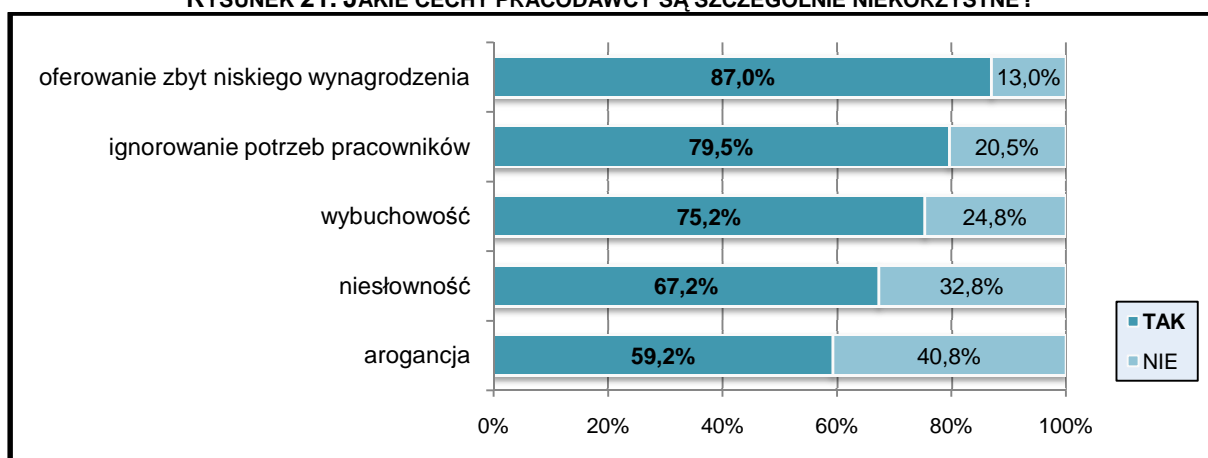


* respondenci mogli udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Respondenci mieli możliwość wskazania także tych cech pracodawcy, które w ich opinii są najbardziej niekorzystne. W tym przypadku potwierdził się wniosek o istotności kwestii finansowych. Mianowicie badani uznali, iż oferowanie zbyt niskiego wynagrodzenia jest główną wadą pracodawców. W ten sposób odpowiedziało aż 87% respondentów (rysunek 21). Ponad połowa z nich sklasyfikowała niniejszą cechą jako najbardziej niekorzystną. Porównując rozkład odpowiedzi respondentów dla każdej niekorzystnej cechy, można stwierdzić, iż tą cechą, która w najmniejszym stopniu przeszkadza pracownikom jest arogancja pracodawcy. Ten mankament był w większości sytuowany na 3 oraz 5 miejscu w klasyfikacji najgorszych cech pracodawcy.

RYСУNEK 21. JAKIE CECHY PRACODAWCY SĄ SZCZEGÓLNIENIE NIEKORZYSTNE?



* respondenci mogli udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Rodzaje firm i branż najkorzystniejszych z punktu widzenia zaspokajania potrzeb pracownika

Według badanych najbardziej korzystną z punktu widzenia zaspokajania potrzeb pracowników branżą jest: administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (19,6). Niemalże 20% respondentów uznało, iż najlepsze warunki pracy oferują instytucje państwowe. Wynikać to może z faktu przestrzegania praw pracowniczych w tychże instytucjach oraz respektowaniu przysługujących dni wolnych, urlopu wypoczynkowego czy innych świadczeń socjalnych.

W dalszej kolejności respondenci wskazywali następujące branże: edukacja (12,3%) oraz budownictwo (12,2%) (tabela 14).

TABELA 14. KTÓRA BRANŻA JEST NAJBARDZIEJ KORZYSTNA Z PUNKTU WIDZENIA ZASPOKAJANIA POTRZEB PRACOWNIKA?

	Liczba wskazań	Procent [%]
administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	255	19,6
edukacja	160	12,3

budownictwo	159	12,2
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	101	7,8
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	95	7,3
handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	94	7,2
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	80	6,1
transport i gospodarka magazynowa	68	5,2
działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	64	4,9
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo	48	3,7
informacja i komunikacja	43	3,3
przetwórstwo przemysłowe	35	2,7
działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	26	2,0
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	24	1,8
działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	17	1,3
działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	15	1,2
górnictwo i wydobywanie	6	0,5
dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	6	0,5
pozostała działalność usługowa	5	0,4
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Respondenci w niniejszym badaniu zostali także poproszeni o wskazanie najmniej korzystnych branż, w których pracownicy mają w najmniejszym stopniu zaspokojone potrzeby. Zdaniem ponad 20% respondentów taką branżą jest górnictwo i wydobywanie, natomiast blisko 18% wskazało, iż jest to działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca. Na trzecim miejscu w klasyfikacji najbardziej niekorzystnych branż znalazło się rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (13,6%) (tabela 15). Na podstawie takiego rozkładu odpowiedzi można sądzić, iż respondenci w udzielaniu odpowiedzi na to pytanie kierowali się przede wszystkim wymaganiami fizycznymi jakie niesie ze sobą praca w tego rodzaju branżach.

TABELA 15. KTÓRA BRANŻA JEST NAJMNIJ KORZYSTNA Z PUNKTU WIDZENIA ZASPOKAJANIA POTRZEB PRACOWNIKA?

	Liczba wskazań	Procent [%]
górnictwo i wydobywanie	264	20,3
działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	233	17,9
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo	177	13,6
handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	170	13,1
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	79	6,1
budownictwo	56	4,3
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	56	4,3
edukacja	52	4,0
administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe	48	3,7

zabezpieczenia społeczne		
transport i gospodarka magazynowa	45	3,5
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	33	2,5
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	19	1,5
działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	18	1,4
przetwórstwo przemysłowe	12	0,9
działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	12	0,9
informacja i komunikacja	11	0,8
dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	8	0,6
działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	7	0,5
pozostała działalność usługowa	1	0,1
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Zdaniem respondentów najbardziej preferowaną firmą pod względem wielkości są małe przedsiębiorstwa. Takiej odpowiedzi udzieliło ponad 40% badanych (41,3%). Jednocześnie 24,9% ankietowanych stwierdziło, że najlepiej pracuje się w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 pracowników). Zaledwie 18,7% respondentów preferowałoby zatrudnienie w firmie zatrudniającej powyżej 250 pracowników (tabela 16).

TABELA 16. W FIRMIE O JAKIEJ WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA NAJLEPIEJ SĄ ZASPOKAJANE POTRZEBY PRACOWNIKÓW?

	Liczba wskazań	Procent [%]
mniej niż 50 pracowników	537	41,3
mniej niż 10 pracowników	324	24,9
mniej niż 250 pracowników	196	15,1
powyżej 250 pracowników	150	11,5
trudno powiedzieć	94	7,2
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Ponad 83% respondentów zadeklarowało, iż najkorzystniejszą formą zatrudnienia jest umowa o pracę na cały etat (83,2%) (tabela 17).

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

TABELA 17. JAKA FORMA ZATRUDNIENIA JEST NAJBARDZIEJ KORZYSTNA Z PUNKTU WIDZENIA ZASPOKAJANIA POTRZEB PRACOWNIKÓW?

	Liczba wskazań	Procent [%]
umowa o pracę na cały etat	1 082	83,2
własna działalność gospodarcza - samozatrudnienie	146	11,2
umowa - zlecenie	33	2,5
trudno powiedzieć	27	2,1
umowa o pracę na część etatu (np. pół etatu, 1/4, itp.)	12	0,9

umowa o dzieło	1	0,1
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Zdaniem respondentów najmniej korzystną formą zatrudnienia jest umowa – zlecenie (32,1%), gdyż taki rodzaj umowy nie gwarantuje bezpieczeństwa socjalnego oraz stabilności finansowej pracownikowi (tabela 18).

TABELA 18. JAKA FORMA ZATRUDNIENIA JEST NAJMNIEJ KORZYSTNA Z PUNKTU WIDZENIA ZASPOKAJANIA POTRZEB PRACOWNIKÓW?

	Liczba wskazań	Procent [%]
umowa o pracę na część etatu (np. pół etatu, 1/4, itp.)	393	30,2
umowa o dzieło	277	21,3
umowa - zlecenie	207	15,9
trudno powiedzieć	206	15,8
własna działalność gospodarcza - samozatrudnienie	185	14,2
umowa o pracę na cały etat	33	2,5
Ogółem	1 301	100

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Na pytanie dotyczące alternatywnych form zatrudnienia oferowanych przez firmy, w których zatrudnieni są respondenci aż 40% przyznało, iż nie wie, gdyż nie są oni zainteresowani taką formą zatrudnienia. Jednocześnie 36,7 % odpowiedziało, że w firmach, w których pracują są oferowane alternatywne formy zatrudnienia (tabela 19).

TABELA 19. CZY FIRMA, W KTÓREJ JEST PAN/I ZATRUDNIONY/A OFERUJE MOŻLIWOŚCI ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA?

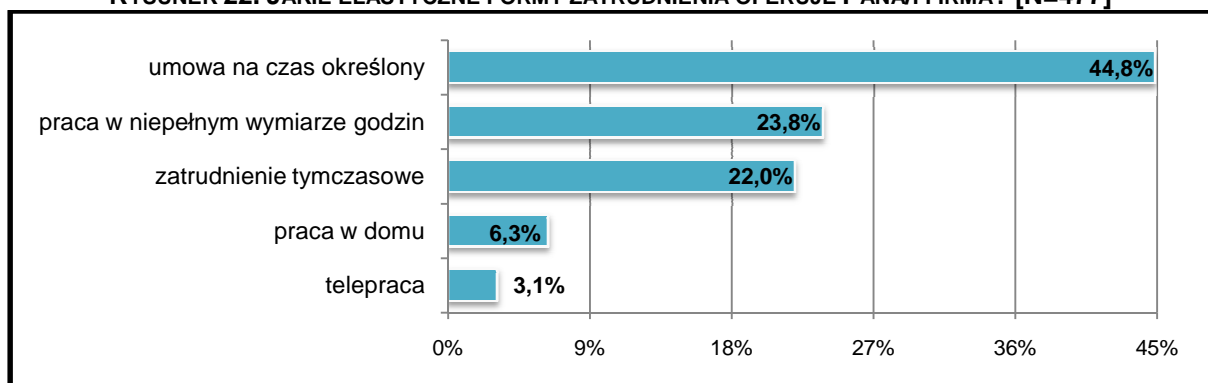
	Liczba wskazań	Procent [%]
nie wiem/ nie jestem zainteresowany/a	521	40,0
tak	477	36,7
nie	303	23,3
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Wśród najbardziej popularnych elastycznych form zatrudnienia wymieniano przede wszystkim: umowę na czas określony (44,8%), pracę w niepełnym wymiarze godzin (23,8%) oraz zatrudnienie tymczasowe (22%) (rysunek 22).



RYSUNEK 22. JAKIE ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA OFERUJE PANA/I FIRMA? [N=477]



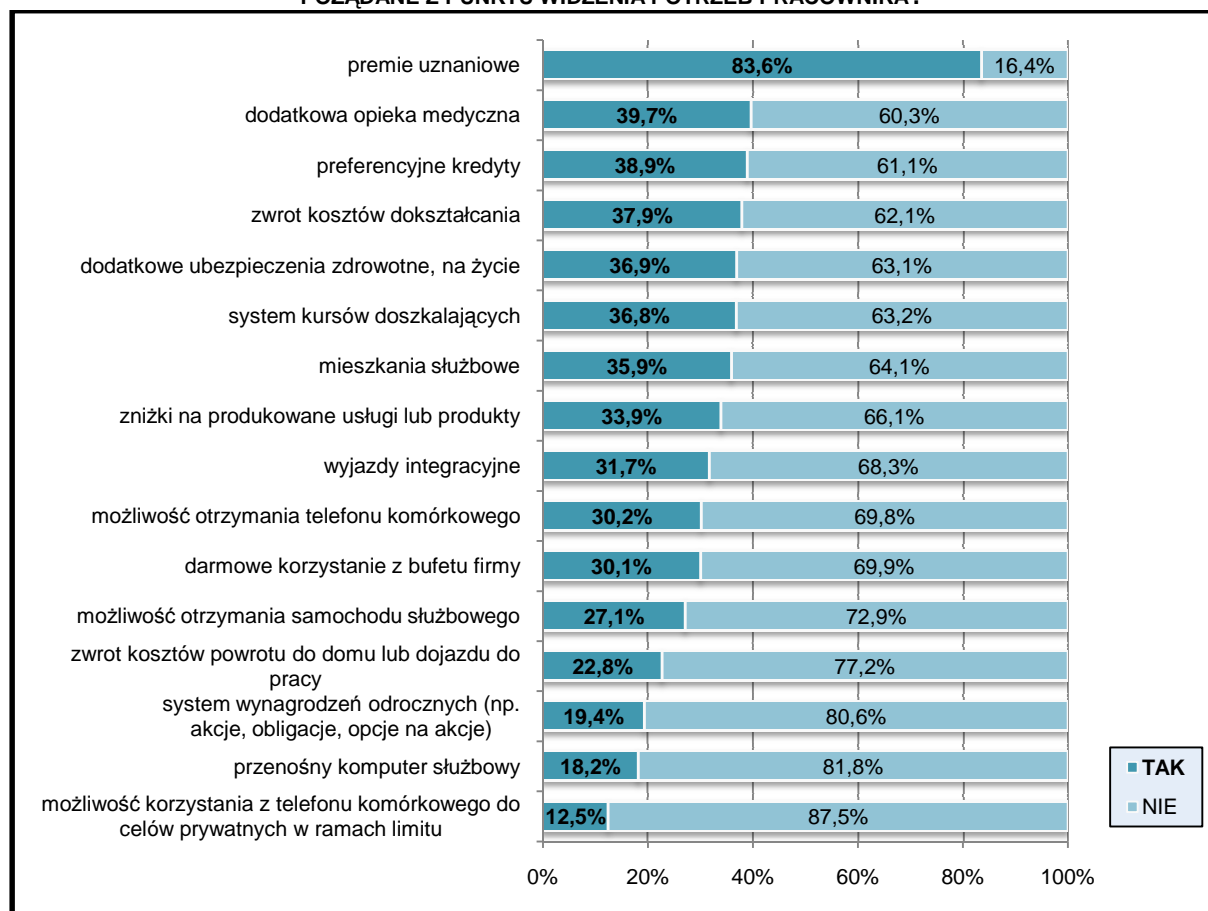
* pytanie dotyczyło 477 osób, które odpowiedziały, że w ich firmach są stosowane elastyczne formy zatrudnienia

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Pracownicy z terenu województwa zachodniopomorskiego uznali premie uznaniowe (83,6%) za najbardziej pożądaną formę premiowania/dodatkových świadczeń. Premie uznaniowe są to nagrody przyznawane pracownikom za osiągnięte przez nich wyniki w pracy czy jako rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych.

W dalszej części respondenci wskazali: dodatkową opiekę medyczną (39,7%), preferencyjne kredyty (38,9%) czy zwrot kosztów doksztalcania (37,9%). Pozostały rozkład odpowiedzi prezentuje rysunek 23.

RYSUNEK 23. JAKIE FORMY PREMIOWANIA/ DODATKOWYCH ŚWIADCZEŃ SĄ NAJBARDZIEJ POŻĄDANE Z PUNKTU WIDZENIA POTRZEB PRACOWNIKA?



* respondenci mogli udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Sytuacja społeczno-zawodowa pracowników

Badani pracownicy raczej dobrze ocenia swoją sytuację materialną. Ponad połowa stwierdziła, że wystarcza im na zaspokojenie większości potrzeb (52,3%), natomiast blisko 20%, iż wystarcza im na zaspokojenie wszystkich potrzeb (tabela 20).

TABELA 20. JAK PAN/I OCENIA SWOJĄ SYTUACJĘ MATERIALNĄ?

	Liczba wskazań	Procent [%]
wystarcza mi na zaspokojenie większości potrzeb	680	52,3
czasem nie wystarcza nawet na zaspokojenie podstawowych potrzeb	311	23,9
wystarcza mi na zaspokojenie wszystkich potrzeb	239	18,4
często nie wystarcza nawet na zaspokojenie podstawowych potrzeb	51	3,9
prawie nigdy nie wystarcza na zaspokojenie podstawowych potrzeb	20	1,5
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Spośród 1301 badanych pracowników, 76,5% oceniło swoje relacje z przełożonymi jako „dobre” bądź „bardzo dobre”. Tylko 5,3% respondentów uważa, że jego relacje z przełożonymi są „złe” lub „bardzo złe” (tabela 21).

Wśród najczęstszych przyczyn pozytywnych relacji na linii pracownik-przełożony wymieniano zwłaszcza różnorodne, korzystne cechy pracowników, które są doceniane przez pracodawców i to stanowi podstawę dobrych relacji. Wskazuje to na dobrą atmosferę i komunikację panującą między pracownikami, a przełożonymi w zachodniopomorskich firmach.

Natomiast wśród najczęstszych przyczyn złych relacji wymieniano niekorzystne cechy pracodawcy, takie jak: brak szacunku do pracowników, lekceważenie, brak premii, spóźnianie się z wypłatą czy też zbyt duże oczekiwania ze strony pracodawcy.

TABELA 21. JAK OCENIA PAN/I SWOJE RELACJE Z PRZEŁOŻONYMI?

	Liczba wskazań	Procent [%]
dobrze	775	59,6
trudno powiedzieć	237	18,2
bardzo dobrze	220	16,9
źle	63	4,8
bardzo źle	6	0,5
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Równie dobrze oceniane są relacje ze współpracownikami. Aż 83,8% ankietowanych ocenia je jako „dobre” bądź „bardzo dobre”, zaś tylko 2,1% jako „złe” (tabela 22).

Wśród najczęstszych przyczyn utrzymywania dobrych relacji z kolegami z pracy wymieniano przede wszystkim umiejętność współpracy i dogadywania się. Część respondentów wspominała także, że ze współpracownikami utrzymuje przyjacielskie kontakty, które są utrzymywane także po godzinach pracy.

Wśród nielicznych przyczyn negatywnych relacji ze współpracownikami wymieniano np. atmosferę rywalizacji, zazdrość czy złośliwość kolegów z pracy.

TABELA 22. JAK OCENIA PAN/I SWOJE RELACJE Z KOLEGAMI Z PRACY?

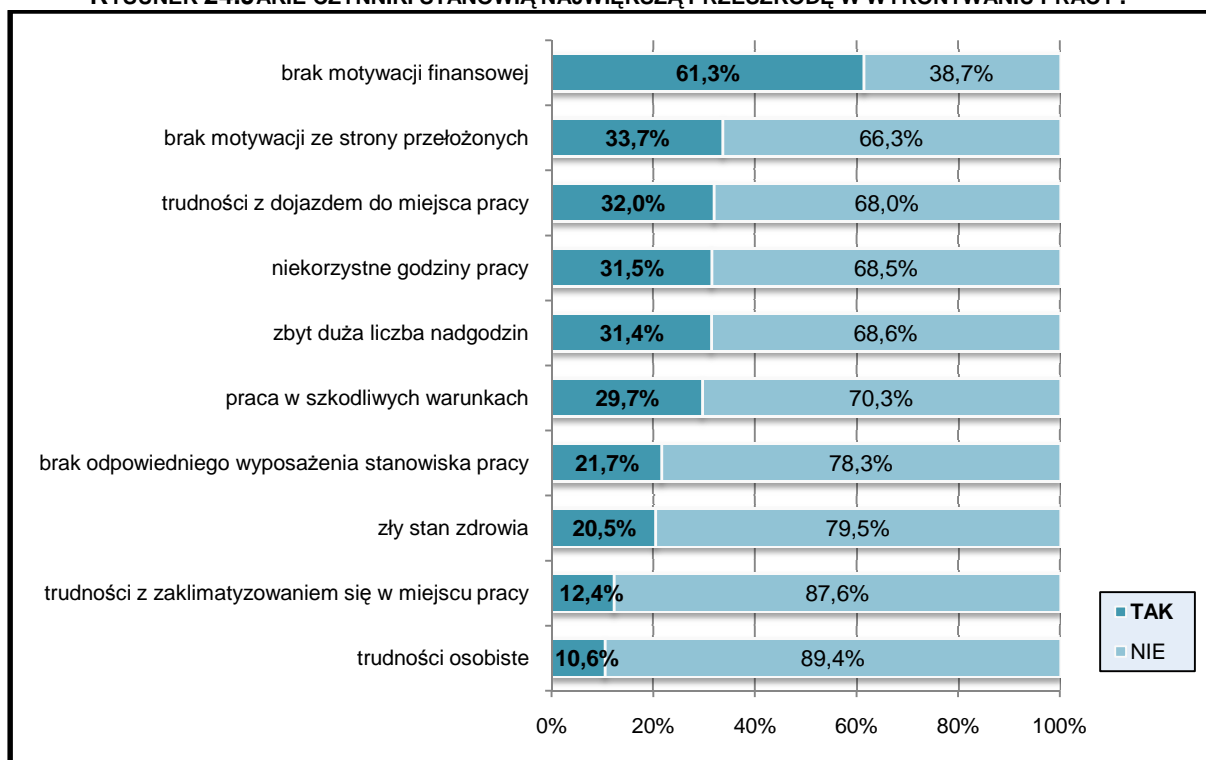
	Liczba wskazań	Procent [%]
dobrze	767	59,0
bardzo dobrze	323	24,8
trudno powiedzieć	184	14,1
źle	27	2,1
bardzo źle	0	0,0
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Czynniki, które stanowią największą przeszkodę w prawidłowym wykonywaniu obowiązków służbowych to zdaniem respondentów: brak motywacji finansowej (61,3%), brak motywacji ze strony przełożonych (33,7%) oraz trudności z dojazdem do miejsca pracy (32%).

Najmniejsze znaczenie dla pracowników miały trudności osobiste. Odpowiedź tą wskazało jedynie 10,6% badanych (rysunek 24).

RYSUNEK 24. JAKIE CZYNNIKI STANOWIĄ NAJWIĘKSZĄ PRZESZKODĘ W WYKONYWANIU PRACY?



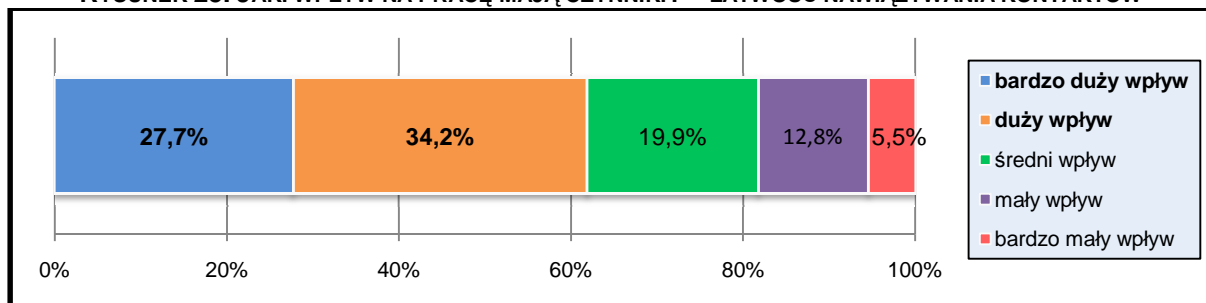
* respondenci mogli udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W dalszej kolejności respondentów poproszono o określenie wpływu jaki wywierają różne czynniki na wykonywanie pracy. Łatwość nawiązywania kontaktów jest tym czynnikiem, który zdaniem ponad 60% respondentów (61,9%) wywiera bardzo duży bądź duży wpływ na wykonywanie obowiązków służbowych (rysunek 25).

Spośród 805 osób, które stwierdziły, iż łatwość nawiązywania kontaktów wywiera duży bądź bardzo duży wpływ na pracę 98,5% określiło to oddziaływanie jako zdecydowanie pozytywne (rysunek 35). Łatwość nawiązywania kontaktów jest cechą, która znacznie ułatwia współpracę oraz osiągnięcie wspólnych celów w pracy.

RYSUNEK 25. JAKI WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ CZYNNIKI? – ŁATWOŚĆ NAWIĄZYWANIA KONTAKTÓW

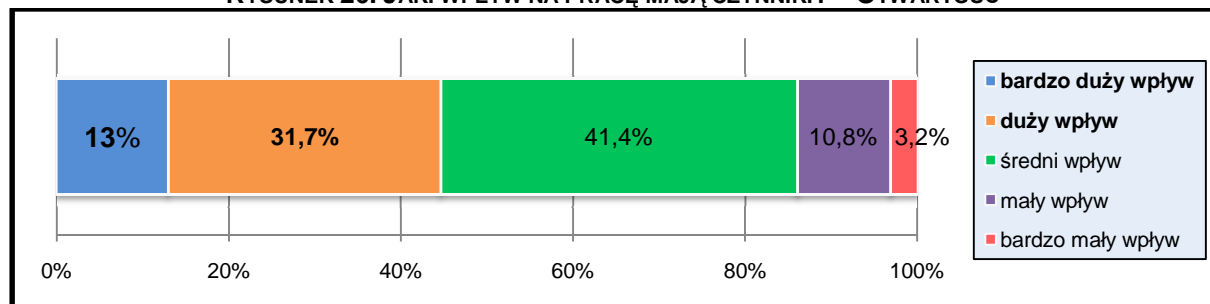


źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Zdecydowana większość ankietowanych (44,7%) jest zdania, iż otwartość wywiera duży bądź bardzo duży wpływ na pracę (rysunek 26).

Obserwuje się, iż w opinii respondentów oddziaływanie to jest wyraźnie pozytywne (99%) (rysunek 35).

RYСУNEK 26. JAKI WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ CZYNNIKI? – OTWARTOŚĆ



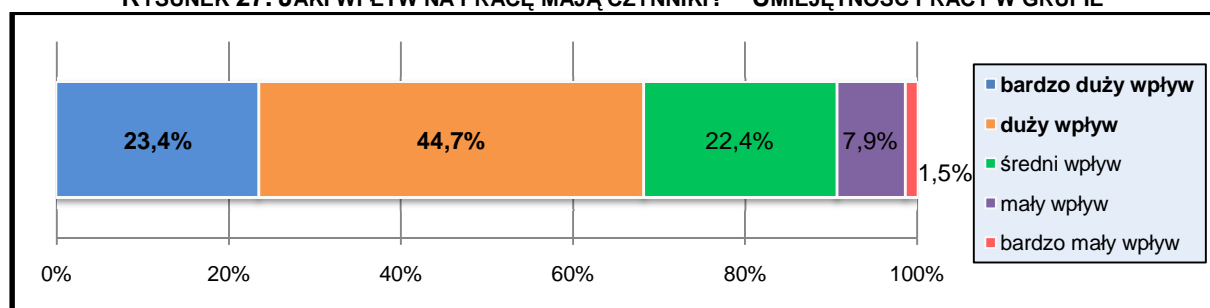
źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W przekonaniu większości respondentów umiejętność pracy w grupie była czynnikiem wywierającym duży bądź bardzo duży wpływ na pracę (68,1%). Respondenci w zdecydowanej większości oceniali ten wpływ jako pozytywny (99,3%).

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

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

RYСУNEK 27. JAKI WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ CZYNNIKI? – UMIEJĘTNOŚĆ PRACY W GRUPIE



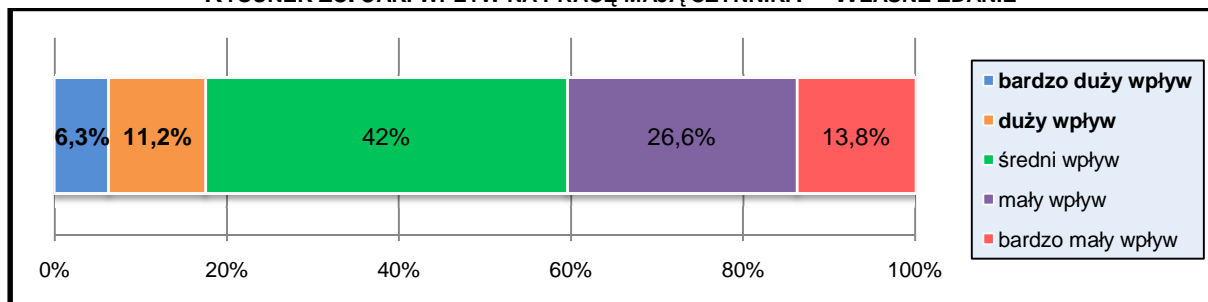
źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W opinii blisko połowy respondentów własne zdanie nie rzutuje na jakość wykonywanej pracy (46,8%). Jednakże 17,5% ankietowanych uważało, iż posiadanie własnego zdania wywiera duży, bądź bardzo duży wpływ na pracę (rysunek 28). Spośród tych osób, aż 82,9% określiło to oddziaływanie jako pozytywne, a zaledwie 17,1% postrzega posiadanie własnego zdania jako zjawisko negatywnie wpływające na pracę (rysunek 35).

Taki rozkład odpowiedzi wynikać może z prywatnych doświadczeń różnych grup respondentów, w których doznano zarówno pozytywnych jak i negatywnych skutków wyrażania przez kogoś własnych sądów. Zdarzają się sytuacje, w których niewskazane jest wygłaszanie własnych

opinii, szczególnie gdy podważają one słuszność jakiegoś działania. W takich okolicznościach posiadanie własnego zdania może być przez respondentów postrzegane jako zjawisko negatywne.

RYSUNEK 28. JAKI WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ CZYNNIKI? – WŁASNE ZDANIE

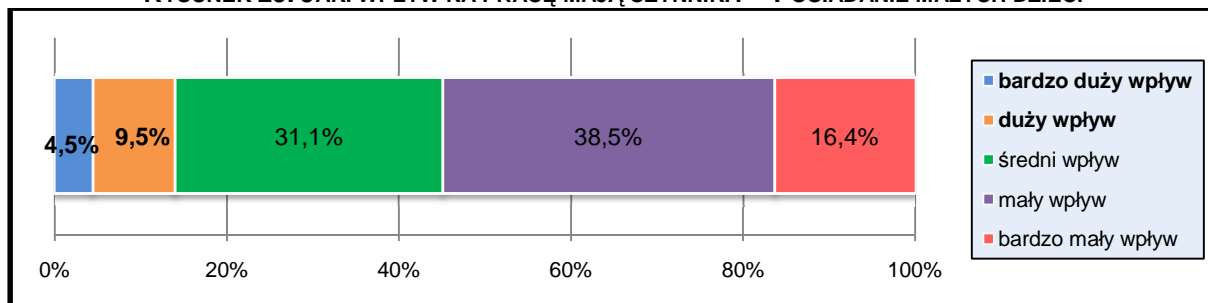


źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Tylko 14% ankietowanych (182 osoby) uważa, że posiadanie małych dzieci wywiera duży bądź bardzo duży wpływ na pracę (rysunek 29).

Spośród respondentów, którzy uznali, że bycie rodzicem wywiera duży, bądź bardzo duży wpływ na pracę, aż 89,6% określiło to oddziaływanie jako negatywne (rysunek 35). Takie przeświadczenie wynikać może z płynących potencjalnych trudności dla pracodawcy jakie niesie ze sobą wychowywanie małego dziecka przez pracownika (np. nieplanowane zwolnienia z powodu choroby dziecka) a także mniejsza gotowość do pracy w sytuacji kłopotów z dzieckiem.

RYSUNEK 29. JAKI WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ CZYNNIKI? – POSIADANIE MAŁYCH DZIECI



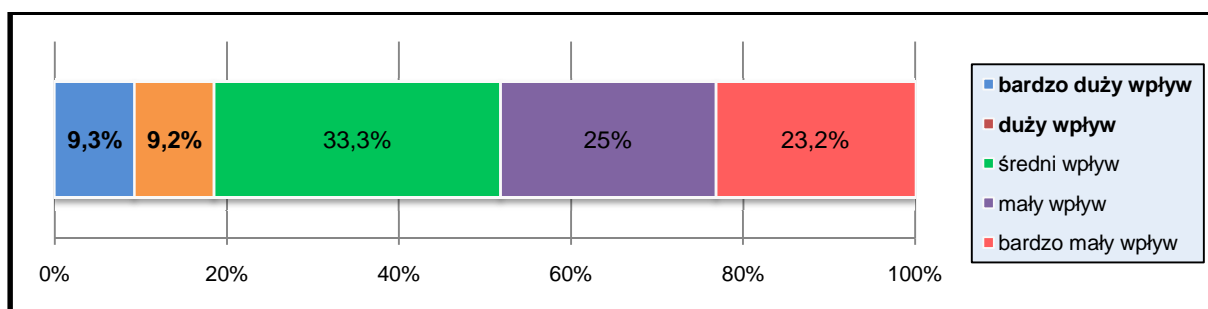
źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Najwięcej, bo 48,2% badanych uważa, że fakt bycia jedyną osobą pracującą w rodzinie wywiera mały bądź bardzo mały wpływ na wykonywaną pracę (rysunek 30). Jednocześnie zaledwie 18,5% respondentów jest zdania, że bycie jedynym żywicielem rodziny wywiera duży bądź bardzo duży wpływ na wykonywaną pracę.

Spośród osób, które posiadają takie zdanie 84,2% uznało, że taka sytuacja wpływa negatywnie na pracę takiej osoby (rysunek 35).

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

RYSUNEK 30. JAKI WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ CZYNNIKI? – BYCIE JEDYNĄ OSOBĄ PRACUJĄCĄ W RODZINIE

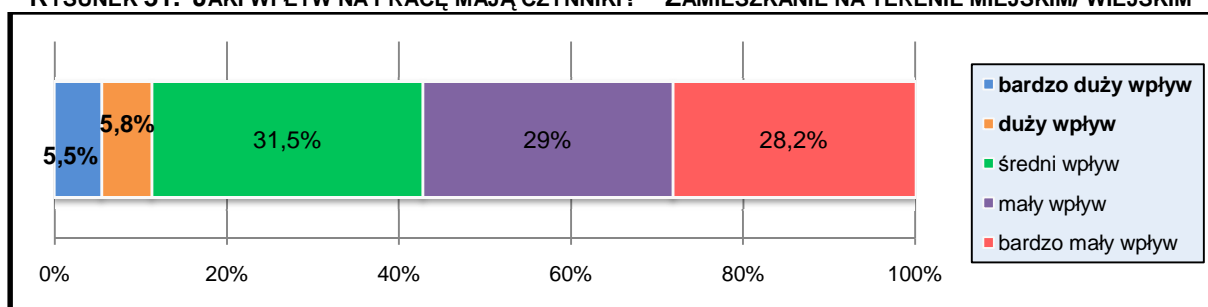


źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Zdaniem badanych zamieszkanie na terenie wiejskim jest czynnikiem, który w opinii 57,2% respondentów wywiera mały bądź bardzo mały wpływ na pracę (rysunek 31). Jednocześnie 11,3% ankietowanych jest zdania, że wywiera duży bądź bardzo duży wpływ.

Spośród osób, które wyraziły takie zdanie 91,2% postrzega negatywnie oddziaływanie zamieszkiwania na terenach wiejskich (rysunek 35). Może to być podyktowane kłopotami z dojazdem do pracy z racji peryferyjnego położenia względem miejsca pracy, co skutkuje małą dyspozycyjnością pracowników z obszarów wiejskich.

RYСУNEK 31. JAKI WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ CZYNNIKI? – ZAMIESZKANIE NA TERENIE MIEJSKIM/ WIEJSKIM



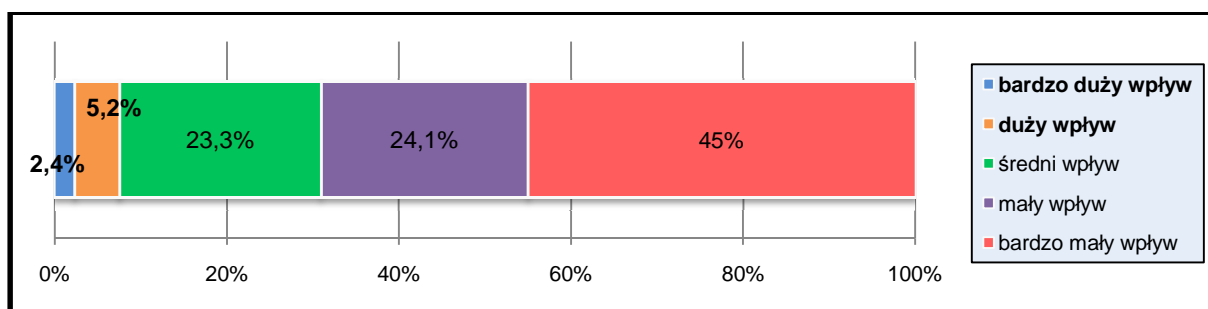
źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Inna narodowość współpracownika w zdecydowanej większości jest postrzegana jako czynnik wywierający mały bądź bardzo mały wpływ na pracę (69,1%) (rysunek 32).

Zaledwie 7,6% ankietowanych (99 osób) uważa, że inna narodowość współpracownika wywiera duży, bądź bardzo duży wpływ na wykonywaną pracę. Wśród tych osób panuje przekonanie, że odmienna narodowość oddziałuje negatywnie na pracę (88,9%) (rysunek 35).

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

RYСУNEK 32. JAKI WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ CZYNNIKI? – INNA NARODOWOŚĆ NIŻ POZOSTALI PRACOWNICY

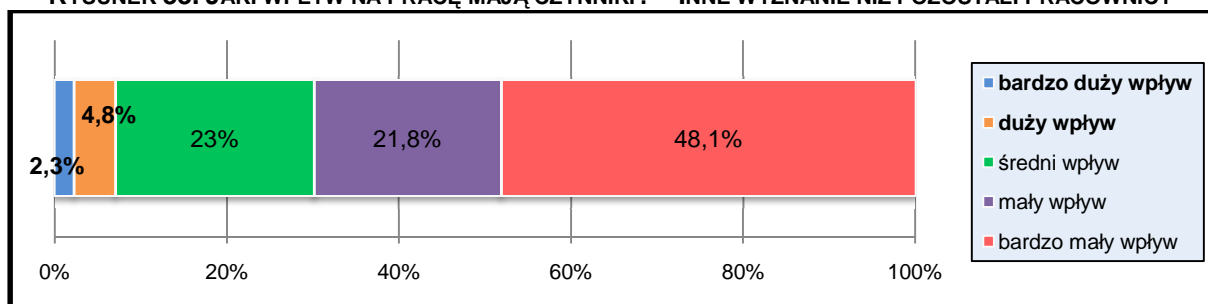


źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Według zdecydowanej większości respondentów (69,9%) odmienne wyznanie pracownika wpływa raczej w małym lub bardzo małym stopniu na pracę (rysunek 33). Jednocześnie 7,1% (92 osoby) badanych pracowników jest zdania, że inne wyznanie współpracownika wywiera duży bądź bardzo duży wpływ. Wśród tych osób zdecydowanie przeważa opinia, że inne wyznanie współpracownika wpływa negatywnie (92,4%) (rysunek 35).

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

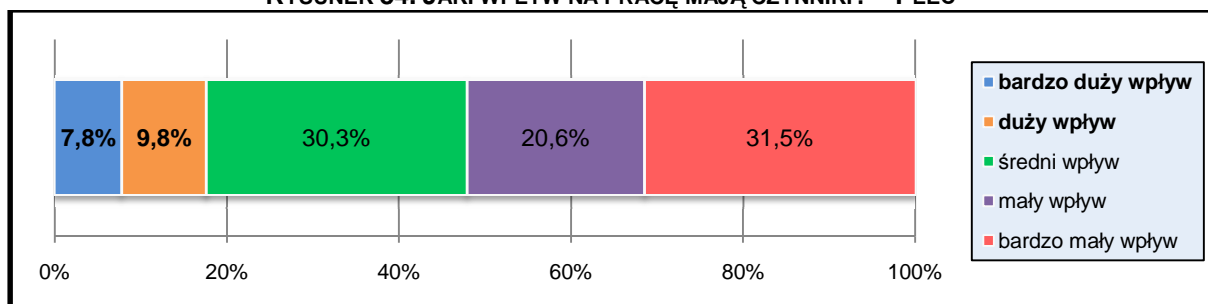
RYСУNEK 33. JAKI WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ CZYNNIKI? – INNE WYZNANIE NIŻ POZOSTALI PRACOWNICY



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

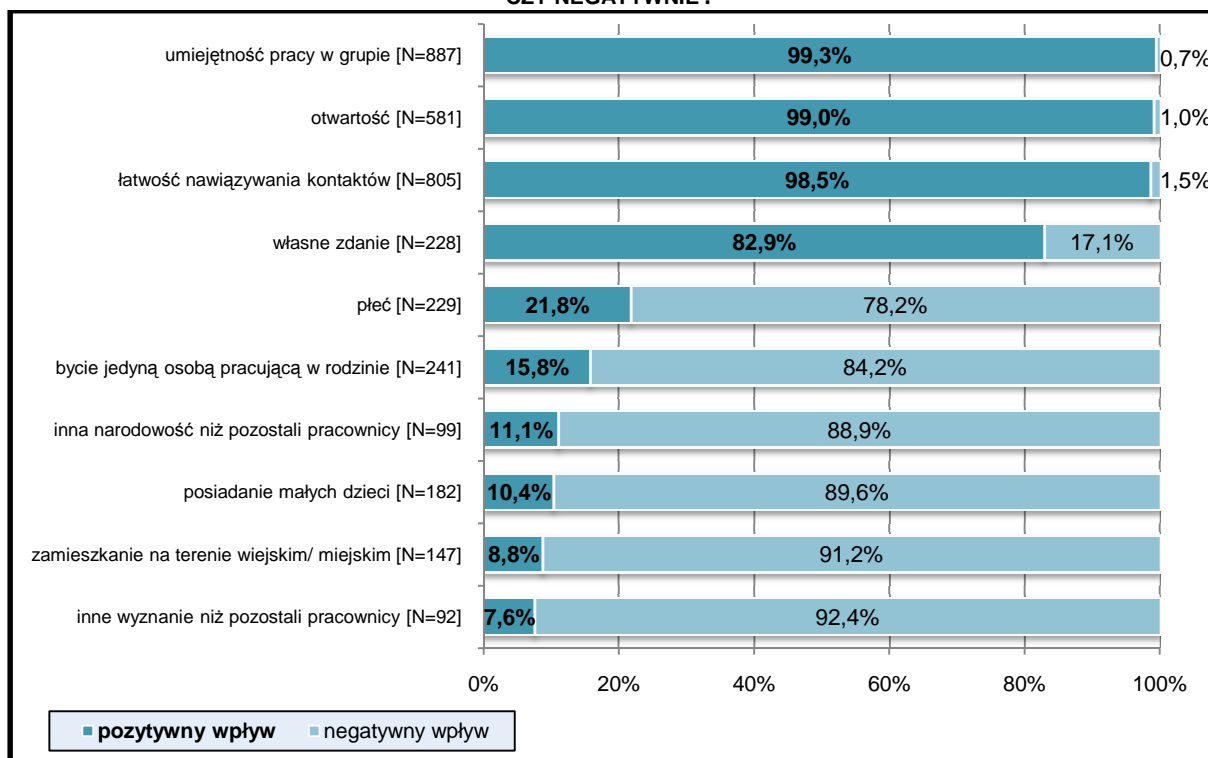
Zdecydowana większość respondentów była zdania, że płeć pracownika wywiera mały bądź bardzo mały wpływ na jego pracę. Taką opinię wyraziło blisko 52,1% badanych. Jednocześnie 17,6% pracowników uważało, że płeć pracownika wywiera znaczący wpływ na pracę (bardzo duży bądź duży) (rysunek 34).

RYСУNEK 34. JAKI WPŁYW NA PRACĘ MAJĄ CZYNNIKI? – PŁEĆ



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

RYСУNEK 35. CZY CZYNNIKI MAJĄCE WPŁYW NA PRACĘ, DZIAŁAJĄ POZYTYWNIŁE CZY NEGATYWNIŁE?



* pytanie dotyczyło osób, które odpowiedziały, że poszczególne czynniki wywierają bardzo duży bądź duży wpływ na pracę
źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Większość respondentów w niniejszym badaniu była średnio zadowolona z zawodu jaki wykonuje (60,3%), natomiast co piąty pracownik był raczej zadowolony (22,5%). Odsetek respondentów niezadowolonych z zawodu jaki wykonują wynosił zaledwie 5,7% (tabela 23).

Wśród najczęstszych przyczyn zadowolenia z wykonywanego zawodu wymieniano np.: zamiłowanie do wykonywanego zawodu i charakteru pracy czy też odczuwanie spełnienia i samorealizacji w wykonywanym zawodzie/ na stanowisku pracy.

Przyczynami niezadowolenia z wykonywanego zawodu były głównie: ciężka praca, niskie zarobki, mało rozwijający charakter pracy czy też brak zamiłowania do wykonywanego zawodu/ obowiązków w ramach stanowiska pracy.

Respondenci mieli także możliwość wskazania innych zawodów, w jakich chcieliby pracować. Odpowiedzi na to pytanie, a także uzasadnienia koncentrowały się wokół lepiej opłacanych, ciekawszych i bardziej rozwijających zawodów niż obecnie wykonywane przez respondentów (według ich opinii). Wskazania konkretnych zawodów bazowały w dużej mierze na indywidualnych zainteresowaniach badanych, a w większości zwłaszcza na chęci osiągnięcia wyższych zarobków czy też otrzymywania wynagrodzenia za wykonywanie tego, co naprawdę lubią. Część respondentów uznała także, że nie chciałaby pracować w innym zawodzie, uznając obecnie wykonywany zawód za w pełni odpowiadający ich oczekiwaniom.

TABELA 23. CZY JEST PAN/I ZADOWOLONY/A Z ZAWODU JAKI PAN/I WYKONUJE?

	Liczba wskazań	Procent [%]
średnio zadowolony	784	60,3
raczej zadowolony	293	22,5
bardzo zadowolony	150	11,5
raczej niezadowolony	53	4,1
bardzo niezadowolony	21	1,6
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Badanie miało na celu poznanie ogólnej sytuacji społeczno-zawodowej pracowników w województwie zachodniopomorskim, dlatego też respondenci zostali zapytani także o istnienie związków zawodowych w firmach, w których pracują (tabela 24).

Jak wynika z rozkładu uzyskanych odpowiedzi, występowanie związków zawodowych nie jest popularne w badanych firmach (związki zawodowe występują tylko w 11,7% firm).

TABELA 24. CZY W PANA/I FIRMIE ISTNIEJĄ ZWIĄZKI ZAWODOWE?

	Liczba wskazań	Procent [%]
nie	1 011	77,7
tak	152	11,7
nie wiem	138	10,6
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Wśród osób, których dotyczyło pytanie o przynależność do związków zawodowych (11,7% - 152 ankietowanych) występuje dwojaka postawa (tabela 25). 46,1% respondentów przyznaje, że należy do związku zawodowego. Wśród tych osób przeważa pozytywna ocena działalności związków (dobrze – 75,7%, bardzo dobrze – 17,1%). Tylko 2 osoby (2,9%) oceniły negatywnie funkcjonowanie związków zawodowych (tabela 26).

TABELA 25. CZY NALEŻY PAN/I DO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO? [N=152]

	Liczba wskazań	Procent [%]
nie	82	53,9
tak	70	46,1
Ogółem	152	100,0

* pytanie dotyczyło 152 osób, które odpowiedziały, że w ich firmach istnieją związki zawodowe

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

TABELA 26. JAK OCENIA PAN/I DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZKU ZAWODOWEGO, DO KTÓREGO PAN/I NALEŻY? [N=70]

	Liczba wskazań	Procent [%]
dobrze	53	75,7
bardzo dobrze	12	17,1
trudno powiedzieć	3	4,3
źle	2	2,9
Ogółem	70	100,0

* pytanie dotyczyło 70 osób, które odpowiedziały, że należą do związku zawodowego

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Respondenci, którzy nie należą do związków zawodowych zapytani o przyczynę tego stanu rzeczy, najczęściej wskazywali: „nie czuję takiej potrzeby” (76,8%), znacznie rzadziej „uważam, że sama potrafię zadbać o własne interesy” (23,2%).

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

TABELA 27. DLACZEGO NIE NALEŻY PAN/I DO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO? [N=82]

	Liczba wskazań	Procent [%]
nie czuję takiej potrzeby	63	76,8
uważam, że sam/a potrafię zadbać o własne interesy	19	23,2
Ogółem	82	100,0

* pytanie dotyczyło 82 osób, które odpowiedziały, że nie należą do związku zawodowego

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

54,1% respondentów jest zdania, że w firmach, w których istnieją związki zawodowe łatwiej jest bronić interesów pracowników (tabela 28). Wynikać to może z faktu, że w takich firmach rzadziej narusza się prawa pracownicze z uwagi na istnienie instytucji stojącej na straży tychże praw.

Z drugiej strony 15,8% ankietowanych nie wierzy w działalność związków zawodowych i nie zgadza się z twierdzeniem, że bronią one interesów pracowników.

Aż 30,2% respondentów uważa, że obecność związków zawodowych nie ma wpływu na lepszą obronę interesów pracowników.

TABELA 28. JAK BARDZO SIĘ PAN/I ZGADZA LUB NIE ZGADZA Z NASTĘPUJĄCYM STWIERDZENIEM – KIEDY W FIRMIE ISTNIEJĄ ZWIĄZKI ZAWODOWE ŁATWIEJ BRONIĆ INTERESÓW PRACOWNIKÓW

	Liczba wskazań	Procent [%]
raczej się zgadzam	485	37,3
ani tak, ani nie	393	30,2
zdecydowanie się zgadzam	218	16,8
raczej się nie zgadzam	144	11,1
zdecydowanie się nie zgadzam	61	4,7
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W kolejnym twierdzeniu poddawano w wątpliwość słuszność istnienia związków zawodowych. 51,5% ankietowanych pracowników nie zgadza się, że byłoby lepiej gdyby związki zawodowe nie istniały. Znaczny odsetek, bo blisko 37,3% nie zajmuje jednoznacznego stanowiska w poruszanej kwestii, przyznając tym samym, że działalność związków zawodowych jest im obojętna. Zaledwie 11,3% ankietowanych zgodziło się z twierdzeniem, że byłoby lepiej gdyby związki zawodowe nie istniały (tabela 29).

TABELA 29. JAK BARDZO SIĘ PAN/I ZGADZA LUB NIE ZGADZA Z NASTĘPUJĄCYM STWIERDZENIEM – LEPIEJ ŻEBY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH NIE BYŁO

	Liczba wskazań	Procent [%]
ani tak, ani nie	485	37,3
raczej się nie zgadzam	473	36,4
zdecydowanie się nie zgadzam	197	15,1
raczej się zgadzam	97	7,5

zdecydowanie się zgadzam	49	3,8
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

36,5% respondentów nie zgadza się z tym, że związki zawodowe mają zbyt duże znaczenie w Polsce (tabela 30). Rzeczywistość wygląda tak, że dzisiejsze związki zawodowe pełnią nikłą rolę, a przez wielu ludzi są postrzegane jako posiadające zbyt mały wpływ na władzę i przez to niedoceniane.

TABELA 30. JAK BARDZO SIĘ PAN/I ZGADZA LUB NIE ZGADZA Z NASTĘPUJĄCYM STWIERDZENIEM – W POLSCE ZWIĄZKI ZAWODOWE MAJĄ ZBYT DUŻE ZNACZENIE

	Liczba wskazań	Procent [%]
ani tak, ani nie	614	47,2
raczej się nie zgadzam	262	20,1
zdecydowanie się nie zgadzam	214	16,4
raczej się zgadzam	145	11,1
zdecydowanie się zgadzam	66	5,1
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Jednocześnie 31,1% respondentów nie zgadza się z tezą, jakoby związki zawodowe były pozostałością po minionym systemie (tabela 31).

TABELA 31. JAK BARDZO SIĘ PAN/I ZGADZA LUB NIE ZGADZA Z NASTĘPUJĄCYM STWIERDZENIEM – ZWIĄZKI ZAWODOWE SĄ POZOSTAŁOŚCIĄ PO MINIONYM SYSTEMIE

	Liczba wskazań	Procent [%]
ani tak, ani nie	496	38,1
raczej się zgadzam	318	24,4
raczej się nie zgadzam	259	19,9
zdecydowanie się nie zgadzam	146	11,2
zdecydowanie się zgadzam	82	6,3
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Dokładnie połowa respondentów zgadza się ze stwierdzeniem, iż związki zawodowe stanowią ważny element demokracji.

12% ankietowanych nie dostrzega roli związków zawodowych we współczesnej demokracji a 38% nie potrafi zająć jednoznacznego stanowiska w tej kwestii (tabela 32).

TABELA 32. JAK BARDZO SIĘ PAN/I ZGADZA LUB NIE ZGADZA Z NASTĘPUJĄCYM STWIERDZENIEM – ZWIĄZKI ZAWODOWE STANOWIĄ WAŻNY ELEMENT DEMOKRACJI

	Liczba wskazań	Procent [%]
ani tak, ani nie	495	38,0
raczej się zgadzam	396	30,4
zdecydowanie się zgadzam	255	19,6
raczej się nie zgadzam	84	6,5
zdecydowanie się nie zgadzam	71	5,5
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Sytuacja firmy i ocena sytuacji gospodarczej

Respondenci zostali poproszeni o określenie ogólnej sytuacji ekonomicznej firmy, w której pracują. 85% ankietowanych oceniło sytuację firmy jako „dobrą” bądź „bardzo dobrą” (tabela 33).

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

Respondenci zostali również poproszeni o określenie jaki wpływ na firmy, w których są zatrudnieni wywarł kryzys gospodarczy. Na to pytanie znaczna część respondentów odpowiadała, iż kryzys nie wywarł żadnego wpływu bądź był on niewielki. Inna grupa respondentów stwierdziła, iż na skutek kryzysu gospodarczego część osób straciła pracę, obecnie realizowanych jest mniej zleceń, nastąpił także spadek sprzedaży czy też wzrost cen surowców.

TABELA 33. JAK OGÓLNIE OCENIA PAN/I SYTUACJĘ EKONOMICZNĄ FIRMY?

	Liczba wskazań	Procent [%]
dobrze	876	67,3
bardzo dobrze	230	17,7
trudno powiedzieć	148	11,4
źle	38	2,9
bardzo źle	9	0,7
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W niniejszym badaniu ponad 65% respondentów oceniło, iż są zatrudnieni w firmach rozwijających się (65,6%), natomiast częściej niż co piąty respondent stwierdził, iż firma, która go zatrudnia jest firmą dominującą w swojej branży (21,5%). Zaledwie 11,8% firm odnotowało w ostatnim czasie spowolniony rozwój, natomiast jedynie nieco ponad 1% przedsiębiorstw znajdowało się w fazie upadku (tabela 34).

TABELA 34. JAKA JEST POZYCJA PANA/I FIRMY NA RYNKU?

	Liczba wskazań	Procent [%]
rozwijająca się firma	853	65,6
dominująca firma	280	21,5
firma w okresie stagnacji	154	11,8
firma w upadku	14	1,1
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Respondenci byli zatrudnieni najczęściej w firmach obsługujących rynek lokalny (36%) oraz regionalny (35%). Co piąty respondent był zatrudniony w firmie o zasięgu krajowym, natomiast zaledwie 5% respondentów przyznało, że firmy, w których pracują posiadają europejski bądź pozaeuropejski rynek zbytu (tabela 35).

TABELA 35. JAKI RYNEK ZBYTU TOWARÓW/ USŁUG POSIADA FIRMA, W KTÓREJ JEST PAN/I ZATRUDNIONY/A?

	Liczba wskazań	Procent [%]
lokalny (w obrębie powiatu)	468	36,0
regionalny (województwi)	455	35,0

krajowy	297	22,8
europejski	64	4,9
międzynarodowy - pozaeuropejski	17	1,3
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Na pytanie: „*Jak ogólnie ocenia Pan/i swoją sytuację w firmie?*”, aż 45,3% respondentów przyznało, że posiadają ugruntowaną, stabilną pozycję, 34,3% pracowników odpowiedziało, że ich pozycja jest aktualnie stabilizowana, a jedynie 4,5%, że ich pozycja w firmie jest zagrożona (tabela 36).

TABELA 36. JAK OGÓLNIE OCENIA PAN/I SWOJĄ SYTUACJĘ W FIRMIE?

	Liczba wskazań	Procent [%]
ugruntowana, stabilna pozycja	590	45,3
stabilizująca się pozycja	446	34,3
trudno powiedzieć	206	15,8
zagrożona pozycja	59	4,5
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Wyraźna większość pracowników (89,2%) nie ma problemów z utrzymaniem obecnej pracy, co świadczy o względnej stabilności zatrudnienia w przedsiębiorstwach w województwie zachodniopomorskim (tabela 37).

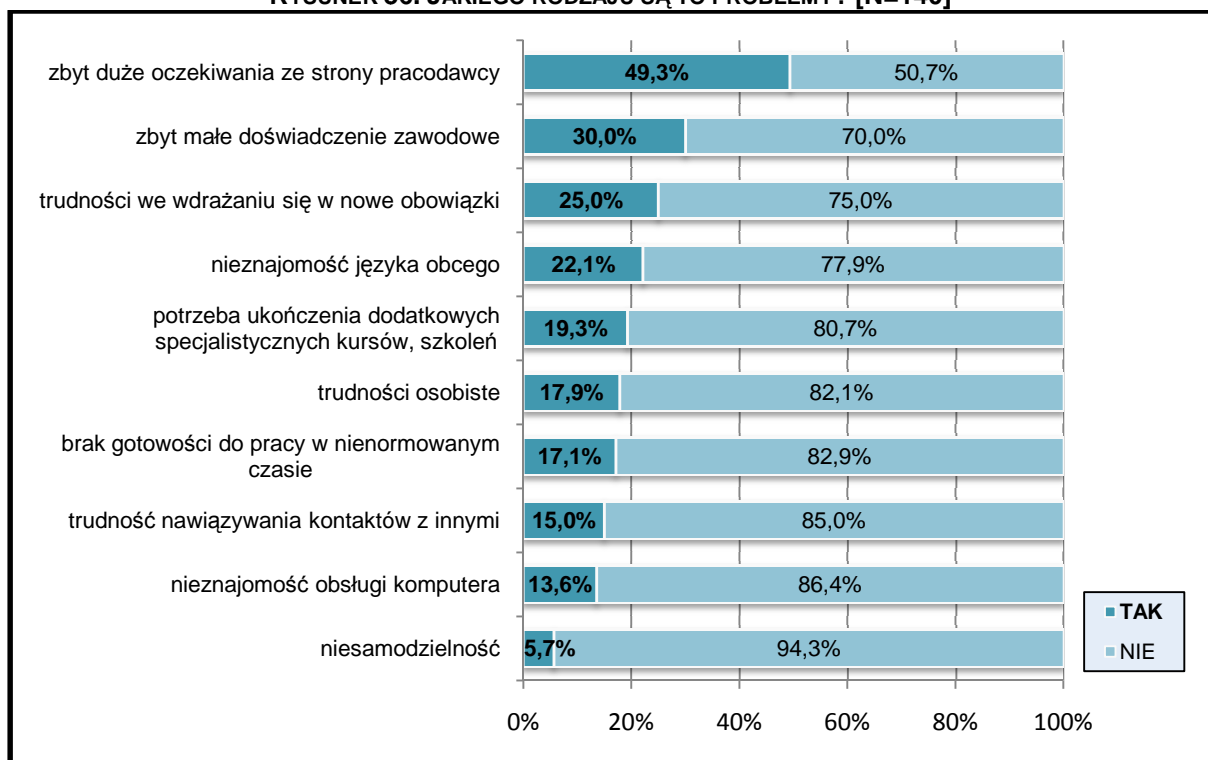
TABELA 37. CZY MA PAN/I PROBLEMY Z UTRZYMANIEM OBECNEJ PRACY?

	Liczba wskazań	Procent [%]
nie	1161	89,2
tak	140	10,8
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Wśród osób, które przyznały, że w ich karierze zawodowej pojawiły się problemy z utrzymaniem obecnej pracy, najczęściej były one spowodowane zbyt dużymi oczekiwaniami ze strony pracodawcy (49,3% wskazań osób, których dotyczyło pytanie – 69 odpowiedzi) oraz zbyt małym doświadczeniem zawodowym (30% wskazań osób, których dotyczyło pytanie – 42 odpowiedzi). Jednocześnie 25% wskazań odnosiło się do możliwości utraty pracy z powodu trudności jakie respondenci napotkali podczas wdrażania się w nowe obowiązki, a z którymi nie potrafili sobie poradzić (35 odpowiedzi) (rysunek 36).

RYSUNEK 36. JAKIEGO RODZAJU SĄ TO PROBLEMY? [N=140]



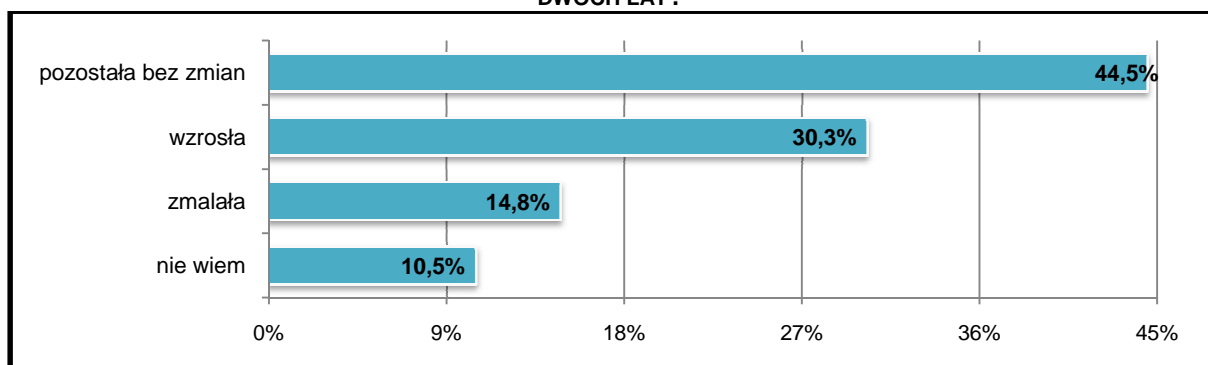
* pytanie dotyczyło 140 osób, które odpowiedziały, że mają problemy z utrzymaniem obecnej pracy

* respondenci mogli udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W przypadku pytania dotyczącego zmiany liczby zatrudnionych osób w firmach w ciągu ostatnich dwóch lat badani w większości odpowiedzieli, że liczba współpracowników pozostała w tym okresie bez zmian (44,5%). W 30,3% firm liczba pracowników wzrosła, natomiast w 14,8% podmiotach – zmalała (rysunek 37).

RYSUNEK 37. JAK ZMIENIŁA SIĘ LICZBA ZATRUDNIONYCH W PANA/I FIRMIE NA PRZESTRZENI OSTATNICH DWÓCH LAT?



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań



Kwestie płacowe

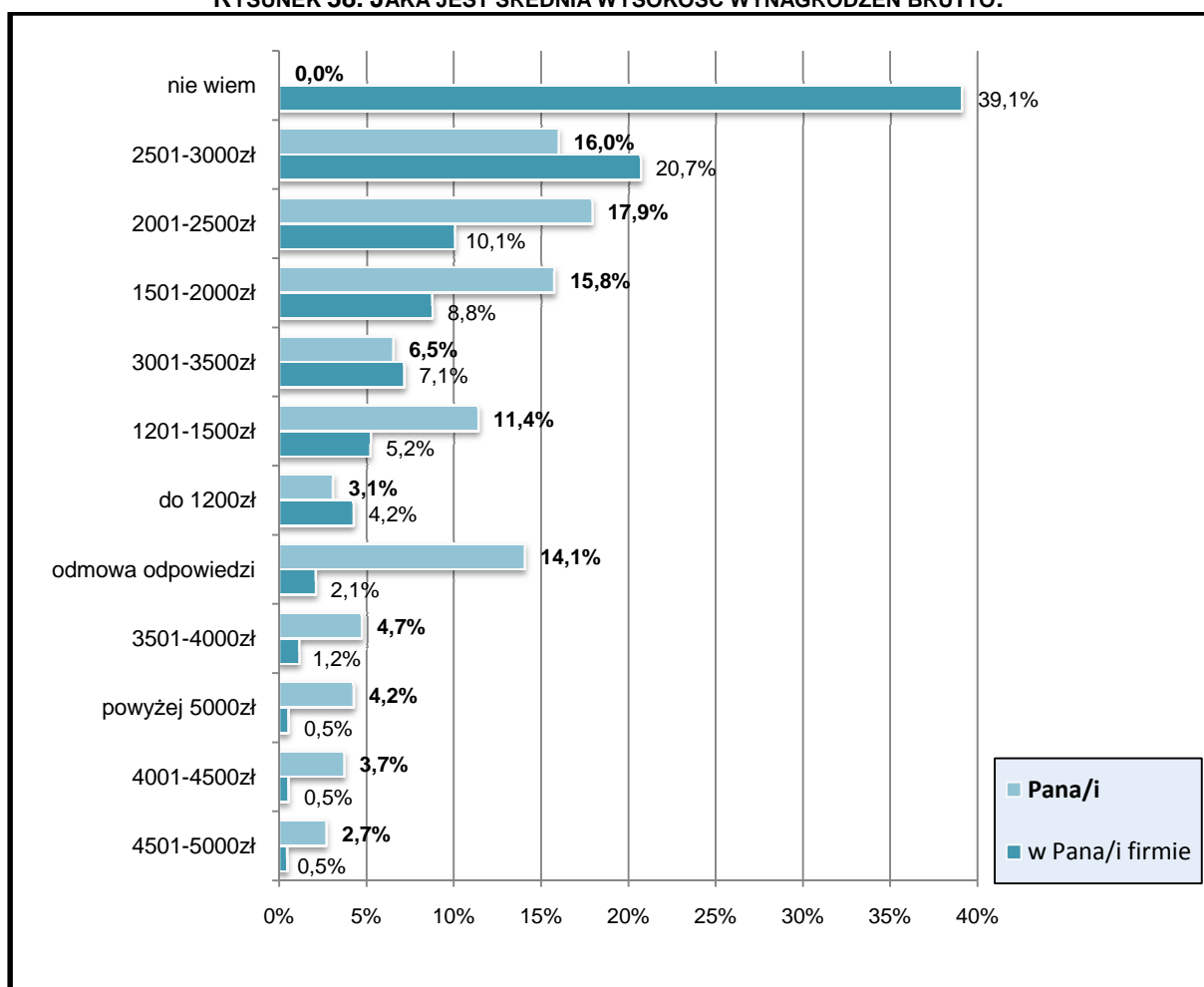
Zdecydowana większość respondentów przyznała, iż nie orientuje się jaka jest średnia wysokość wynagrodzeń brutto w firmie, w której jest zatrudniona (39,1%).

Spośród pozostałych osób 20,7% określiło, że średnia wysokość wynagrodzeń brutto mieści się w przedziale 2501-3000zł.

Ankietowani zostali także poproszeni o podanie uzyskiwanego przez siebie wynagrodzenia brutto. Respondenci mieli możliwość odmowy odpowiedzi, z której skorzystało 14,1% z nich.

Średnia wysokość wynagrodzeń brutto wśród pracowników oscyluje w przedziale 2001-2500zł (17,9%) a następnie w przedziale 2500-3000zł brutto (*rysunek 38*).

RYСУNEK 38. JAKA JEST ŚREDNIA WYSOKOŚĆ WYNAGRODZEŃ BRUTTO:



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Blisko połowa respondentów w niniejszym badaniu przyznała, iż wysokość ich zarobków na przestrzeni ostatnich dwóch lat pozostała bez zmian (48,7%). Podobny odsetek pracowników przyznał, iż ich zarobki wzrosły (44,9%), natomiast zaledwie 6,5% ankietowanych odpowiedziało, iż na przestrzeni ostatnich dwóch lat ich zarobki zmalały (*tabela 38*).

TABELA 38. JAK ZMIENIŁY SIĘ PANA/I ZAROBKI NA PRZESTRZENI OSTATNICH DWÓCH LAT?

	Liczba wskazań	Procent [%]
pozostały bez zmian	633	48,7
wzrosły	584	44,9
zmały	84	6,5
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Na pytanie czy w firmach, w których są zatrudnieni respondenci, występują duże rozbieżności między wysokością zarobków pracowników niższego i wyższego szczebla aż 52,3% ankietowanych odpowiedziało „tak”, zaś 9,5% badanych uznało, że w ich firmie nie występują rozbieżności między zarobkami pracowników różnych szczebli. Ponadto 38,2% ankietowanych nie miało dostępu do informacji o różnicach w wysokościach zarobków (tabela 39).

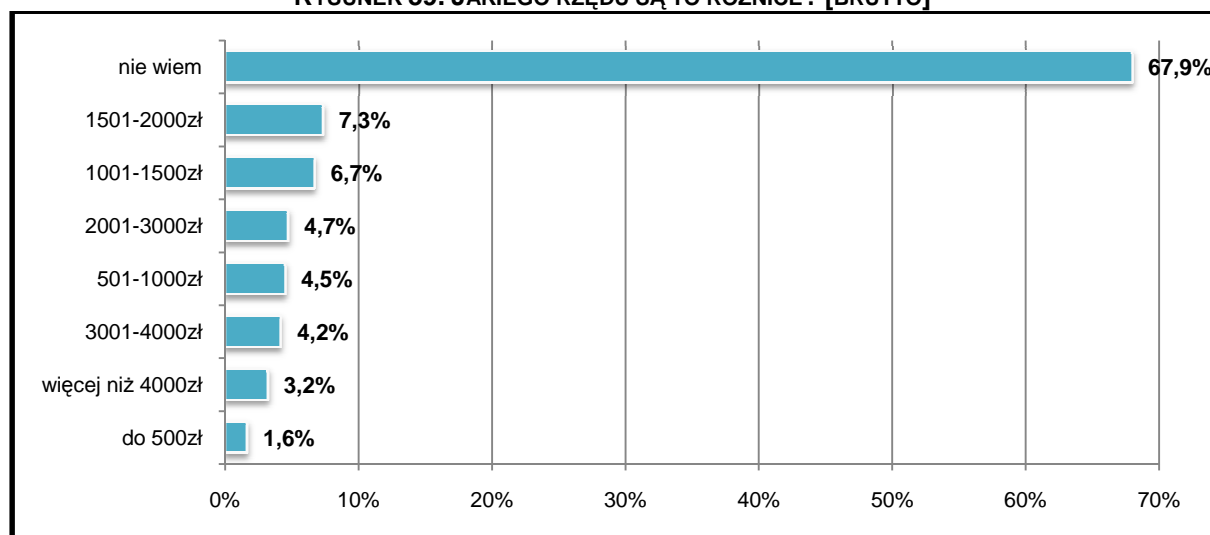
TABELA 39. CZY W PANA/I FIRMIE ISTNIEJĄ ZNACZĄCE ROZBIEŻNOŚCI MIĘDZY WYSOKOŚCIĄ ZAROBKÓW PRACOWNIKÓW NIŻSZEGO I WYŻSZEGO SZCZEBLA?

	Liczba wskazań	Procent [%]
tak	680	52,3
nie wiem	497	38,2
nie	124	9,5
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Respondenci poproszeni o wskazanie konkretnych kwot brutto jakich dotyczą wyżej wspomniane rozbieżności najczęściej wskazywali: nie wiem (67,9%), a następnie 1500-2000 zł (6,9%) oraz 1001-1500 zł (6,7%).

RYСУNEK 39. JAKIEGO RZĘDU SĄ TO RÓŻNICE? [BRUTTO]



źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

72,3% respondentów jest „średnio” lub „raczej” zadowolona z otrzymywanego wynagrodzenia (*tabela 40*). Może to sugerować, że osiągnięte przez badanych pracowników zarobki są względnie adekwatne do wykonywanej pracy.

TABELA 40. W JAKIM STOPNIU JEST PAN/I ZADOWOLONY/A Z OTRZYMYWANEGO WYNAGRODZENIA?

	Liczba wskazań	Procent [%]
raczej zadowolony	566	43,5
średnio zadowolony	375	28,8
raczej niezadowolony	214	16,4
bardzo niezadowolony	84	6,5
bardzo zadowolony	62	4,8
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

30,2% ankietowanych przyznało, że nie zamierza ubiegać się o podwyższenie pensji, co świadczy o zadowoleniu z otrzymywanego wynagrodzenia za pracę, bądź też może być podyktowane brakiem gotowości do podjęcia tematu podwyżki z pracodawcą (*tabela 41*).

Jednocześnie 28,7% badanych pracowników przewiduje w swoich planach ubieganie się o podwyższenie pensji.

Aż 41,1% respondentów nie ma sprecyzowanych planów co do starań o podwyższenie zarobków.

TABELA 41. CZY PLANUJE PAN/I UBIEGAĆ SIĘ O PODWYŻSZENIE PENSJI?

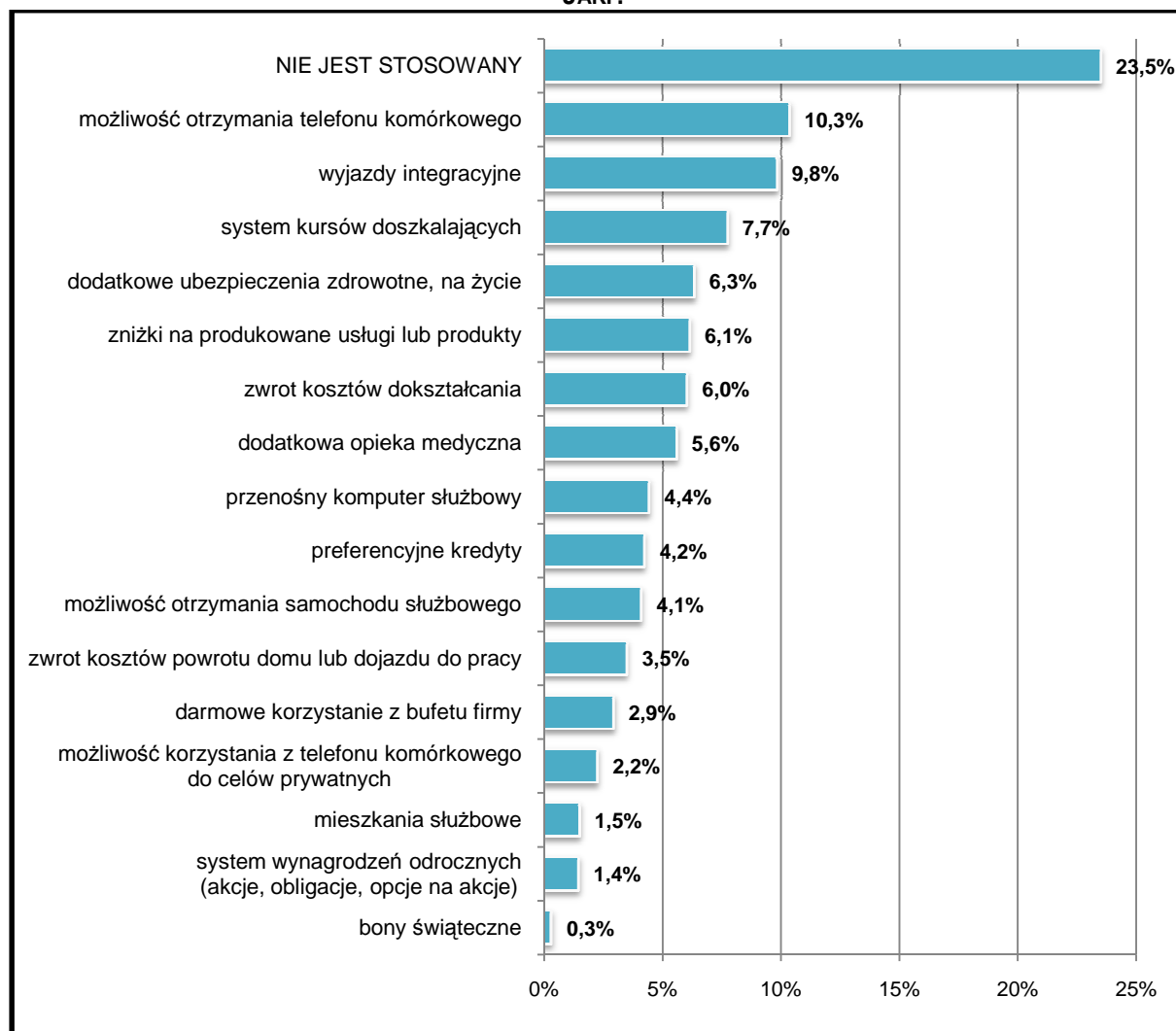
	Liczba wskazań	Procent [%]
trudno powiedzieć	535	41,1
nie	393	30,2
tak	373	28,7
Ogółem	1 301	100,0

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

W 23,5% przedsiębiorstwach (702 firmy), w których pracują respondenci nie stosuje się pozapłacowego systemu motywacyjnego pracowników (*rysunek 40*).

W pozostałych 599 firmach stosuje się najczęściej następujące pozapłacowe elementy motywujące pracowników: możliwość otrzymania telefonu komórkowego (10,3% wskazań), wyjazdy integracyjne (9,8% wskazań) oraz system kursów doszkalających (7,7% wskazań).

RYSUNEK 40. CZY W FIRMIE JEST STOSOWANY POZAPŁACOWY SYSTEM MOTYWACYJNY PRACOWNIKÓW? JAKI?



* respondenci mogli udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Większość badanych pracowników przyznała, że w ich firmie podnoszenie kwalifikacji nie ma wpływu na zwiększenie wysokości zarobków (43,8%).

Tylko 1/3 respondentów (30,9%) odpowiedziało, że w podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników powoduje podniesienie wysokości zarobków (tabela 42).

TABELA 42. CZY PODNOSZENIE KWALIFIKACJI MA WPLYW NA WYSOKOŚĆ PANA/I PENSJI?

	Liczba wskazań	Procent [%]
nie	570	43,8
tak	402	30,9
nie wiem	329	25,3
Ogółem	1 301	100,0

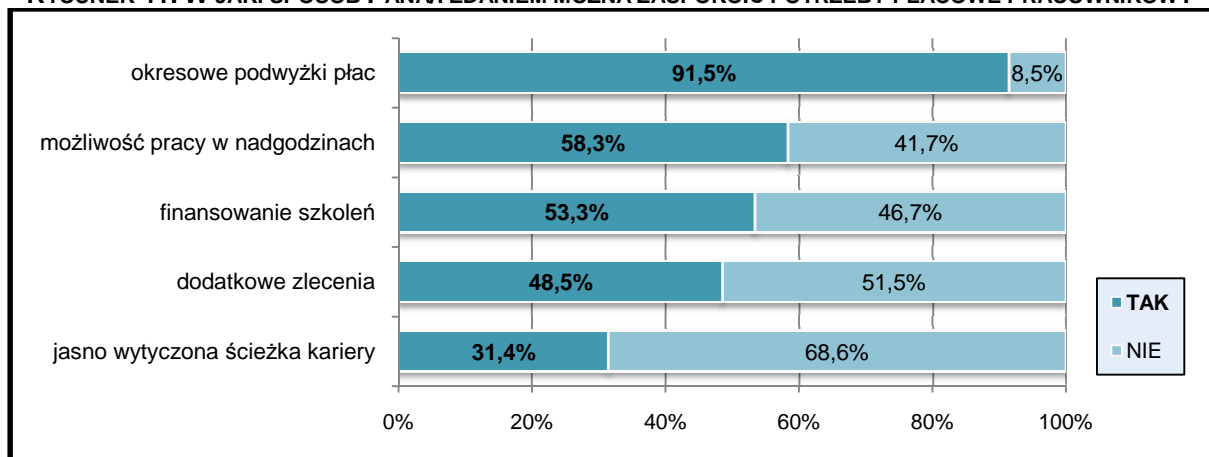
źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań



Najlepszym sposobem na zaspokojenie potrzeb płacowych pracowników według większości respondentów są okresowe podwyżki płac (91,5%) (rysunek 41).

Respondenci wykazali także zainteresowanie możliwością pracy w nadgodzinach (58,3%) oraz finansowaniem szkoleń (53,3%).

RYСУNEK 41. W JAKI SPOSÓB PANA/I ZDANIEM MOŻNA ZASPOKOIĆ POTRZEBY PŁACOWE PRACOWNIKÓW?



* respondenci mogli udzielić więcej niż jedną odpowiedź

źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

PODSUMOWANIE

Z przeprowadzonych badań wśród pracowników na terenie województwa zachodniopomorskiego i uzyskanych wyników badań, można wnioskować iż:

- ☞ idealny pracodawca powinien oferować dobrze płatne wynagrodzenia, zapewniać odpowiednie warunki pracy oraz stałość i stabilność zatrudnienia dla pracownika;
- ☞ pożądanym pracodawcą powinien odznaczać się także sprawiedliwością oraz cierpliwością i prawdomównością;
- ☞ jako najbardziej niekorzystne cechy pracodawcy, zachodniopomorscy pracownicy wymieniali przede wszystkim: oferowanie zbyt niskiego wynagrodzenia oraz ignorowanie potrzeb pracownika;
- ☞ najkorzystniejsze branże z punktu widzenia zaspokajania potrzeb pracowniczych to przede wszystkim instytucje publiczne w branżach: administracja publiczna i obrona narodowa wraz z obowiązkowymi zabezpieczeniami społecznymi, edukacja oraz budownictwo. Natomiast branżami najmniej korzystnymi z punktu widzenia pracowników jest: górnictwo i wydobywanie, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca oraz rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo;
- ☞ najlepsze warunki do pracy zdaniem respondentów są stworzone w małych bądź mikroprzedsiębiorstwach (w firmach zatrudniających poniżej 50 pracowników);
- ☞ najkorzystniejszą formą zatrudnienia jest bez wątpienia umowa o pracę na cały etat a najmniej korzystną umowa na część etatu oraz umowa o dzieło;
- ☞ najbardziej pożądaną formą premiowania to przede wszystkim premia uznaniowa;
- ☞ badani pracownicy raczej dobrze ocenia swoją sytuację materialną. Ponad połowa stwierdziła, że wystarcza im na zaspokojenie większości potrzeb;
- ☞ alternatywne formy zatrudnienia są stosowane w nieco ponad 1/3 badanych zachodniopomorskich firm;
- ☞ opinie na temat relacji pracownik-pracownik oraz pracownik-przełożeni w zachodniopomorskich firmach są w dużej mierze bardzo pozytywne;
- ☞ największą przeszkodą w wykonywaniu pracy w opinii badanych pracowników jest przede wszystkim brak motywacji finansowej;
- ☞ wśród czynników wywierających raczej pozytywny wpływ na pracę wyróżniono: łatwość nawiązywania kontaktów, otwartość, umiejętność pracy w grupie oraz własne zdanie. Jednocześnie wśród czynników wywierających raczej negatywny wpływ na pracę wymieniono: posiadanie małych dzieci, bycie jedyną osobą pracującą w rodzinie, zamieszkanie na terenie wiejskim, inna narodowość oraz inne wyznanie;
- ☞ większość respondentów (82,8%) w niniejszym badaniu była średnio oraz raczej zadowolona z zawodu jaki wykonuje, wśród przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać przede wszystkim zamiłowanie do wykonywanego zawodu i charakteru pracy czy też odczuwanie spełnienia i samorealizacji w wykonywanym zawodzie/ na stanowisku pracy
- ☞ związki zawodowe występują tylko w niewielkim stopniu w badanych firmach (11,7%);
- ☞ w opinii zdecydowanej większości badanych (85%) sytuacja firmy, w której pracują jest dobra;
- ☞ własną pozycję w firmie respondenci w dużej mierze oceniali jako ugruntowaną lub jako stabilizującą się;
- ☞ blisko 90% badanych nie ma problemów z utrzymaniem obecnej pracy;
- ☞ najczęstszymi problemami w utrzymaniu pracy z jakimi borykali się badani pracownicy były zbyt wygórowane oczekiwania pracodawcy w stosunku do pracownika oraz zbyt małe doświadczenie zawodowe;
- ☞ z uzyskanych danych wynika, iż liczba zatrudnionych w większości firm na przestrzeni ostatnich dwóch lat pozostała bez zmian zaś w 1/3 firm wzrosła;
- ☞ średnie zarobki brutto firmach województwa zachodniopomorskiego mieszczą się w przedziale 2501-3000zł;
- ☞ ponad 70% respondentów jest względnie zadowolonych z otrzymywanego wynagrodzenia;



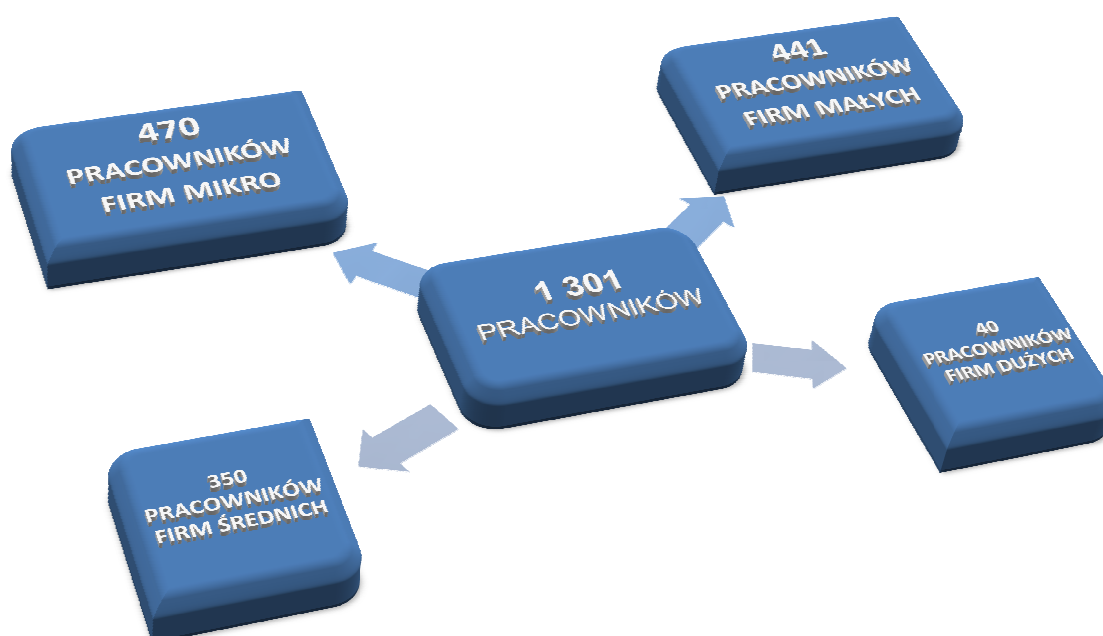
- ☞ duży odsetek przedsiębiorstw (23,5%) nie stosuje pozapłacowych elementów motywacyjnych pracowników;
- ☞ w ponad 40% firm podnoszenie kwalifikacji zawodowych nie ma wpływu na wzrost wysokości zarobków, jednocześnie w ponad 1/3 przedsiębiorstw, w których zatrudnieni byli respondenci podnoszenie kwalifikacji sprzyja wzrostowi wysokości pensji;
- ☞ najlepszym sposobem na zaspokojenie potrzeb płacowych pracowników w firmach na terenie województwa zachodniopomorskiego jest wprowadzanie okresowych podwyżek płac;
- ☞ w dużej liczbie firm (52,3%) istnieją znaczące rozbieżności w wysokości zarobków pracowników niższego i wyższego szczebla.



ZAGADNIENIA METODOLOGICZNE

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

W toku badania przeprowadzono **N=1 301** bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych z pracownikami z terenu województwa zachodniopomorskiego. Dobór jednostek do badania odbył się za pomocą metody losowo warstwowej z zachowaniem następujących kryteriów warstwowania: zróżnicowanie przestrzenne - powiaty, sekcja działalności według PKD 2007 oraz wielkość przedsiębiorstwa, w którym zatrudniony był respondent.



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

Kwestionariusz wywiadu bezpośredniego stworzony na użytek badania składał się z 47 pytań, zarówno zamkniętych, jak i otwartych zawartych w pięciu blokach tematycznych oraz 8 pytań metryczkowych, dzięki którym możliwe było scharakteryzowanie cech socjodemograficznych populacji badanych.

Uzyskane w toku badań wyniki pozwoliły na wykonanie rzetelnej diagnozy sytuacji społeczno-zawodowej pracowników w województwie zachodniopomorskim.



Kwestionariusz ankiety do pracowników

Dzień dobry!

Nazywam się.....[imię i nazwisko ankietera]. Jestem ankieterem.... [nazwa firmy]. Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie realizowane jest badanie, którego celem jest dostosowanie kwalifikacji i umiejętności zawodowych osób pracujących w przedsiębiorstwach województwa zachodniopomorskiego do potrzeb regionalnego rynku pracy.

Ankieta jest anonimowa, a wszystkie zebrane informacje zostaną wykorzystane wyłącznie na potrzeby wewnętrznej analizy w ramach badania i stworzenia opracowań zbiorczych.

I. PROFIL POŻĄDANEGO PRACODAWCY

1. Czym powinien charakteryzować się pożądaný pracodawca?

Proszę zaznaczyć wszystkie istotne cechy, a następnie uszeregować je zaczynając od 1 co oznacza, najważniejsza cecha:

Oferować dobrze płatne wynagrodzenie	
Zapewniać odpowiednie wyposażenie pracy (odzież, komputer, telefon komórkowy itp.)	
Zapewniać odpowiednie warunki pracy	
Zapewniać możliwości szkoleń	
Zapewniać możliwość awansu i kariery	
Przygotowywać do wykonywania powierzonych zadań	
Oferować ciekawą pracę, w której można się rozwijać	
Zapewnić stałą, stabilną pracę	
Inne cechy – jakie?	

2. Jakie cechy osobowościowe powinien posiadać pracodawca?

Proszę zaznaczyć wszystkie istotne cechy, a następnie uszeregować je zaczynając od 1 co oznacza, najważniejsza cecha:

Sprawiedliwość	
Prawdomówność	
Cierpliwość	
Wyrozumiałość	
Wysoka kultura osobista	
Otwartość na zmiany i nowe pomysły	
Ugodowość	



Inne cechy – *jakie?*

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

Proszę zaznaczyć wszystkie istotne cechy, a następnie uszeregować je zaczynając od 1 co oznacza, najbardziej niekorzystna cecha:

Oferowanie zbyt niskiego wynagrodzenia	
Niesłowność	
Ignorowanie potrzeb pracowników	
Wybuchowość	
Arogancja	
Inne cechy – <i>jakie?</i>	

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

4. Jak Pan(i) uważa, która branża jest najbardziej, a która najmniej korzystna z punktu widzenia zaspokajania potrzeb pracownika?

Proszę wskazać maksymalnie trzy branże w każdej kategorii

Najbardziej korzystna:

.....
.....

Najmniej korzystna:

.....
.....

5. W firmie o jakiej wielkości zatrudnienia, Pana/i zdaniem najlepiej są zaspokajane potrzeby pracowników?

Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź

mniej niż 10 pracowników	
mniej niż 50 pracowników	
mniej niż 250 pracowników	
powyżej 250 pracowników	
trudno powiedzieć	

6. Jaka forma zatrudnienia jest Pana(i) zdaniem najbardziej korzystna z punktu widzenia zaspokajania potrzeb pracownika?

Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź

Umowa o pracę na cały etat	
Umowa o pracę na część etatu (np. pół etatu)	
Umowa o dzieło	



Umowa – zlecenie	
Własna działalność gospodarcza -samozatrudnienie	
Trudno powiedzieć	

7. Jaka forma zatrudnienia jest Pana(i) zdaniem najmniej korzystna z punktu widzenia zaspokajania potrzeb pracownika?

Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź

Umowa o pracę na cały etat	
Umowa o pracę na część etatu (np. pół etatu)	
Umowa o dzieło	
Umowa – zlecenie	
Własna działalność gospodarcza -samozatrudnienie	
Trudno powiedzieć	

8. Czy firma, w której jest Pan/i zatrudniony/a oferuje możliwości elastycznych form zatrudnienia?

tak	<i>proszę przejść do pytania 9</i>	
nie	<i>proszę przejść do pytania 10</i>	
nie wiem, nie interesowałem/am się tym	<i>proszę przejść do pytania 10</i>	

9. Jakie są to formy?

Proszę zaznaczyć wszystkie możliwe odpowiedzi

telepraca	
praca w domu	
umowa na czas określony	
praca w niepełnym wymiarze godzin	
zatrudnienie tymczasowe	

10. Jakie formy premiowania/ dodatkowych świadczeń są najbardziej pożądane z punktu widzenia potrzeb pracownika?

Proszę zaznaczyć wszystkie preferowane świadczenia, a następnie uszeregować je zaczynając od 1 co oznacza, najbardziej pożądane świadczenie/ forma premiowania:

Premie uznaniowe	
Wyjazdy integracyjne	
Zniżki na produkowane usługi lub produkty	
Dodatkowa opieka medyczna	
Dodatkowe ubezpieczenia zdrowotne, na życie	
Preferencyjne kredyty	
Mieszkania służbowe	
System wynagrodzeń odroczonej (akcje, obligacje, opcje na akcje)	
Darmowe korzystanie z bufetu firmy	
Zwrot kosztów dokształcania	
System kursów doszkalających	



Przenośny komputer służbowy	
Możliwość otrzymania samochodu służbowego	
Zwrot kosztów powrotu do domu lub dojazdu do pracy	
Możliwość otrzymania telefonu komórkowego	
Możliwość korzystania z telefonu komórkowego do celów prywatnych w ramach limitu	
Inne, jakie?	

III. SYTUACJA SPOŁECZNO-ZAWODOWA PRACOWNIKÓW

11. Jak Pan/i ocenia swoją sytuację materialną:

Wystarcza mi na zaspokojenie wszystkich potrzeb	
Wystarcza mi na zaspokojenie większości potrzeb	
Czasami nie wystarcza nawet na zaspokojenie podstawowych potrzeb	
Często nie wystarcza nawet na zaspokojenie podstawowych potrzeb	
Prawie nigdy nie wystarcza na zaspokojenie podstawowych potrzeb	

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

Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź

Bardzo dobrze	<i>proszę przejść do pytania 13</i>	
Dobrze	<i>proszę przejść do pytania 13</i>	
Źle	<i>proszę przejść do pytania 14</i>	
Bardzo źle	<i>proszę przejść do pytania 14</i>	
Trudno powiedzieć	<i>proszę przejść do pytania 15</i>	

13. Dlaczego Pana/i relacje z przełożonymi są dobre?

.....

(proszę przejść do pytania 15)

14. Dlaczego Pana/i relacje z przełożonymi są złe?

.....

(proszę przejść do pytania 15)

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

Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź

Bardzo dobrze	<i>proszę przejść do pytania 16</i>	
Dobrze	<i>proszę przejść do pytania 16</i>	



Źle	<i>proszę przejść do pytania 17</i>	
Bardzo źle	<i>proszę przejść do pytania 17</i>	
Trudno powiedzieć	<i>proszę przejść do pytania 18</i>	

16. Dlaczego Pana/i relacje z kolegami są dobre?

.....

.....

(proszę przejść do pytania 18)

17. Dlaczego Pana/i relacje z kolegami są złe?

.....

.....

(proszę przejść do pytania 18)

18. Jakie Pana/i zdaniem czynniki stanowią największą przeszkodę w wykonywaniu pracy?

Proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze czynniki, a następnie uszeregować je, zaczynając od 1 co oznacza – największa przeszkoda w wykonywaniu pracy:

Trudności z dojazdem do miejsca pracy	
Niekorzystne godziny pracy	
Zbyt duża liczba nadgodzin	
Brak odpowiedniego wyposażenia stanowiska pracy	
Praca w szkodliwych warunkach	
Brak motywacji finansowej	
Brak motywacji ze strony przełożonych	
Trudności z zaklimatyzowaniem się w miejscu pracy	
Zły stan zdrowia	
Trudności osobiste	
Inne, jakie?	

19. Jaki według Pana(i) wpływ na pracę mają poniższe czynniki:

Proszę o nadanie rang czynnikom od 1 do 5 gdzie:

1 –bardzo duży wpływ

2 –duży wpływ

3 –średni wpływ

4 –mały wpływ

5- bardzo mały wpływ

Łatwość nawiązywania kontaktów	1	2	3	4	5
Otwartość	1	2	3	4	5



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

UWAGA! Ankieter: proszę o zadanie respondentom **dodatkowego pytania 20** * dla tych czynników, którym nadano rangę 1 lub 2 (posiadające duży lub bardzo duży wpływ na pracę)

20. * Czy powyższe czynniki, które mają wpływ na pracę, Pana/i zdaniem działają pozytywnie, czy negatywnie?

Proszę o nadanie rang czynnikom 1 lub 2 gdzie:

1 –negatywny wpływ

2 –pozytywny wpływ

Łatwość nawiązywania kontaktów	
Otwartość	
Umiejętność pracy w grupie	
Własne zdanie	
Posiadanie małych dzieci	
Bycie jedyną osobą pracującą w rodzinie	
Zamieszkanie na terenie miejskim/wiejskim	
Inna narodowość niż pozostali pracownicy	
Inne wyznanie niż pozostali pracownicy	
Płeć	

21. Czy jest Pan/i zadowolony/a z zawodu jaki Pan/i wykonuje

Bardzo zadowolony	proszę przejść do pytania 22	
Raczej tak	proszę przejść do pytania 22	
Średnio	proszę przejść do pytania 24	
Raczej nie	proszę przejść do pytania 23	
Bardzo niezadowolony	proszę przejść do pytania 23	

22. Co powoduje, że jest Pan/i zadowolony/a z wykonywanego zawodu?

.....

(proszę przejść do pytania 24)



23. Co powoduje, że jest Pan/i niezadowolony/a z wykonywanego zawodu?

.....
.....

(proszę przejść do pytania 24)

24. W jakim innym zawodzie chciałby/aby Pan/i pracować i dlaczego?

(proszę wymienić maksymalnie 3 zawody)

.....
.....

dlaczego?:

.....
.....

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

Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź

tak	
nie	<i>proszę przejść do pytania 29</i>
nie wiem	<i>proszę przejść do pytania 29</i>

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

Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź

tak	<i>proszę przejść do pytania 28</i>
nie	<i>proszę przejść do pytania 27</i>

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

Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź

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

(proszę przejść do pytania 29)

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

Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź

Bardzo dobrze	
Dobrze	
Źle	
Bardzo źle	



Trudno powiedzieć	
-------------------	--

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

Proszę o nadanie rang od 1 do 5 gdzie:

1 -zdecydowanie się nie zgadzam

2 -raczej się nie zgadzam

3 -ani tak, ani nie

4 -raczej się zgadzam

5 – zdecydowanie się zgadzam

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

IV. SYTUACJA FIRMY I OCENA SYTUACJI GOSPODARCZEJ

30. Jak ogólnie ocenia Pan(i) sytuację ekonomiczną firmy?

Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź

Bardzo dobrze	
Dobrze	
Źle	
Bardzo źle	
Trudno powiedzieć	

31. Jaka jest pozycja Pana/i firmy na rynku?

dominująca firma	
rozwijająca się firma	
firma w okresie stagnacji	
firma w upadku	

32. Jaki rynek zbytu towarów/ usług posiada firma, w której jest Pan/i zatrudniony/a?

lokalny (w obrębie powiatu)	
regionalny (wojewódzki)	
krajowy	
europejski	



międzynarodowy - pozaeuropejski	
---------------------------------	--

33. Jaki był wpływ kryzysu gospodarczego na działalność Pana/i firmy?

.....

.....

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

Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź

ugruntowana, stabilna pozycja	
stabilizująca się pozycja	
zagrożona pozycja	
trudno powiedzieć	

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

Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź

tak	
nie	<i>proszę przejść do pytania 37</i>

36. Jakiego rodzaju są to problemy?

Proszę o wskazanie maksymalnie 3 najważniejszych problemów i uszeregować je, zaczynając od 1 co oznacza największy problem

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

37. Jak zmieniła się liczba zatrudnionych w Pana/i firmie na przestrzeni ostatnich dwóch lat?

wzrosła	
pozostała bez zmian	
zmaląa	
nie wiem	



V. KWESTIE PŁACOWE

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

Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź

Do 1200 zł	
1201-1500zł	
1501zł-2000zł	
2001zł-2500zł	
2501zł-3000zł	
3001zł-3500zł	
3501-4000zł	
4001-4500zł	
4501zł-5000zł	
Powyżej 5000zł	
Odmowa odpowiedzi	
Nie wiem	

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

Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź

Do 1200 zł	
1201-1500zł	
1501zł-2000zł	
2001zł-2500zł	
2501zł-3000zł	
3001zł-3500zł	
3501-4000zł	
4001-4500zł	
4501zł-5000zł	
Powyżej 5000zł	
Odmowa odpowiedzi	

40. Proszę powiedzieć, jak zmieniły się Pana/i zarobki na przestrzeni ostatnich dwóch lat?

wzrosły	
pozostały bez zmian	
zmały	

41. Proszę powiedzieć, czy w Pana/i firmie istnieją znaczące rozbieżności między wysokością zarobków pracowników niższego i wyższego szczebla?

tak	
nie	
nie wiem	



42. Jakiego rzędu są to różnice?

Do 500 zł	
501-1000zł	
1001zł-1500zł	
1501zł-2000zł	
2001zł-3000zł	
3001zł-4000zł	
więcej niż 4000zł	
nie wiem	

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

Proszę o nadanie rangi od 1 do 5 gdzie:

1 –bardzo niezadowolony

2 –raczej niezadowolony

3 –średnio zadowolony

4 -raczej zadowolony

5-bardzo zadowolony

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

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

Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź

tak	
nie	
trudno powiedzieć	

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

Proszę zaznaczyć wszystkie możliwe odpowiedzi

Nie	
Wyjazdy integracyjne	
Zniżki na produkowane usługi lub produkty	
Dodatkowa opieka medyczna	
Dodatkowe ubezpieczenia zdrowotne, na życie	
Preferencyjne kredyty	
Mieszkania służbowe	
System wynagrodzeń odroczonej (akcje, obligacje, opcje na akcje)	
Darmowe korzystanie z bufetu firmy	



Zwrot kosztów dokształcania	
System kursów doszkalających	
Przenośny komputer służbowy	
Możliwość otrzymania samochodu służbowego	
Zwrot kosztów powrotu do domu lub dojazdu do pracy	
Możliwość otrzymania telefonu komórkowego	
Możliwość korzystania z telefonu komórkowego do celów prywatnych w ramach limitu	
Inne, jakie?	

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

Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź

tak	
nie	
nie wiem	

47. Proszę powiedzieć, w jaki sposób Pana/i zdaniem można zaspokoić potrzeby płacowe pracowników?

Proszę zaznaczyć 3 najważniejsze odpowiedzi, a następnie uszeregować je, zaczynając od 1 co oznacza – najbardziej pożądana forma zaspokojenia potrzeb płacowych

Jasno wytyczona ścieżka kariery	
Finansowanie szkoleń	
Okresowe podwyżki płac	
Możliwość pracy w nadgodzinach	
Dodatkowe zlecenia	
Inne (jakie?)	

METRYCZKA

M1. Zawód wykonywany/ stanowisko w firmie:

--

M2. Ilość zatrudnionych pracowników w firmie

1-9	
10-49	
50-249	
250 - 999	
1000 i powyżej	



M3. Wielkość miasta/gminy, w której znajduje się siedziba firmy?

Do 10 tys. mieszkańców	
Od 10.001- 20.000	
Od 20.001-50.000	
Od 50.001- 100.000	
Od 100.001-200.000	
Od 200.001-300.000	
Powyżej 300.000	

M4. Sekcja działalności firmy wg PKD 2007

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

M5. W jakim powiecie znajduje się siedziba Pani/Pan firmy?

Białogardzki	
Choszczeński	
Drawski	
Goleniowski	
Gryficki	
Gryfiński	
Kamieński	



Kołobrzeski	
Koszaliński	
Łobeski	
Powiat m. Koszalin	
Powiat m. Szczecin	
Powiat m. Świnoujście	
Myśliborski	
policki	
Pyrzycki	
Sławieński	
Stargardzki	
Szczecinecki	
Świdwiński	
Wałecki	

M6. Staż pracy

poniżej 1 roku	
1 – 5 lat	
6 – 10 lat	
11 - 15 lat	
16 – 20 lat	
21 – 25 lat	
powyżej 25 lat pracy	

M7. Płeć

KOBIETA	MĘŻCZYZNA
----------------	------------------

M8. Wykształcenie

1	wyższe: doktorat i wyższe
2	wyższe: magisterskie
3	wyższe: licencjat
4	policealne, pomaturalne
5	średnie ogólnokształcące
6	średnie zawodowe
7	zasadnicze zawodowe
8	podstawowe
9	podstawowe nieukończone