

PBS DGA Sp. z o.o.
Ul. Junaków 2, 81-812 Sopot
tel. (058) 550 60 70
fax (058) 550 66 70

Analiza regionalnych rynków pracy województwa pomorskiego

Raport z badania mieszkańców i firm

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską¹ ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006 Priorytet 2
Działanie 2.1



ZPORR
Zintegrowany Program
Operacyjny
Rozwoju Regionalnego



EFS
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską

Sopot, listopad 2007 r.

Projekt zrealizowany przez PBS DGA Sp. z o.o.

Ul. Junaków 2, 81-812 Sopot

tel. (058) 550 60 70

fax (058) 550 66 70

www.pbsdga.pl/rynkipracy

Koordinacja prac merytorycznych

Marta Jankowska, Specjalista ds. badań ilościowych PBS DGA

Koordinacja prac terenowych

Dorota Wojciechowska, Kierownik Zespołu Ilościowych Badań Masowych PBS DGA

Wsparcie eksperckie

Grażyna Zielińska, Wiceprzewodnicząca Naczelnej Rady Zatrudnienia

Projekt graficzny, skład i druk:



www.b3project.com

Zarząd PBS DGA dziękuje pracownikom Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku za współpracę i konsultacje przy realizacji projektu oraz Jackowi Młyńskiemu za ewaluację projektu.



ZPORR
Zintegrowany Program
Operacyjny
Rozwoju Regionalnego



Europejski Fundusz Społeczny



Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004-2006 Priorytet 2 Działanie 2.1.

„Pracuj, ale nie czuj się z tego powodu nieszczęśliwym. Nie chcij też, by się z tego powodu nad tobą litowano, lub podziwiano.”

Marek Aureliusz

„Choćbyś przeszedł wszystek świat, wszędy robić musisz.”

Staropolskie XVII wiek

Wybór: Paweł Huelle - kierownik literacki PBS DGA



SPIS TREŚCI

WSTĘP	7
1. INFORMACJE DOTYCZĄCE PROJEKTU	8
1.1. Cele, metodologia i próba	8
1.1.1. Cele badania	8
1.1.2. Metodologia, sposób prezentacji wyników	8
1.1.3. Dobór próby	9
1.2. Najważniejsze wnioski	11
2. MODUŁ INDYWIDUALNY - BADANIE Z MIESZKAŃCAMI POMORZA	13
2.1. Charakterystyka próby	13
2.1.1. Płeć, wiek, wykształcenie, stan cywilny	13
2.1.2. Posiadanie dzieci	13
2.1.3. Niepełnosprawność	14
2.1.4. Grupa społeczna	15
2.2. Aktywność ekonomiczna	16
2.2.1. Charakterystyka osób pracujących	17
2.2.2. Pracownicy najemni	18
2.3. Ocena klimatu i satysfakcji z pracy	20
2.4. Jak znaleźć pracę?	23
2.5. Migracja zarobkowa	26
2.5.1. Wyjazdy w 2006 roku	26
2.5.2. Wyjazdy planowane w 2007 i 2008 roku	27
2.6. Osoby bezrobotne, niepracujące	28
2.7. Nauka i studia	30
2.8. Szkolenia i edukacja pozaszkolna	32
2.9. Kompetencje i umiejętności	36
2.9.1. Znajomość języków obcych	36
2.9.2. Prawo jazdy	36
2.9.3. Urządzenia biurowe	37
2.9.4. Certyfikaty ukończenia szkoleń, kursów	37
2.9.5. „Miękkie” umiejętności	38
2.9.6. Obsługa komputera i Internet	38
2.10. Prasa, radio i telewizja	39
2.10.1. Czytelnictwo, czyli co czyta Pomorzanie	39
2.10.2. Informacje w telewizji i radiu, czyli Pomorzanie na bieżąco	40
3. MODUŁ INSTYTUCJONALNY - BADANIE Z POMORSKIMI PRACODAWCAMI	41
3.1. Charakterystyka firm województwa pomorskiego	41
3.1.1. Formy prawne i branże badanych przedsiębiorstw	41
3.1.2. Przychody	42
3.1.3. Zatrudnienie	42
3.1.4. Z jakim wykształceniem?	43
3.1.5. Rodzaje pracowników	43
3.1.6. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych	44
3.2. Polityka kadrowa firmy / instytucji	44
3.2.1. Zatrudnienie	44
3.2.2. Plany na przyszłość	45
3.2.3. Redukcja (zwalnianie pracowników)	49
3.3. Doświadczenie i kompetencje	51
3.3.1. Doświadczenie i kompetencje - pracownicy umysłowi	51
3.3.2. Doświadczenie i kompetencje - pracownicy fizyczni	55

3.4. Rekrutacja	58
3.4.1. Ocena współpracy z urzędami pracy	59
3.4.2. Mobilność przestrzenna pracowników	60
3.4.3. Ocena wiedzy i umiejętności	60
3.4.4. Staże	61
3.5. Szkolenia	62
3.5.1. Szkolenia pracowników umysłowych	62
3.5.2. Szkolenia pracowników fizycznych	63
3.5.3. Szkolenia w przyszłości	64
 4. MODUŁ INSTYTUCJONALNY - ORGANIZACJE POZARZĄDOWE	66
4.1. Charakterystyka organizacji pozarządowych	66
4.1.1. Kto określił się mianem organizacji pozarządowej?	66
4.1.2. Zatrudnienie	67
4.1.3. Z jakim wykształceniem?	68
4.1.4. Rodzaje pracowników	69
4.1.5. Osoby niepełnosprawne	69
4.2. Polityka kadrowa organizacji pozarządowych	69
4.2.1. Zatrudnienie	69
4.2.2. Plany na przyszłość	70
4.2.3. Redukcja (zwalnianie pracowników)	71
4.3. Doświadczenie i kompetencje	71
4.3.1. Doświadczenie i kompetencje - pracownicy umysłowi	72
4.3.2. Doświadczenie i kompetencje - pracownicy fizyczni	73
4.4. Rekrutacja	74
4.4.1. Ocena współpracy z urzędami pracy	75
4.4.2. Mobilność przestrzenna pracowników	75
4.4.3. Ocena wiedzy i umiejętności	75
4.4.4. Staże	76
4.5. Szkolenia	76
4.5.1. Szkolenia pracowników umysłowych	77
4.5.2. Szkolenia pracowników fizycznych	77
4.5.3. Szkolenia w przyszłości	77
 SPIS TABEL	78
SPIS WYKRESÓW	79



Wstęp

Od początku transformacji społeczno-ekonomicznych na polskim rynku pracy obserwujemy przeobrażenia, których efektem są zmiany zarówno struktury zatrudnienia w poszczególnych sektorach gospodarki, jak i oczekiwań pracodawców względem pracowników i kandydatów na pracowników. Z punktu widzenia celów Działania 2.1 - ZPORR (Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego, działanie 2.1 - Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie) istotne znaczenie mają projekty związane z monitorowaniem rynku pracy, gdyż w województwie pomorskim istnieje wyraźne zapotrzebowanie na tego typu analizy. „Skuteczne działania mogą być prowadzone tylko na podstawie całościowej diagnozy opisującej przyczyny powstania problemów i definiującej obszary, w których podjęcie lub zmiana dotychczasowej interwencji publicznej przyniesie najlepsze rezultaty. Istniejące analizy polskiego rynku pracy są rozproszone, poruszając na ogół jedynie drobny wycinek zagadnień z tego zakresu” (*Zatrudnienie w Polsce 2005*, str. 19). Zasadna jest zatem realizacja projektów badawczych, kompleksowo monitorujących regionalne rynki pracy województwa pomorskiego, gdyż „zebrane w ten sposób dane powinny posłużyć między innymi do prognozy zatrudnienia w regionie w sekcjach i działach gospodarki, poznania oczekiwań pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i umiejętności pracowniczych, a tym samym stworzenia listy zawodów poszukiwanych przez firmy i instytucje działające w regionie. Powinny także stanowić punkt odniesienia dla realizowanych w regionie programów szkoleniowych oraz przesłankę dla racjonalizacji sieci szkół w danym regionie” (*UZPORR*, str. 92).

Niniejszy raport powstał na podstawie badań przeprowadzonych w ramach projektu „Analiza regionalnych rynków pracy województwa pomorskiego”. Projekt był współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego, działanie 2.1 - Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie).

Wierzimy, że uzyskane dzięki projektowi informacje skutecznie pozwolą osiągnąć zamierzony cel, czyli realnie wzbogacić wiedzę o regionalnym rynku pracy. Efektem tych działań będzie zwiększenie skuteczności pracy samorządu terytorialnego. Dotyczy to przede wszystkim urzędów pracy i zakresu ich obowiązków związanych m.in. z pomocą sektorom gospodarki zagrożonych restrukturyzacją, z inicjowaniem nowych kierunków kształcenia, szkoleń oraz dostosowaniem ich do potrzeb regionalnych rynków pracy. Związane jest to także z planowaniem działań, jakie podejmowane będą w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego: zebrane podczas realizowania projektu dane pozwolą dopasować je nie tylko do aktualnie panującej na rynku pracy sytuacji, ale również do potencjalnych kierunków jego rozwoju.

Istotne jest, aby tego typu analizy prowadzone były cyklicznie. Stanowią one szansę na wychwycenie trendów i zmian zachodzących w województwie. Odpowiednio wcześniej zebrane informacje pomogą instytucjom rynku pracy właściwie i szybko reagować na zaobserwowane zjawiska.



1. INFORMACJE DOTYCZĄCE PROJEKTU

1.1. Cele, metodologia i próba

1.1.1. Cele badania

Głównym celem projektu było zebranie aktualnych informacji o regionalnych rynkach pracy w województwie pomorskim. Aby to osiągnąć, postanowiono objąć badaniem zarówno osoby indywidualne - pracobiorców i potencjalnych pracobiorców - jak i przedstawicieli firm / instytucji z terenu województwa pomorskiego.

Badanie wśród respondentów indywidualnych miało na celu przedstawienie czynników warunkujących ich aktywność na rynku pracy oraz barier, na jakie na nim natrafiają. Jednocześnie przyjrzelśmy się mieszkańcom województwa pomorskiego w celu określenia ich mobilności zawodowej i przestrzennej. Uzyskane w ten sposób dane mogą pomóc w dostosowaniu oferty i funkcjonowania urzędów pracy do wymagań społeczności lokalnej.

Badanie ilościowe wśród przedstawicieli firm i instytucji miało na celu określenie, na jakie zawody i kompetencje istnieje oraz będzie istniało zapotrzebowanie w ciągu najbliższych lat. Pozwoli to na zmianę profilu kształcenia w zawodach, które dają szansę młodym ludziom na znalezienie zatrudnienia.

Wszystkie te działania miały na uwadze pomoc w wytyczeniu przyszłych kierunków działań instytucjom związanym z rynkiem pracy, uczelniom, pracodawcom. Jednym z priorytetów było również przygotowanie informacji pozwalających na lepsze wykorzystanie istniejących zasobów ludzkich.

1.1.2. Metodologia, sposób prezentacji wyników

Do realizacji celów badania wybrano szeroko zakrojone badanie ilościowe, które prowadzone było na terenie całego województwa. Badanie ilościowe podzielone zostało na dwa moduły:

- a) moduł badań indywidualnych;
- b) moduł badań instytucjonalnych.

W obu przypadkach wykorzystany został bezpośredni wywiad z respondentem przy wykorzystaniu kwestionariusza wywiadu (badanie face-to-face). Metoda ta umożliwia aktywny udział ankietera (jego pomoc) przy wypełnianiu ankiety, co wpływa znacząco na rzetelność badania i poprawność uzyskanych wyników.

Zgodnie z założeniami, z każdego powiatu postanowiono zbadać po 500 osób (18+), a także 200 przedsiębiorstw (wyjątek stanowiły miasta Gdańsk i Gdynia, gdzie próbę zwiększono odpowiednio do 400 i 300 firm / instytucji).

Prace terenowe trwały od lutego do maja 2007 roku. Poprzedzone były badaniem pilotażowym i szkoleniami dla

ankieterów. Ostatecznie badaniem objęto 10 123 dorosłych mieszkańców województwa pomorskiego (18 lat i starsi) oraz 4 509 firm.

W dalszej części raportu w pierwszej kolejności przedstawione zostaną dane dotyczące modułu badań indywidualnych, a następnie modułu badań instytucjonalnych. W bloku badań instytucjonalnych odrębnie potraktowane zostaną organizacje pozarządowe. Prezentowany będzie wynik ogólny dla całego województwa, a także w podziale dla trzech jednostek statystycznych - podregionów (NUTS III) - zgodnie z podziałem wprowadzonym przez Unię Europejską. W województwie pomorskim wyróżnione zostały trzy podregiony:

- słupski (z powiatami: słupskim grodzkim, słupskim ziemskim, lęborskim, bytowskim, człuchowskim i chojnickim);
- gdański (powiaty gdański ziemski, kartuski, kościerski, kwidzyński, malborski, nowodworski, pucki, starogardzki, sztumski, tczewski i wejherowski);
- Gdańsk-Gdynia-Sopot (obejmujący trzy w/w miasta na prawach powiatu grodzkiego).

Dodatkowo w wielu miejscach pojawia się podział na płeć, wiek, wielkość zatrudnienia lub inne zmienne, które mogą być istotne z punktu widzenia badanych zagadnień. W przypadku pokazywania wyników na średnich zastosowano średnią arytmetyczną lub - mniej czułą na skrajne wartości - średnią trymowaną. Oznacza ona średnią obliczoną po odjęciu 5% skrajnie wysokich oraz 5% skrajnie niskich wartości podanych przez respondentów.

1.1.3. Dobór próby

Badanie osób indywidualnych zostało zrealizowane na podstawie próby osób zakupionej z Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji. Osoby z województwa pomorskiego wylosowano z systemu PESEL; był to dobór proporcjonalny wewnątrz każdego powiatu. Pod uwagę wzięto płeć, wiek i wielkość miejscowości. Zadaniem ankieterów było dotarcie do konkretnych osób o ściśle określonych cechach demograficznych.

Po zakończeniu projektu, w celu dostosowania rozkładu otrzymanego w próbie do rozkładu rzeczywistego (w całej populacji), niezbędne stało się ważenie zbioru¹. Na poziomie powiatów, oprócz wielkości miejscowości, płci i wieku, kontrolowano również poziom wykształcenia. Dzięki temu możliwe było dokonywanie uogólnień na całą populację.

Prezentowane w raporcie wyniki dotyczą zbioru ważonego, natomiast podawane liczebności (n=) pochodzą z danych nieważonych (rzeczywistych).

Tabela 1. Podregiony i powiaty województwa pomorskiego – moduł indywidualny.

podregion	powiat	liczebność	%
słupski	słupski grodzki	505	4,7
	słupski ziemski	504	4,1
	lęborski	500	2,8
	bytowski	511	3,3
	człuchowski	518	2,5
	chojnicki	507	4,0
gdański	gdański ziemski	503	3,6
	kartuski	500	4,4
	kościerski	501	2,9
	kwidzyński	511	3,6
	malborski	501	2,9
	nowodworski	515	1,6
	pucki	506	3,2
	starogardzki	508	5,3
	sztumski	505	1,8
	tczewski	500	5,0
Gdańsk-Gdynia-Sopot	wejherowski	501	7,7
	Gdańsk	513	22,2
	Gdynia	511	12,3
	Sopot	503	2,0
Ogółem		10123	100

¹ Ważenie polega na nałożeniu wskaźników - wag, większych lub mniejszych od 1. W ten sposób odpowiedzi części osób (tych, które są w próbie niedoreprezentowane w stosunku do populacji) są „nadwartościowane”, a pozostałych (tych, które są nadreprezentowane) - „zmniejszane”.

Tabela 2. Podregiony województwa pomorskiego – moduł indywidualny.

podregion	liczebność	%
słupski	3045	21,5
gdański	5551	42,1
Gdańsk-Gdynia-Sopot	1527	36,5
Ogółem	10123	100

W przypadku firm, próba została wylosowana z bazy teleadresowej PBS DGA, według schematu losowego nieproporcjonalnego. Biorąc pod uwagę fakt, że małe i średnie firmy stanowią większość populacji, podjęto decyzję o nadreprezentowaniu w próbie dużych firm, tak aby możliwe było dokonanie jakichkolwiek analiz na późniejszym etapie. Jednak do prezentacji wyników konieczne stało się ważenie zbioru do struktury populacji ze względu na wielkość zatrudnienia. Dodatkowo, oprócz firm i instytucji, w próbie znalazły się organizacje pozarządowe znajdujące się na terenie województwa. Zostały wylosowane z bazy ngo.pl. Respondentem w wylosowanej firmie/instytucji była osoba odpowiedzialna lub współodpowiedzialna za politykę kadrową (rekrutację, zwalnianie pracowników, szkolenia), znająca plany zatrudnieniowe na najbliższe lata, np. prezesi, dyrektorzy, kierownicy działów zarządzania zasobami ludzkimi, działów kadr.

Tabela 3. Podregiony i powiaty województwa pomorskiego – moduł instytucjonalny.

podregion	powiat	liczebność	%
słupski	słupski grodzki	223	5,0
	słupski ziemski	201	4,3
	lęborski	231	5,0
	bytowski	200	4,4
	człuchowski	200	4,4
	chojnicki	200	4,6
gdański	gdański ziemski	213	4,6
	kartuski	216	4,8
	kościerski	207	4,5
	kwidzyński	213	4,9
	malborski	201	4,5
	nowodworski	200	4,2
	pucki	200	4,4
	starogardzki	228	5,1
	sztumski	211	4,4
	tczewski	208	4,5
Gdańsk-Gdynia-Sopot	wejherowski	224	5,1
	Gdańsk	411	9,3
	Gdynia	316	7,2
	Sopot	206	4,8
Ogółem		4509	100

Tabela 4. Podregiony województwa pomorskiego – moduł instytucjonalny.

podregion	liczebność	%
słupski	1255	27,7
gdański	2321	51,0
Gdańsk-Gdynia-Sopot	933	21,3
Ogółem	4509	100

1.2. Najważniejsze wnioski

Osoby aktywne zawodowo stanowią 47,3% badanych mieszkańców Pomorza. Wśród osób w wieku produkcyjnym ten odsetek wzrasta do 56,7%. Jeśli dodatkowo wykluczymy uczniów i studentów oraz emerytów i rencistów, odsetek pracujących wynosi 70,8%.

Pracownicy najemni bardzo wysoko oceniają relacje interpersonalne panujące w miejscu pracy. Równie dobrze myślą o swoich przełożonych, co przekłada się na wysoką satysfakcję z pracy. Jednocześnie jednak wiele osób podejmuje temat przeciążenia pracą, zbyt niskich zarobków i chęci zmiany pracy.

4,3% badanych przyznało, że w 2006 roku pracowało za granicą. Dwa razy więcej osób (8,2%) planuje wyjechać w celach zarobkowych w kolejnych latach (2007 i 2008). Wyjeżdżano najczęściej do pracy sezonowej, co wiązało się z pobytem na okres maksymalnie trzech miesięcy. Do tej pory najczęściej wyjeżdżano do Niemiec. Krajem, do którego badani najchętniej chcą wyjeżdżać w przyszłości, jest Wielka Brytania.

Migracja zarobkowa, po znalezieniu lepiej płatnej pracy, jest drugim ważnym powodem odejść pracowników wskazywanym przez badanych pracodawców. Z tego powodu odeszło średnio 0,7 osoby z każdej firmy - najczęściej sprzedawcy, fryzjerzy, kosmetyczki i kierowcy.

Pomorzanie nie są zbyt mobilni przestrzennie. Do tej pory, ze względu na pracę, przeprowadził się co dwunasty badany. Więcej niż co czwarta osoba deklaruje, że w ogóle nie chciałaby się przeprowadzać (wysokość wynagrodzenia nie zmieniałaby tej decyzji) i podobny odsetek nie chciałby dojeżdżać do pracy.

Znajduje to odzwierciedlenie w badanych firmach - zdecydowana większość deklaruje, że pracownicy zatrudnieni w ciągu ostatnich 12 miesięcy pochodzili niemal wyłącznie z najbliższej okolicy.

Tylko 14,5% badanych mieszkańców województwa planuje w przyszłości rozpocząć studia (licencjackie, magisterskie, podyplomowe). Głównie dotyczy to osób, które już teraz legitymują się wykształceniem wyższym. Niemal co trzeci badany chciałby podjąć kształcenie w dowolnej formie. Podobny odsetek badanych byłby skłonny podjąć naukę w celu zmiany zawodu czy kwalifikacji zawodowych. Jeszcze wyższy odsetek mieszkańców Pomorza (44,3%) chciałby uczestniczyć w szkoleniach w ciągu najbliższych dwóch lat. Preferowane są szkolenia językowe, dotyczące obsługi komputera i informatyczne, a także kursy prawa jazdy. Dostatecznie często wskazywano także na potrzebę szkoleń z zarządzania firmą. Barierą uniemożliwiającą podjęcie takiej aktywności jest przede wszystkim wiek (wskazywany głównie przez osoby w wieku 40-latków i starsze), a także niedostrzeganie potrzeby ciągłego doksztalcania się oraz finanse.

Niemal co drugi pracodawca (46,2%) przyznał, że jego pracownicy poszerzają swoją wiedzę na własną rękę. Ponad połowa badanych firm (51,7%) twierdzi, że w 2006 r. organizowała szkolenia dla swoich pracowników. Niewiele więcej firm (52,5%) przyznaje, że zamierza je przeprowadzić w najbliższych latach. Dużo częściej planowane jest podnoszenie kompetencji pracowników umysłowych niż fizycznych.

Spośród wszystkich badanych, 16,4% deklaruje, że obecnie szuka pracy. Co piąty aktualnie pracujący mieszkaniec Pomorza deklaruje chęć zmiany pracodawcy w ciągu najbliższego roku, a co ósmy twierdzi, że już szuka pracy.

Wśród trzech najczęściej wymienianych elementów, które - zdaniem mieszkańców Pomorza - pomagają w znalezieniu atrakcyjnej pracy, znalazły się: wykształcenie, praktyka zawodowa oraz znajomości. Okazuje się, że to właśnie sieć osobistych kontaktów jest najskuteczniejszą metodą znalezienia pracy - w taki sposób znalazła pracę co druga pracująca obecnie osoba. Na kolejnych miejscach znalazły się: bezpośredni kontakt z pracodawcą, wysłanie CV do pracodawcy, samozatrudnienie (założenie własnej firmy), pomoc powiatowego urzędu pracy. Również

pracodawcy w głównej mierze opierają się na osobach poleconych przez pracowników, rodzinę i znajomych. Zarówno firmy, jak i osoby, które obecnie szukają pracy, duże nadzieje pokładają w powiatowych urzędach pracy (są one wskazywane już na drugim miejscu).

Większość firm, które współpracowały z powiatowymi urzędami pracy, jest zadowolona z przebiegu tych kontaktów. Wśród elementów, które można by poprawić, żeby w przyszłości „było lepiej”, wymieniano: uproszczenie formalności, lepszą weryfikację kandydatów do pracy, dbałość o uaktualnianie ofert pracy i informacji.

Aż co trzecia badana firma odczuwa brak pracowników. Podobny odsetek firm (30,2%) planuje wzrost zatrudnienia w latach 2007 i 2008. Do planów redukcji personelu w 2007 roku przyznaje się tylko 2,2% przedsiębiorstw. W 2007 roku firmy chcą zatrudnić średnio 2 osoby, w 2008 roku o 10% mniej - 1,8. Elementem, który pozwala na zwiększenie zatrudnienia, jest przede wszystkim zdobycie większej liczby klientów i wzrost zamówień.

W przypadku pracowników umysłowych w pierwszej kolejności, w ciągu najbliższych dwóch lat, poszukiwani będą: księgowi, ekonomiści, informatycy, handlowcy, pracownicy biurowi, prawnicy i nauczyciele. Najbardziej poszukiwane zawody spośród pracowników fizycznych to: sprzedawcy, kucharze, fryzjerzy, kosmetyczki, kierowcy, pomoce i sprzątaczkę, mechanicy pojazdów samochodowych i stolarze.

W zależności od stanowiska, na jakie poszukiwani są pracownicy, różne są wymagania dotyczące ich kompetencji. Od pracowników umysłowych pracodawcy oczekują przede wszystkim obsługi komputera i urządzeń biurowych, posiadania kompetencji „miękkich”, prawa jazdy i znajomości języków obcych. Konkretnie umiejętności nieco rzadziej wymagane są od pracowników fizycznych. Najczęściej powinni oni posiadać prawo jazdy, kompetencje techniczne i specjalistyczne oraz certyfikaty i uprawnienia. Okazuje się, że również w ich przypadku ważne są kompetencje „miękkie”.

Niemal dwie trzecie Pomorzan deklaruje znajomość przynajmniej jednego języka obcego (najczęściej angielskiego). Co drugi badany potrafi obsługiwać komputer i urządzenia biurowe. Natomiast certyfikatami ukończenia konkretnych kursów i szkoleń może się pochwalić co trzeci badany.



2. MODUŁ INDYWIDUALNY - BADANIE Z MIESZKAŃCAMI POMORZA

2.1. Charakterystyka próby

2.1.1. Płeć, wiek, wykształcenie, stan cywilny

Kobiety stanowią 52,1%, a mężczyźni 47,9% badanych osób.

Najmłodsi respondenci (18-24 lata) stanowią 14,4%, osoby w wieku 25-39 lat - 29,1%. Najlicniejszą grupą są osoby w wieku 40-59 lat - 35,3%. Osoby starsze to 21,2% badanych. Jeżeli chcielibyśmy rozpatrywać wiek ze względu na produktywność i mobilność badanych, odsetki te wyglądają następująco:

- osoby w wieku produkcyjnym (kobiety w wieku 18-59 lat, mężczyźni w wieku 18-64 lat) - 81,4%, osoby w wieku poprodukcyjnym (kobiety w wieku 60 lat i więcej, mężczyźni w wieku 65 lat i więcej) - 18,6%;
- osoby w wieku mobilnym (18-44 lata) - 51,2%, osoby w wieku niemobilnym (45 lat i więcej) - 48,8%.

Wykształcenie mieszkańców województwa pomorskiego podzielone na cztery podstawowe kategorie przedstawia się następująco:

- podstawowe (niepełne podstawowe, podstawowe, gimnazjalne, niepełne średnie) - 24,4%;
- zasadnicze zawodowe - 27,3%;
- średnie i policealne (średnie ogólnokształcące, techniczne, zawodowe, policealne, niepełne wyższe) - 34,1%;
- wyższe (wyższe z tytułem licencjata, inżyniera, magistra, doktora i wyższe) - 14,2%.

W podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot przeważają osoby z wykształceniem średnim i policealnym oraz wyższym, natomiast w pozostałych podregionach niemal równoliczne są grupy osób z wykształceniem podstawowym, zasadniczym zawodowym i średnim (odsetki wahają się w granicach 28-32%).

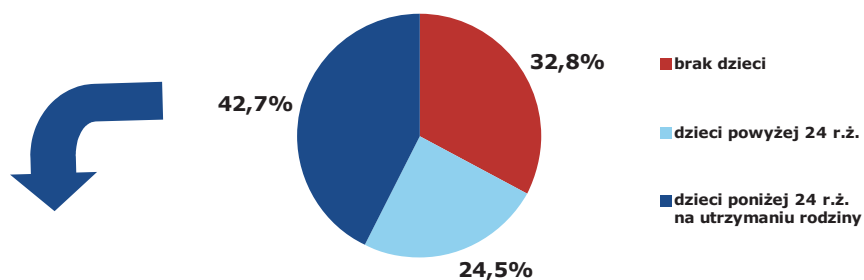
Ponad połowę badanych osób (53,8%) stanowią osoby zamężne, żonate. Nieco ponad jedną czwartą (28,8%) - osoby stanu wolnego: kawalerowie i panny. Co dziesiąty badany (11,1%) to wdowiec lub wdowa, jeszcze mniejszy odsetek (6,3%) stanowią osoby rozwiedzione (również w separacji).

2.1.2. Posiadanie dzieci

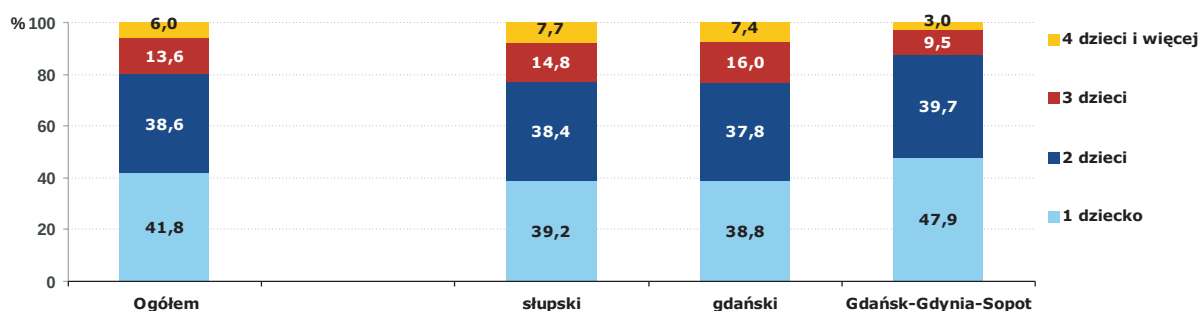
Dwie trzecie badanych (67,2%) deklaruje posiadanie dzieci. 42,7% badanych posiada dzieci do 24. roku życia, które pozostają na utrzymaniu rodziny, a 24,5% badanych posiada dzieci powyżej 24. roku życia. Najlicniejsze są grupy osób posiadających jedno lub dwoje dzieci do 24. roku życia na utrzymaniu (odpowiednio 41,8% i 38,6%). Troje

dzieci na utrzymaniu posiada 13,6% badanych, a czworo lub więcej - 6%.

Wykres 1. Posiadanie dzieci.



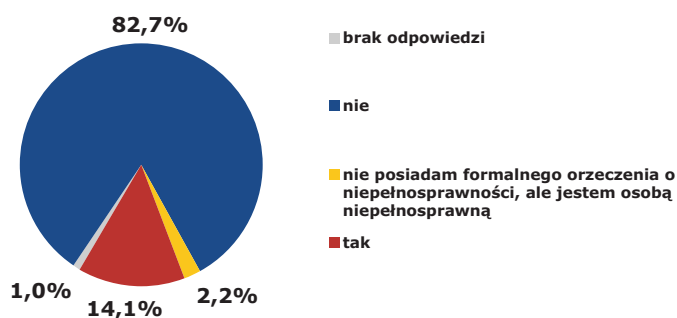
Wykres 2. Liczba dzieci do 24. r. ż. na utrzymaniu rodziny.



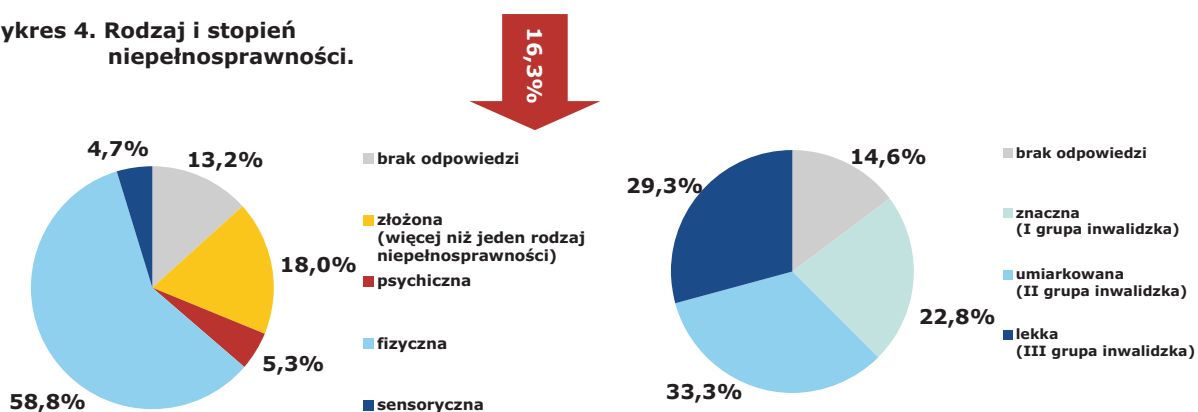
2.1.3. Niepełnosprawność

16% badanych to osoby niepełnosprawne. 14,1% respondentów deklaruje, że posiada orzeczenie o niepełnosprawności, a 2,2% twierdzi, że nie posiada formalnego orzeczenia o niepełnosprawności, ale jest osobą niepełnosprawną. Wśród osób niepełnosprawnych najliczniejszą grupę stanowią osoby z niepełnosprawnością umiarkowaną (II grupa inwalidzka) - 33,3%, nieznacznie mniej (29,3%) to osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (III grupa inwalidzka). Niemal co czwarta osoba niepełnosprawna (22,8%) deklaruje znaczny stopień niepełnosprawności (I grupa inwalidzka). Ponad połowa osób niepełnosprawnych (58,8%) deklaruje niepełnosprawność fizyczną.

Wykres 3. Posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności.



Wykres 4. Rodzaj i stopień niepełnosprawności.

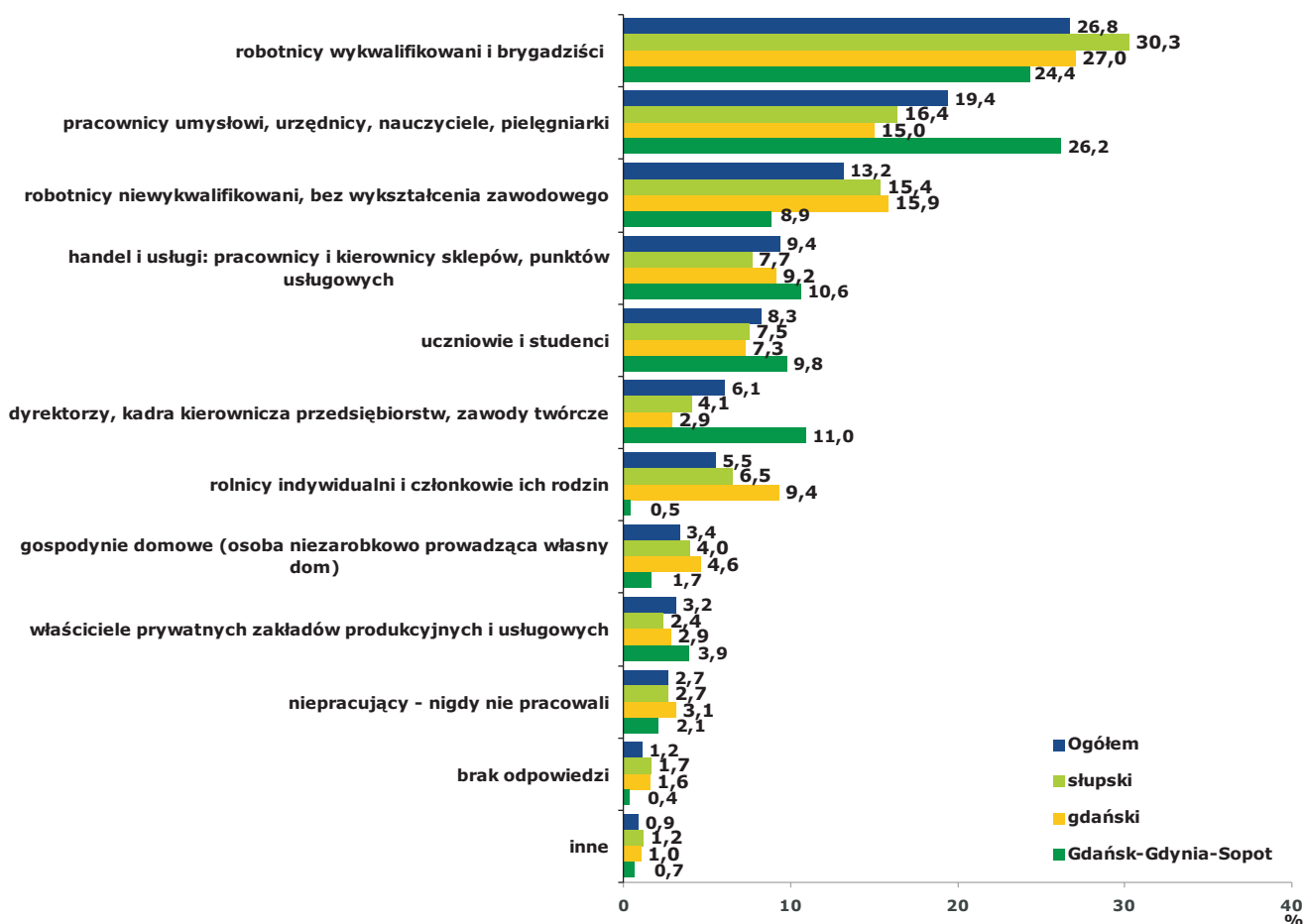


2.1.4. Grupa społeczna

Mieszkańcy Pomorza poproszeni zostali o wskazanie, czy są osobami uczącymi się, pracującymi, emerytami, rencistami, bezrobotnymi czy niepracującymi. Można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź². Nierzadko jest tak, że osoby, które uczą się, rozpoczynają jednocześnie karierę zawodową, coraz częściej emeryci podejmują studia lub doksztalcają się, zdarzają się też osoby zarejestrowane jako bezrobotne, które mimo to pracują zarobkowo. Największą grupę stanowią osoby określające się jako pracujące - niemal połowa badanych (47,2%), następną dużą grupą są emeryci i renciści (29,2%). Co piąty badany (18,6%) deklaruje, że jest bezrobotny bądź niepracujący. Natomiast osoby, które uczą się, studiują stanowią 13,8%. Wśród pracujących (n=4672) osoby, które stwierdziły, że jednocześnie uczą się, stanowią 12,2%. Część osób pracujących (4,3%) przyznała, że obecnie jest na rencie, emeryturze. Wśród pracujących znalazły się także osoby, które przyznały, że są bezrobotnymi - stanowią one nikły odsetek (0,9%).

Jednocześnie poprosiliśmy badanych o określenie, do jakiej grupy społecznej przynależą. Co czwarty respondent wskazał na grupę robotników wykwalifikowanych i brygadzystów z ukończonym wykształceniem zawodowym lub średnim, a co ósmy określił siebie jako robotnika niewykwalifikowanego (brak wykształcenia zawodowego, praca głównie przy użyciu własnych rąk). Niemal co czwarty respondent to pracownik umysłowy, nauczyciel, pielęgniarz, kierownik niższego szczebla lub mistrz z wykształceniem średnim. Co dziesiąty badany pracuje w handlu, usługach (pracownicy i kierownicy sklepów, punktów usługowych, listonosze, konduktorzy, itp.). Podobny odsetek to uczniowie i studenci.

Wykres 5. Przynależność do grupy społecznej.



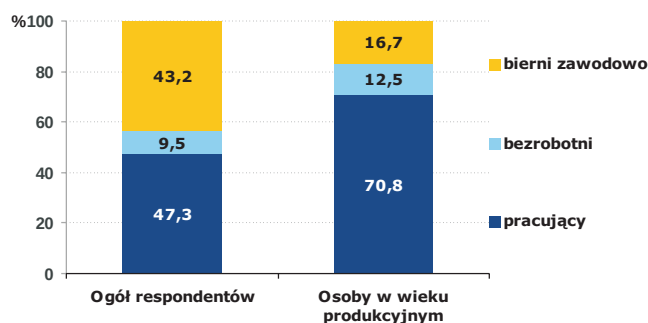
² Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.

2.2. Aktywność ekonomiczna

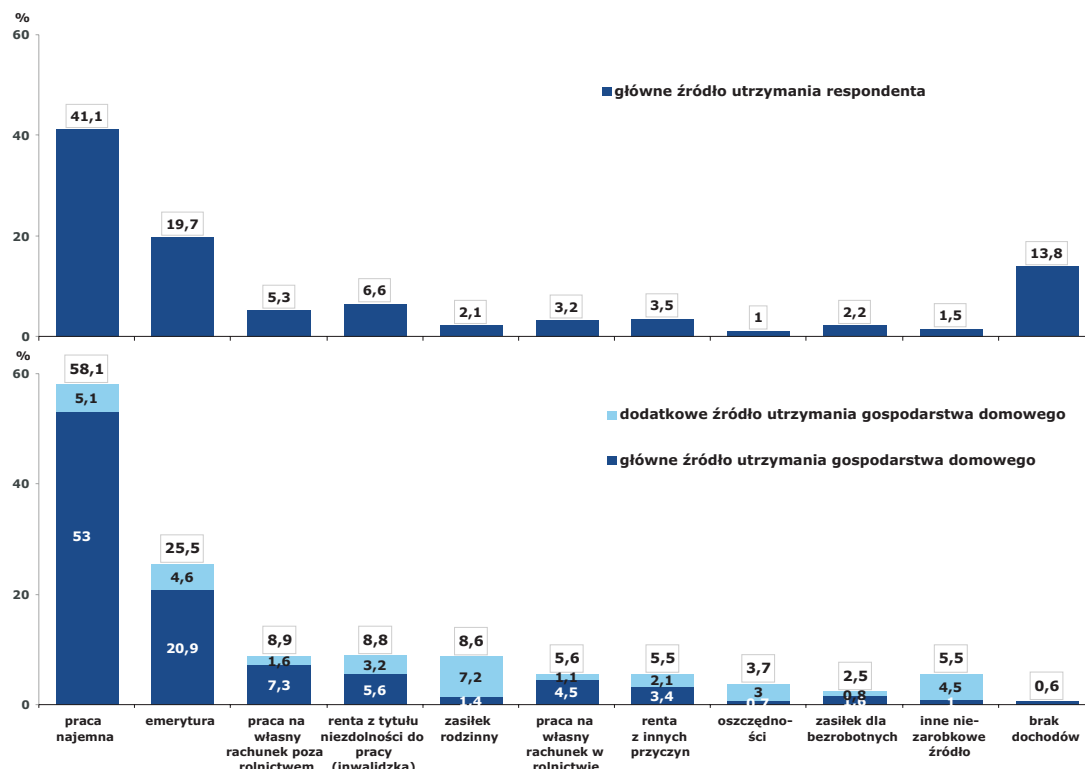
Szeroki problem stanowi aktywność ekonomiczna badanych. Wśród badanych osoby aktywne zawodowo - pracujące stanowią niemal połowę - 47,3% (50,9% - Gdańsk-Gdynia-Sopot, 45,8% - podregion gdański, 44% - podregion słupski). Za takie uznano wszystkich, którzy w tygodniu poprzedzającym badanie wykonywali jakąkolwiek pracę przynoszącą dochód lub zarobek, pomagali nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej lub pracowali jako wolontariusze, a także osoby, które mają pracę, ale w chwili badania nie pracowały z powodu choroby, urlopu, itp. Pozostałe osoby podzielono na bezrobotnych i biernych zawodowo. Za bezrobotnych uznano osoby, które nie miały pracy, ale deklarowały, że jej szukają i gdyby znalazły, mogłyby ją podjąć. Osoby bierne zawodowo to takie, które nie pracowały w chwili badania, nie szukały aktywnie pracy i takie, które, mimo że szukały pracy, nie byłyby skłonne jej podjąć w czasie, kiedy badanie przeprowadzano i w następnym tygodniu. Wśród wszystkich badanych osoby bierne zawodowo stanowią 43,2%, a bezrobotne 9,5%.

Postanowiono sprawdzić, w jaki sposób odsetki te rozkładają się w grupie osób w wieku produkcyjnym - dla kobiet w wieku 18-59 lat i mężczyzn w wieku 18-64 lat, bez uczniów i studentów oraz emerytów i rencistów. Odsetek osób pracujących wzrasta do 70,8%, nieco wyższy jest też odsetek osób bezrobotnych - 12,5%, natomiast odsetek osób biernych zawodowo jest zdecydowanie niższy - 16,7%.

Wykres 6. Podział badanych ze względu na stosunek do pracy – ogół respondentów i osoby w wieku produkcyjnym (z wyłączeniem studentów, emerytów i rencistów).



Wykres 7. Źródła utrzymania respondenta i gospodarstwa domowego.

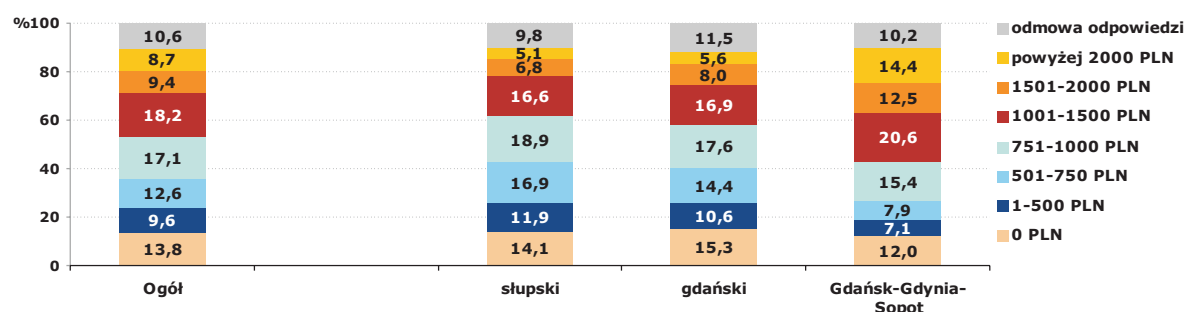


³ W przypadku źródeł utrzymania gospodarstwa domowego odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli podać więcej niż jedną odpowiedź.

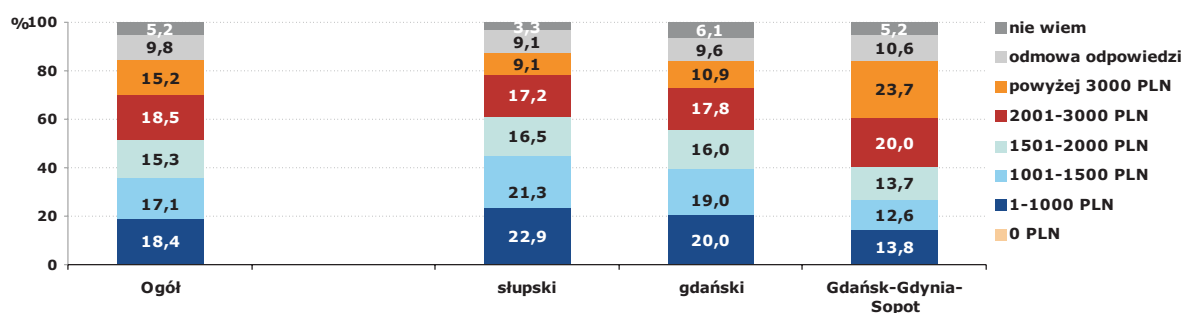
Wszyscy badani zostali zapytani o własne źródło utrzymania i źródła utrzymania gospodarstwa domowego³. Najczęściej wskazywali na pracę najemną jako główne źródło utrzymania ich (40,1%) i gospodarstwa domowego (58,1%). Średnio co piąty badany wskazał na emeryturę jako własne źródło utrzymania i co czwarty jako źródło utrzymania gospodarstwa domowego. Niemal jedno na dziesięć gospodarstw utrzymuje się z pracy na własny rachunek poza rolnictwem, z renty lub zasiłku rodzinnego. Pozostałe źródła wskazywane były dużo rzadziej. 13,8% respondentów twierdzi, że nie ma żadnych dochodów.

Najczęściej wskazywany przez badanych dochód mieścił się w przedziale 751-1500 zł (więcej niż co trzeci badany). Co piąty respondent zarabia 750 zł i mniej. Podobny odsetek osiąga dochody powyżej 1500 zł.

Wykres 8. Dochody (netto) respondenta.



Wykres 9. Dochody (netto) gospodarstwa domowego (łącznie z dochodami respondenta).



Połowa badanych uważa, że osiągnęte przez nich i ich gospodarstwa domowe dochody wystarczają tylko na podstawowe potrzeby gospodarstwa. Więcej niż co trzeci respondent uważa, że są one niewystarczające. Tylko co ósmy badany określiłby je jako wystarczające na więcej niż tylko podstawowe potrzeby.

2.2.1. Charakterystyka osób pracujących

Osoby pracujące stanowią niemal połowę (47,3%) wszystkich przebadanych mieszkańców Pomorza.

Wśród pracujących nieco częściej znajdują się osoby mieszkające w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot - 50,9% badanych. W podregionie gdańskim (dla przypomnienia, są to powiaty: gdański ziemski, kartuski, kościerski, kwidziński, malborski, nowodworski, pucki, starogardzki, sztumski, tczewski, wejherowski) ten odsetek wynosi 45,8%, a w podregionie słupskim (powiaty: słupski grodzki, słupski ziemski, lęborski, bytowski, człuchowski, chojnicki) odsetek pracujących jest najmniejszy i wynosi 44%.

Wśród mężczyzn, pracujący stanowią 55,8%, natomiast wśród kobiet ten odsetek wynosi tylko 39,4%. Najczęściej osoby te są w wieku 25-59 lat. Przeanalizujemy, w jaki sposób rozkładają się odsetki osób pracujących ze względu na wiek produkcyjny (kobiety 18-59 lat, mężczyźni 18-64 lata) i wiek poprodukcyjny (kobiety 60 lat i więcej, mężczyźni 65 lat i więcej). Okazuje się, że w grupie osób, która powinna być najbardziej czynna zawodowo, pracuje 56,7% badanych. Spośród osób w wieku poprodukcyjnym, średnio co dwunasta (8%) przyznaje, że jeszcze pracuje.

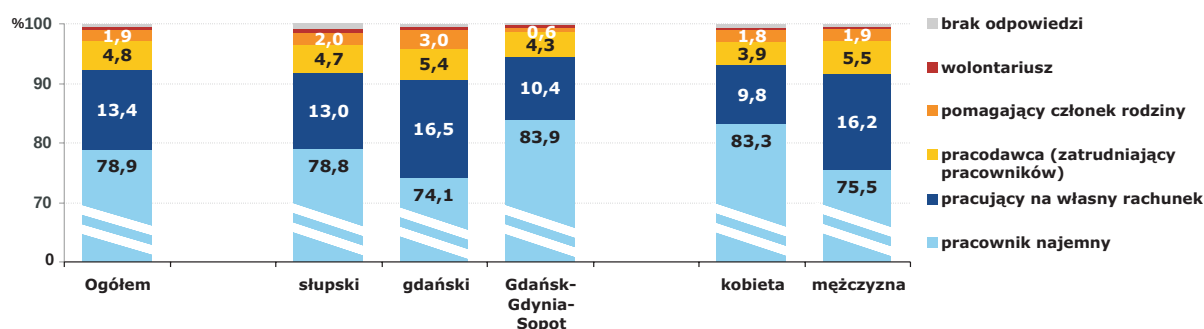
Do najbardziej czynnych zawodowo należą osoby z wyższym wykształceniem - pracuje trzy czwarte osób legitymujących się wyższym wykształceniem (72,9%). Należy jednak pamiętać, że osoby z wyższym wykształceniem stanowią 14% mieszkańców Pomorza. Wśród osób z wykształceniem zawodowym i średnim te

odsetki kształtują się na podobnym poziomie – pracuje średnio co druga osoba (odpowiednio 52,6% i 50,2%). W przypadku osób z wykształceniem podstawowym bądź niepełnym podstawowym pracuje średnio co piąty badany (22,3%).

Wśród pracujących, największy odsetek (78,9%) stanowią pracownicy najemni. Pozostałe pracujące osoby zaklasyfikowały się jako:

- pracujący na własny rachunek (niezatrudniający pracowników, w tym również osoby zatrudnione na umowy menedżerskie) - 13,4%;
- pracodawca (zatrudniający pracowników najemnych) - 4,8%;
- pomagający członek rodziny - 1,9%;
- wolontariusz - 0,5%.

Wykres 10. Rodzaj aktywności zawodowej – osoby obecnie pracujące.



Badani najczęściej pracują w mikroprzedsiębiorstwach lub małych firmach. Niemal co trzeci (29,9%) wskazał, że firma, w której pracuje, zatrudnia 0-9 pracowników, a co czwarty (24,5%) - 10-49 pracowników. Średnio co piąty (22,2%) pracuje w średniej firmie zatrudniającej 50-249 pracowników, a nieco mniejszy odsetek (18,5%) w firmie liczącej 250 osób i więcej.

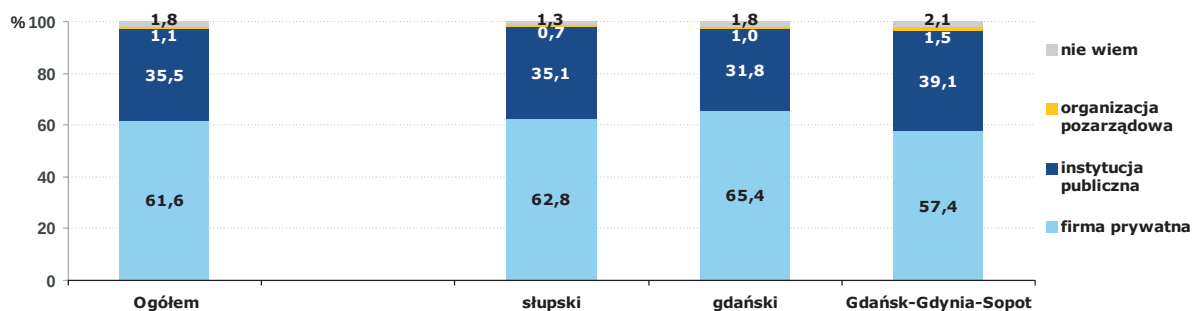
2.2.2. Pracownicy najemni

Pracownicy najemni stanowią niemal 80% wszystkich pracujących. Przyjrzyjmy się im bliżej.

W związku z tym, że wśród osób pracujących nieco więcej jest mężczyzn, warto pamiętać, że również w grupie pracowników najemnych mają oni przewagę - 54,1% mężczyzn i 45,9% kobiet. Jednak jako pracownicy najemni nieco częściej pracują kobiety niż mężczyźni (83,3% *versus* 75,5%). Mężczyźni dużo częściej niż kobiety podejmują się pracy na własny rachunek (16,2% *versus* 9,8%). Praca najemna jest formą wskazywaną nieco częściej w przypadku osób mieszkających w Trójmieście (83,9% - podregion Gdańsk-Gdynia-Sopot, 78,8% - podregion śląski, 74,1% - podregion gdański). Praca na własny rachunek najczęściej wskazywana była przez osoby z podregionu gdańskiego - 16,5% i śląskiego - 13% (dla podregionu Gdańsk-Gdynia-Sopot - 10,4%).

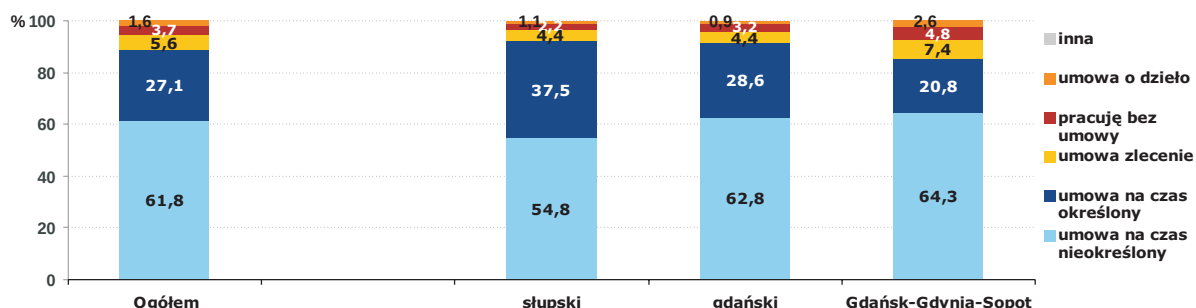
Największy odsetek badanych - trzech na pięciu (61,5%) pracuje w przedsiębiorstwach prywatnych, a średnio co trzeci (35,5%) w instytucjach publicznych. Znikoma część pracowników najemnych (1,1%) pracuje w organizacjach pozarządowych. Część osób nie potrafiła sprecyzować formy własności swojej firmy, instytucji.

Wykres 11. Czy Pana(i) firma/instytucja to...? – pracownicy najemni.



Pracownicy najemni są najczęściej zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (61,8%). W następnej kolejności wskazywano umowę na czas określony (27,1%). Pozostałe osoby mówiły o umowie zlecenie i umowie o dzieło. Jest też grupa osób (ok. 4%) pracujących bez umowy. Nieco częściej są to osoby mieszkające w Trójmieście (ok. 5% pracowników najemnych), a także najmłodsi badani, osoby w wieku 18-24 lata (7,5% pracowników najemnych).

Wykres 12. Na jaką umowę jest Pan(i) zatrudniony(a)? - pracownicy najemni.



Większość osób to pracownicy pełnoetatowi. Co ósmy (12,5%) przyznaje, że pracuje na niepełny etat. Jest to forma wykorzystywana częściej w przypadku mieszkańców Trójmiasta, kobiet, najmłodszych (18-24 lata) i najstarszych badanych (60 lat i więcej).

Mało popularne jest jeszcze zatrudnianie pracowników za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Tylko 2% pracowników deklaruje taką formę zatrudnienia. Zdecydowana większość (98%) to osoby zatrudnione bezpośrednio przez pracodawcę.

Miesięczne dochody netto dla co trzeciego pracownika najemnego nie przekraczają 1000 zł, co czwarty badany zarabia na poziomie 1001-1500 zł. 16,9% dostaje wynagrodzenie w wysokości 1501-2000 zł, a jeszcze mniejszy odsetek badanych - 14,3% - wynagrodzenie powyżej 2000 zł. Najniższe dochody osiągają mieszkańcy podregionu słupskiego - niemal połowa otrzymuje wynagrodzenie nieprzekraczające 1000 zł; taka sytuacja ma miejsce w przypadku co trzeciego mieszkańca podregionu gdańskiego i co czwartego mieszkańca Trójmiasta. Niestety widoczne są też różnice w zarobkach między kobietami i mężczyznami. Najniższe dochody - do 1000 zł - deklaruje 40,8% kobiet i 26,3% mężczyzn.

Pracujący mieszkańcy Pomorza często muszą dojeżdżać do pracy. Średnia pokonywana odległość, to prawie 10 km (średnia trymowana - 9,7 km). Nieco dalej do pracy dojeżdżają mężczyźni niż kobiety (11,6 km *versus* 7,7 km). Największą odległość do pracy muszą pokonać mieszkańcy podregionu gdańskiego - 12 km. W przypadku mieszkańców Trójmiasta odległość ta wynosi średnio 8,9 km, a w przypadku podregionu słupskiego - 7,4 km.

Konieczność dojazdu do pracy nierozdzielnie wiąże się z obciążeniem domowego budżetu. Średnie miesięczne wydatki związane z przejazdami do i z pracy szacowane są na ok. 100 zł (średnia trymowana - 96,9 zł).

Co czwarty badany deklaruje, że pracuje na stanowisku kierowniczym (8,4% stanowią osoby zatrudnione na stanowisku kierowniczym wyższego szczebla, a 15,6% - osoby na stanowisku kierowniczym niższego szczebla). W podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot piastowanie takiego stanowiska deklaruje nieco więcej niż co czwarty badany (27,9%), a w pozostałych dwóch podregionach - co piąty badany (22,2% w podregionie słupskim i 20,8% w podregionie gdańskim).

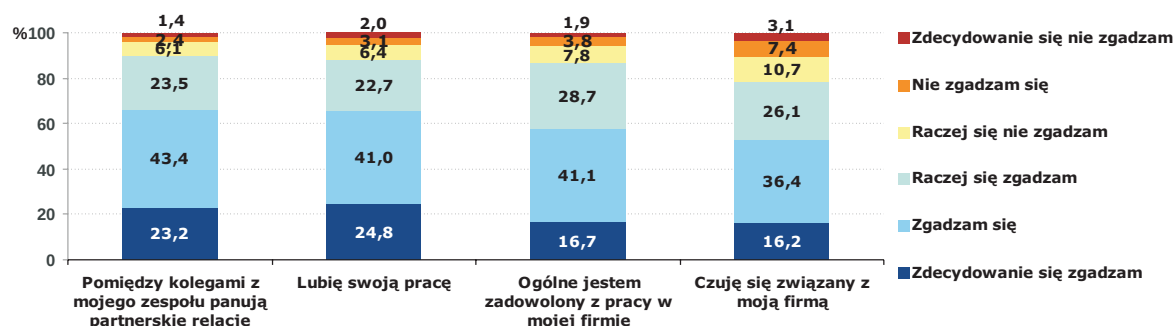
2.3. Ocena klimatu i satysfakcji z pracy

Zazwyczaj badania satysfakcji pracowników przygotowywane są na zlecenie konkretnych firm. Badanie dotyczące rynku pracy w województwie pomorskim pozwoliło na stworzenie szerszego tła dla tego typu badań. W trakcie niniejszego projektu postanowiono sprawdzić, jak pracownicy oceniają swoich pracodawców, bezpośrednich przełożonych, miejsce pracy, czy lubią swoją pracę i jakie dostrzegają największe dolegliwości związane ze swoim stanowiskiem pracy. Oczywiście jest, że każda firma tworzy niepowtarzalną atmosferę i klimat, ale warto sprawdzić, jakie są tendencje i jak wybrane aspekty oceniają pracownicy z województwa pomorskiego.

Ogólne zadowolenie z pracy w swojej firmie, instytucji kształtuje się w przypadku mieszkańców Pomorza na bardzo wysokim poziomie (86,5% pozytywnych wskazań)⁴. Trochę niżej (78,8% pozytywnych wskazań) badani oceniają swoje przywiązanie do firmy. Niższe przywiązanie do swojej firmy deklarują pracownicy z Trójmiasta niż z innych podregionów, a także mężczyźni niż kobiety.

Na atmosferę panującą w firmie w dużym stopniu oddziałują panujące tam relacje interpersonalne. Zdecydowana większość badanych (90,1%) twierdzi, że między kolegami z działu, zespołu panują partnerskie relacje. Niemal taki sam odsetek badanych (88,5%) deklaruje, że lubi swoją pracę.

Wykres 13. Ogólne zadowolenie z pracy – pracownicy najemni.



Jednocześnie badani pozytywnie patrzą w przyszłość, jeśli chodzi o rozwój ich firmy, co pokazuje także, w jaki sposób odbierana jest obecna kondycja firmy. Niemal dwie piąte badanych (39%) uważa, że w perspektywie 5 lat pozycja ich firmy nie zmieni się, a niemal co trzeci (29,9%) twierdzi, że jej pozycja będzie silniejsza niż obecnie. Tylko średnio co dziesiąty badany (11%) uważa, że pozycja firmy będzie słabsza niż obecnie lub firma zniknie z mapy gospodarczej kraju. Co piąty badany nie był w stanie tego ocenić.

Dosyć dobrze badani wypowiadają się na temat swojej przyszłości zawodowej. W ciągu najbliższych sześciu miesięcy od badania trzy piąte (61,3%) nie spodziewa się żadnych drastycznych zmian związanych ze swoją sytuacją pracowniczą, ale niemal co piąty (23,3%) oczekuje poprawy. Pogorszenia spodziewa się znikomy odsetek badanych - ok. 6%. Co dziesiąty badany nie potrafił tego ocenić.

Jednym z interesujących nas zagadnień była ocena bezpośredniego przełożonego. Ponad trzy czwarte badanych wystawia im pozytywnie noty (oceny dobre, bardzo dobre i celujące na skali ocen szkolnych). Pracownicy z podregionu Gdańsk-Gdynia-Sopot są nieco bardziej krytyczni niż pozostali, przy czym odsetek ocen pozytywnych jest nadal bardzo wysoki. Swoich przełożonych najlepiej oceniają starsi pracownicy, a także tacy, którzy pracują

⁴ Do oceny satysfakcji z pracy wykorzystano serię stwierdzeń, do których respondenci mieli się ustosunkować przy pomocy 6-stopniowej skali: „zdecydowanie się zgadzam”, „zgadzam się”, „raczej się zgadzam” (wskazania pozytywne) i „raczej się nie zgadzam”, „nie zgadzam się”, „zdecydowanie się nie zgadzam” (wskazania negatywne).

w mikroprzedsiębiorstwach - firmach, gdzie liczba zatrudnianych pracowników nie przekracza 9 osób.

Dosyć wysoko oceniane są kompetencje i fachowość przełożonych (66,9% wskazań pozytywnych). Nieznacznie mniejszy odsetek (63,8%) deklaruje, że przełożony stanowi wzór do naśladowania. Fachowców w swoich przełożonych widzą najczęściej młodszy pracownicy, a także osoby zatrudnione w mikroprzedsiębiorstwach.

W kontaktach z przełożonym bardzo ważna jest komunikacja, przekazywanie informacji zwrotnych na temat wykonanej pracy, zarówno o sukcesach, jak i porażkach. Ponad połowa pracowników (55%) twierdzi, że jeśli zdarzy im się popełnić błąd, ich przełożony rozmawia z nimi na ten temat. Co trzeci badany (36,2%) twierdzi jednak, że ich przełożonym zdarza się to rzadko lub nigdy.

Problemem, z którym często borykają się firmy, jest niedostateczny przepływ informacji, zbyt późne zawiadamianie o rzeczach ważnych z punktu widzenia pracowników. Trzy czwarte badanych pracujących w pomorskich firmach uważa się za dostatecznie poinformowanych o sprawach związanych z pracą, ale co czwarty odczuwa niedosyt w tym aspekcie. Co zrozumiałe, najczęściej niedoinformowanie sygnalizują pracownicy dużych firm (co trzeci pracownik firm zatrudniających więcej niż 250 osób).

W kontekście tematyki związanej z komunikacją wewnątrzfirmową wyłania się problem optymalnych kanałów komunikacyjnych. Badani zostali poproszeni o wskazanie pięciu aktualnych i pięciu preferowanych kanałów⁵. Nie ulega wątpliwości, że najlepszym, najpewniejszym źródłem informacji powinien być bezpośredni przełożony. Tak też jest dla ponad 70% badanych - bezpośredni przełożony był wskazywany najczęściej zarówno jako aktualne, jak i preferowane źródło informacji potrzebnych w codziennej pracy. Na drugim miejscu, choć już z dużo mniejszą częstotliwością, jako aktualne źródło wskazani zostali koledzy z pracy, tzw. poczta pantoflowa (ok. 40% wskazań). Jednak w tym przypadku już tylko co czwarty badany (26%) deklaruje, że chciałby czerpać informacje od kolegów. Również rzadziej niż ma to miejsce obecnie, respondenci chcieliby być informowani poprzez znajomych, klientów i inne osoby spoza firmy. Dosyć ważne obecnie są takie kanały, jak: szkolenia, Internet i zebrania, narady - w tym przypadku stan aktualny niemal pokrywa się z oczekiwaniami. Większy nacisk powinien być zdaniem badanych położony na bezpośrednie spotkania z Prezesem i członkami Zarządu.

Więcej niż trzy piąte pracowników (63,4%) deklaruje duże obciążenie pracą, według nich „pracy zazwyczaj jest tak dużo, że nie mają czasu na chwilę odpoczynku”. Poczucie większego obciążenia obowiązkami mają kobiety niż mężczyźni (66,4% *versus* 60,8%), a także osoby zatrudnione w dużych firmach (69,1%). Jednocześnie badane osoby (77,5%) uważają, że ich umiejętności są właściwie wykorzystywane w obecnej pracy. Niestety już tylko co druga (56,2%) uważa, że ich firma, instytucja zapewnia im możliwość dalszego rozwoju. Największe możliwości rozwoju zawodowego, doskonalenia dostrzegają osoby zatrudnione w dużych firmach oraz pracownicy w wieku 25-39 lat.

Tematem trudnym i budzącym dużo emocji są zarobki. Dwie piąte badanych (42,3%) deklaruje zadowolenie ze swoich zarobków w stosunku do wykonywanej pracy (przy czym tylko 5% to osoby zdecydowanie zadowolone). Pozostała grupa - niemal trzy piąte badanych - to osoby, którym nie odpowiada obecny poziom zarobków (aż 20% stanowią osoby wyrażające się na ten temat skrajnie negatywnie). Najwięcej pracowników niezadowolonych ze swoich pensji, to osoby z podregionu słupskiego (62,9%; 59,7% podregion gdański, 53,4% - podregion Gdańsk-Gdynia-Sopot).

Mieszkańcy Pomorza (80,9%) uważają, że ich firmy, instytucje są raczej stabilnym miejscem pracy. Nieco mniejszy odsetek - 67,5% - deklaruje, że bez wahania i z czystym sumieniem może polecić znajomym swoją firmę jako dobre miejsce pracy. Nieco rzadziej postąpiliby tak pracownicy zatrudnieni w dużych firmach (57,2%).

Jednocześnie co drugi badany (50,8%) deklaruje, że zmieniłby pracę, gdyby miał taką możliwość. Nieco częściej chęć zmiany pracy wyrażają mieszkańcy podregionu słupskiego (54,1%) niż pozostałych (podregion gdański - 51,8%, podregion Gdańsk-Gdynia-Sopot - 48,4%). Nieco częściej o zmianie pracy myślą najmłodszy badani - trzy piąte badanych w wieku 18-24 lat.

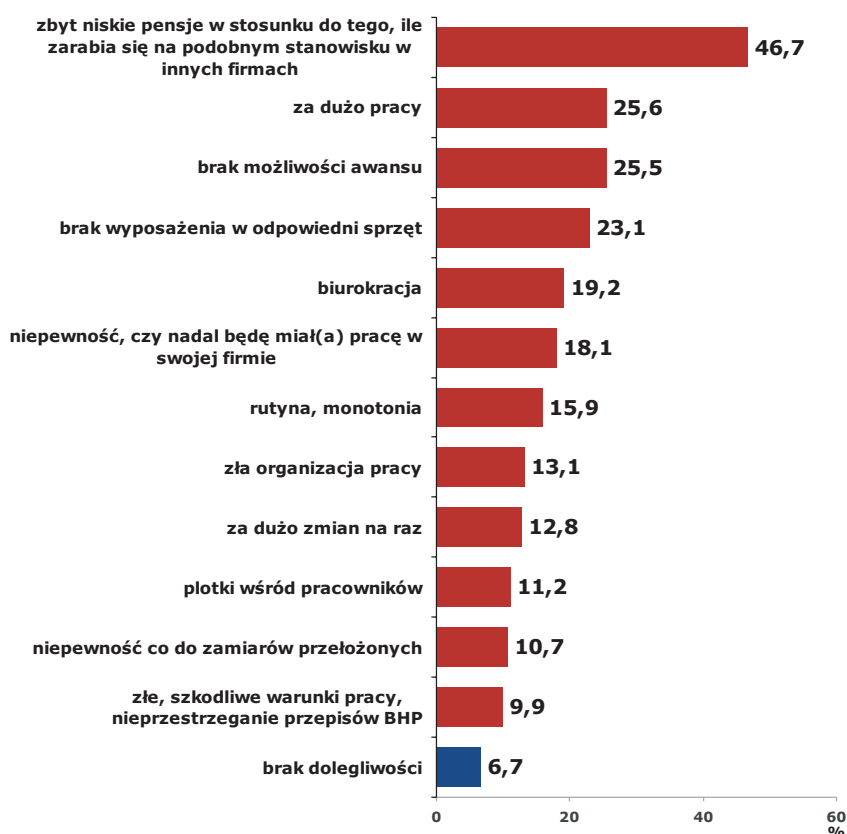
⁵ Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Oczywiście, za deklaracjami niekoniecznie idą działania. Na bardziej konkretne pytanie o to, czy w ciągu najbliższego roku planują zmienić pracodawcę, szukać nowej pracy - co piąty mieszkaniec Pomorza, pracownik najemny (20,8%) twierdzi, że ma taki zamiar. Co ósmy (12,1%) badany przyznaje, że obecnie szuka nowej pracy. Najczęściej dotyczy to mieszkańców Trójmiasta (14,6%) oraz podregionu słupskiego (14%), nieco rzadziej mieszkańców z podregionu gdańskiego (8,4%). Szukającymi pracy w chwili obecnej dużo częściej są młodszy respondenci (18-39 lat).

Osoby, które deklarowały, że zamierzają szukać pracy w ciągu najbliższego roku, zostały poproszone o podanie, czego oczekują po zmianie pracy (można było podać maksymalnie trzy odpowiedzi)⁶. Głównym powodem wskazanym przez 88,1% badanych jest wzrost wysokości zarobków. Inne powody wskazywane były dużo rzadziej. Wśród nich znalazły się: chęć pracy w zawodzie, ciekawszy zakres obowiązków (29,3%), możliwość uczenia się, nabywania nowych umiejętności i doświadczenia (18,9%), stabilność zatrudnienia (17,8%), awans na wyższe stanowisko (14,4%), lepsza organizacja pracy w firmie, normowany czas pracy (13,6%), bezpieczeństwo, lepsze warunki pracy (12,3%), lepszy przełożony (9,6%). Pozostałe powody uzyskały mniej niż 10% wskazań. Wyższe zarobki dużo częściej podawane były przez mieszkańców podregionu słupskiego. Mieszkańcy tego podregionu nieco częściej wskazali też na chęć pracy w zawodzie, ciekawsze zajęcie i stabilność zatrudnienia. Podniesienie wynagrodzenia jest też nieco ważniejsze z punktu widzenia mężczyzn niż kobiet. Mężczyźni nieco częściej niż kobiety twierdzili, że po nowej pracy oczekują bezpieczeństwa, lepszych warunków pracy i lepszego przełożonego. Dla kobiet trochę ważniejsza jest praca w zawodzie, ciekawy zakres obowiązków, możliwość dalszego rozwoju, stabilność zatrudnienia i dogodniejsza lokalizacja firmy.

Powody, dla których badani chcą zmienić pracę, w dużej mierze wynikają z dostrzeganych mankamentów⁷. Niemal co drugi (46,7%) wskazał na zbyt niskie pensje w stosunku do tego, ile zarabia się na podobnych stanowiskach w innych firmach. Co czwarty badany narzeka na przeciążenie pracą, brak możliwości awansu i brak wyposażenia w odpowiedni sprzęt, co piąty - na biurokrację i na brak stabilności zatrudnienia, niepewność, czy nadal będzie miał pracę. Ok. 7% badanych twierdziło, że nie dostrzega żadnych utrudnień w swojej pracy.

Wykres 14. Dolegliwości dostrzegane na stanowisku pracy – pracownicy najemni (możliwość podania 5 odpowiedzi, pokazano tylko odpowiedzi wskazane przez przynajmniej co dziesiątą osobę).



⁶ Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

⁷ Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

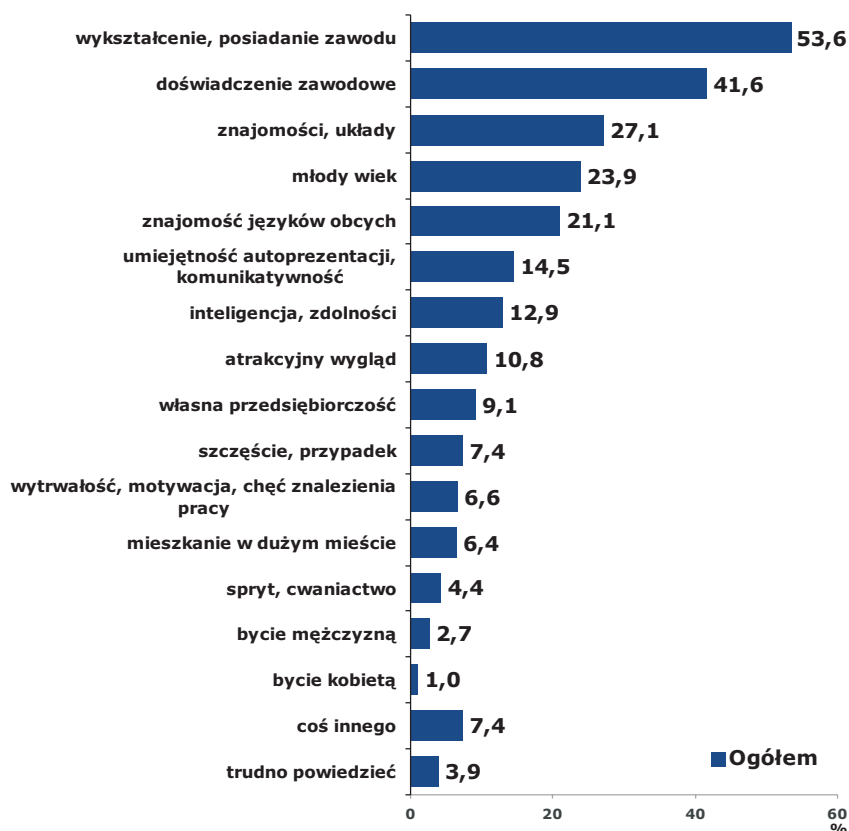
2.4. Jak znaleźć pracę?

Jednym z zagadnień, które nas interesowało, były sposoby wykorzystywane w celu znalezienia pracy. Badani zostali również zapytani o to, jakie elementy, ich zdaniem, pomagają w znalezieniu wymarzonej pracy.

Według mieszkańców Pomorza w znalezieniu atrakcyjnej pracy najbardziej pomaga posiadanie konkretnego wykształcenia, zawodu (53,6% wskazań) oraz doświadczenia zawodowego - praktyk, staży (41,6%)⁸. Okazuje się, że wykształcenie częściej postrzegane jest jako atut przez kobiety (57,1% wobec 49,8% mężczyzn). Mężczyźni z kolei częściej stawiają na doświadczenie zawodowe (45% wobec 38,4% kobiet). Niestety średnio co czwarty badany (27,1%) jest przekonany o tym, że decydują znajomości i układy. Podobny odsetek badanych wskazał, że znalezienie pracy zdecydowanie ułatwia młody wiek (23,9%), a co piąty badany (21,1%) - znajomość języków obcych. Więcej niż co dziesiąty badany uważa, że ważna jest komunikatywność i umiejętność autoprezentacji (14,5%), inteligencja i zdolności (12,9%), ale również atrakcyjny wygląd (10,8%). O roli atrakcyjnego wyglądu przy staraniu się o pracę częściej przekonane są kobiety niż mężczyźni (15,7% wobec 5,5%).

Warto również zwrócić uwagę, że mieszkańcy podregionu słupskiego i gdańskiego (w porównaniu do pracujących z Trójmiasta) są bardziej przekonani o większych możliwościach znalezienia pracy w dużym mieście (8,3% i 7,3%). Ponadto częściej wymieniali konieczność posługiwania się językiem obcym (26,2% i 21,7%) i młody wiek (25,1% i 26,0%) jako atrybuty ułatwiające znalezienie pracy. Z kolei zatrudnieni w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot częściej wskazywali na własną przedsiębiorczość (11,3% badanych).

Wykres 15. Co najbardziej pomaga w znalezieniu atrakcyjnej pracy?
(możliwość wskazania 3 najważniejszych elementów) – ogół respondentów.



Wśród największych przeszkód, które uniemożliwiają znalezienie pracy, mieszkańcy Pomorza wymienili przede wszystkim: wiek (34,3%), brak odpowiedniego wykształcenia (29,1%) oraz doświadczenia zawodowego (22,4%)⁹. Barierą okazały się również zbyt niskie zarobki na oferowanych stanowiskach. Wśród wymienianych przez badanych

⁸ Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

⁹ Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

„innych” powodów, najczęściej podawano zbyt dużą odległość od miejsca pracy i uciążliwe dojazdy.

Zwraca uwagę fakt, iż dla osób obecnie pracujących barierą w przypadku zmiany miejsca pracy są głównie zbyt niskie zarobki na nowym stanowisku (32,2%) oraz brak wymaganego doświadczenia zawodowego (26,7%). Z kolei w przypadku bezrobotnych (niepracujących) są to przede wszystkim wiek (38,9%) oraz problemy zdrowotne (25,9%). W obu grupach badani bardzo często wskazywali również na brak odpowiedniego wykształcenia: 27,2% bezrobotnych i 31,3% pracujących.

O znalezieniu pracy często decyduje mobilność przestrzenna, gotowość do przeprowadzenia się. Tylko co ósmy badany (12,7%) przyznaje, że dotychczas ze względu na pracę przeprowadził się raz lub nawet kilka razy. Do zmiany miejsca zamieszkania, aby mieć do pracy bliżej lub w ogóle ją mieć, przyznają się częściej mężczyźni (15,4%), mieszkańcy podregionu śląskiego (15,8%) oraz osoby z wykształceniem wyższym (18,6%). Natomiast najrzadziej zdarzało się to kobietom (10,4%), mieszkańcom podregionu gdańskiego (10,7%) oraz badanym z wykształceniem podstawowym (9,9%).

Z kolei w podziale na wiek najczęściej miejsce zamieszkania zmieniali osoby w wieku 25-39 lat (14,7%) i niewiele rzadziej badani w wieku 60 lat i więcej (13,7%). Natomiast najmniej razy zmienili miejsce zamieszkania najmłodszy uczestnicy badania (18-24 lat) - 8,9%.

Poprosiliśmy badanych o wyobrażenie sobie sytuacji, że dostają propozycję pracy odpowiadającą ich zainteresowaniom i kompetencjom. Na pytanie o to, w jakiej maksymalnej odległości powinno znajdować się nowe miejsce pracy, by byli skłonni przyjąć propozycję i dojeżdżać do pracy, 27,5% badanych deklaruje, że w ogóle nie chciałoby dojeżdżać, a 12,1% - że ich to nie dotyczy i nie ma to dla nich znaczenia. W przypadku pozostałych osób odległość ta wynosi średnio 30 km¹⁰. Mężczyźni skłonni byłiby dojeżdżać do pracy nieco dalej niż kobiety - średnio 36 km *versus* 24 km. Zdecydowanie bardziej mobilni (przynajmniej jeśli chodzi o deklaracje) są młodsi respondenci. Osoby w wieku 60 lat i więcej byłyby skłonne dojeżdżać do pracy średnio około 19 km. Dla porównania najmłodszy badani (18-24 lat) są skłonni przemierzać odległość 33,8 km od miejsca zamieszkania.

Zapytaliśmy również o to, jaka musiałaby być minimalna pensja, żeby badani zdecydowali się na przeprowadzkę ze względu na pracę (uwzględniając ich obecną sytuację rodzinną). Taki sam odsetek badanych osób (ok. 12%) uznał, że ich ta sytuacja nie dotyczy, a 30,9% respondentów zdecydowanie twierdzi, że nie chciałoby się przeprowadzać. Pozostali badani określili minimalne zarobki netto na średnim poziomie 2961 zł¹¹.

Kobiety mają nieco niższe oczekiwania finansowe - zgodziłyby się na przeprowadzkę przy zarobkach 2588 zł, w przypadku mężczyzn pensja minimalna musiałaby wynosić 3340 zł. Zdecydowanie najwyższych zarobków oczekiwali mieszkańcy Trójmiasta (3630 zł). Natomiast badani z podregionów śląskiego oraz gdańskiego oczekują zdecydowanie mniejszej kwoty (odpowiednio 2520 zł oraz 2614 zł).

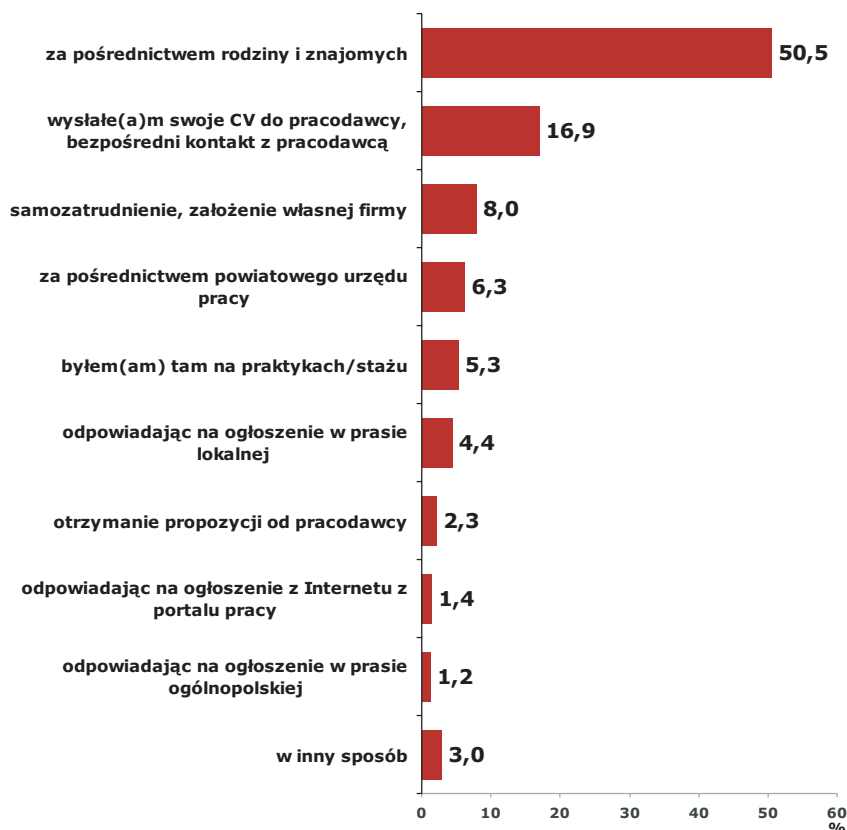
Sieć osobistych kontaktów to najbardziej skuteczny sposób na znalezienie pracy. Największy odsetek osób, które obecnie pracują, przyznał, że aktualną pracę udało im się zdobyć dzięki pomocy rodziny i znajomych (50,5%). W następnej kolejności, choć dużo mniej powszechnie, wymieniany był bezpośredni kontakt z pracodawcą, wysyłanie podania do firmy (16,9%). Część osób sama stworzyła swoje stanowisko pracy (8%). Nieco rzadziej obecną pracę badane osoby zawdzięczają powiatowym urzędом pracy, odbyty w danej firmie praktykom i stażom czy przeglądaniu ogłoszeń w lokalnych mediach. Zupełnie nieefektywne lub ciągle jeszcze mało popularne jest zamieszczanie własnych ogłoszeń w prasie lub w Internecie, a także korzystanie z agencji doradztwa personalnego i pośrednictwa pracy.

Najczęściej z pomocy rodziny korzystali badani z wykształceniem podstawowym (59,3%) oraz zasadniczym zawodowym (58,2%). Natomiast osoby z wykształceniem wyższym dość często znajdowały pracę przez wysyłanie CV lub osobisty kontakt z pracodawcą (23,4%).

¹⁰ Średnia trymowana.
¹¹ Średnia trymowana.

Wykres 16.

W jaki sposób znalazł(a) Pan(i) obecną pracę? (możliwość wskazania jednej odpowiedzi, nie pokazano odpowiedzi, które wskazało mniej niż 10% respondentów) – osoby, które pracują.



Osoby, które obecnie poszukują pracy, również zostały poproszone o wskazanie sposobów, z których korzystają¹². Okazuje się, że one również w największym stopniu opierają się na pomocy rodziny i znajomych (57,4% wskazań). Jednak bardzo dużą rolę odgrywa w ich przypadku powiatowy urząd pracy (42,8%), a także czytanie i odpowiadanie na ogłoszenia pojawiające się w lokalnej prasie, radiu i telewizji (38,2%). W następnej kolejności badani wskazywali internetowe portale pracy jako źródło informacji na temat aktualnych ofert pracy oraz bezpośredni kontakt z pracodawcą. Przeglądanie stron WWW pracodawców, bezpośredni kontakt z nimi były wymieniane dopiero na piątej pozycji, natomiast wydaje się, że - obok pomocy rodziny i znajomych - jest to najbardziej skuteczna metoda zdobycia pracy.

Niemal połowa kobiet korzysta z pomocy powiatowych urzędów pracy (48,5% wobec 37,4% mężczyzn) oraz odpowiada na ogłoszenia zamieszczane w lokalnej prasie, radiu czy też telewizji (43,1% wobec 33,1% mężczyzn). Warto jednak zwrócić uwagę, że bez względu na płeć, badani najczęściej szukają pracy za pomocą rodziny, znajomych, przy czym mężczyźni czynią to nieznacznie częściej niż kobiety (59% *versus* 55,2%). Osoby w wieku 18-39 lat, z wykształceniem co najmniej średnim chętniej poszukują pracy przez Internet, za pomocą bezpośrednich kontaktów z pracodawcą oraz prasy lokalnej i ogólnopolskiej. Z kolei badani w wieku 40 lat i więcej oraz z wykształceniem zawodowym i niższym głównie korzystają z pomocy swoich bliskich oraz powiatowych urzędów pracy.

Niemal co trzeci (30,7%) zatrudniony szuka pracy za pomocą Internetu (czytanie i odpowiadanie na pojawiające się ogłoszenia), a co czwarty (24,2%) wykorzystuje w tym celu bezpośredni kontakt z pracodawcą (przeglądanie stron WWW potencjalnego pracodawcy i wysyłanie ofert). W przypadku bezrobotnych/niepracujących najpopularniejszą metodą są wizyty w powiatowych urzędach pracy (56,1%) oraz czytanie i odpowiadanie na ogłoszenia pojawiające się w prasie lokalnej, radiu czy telewizji (40,5%). Zwraca uwagę fakt, iż w obu przypadkach badani bardzo często korzystają również z pomocy rodziny i znajomych.

¹² Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

2.5. Migracja zarobkowa

Nierozerwalnie z tematyką rynku pracy spleta się problem wyjazdów do pracy za granicę. Wejście do Unii Europejskiej 1 maja 2004 roku i otwarcie granic, a także sytuacja ekonomiczna Polski i wysoki poziom bezrobocia z pewnością ułatwiły migrację zarobkową. Niezwykle trudne jest oszacowanie dokładnej liczby osób wyjeżdżających za granicę w celach zarobkowych. Część z nich wyjeżdża na dłuższy okres, ale w większości przypadków migracja ma charakter sezonowy i wahadłowy.

2.5.1. Wyjazdy w 2006 roku

Analizy pokazują, że niemal z co dziesiątego gospodarstwa domowego na Pomorzu w 2006 roku wyjechała w celach zarobkowych przynajmniej jedna osoba. Te statystyki w zdecydowanej większości dotyczą tylko jednego członka gospodarstwa domowego (90,4%). Do wyjazdu do pracy za granicę przyznało się niewiele, bo 4,3% respondentów. W tej grupie znalazły się nieco częściej gospodarstwa domowe i respondenci z Trójmiasta. Częściej miało to miejsce w przypadku mężczyzn, osób stanu wolnego, a także osób w wieku 18-39 lat.

Potwierdza się fakt, że praca za granicą w głównej mierze ma charakter sezonowy - niemal połowa członków gospodarstw domowych (liczonych łącznie z respondentem) i samych respondentów deklaruje wyjazdy na okres do trzech miesięcy. Co piąty respondent wyjechał na trzy do sześciu miesięcy, a co czwarty - na dłużej niż pół roku. Jako „stałą” swoją pracę za granicą określiło niemal 40% respondentów, ponad połowa określiła ją mianem „sezonowej”. W przypadku członków gospodarstw domowych wzrósł odsetek osób wyjeżdżających na dłużej niż trzy miesiące. Na trzy - sześć miesięcy wyjeżdżała co czwarta osoba, ale różnica jest bardziej widoczna wśród osób wyjeżdżających na dłużej niż sześć miesięcy - dotyczy to niemal dwóch piątych analizowanej grupy¹³.

Warto zadać pytanie, jaki był kierunek migracji zarobkowych. Państwem, do którego głównie wyjeżdżali Pomorzanie, były Niemcy (średnio co trzeci) i Anglia (co czwarty spośród członków gospodarstwa domowego i co piąty respondent). Często wymieniane były takie kraje, jak: Norwegia, Irlandia, Holandia, Szwecja, Stany Zjednoczone, Francja i Dania. Do Niemiec najczęściej wyjeżdżali mieszkańcy z podregionu słupskiego, podobnie mieszkańcy podregionu gdańskiego (choć to natężenie było nieco mniejsze). Natomiast mieszkańcy Trójmiasta nieco częściej wybierali Wielką Brytanię (Niemcy znalazły się na drugim miejscu). Częściej też, niż w przypadku innych podregionów, wyjeżdżali do Norwegii.

Założeniem badania było również oszacowanie odsetka osób pracujących za granicą nielegalnie, bez umowy o pracę. W tym celu zadane zostały dwa pytania: „Czy pracodawca opłacał składkę na ubezpieczenia, czy miał(a) Pan(i) numer ubezpieczenia socjalnego?” i dotyczące problemu bardziej bezpośrednio: „Czy była to praca legalna czy na czarno?”. W obu przypadkach ok. 30% respondentów to osoby, które nie miały ubezpieczenia i deklarowały, że pracowały „na czarno”.

Trzy czwarte respondentów, którzy wyjechali, wykonywało pracę fizyczną, a średnio co ósmy - pracę umysłową. Pozostałe osoby nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie. Badani przede wszystkim pracowali na budowach i przy wykańczaniu domów, mieszkań (24,1%) oraz w rolnictwie (17,6%, w tej kategorii znalazły się również osoby pracujące w ogrodnictwie). Średnio co dziesiąty respondent wskazał na pracę na statkach, podobny odsetek pracował w gastronomii i w usługach związanych z opieką (zakwalifikowano tu także lekarzy, pielęgniarki). Odsetek osób pracujących w budownictwie i na statkach jest nieco wyższy, jeśli pod uwagę weźmiemy wszystkich członków badanych gospodarstw domowych (odpowiednio: 28,5% i 15,8%). Mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety podejmowali pracę na budowach i na statkach. Wyłącznie oni wskazali na takie branże, jak: praca w stoczni, usługi transportowe, prace spawalnicze. Kobiety zazwyczaj podejmowały zatrudnienie w tzw. usługach opiekuńczych (opieka nad osobami starszymi, niepełnosprawnymi, zawody związane z medycyną i pielęgniarstwem). Częściej też wskazywały na pracę w rolnictwie, gastronomii i hotelarstwie. Ciekawe wydaje się również zróżnicowanie ze względu

¹³ W przypadku analizowania danych dotyczących gospodarstw domowych odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ z jednego gospodarstwa mogła wyjechać więcej niż jedna osoba.

na podejmowaną aktywność w podziale na trzy podregiony. Mieszkańcy powiatu słupskiego częściej niż inni wyjeżdżali do pracy w rolnictwie. Mieszkańcy podregionu gdańskiego najczęściej (i częściej niż osoby z pozostałych podregionów) wskazywali na pracę w budownictwie. Osoby z Trójmiasta nieco częściej pracowały na statkach, w stoczniach i gastronomii.

Tabela 5. Rodzaj wykonywanej pracy – osoby, które pracowały za granicą w 2006 r.

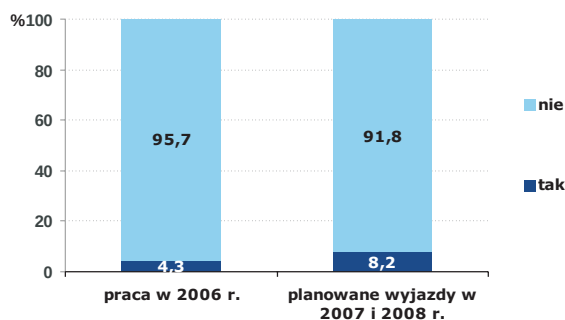
Lp.	rodzaj pracy	2006 r
1	budownictwo, wykańczanie domów, mieszkań	24%
2	praca w rolnictwie, ogrodnictwie	18%
3	gastronomia	12%
4	praca na statkach	11%
5	usługi opiekuńcze	8%
6	praca w stoczni	4%
7	usługi transportowe	3%
8	hotelarstwo	2%
9	produkcja	2%
10	handel	1%
11	prace spawalnicze	1%
12	inne	14%

Osobami, które wyjechały do pracy za granicę w 2006 roku, powodowała głównie chęć dorobienia (69,4%)¹⁴. Badani podawali przede wszystkim powody ekonomiczne. Niemal co drugi respondent wskazywał na zbyt niskie zarobki w Polsce (46,8%), średnio co piąty na złą sytuację na polskim rynku pracy (27,8%) i lepsze warunki pracy za granicą (27,8%). Wśród dosyć często wymienianych przyczyn znalazła się też ciekawość innego kraju (29,5%). Rzadziej (mniej niż co dziesiąta osoba) wskazywano na chęć usamodzielnienia się, podniesienia kwalifikacji, rodzinę mieszkającą za granicą, czy naukę języka.

2.5.2. Wyjazdy planowane w 2007 i 2008 roku

Ponad połowa osób, które pracowały za granicą w 2006 roku, chce wyjechać również w kolejnych latach (stanowią niemal 30% osób planujących wyjazd). Za granicę w 2007 i / lub 2008 roku planuje wyjechać o połowę więcej badanych niż wyjechało w 2006 roku - co dwunasty mieszkaniec Pomorza (8,2%). Takie założenie ma przynajmniej jedna osoba z 13,2% gospodarstw domowych¹⁵.

Wykres 17. Praca za granicą w 2006 r. i planowane wyjazdy w 2007 i 2008 r. – ogół respondentów.



Chęć wyjazdu za granicę częściej wyrażają mieszkańcy podregionu Gdańsk-Gdynia-Sopot (10,3%) i podregionu słupskiego (8,6%) niż gdańskiego (6,1%). Najczęściej dotyczy to respondentów w wieku 18-24 lata.

Co trzeci respondent chce wyjechać do pracy na maksymalnie trzy miesiące (34,6%). Co piąty wskazał na okres do pół roku (19,4%), a co czwarty - na dłużej niż pół roku. Plany wyjazdu na stałe ma co dziesiąta osoba (11,1%), a co dwunasta (8,5%) nie jest jeszcze tego w stanie określić.

¹⁴ Osoby, które pracowały w 2006 roku za granicą, mogły wymienić maksymalnie trzy najważniejsze powody wyjazdu, dlatego odsetki nie sumują się do 100%.

¹⁵ Dane dla gospodarstw domowych pokazywane są łącznie z wynikiem dla respondenta.

W przeciwieństwie do wyjazdów, które miały miejsce w 2006 roku, respondenci, myśląc o kraju, do którego wyjadą, najczęściej wskazywali Wielką Brytanię (co trzeci badany). Niemcy - główny kierunek migracji zarobkowej w 2006 roku - wskazał co piąty badany. Wielka Brytania jest krajem wskazywanym najczęściej we wszystkich podregionach (śląski - 31,6%, gdański - 36%, Gdańsk-Gdynia-Sopot - 32,7%). Mieszkańcy podregionu śląskiego z podobną częstotliwością wskazywali też na Niemcy (28,8%, dla porównania - 16,8% - mieszkańcy podregionu gdańskiego i 15,7% - mieszkańcy podregionu Gdańsk-Gdynia-Sopot). Irlandia wskazywana była przez co dziesiątego respondenta (nieco częściej przez mieszkańców podregionu śląskiego i gdańskiego). Niemal taki sam odsetek badanych planuje wyjazd do Norwegii (przede wszystkim osoby z podregionu gdańskiego i z Trójmiasta). Mieszkańcy Trójmiasta nieco częściej niż pozostali planują wyjazdy do Szwecji i Stanów Zjednoczonych, a mieszkańcy podregionu śląskiego - do Holandii.

Tabela 6. Miejsce pracy – osoby, które pracowały za granicą lub planują wyjazdy.

Lp.	miejsce pracy	2006 r	2007-2008 r
1	Niemcy	32,5%	19,1%
2	Wielka Brytania	19,2%	33,5%
3	Norwegia	6,6%	9,8%
4	Francja	5,8%	6,0%
5	Szwecja	5,0%	5,0%
6	USA	4,3%	4,4%
7	Holandia	3,6%	5,5%
8	Włochy	3,0%	2,1%
9	Irlandia	3,0%	10,8%
10	Belgia	2,2%	0,7%
11	Dania	2,2%	3,0%
12	Hiszpania	1,8%	2,2%
13	Islandia	0,4%	0,5%
14	inne	8,5%	1,4%
15	brak odpowiedzi	2,4%	1,5%
16	trudno powiedzieć		3,1%

Trzy czwarte badanych chciałoby, aby praca za granicą była legalna, ale co dziesiąta twierdzi, że będzie to praca „na czarno”. Znaczny odsetek badanych planuje wyjechać do pracy fizycznej (73,5%), a co ósma (13,2%) twierdzi, że będzie to praca umysłowa. Pozostali badani nie są w stanie jeszcze tego określić.

Nie zmieni się nic, jeśli chodzi o rodzaje wykonywanej pracy w głównej mierze będzie to praca na budowach i przy wykańczaniu mieszkań oraz w rolnictwie i ogrodnictwie.

Badanie było przeprowadzane w pierwszym kwartale i na początku drugiego kwartału 2007 roku. Okazuje się, że aż 60% osób, które planują wyjechać, podjęło starania dotyczące wyjazdu, tj. przeglądanie ogłoszeń, znalezienie pracy, mieszkania. O wyjeździe niezmiennie decydują te same powody - chęć dorobienia, niskie zarobki w Polsce i lepsze warunki pracy za granicą.

2.6. Osoby bezrobotne, niepracujące

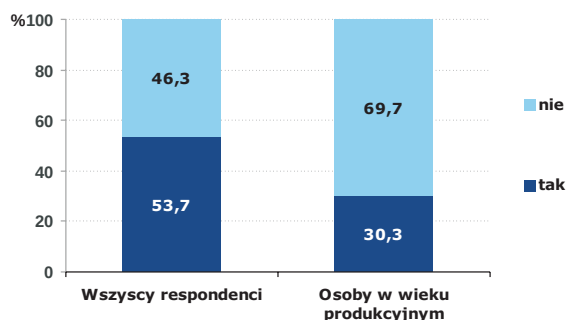
Spośród osób, które obecnie pracują - 13,2% (co stanowi 6,2% całej populacji) przyznało, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy były bezrobotne. Część z nich nie rejestrowała się w urzędzie pracy (4,7%). Co druga z tych osób twierdzi, że nie miała pracy do pół roku, co piąta - 7-12 miesięcy. Na dłuższą przerwę, brak pracy przez 1-4 lata wskazał również co piąty badany, a więcej niż 5 lat nie pracował co dziesiąty.

Na pytanie wprost o to, czy aktualnie są osobami niepracującymi bądź bezrobotnymi, połowa wszystkich badanych odpowiedziała twierdząco. Większość tych osób - cztery piąte - to osoby bierne zawodowo (nie pracują, nie szukają

pracy, nie są gotowe do podjęcia pracy, gdyby taką znalazły). Osoby, które można uznać za bezrobotne (nie pracują, ale aktywnie szukają pracy), stanowią niemal jedną piątą wszystkich niepracujących.

Postanowiliśmy sprawdzić jak wygląda odsetek osób bezrobotnych, niepracujących po wykluczeniu osób w wieku poprodukcyjnym, emerytów, rencistów i studentów (nasza populacja wynosi wówczas 6282). Okazuje się, że osoby niepracujące stanowią aż 30,3% tej grupy, co stanowi 20,2% całej populacji. W tej grupie dużo częściej znaleźli się mieszkańcy podregionów słupskiego i gdańskiego (co trzeci), a rzadziej podregionu Gdańsk-Gdynia-Sopot (co czwarty). Częściej też osobami niepracującymi są kobiety niż mężczyźni. Warto dodać, że „typowi” bezrobotni to ok. 40% wśród niepracujących (8,2% całej populacji). Nieco większą grupę stanowią bierni zawodowo - ok. 55% (co stanowi 11,1% całej populacji). Część osób (3,5% wśród niepracujących; 0,9% dla całej populacji) to osoby, które podały, że są bezrobotne, ale jednocześnie podejmują też aktywność zawodową.

Wykres 18. Czy obecnie jest Pan(i) osobą bezrobotną, niepracującą? – wszyscy respondenci vs respondenci w wieku produkcyjnym, bez studentów, emerytów i rencistów.



Przyglądając się dalej osobom niepracującym w wieku produkcyjnym (z wyłączeniem studentów i osób, które wskazały, że są na rencie lub emeryturze), sprawdziliśmy, jak długo nie mają pracy. Największy odsetek - trzech na pięciu (38,7%) - to osoby długotrwale bezrobotne - 5 lat i więcej. Drugą dużą grupę stanowią osoby pozostające bez pracy pół roku (niemal co piąty - 18,5%).

Spośród wszystkich badanych osób, 16,4% deklaruje, że szuka pracy. Częściej twierdzą tak mieszkańcy podregionu słupskiego (co piąty) i najmłodsi respondenci w wieku 18-24 lat (co czwarty). Wśród osób, które w chwili obecnej nie pracują, pracy szuka co czwarty. W przypadku osób pracujących dotyczy to co dziesiątej osoby.

Więcej niż co dziesiąty badany twierdzi, że w 2006 roku (w roku poprzedzającym badanie) otrzymał propozycję pracy, której nie przyjął. Najczęściej taka sytuacja miała miejsce wśród osób z Trójmiasta i wśród najmłodszych badanych (co piąty badany). Dwa razy częściej takie propozycje odrzucały osoby, które obecnie pracują niż niepracujące (15,1% versus 8,1%). Poniższa tabela prezentuje stanowiska, których dotyczyła oferta pracy, a które nie zostały przyjęte przez respondentów. Przedstawione zostały tylko stanowiska, które wymieniano najczęściej (minimum 10 osób).

Wykres 19. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy (w 2006 roku) otrzymał(a) Pan(i) ofertę pracy, której Pan(i) nie przyjął(ęła)? – ogół respondentów.

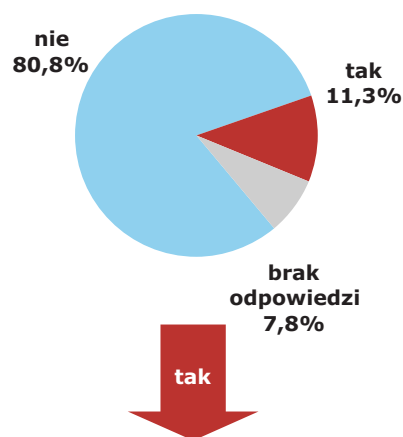


Tabela 7. Jakiego stanowiska dotyczyła praca, której Pan(i) nie przyjął(ęła)? – osoby, które odrzuciły ofertę pracy.

Lp.	stanowisko	liczebność
1	handlowiec, sprzedawca	69
2	praca fizyczna	52
3	budownictwo	51
4	kierownik	43
5	kierowca	34
6	nauczyciel	31
7	barman, kelner	26
8	stolarz	20
9	sprzątaczką, konserwator	19
10	praca biurowa	18
11	mechanik	18
12	operator maszyn	17
13	praca za granicą	17
14	rzemieślnicy	16
15	kucharz	16
16	księgowość	15
17	bankowość i finanse	14
18	spawacz	14
19	ekspedient, kasjer	14
20	inżynier	14
21	krawiec, szewc	13
22	magazynier	13
23	kontrola jakości	13
24	specjalista - uniwersyteckie	13
25	dyrektor	12
26	akwizytor, telemarketer	12
27	monter	12
28	informatyk	12
29	urzędnik, pracownik administracji	11
30	promocje	11
31	ochroniarz	11
32	opieka	11
33	ubezpieczenia i nieruchomości	10
34	pielęgniarka	10

2.7. Nauka i studia

Niemal 14% badanych przyznaje, że uczy się bądź studiuje. Wśród osób uczących się nieco częściej znaleźli się mieszkańcy podregionu Gdańsk-Gdynia-Sopot (17,3%). Zdecydowanie najczęściej są to osoby młode - 18-24 lat (65,6% badanych), w kolejnej grupie badanych - 25-39 lat ten odsetek jest już dużo niższy (12,3%). Wśród osób starszych odsetek uczących się jest znikomy (1,6% - 40-59 lat; 0,8% - 60 lat i więcej).

Ponad połowa tych osób (57,8%) studiuje obecnie na uniwersytecie, politechnice, akademii (publicznej lub prywatnej). Niemal co piąty (17,8%) badany uczy się w liceum ogólnokształcącym, prawie co dziesiąty wskazał

na technikum (8,2%) i szkołę policealną (7,1%).

Spośród osób uczących się dwie trzecie badanych deklaruje chęć dalszej nauki. Co piąty wręcz przeciwnie, a niemal co dziesiąty nie potrafi tego jeszcze określić. Chęć nauki po ukończeniu obecnej szkoły deklarują głównie najmłodsi respondenci - niemal trzy czwarte badanych w wieku 18-24 lat.

Dwie trzecie badanych (67,1%) po ukończeniu obecnej szkoły zamierza podjąć pracę zawodową zgodną z kierunkiem wykształcenia. Na szansę podjęcia takiej pracy ma nadzieję nieznacznie mniej osób (60,8%). W swoje możliwości najbardziej wierzą osoby mieszkające w Trójmieście (67,6%), nieco mniej - mieszkańcy podregionu gdańskiego (57,7%). Tylko połowa respondentów z podregionu słupskiego (49,4%) uważa, że ma szansę na podjęcie pracy zgodnej z kierunkiem wykształcenia. Aż 80% badanych jest przekonanych o tym, że ma możliwość znalezienia jakiegokolwiek pracy (niemal wszyscy mieszkańcy Trójmiasta - 90% i niemal trzy czwarte badanych z podregionów gdańskiego i słupskiego).

Osoby, które obecnie uczą się w liceach profilowanych i zasadniczych szkołach zawodowych (6,6%, co stanowi 0,9% populacji dorosłych Pomorza), najczęściej kształcą się w kierunkach ekonomicznych. Popularne i nadal wybierane są takie zawody, jak: mechanik samochodowy, piekarz, cukiernik, cieśla, stolarz, ślusarz, sprzedawca, kosmetyczka, fryzjer. Badani wskazywali również na zawody związane z pracą administracyjną i turystyką. Niemal 70% tych osób chce pracować w zawodzie, w którym obecnie się kształci. Co piąty badany jest przeciwnego zdania, a co dziesiąty nie potrafi jeszcze wypowiedzieć się na ten temat.

Badani, którzy obecnie studiują lub uczą się w szkołach policealnych (takie osoby stanowią 64,8% uczących się respondentów), najczęściej wskazywali na kierunek studiów związany z naukami społecznymi, gospodarką i prawem - co trzeci badany. Głównie dotyczy to ekonomii, zarządzania i marketingu, prawa, nauk politycznych, nauk o zarządzaniu i administracji. O połowę mniej osób deklaruje studiowanie nauk technicznych (najczęściej budownictwo i budownictwo lądowe, a także elektronika i automatyzacja). Co ósmy badany wskazał na kierunek studiów związany z nauką (głównie informatyka), co dziesiąty - na studia dotyczące kształcenia (przede wszystkim pedagogika i pedagogika specjalna), nieznacznie mniej - na nauki humanistyczne i sztukę - i podobny odsetek na studia dotyczące usług. Bardzo rzadko deklarowano studiowanie nauk medycznych, rolnictwa i kierunków związanych z siłami zbrojnymi i obroną kraju. Najczęściej wybierane są studia magisterskie (42,3%) lub licencjackie (33,5%).

Trzy czwarte studiujących wybrało uczelnie publiczne, a co czwarty - wyższe szkoły prywatne. Co ósmy badany był na studiach magisterskich uzupełniających, a co dziesiąty na inżynierskich. Studia doktoranckie wybrało 1,6% wszystkich studiujących respondentów. Połowa studiujących wybrała zaoczny tryb nauki, a druga połowa - dzienny. Nie dziwi fakt, że studia dzienne częściej wybierały osoby, które nie pracują, natomiast studia zaoczne - pracujący. Różnice są widoczne również przy podziale na podregiony. Osoby z Trójmiasta, które mają łatwiejszy dostęp do uczelni, częściej wybierają naukę w trybie dziennym niż mieszkańcy podregionu słupskiego i gdańskiego, najczęściej są to też najmłodsi respondenci. Tryb zaoczny jest bardziej popularny wśród osób powyżej 25. roku życia.

Podczas badania zapytano wszystkich respondentów, czy w przyszłości zamierzają rozpocząć studia (licencjackie, magisterskie, podyplomowe). 14,5% mieszkańców Pomorza ma takie plany, z czego 4,2% zamierza je zrealizować w najbliższym roku, 5,4% w ciągu najbliższych dwóch lat, 4,9% - w okresie późniejszym niż dwa lata. Większość tych osób twierdzi, że będą to raczej studia zaoczne. Częściej chęć dalszej nauki i podnoszenia kwalifikacji deklarują osoby młode i te, które w chwili obecnej uczą się bądź studiują. Bardziej skłonne do ciągłej nauki są osoby, które w tej chwili legitymują się wykształceniem wyższym lub średnim i policealnym.

Wśród najbardziej popularnych kierunków, które badani chcą studiować, znalazły się pedagogika ogólna, pedagogika specjalna, zarządzanie i administracja, informatyka, ekonomia, języki obce, zarządzanie i marketing, a także psychologia (na te kierunki wskazało przynajmniej 40 potencjalnych studentów).

Tabela 8. Jaki kierunek zamierza Pan(i) studiować?
(pokazano tylko kierunki wskazane przez minimum 10 respondentów).

Lp.	kierunek studiów	liczebność
1	Nauka o kształceniu (pedagogika ogólna, pedagogika specjalna)	117
2	Nauki o zarządzaniu i administracji	111
3	Informatyka	86
4	Ekonomia	64
5	Języki obce	54
6	Zarządzanie i marketing	49
7	Psychologia	44
8	Finanse, bankowość, ubezpieczenia	35
9	Prawo	35
10	Rachunkowość i podatki	34
11	Podróże, turystyka i wczasy	27
12	Nauki o ziemi	23
13	Budownictwo i budownictwo lądowe	22
14	Nauki polityczne oraz nauka o prawach i obowiązkach obywatela	21
15	Medycyna	21
16	Usługi transportowe	20
17	Wychowanie specjalistyczne	19
18	Elektronika i automatyzacja	17
19	Socjologia i badania kulturoznawcze	16
20	Fizjoterapia	15
21	Sztuki piękne	14
22	Pielęgniarstwo	14
23	Usługi indywidualne	14
24	Przetwórstwo spożywcze	13
25	Historia i archeologia	11
26	Handel hurtowy i detaliczny	11
27	Hotele, restauracje i zbiorowe żywienie	11
28	Siły zbrojne i obrona kraju	11
29	Nauki humanistyczne i sztuka	10

2.8. Szkolenia i edukacja pozaszkolna

Oprócz pytań dotyczących szkół, uczelni, w których kształcą się badani, interesowała nas nauka w systemie pozaszkolnym, ukończone kursy i szkolenia. Ponad połowa badanych (59,3%) uczestniczyła w przedsięwzięciach edukacyjnych takich jak kursy, seminaria, konferencje, szkolenia, lekcje prywatne lub inne formy kształcenia pozaszkolnego. Okazuje się, że co czwarty badany brał udział w szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy, a co drugi w szkoleniach, które miały miejsce w terminie późniejszym. Częściej udział w tego typu przedsięwzięciach deklarowali mieszkańcy podregionu Gdańsk-Gdynia-Sopot (69%) niż pozostałych podregionów (słupski - 56,8%; gdański - 52%). Nieco częściej w szkoleniach uczestniczą mężczyźni niż kobiety, osoby w wieku 25-59 lat, a także osoby, które obecnie pracują.

Badani najczęściej wskazywali na udział w szkoleniu dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej - dotyczy to niemal trzech piątych osób, które uczestniczyły w szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy¹⁶. Osoby, które brały udział wyłącznie w szkoleniu BHP lub PPOŻ, stanowią ponad jedną czwartą osób, które brały udział w szkoleniach w tym czasie. Są to szkolenia, które obligatoryjnie, zgodnie z wymogami prawa, powinien zapewnić pracodawca. Pozostałe, co do których respondenci prawdopodobnie musieli wykazać się większą inicjatywą, wybierane były dużo rzadziej. Średnio co ósmy badany wskazał na kursy językowe, a co dziesiąty chodził w roku poprzedzającym badanie na kurs prawa jazdy. Podobne odsetki (niemal co dziesiąty badany) uczestniczyły w szkoleniach komputerowych, informatycznych, sprzedażowych i dotyczących obsługi klienta, a także z zakresu

¹⁶ Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

tw. „miękkich” umiejętności (negocjacje, prezentacje, autoprezentacja). W poszczególnych rodzajach szkoleń nieco częściej brały udział osoby mieszkające w Trójmieście - największe różnice dotyczą szkoleń sprzedażowych i „miękkich” umiejętności. Kobiety nieco częściej niż mężczyźni uczestniczyły w szkoleniach językowych, z zakresu „miękkich” umiejętności, a także medycznych, pielęgnarskich, ratownictwa medycznego. Natomiast mężczyźni częściej wskazywali na kurs prawa jazdy, uprawnienia do obsługi urządzeń, maszyn, wózków widłowych oraz produkcję i kontrolę jakości.

Wśród szkoleń, w których badani brali udział dawniej niż w okresie ostatniego roku, nadal najczęściej wymieniane są kursy BHP i PPOŻ (63,9%). Na drugim miejscu znalazły się tym razem kursy prawa jazdy (53,7%). Kursy językowe wymienione były przez co ósmą osobę, a komputerowe przez co dziesiątą - tak jak w przypadku szkoleń z ostatniego roku. Co dziesiąty badany wskazał też na szkolenia, w trakcie których nabył uprawnienia do obsługi konkretnych maszyn i urządzeń.

Udział w tych przedsięwzięciach badani zawdzięczają swoim pracodawcom lub sobie. Niewiele osób wskazało na inicjatywę powiatowego urzędu pracy, szkoły, uczelni czy kogoś z rodziny, znajomych.

Bardziej szczegółowo postanowiono przyjrzeć się tym szkoleniom, w których badani uczestniczyli w okresie ostatnich 12 miesięcy. Respondenci zostali poproszeni o podanie szczegółowych informacji i ocenę ostatniego szkolenia, w którym wzięli udział. Analizy postanowiono dokonać na dwóch poziomach - ocena szkoleń BHP (osoby, które wskazały wyłącznie szkolenia BHP) oraz ocena pozostałych szkoleń (bez osób, które wskazały tylko BHP).

Szkolenia BHP odbywają się przede wszystkim w czasie płatnych godzin pracy (77,6%). Co piąty badany deklaruje, że szkolenie miało miejsce poza płatnymi godzinami pracy. 3% badanych twierdzi, że w trakcie tego szkolenia nie miało jeszcze podpisanej umowy o pracę. Nieco inaczej sytuacja wygląda w odniesieniu do pozostałych szkoleń. W trakcie płatnych godzin pracy odbyła się niemal połowa z nich, poza nimi - co trzecie. Co czwarta osoba w trakcie ostatniego szkolenia nie była zatrudniona.

Zajęcia dotyczące BHP prawie zawsze odbywają się w formie wykładów (73,7%), rzadziej przyjmują formę mieszaną (11,4%) lub instruktażu na stanowisku pracy (9,6%). W pozostałych szkoleniach sposób ich przeprowadzenia jest nieco bardziej zróżnicowany - najczęściej mają one formę mieszaną (42,3%) lub wykładów (41,4%). Pozostałe formy: warsztaty, seminaria, konferencje, instruktaż na stanowisku pracy, wykorzystywane są rzadziej. Niemal w ogóle nie pojawia się *coaching* czy *mentoring*.

Głównym powodem uczestnictwa zarówno w szkoleniach BHP, jak i pozostałych kursach, były względy związane z pracą - odpowiedzieli tak niemal wszyscy uczestnicy szkoleń BHP i trzy czwarte spośród pozostałych badanych (co piąty wskazał na względy osobiste, a co dwudziesty zarówno na względy związane z pracą, jak i osobiste). Udział w poszczególnych szkoleniach miał służyć przede wszystkim doskonaleniu kwalifikacji zawodowych.

Niemal 70% badanych stwierdziło, że szkolenie BHP zostało przeprowadzone przez zakład pracy. Co ósmy badany podał, że realizował je ośrodek kształcenia i doskonalenia, a co dziesiąty wskazał na stowarzyszenie, fundację, spółkę lub inną osobę prawną lub fizyczną. Inne szkolenia także najczęściej prowadzone są przez wymienione instytucje, przy czym znacząco mniejszą rolę odgrywa tu zakład pracy (38,2%). Na stowarzyszenie, osobę fizyczną wskazał co czwarty, a na ośrodek kształcenia - co piąty badany. Niemal co dziesiąty podał, że ostatnie szkolenie było realizowane przez szkołę, i podobny odsetek - przez Centrum Kształcenia Ustawicznego, Centrum Kształcenia Praktycznego. Szkolenia przeprowadzane przez placówki naukowe i naukowo-badawcze czy powiatowe urzędy pracy w świetle uzyskanych wyników zdarzają się bardzo rzadko.

Dodatkowe kursy najczęściej odbywają się w trakcie pracy i niemal wyłącznie powodowane są względami zawodowymi, mają też służyć doskonaleniu kwalifikacji. Okazuje się też, że połowa ostatnich szkoleń, w których badani brali udział, finansowana była przez pracodawcę. Co czwarty badany deklaruje, że szkolenie zostało pokryte z jego własnej kieszeni. Pozostałe szkolenia finansowane były przez rodzinę, środki pozyskane z Unii Europejskiej,

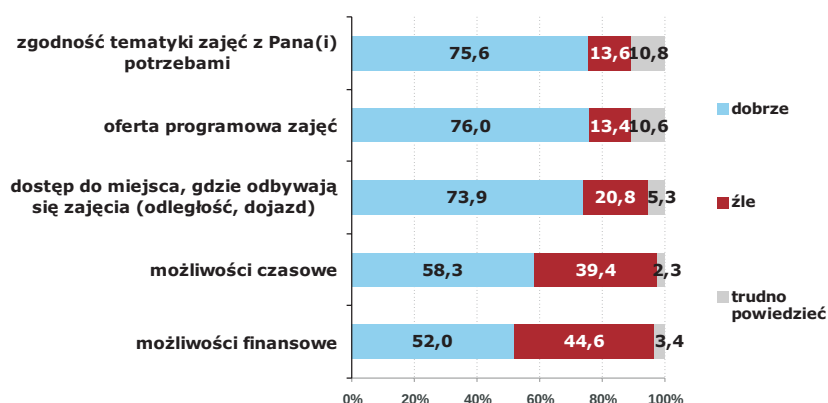
urząd pracy, inne ośrodki publiczne, fundacje i organizacje pozarządowe. Szkolenia BHP, co nie jest zaskakujące, finansowane były niemal wyłącznie przez pracodawców.

Ponad 70% odbytych szkoleń (zarówno BHP, jak i pozostałych) zakończyło się uzyskaniem pisemnego potwierdzenia ukończenia kształcenia w postaci certyfikatu, dyplomu, świadectwa lub zaświadczenia.

Wśród korzyści badani dostrzegają głównie fakt, że uzyskane umiejętności, wiedza pomagają im w bieżącej pracy (63,7%). Ukończone szkolenie rozwija ich zainteresowania (27,6%) i zwiększa możliwości uzyskania pracy (26,6%) lub pozwala tę pracę utrzymać (21,6%). Tylko 5% badanych nie jest zadowolonych z odbytego kursu, deklarując, że nie spełnił on ich oczekiwań. Odsetek osób niezadowolonych jest wyższy w przypadku szkoleń BHP - 16,9% badanych wyraziło taką opinię.

Wszyscy badani, którzy uczestniczyli w jakimś szkoleniu w trakcie roku poprzedzającego badanie, bez względu na jego rodzaj, poproszeni zostali o ocenę swoich możliwości korzystania z pozaszkolnych form kształcenia. Najwięcej pozytywnych ocen (zagregowane odpowiedzi „raczej dobrze”, „dobrze” i „bardzo dobrze”) otrzymała oferta programowa zajęć i zgodność tematyki zajęć z potrzebami - w tej chwili na rynku istnieje na tyle dużo szkoleń, że każdy jest w stanie znaleźć takie, które spełni jego oczekiwania. Oferowane szkolenia postrzegane są również jako dostępne w sferze logistycznej - odległość, możliwość dojazdu ocenione zostały również bardzo wysoko, zwłaszcza przez mieszkańców Trójmiasta. Korzystanie z pozaszkolnych form kształcenia w największym stopniu utrudniają, zdaniem badanych, ich możliwości finansowe i czasowe.

Wykres 20. Jak ocenia Pan(i) swoje możliwości korzystania z pozaszkolnych form kształcenia ze względu na:



Rynek pracy coraz częściej zmusza pracowników do przekwalifikowania się. Bardzo często jest to jedyny sposób na znalezienie pracy. Mieszkańcy Pomorza raczej niechętnie myślą o możliwości podjęcia nauki w celu zmiany zawodu czy kwalifikacji zawodowych. Tylko co trzeci (32,9%) zakłada taką możliwość. Jeszcze mniej osób (30,5%) deklaruje podjęcie w przyszłości kształcenia w jakiegokolwiek formie. Do zmiany zawodu bardziej skłonni są mieszkańcy Trójmiasta niż pozostałych podregionów. Bardziej elastyczne i gotowe na taką ewentualność są osoby w wieku produkcyjnym i mobilnym (18-44 lat) i osoby z wyższym lub średnim wykształceniem. O doksztalceniu w przyszłości myślą przede wszystkim ludzie młodzi (18-24 lata) oraz mający wyższe wykształcenie. Gdybyśmy chcieli się przyjrzeć wyłącznie osobom w wieku produkcyjnym, to można zauważyć, że odsetek osób skłonnych do przekwalifikowania się jest nieco wyższy: osoby, które zdecydowałyby się podjąć naukę w celu zmiany zawodu stanowią 39,9% (wzrost o 7%), a osoby planujące podjęcie kształcenia w jakiegokolwiek formie - 36,8% (wzrost o 6,3%).

Głównym powodem chęci doksztalcenia się jest rozwój zainteresowań i własna satysfakcja, ale także możliwość uzyskania bądź zmiany pracy. Wiele osób w ciągłej nauce widzi szansę na awans. Charakter pracy często wymaga stałego aktualizowania kwalifikacji. Najstarsi respondenci (60 lat i więcej) chcą uczestniczyć w szkoleniach ze względu na rozwój swoich zainteresowań, a najmłodsi (18-24 lat) ze względu na większą szansę znalezienia pracy.

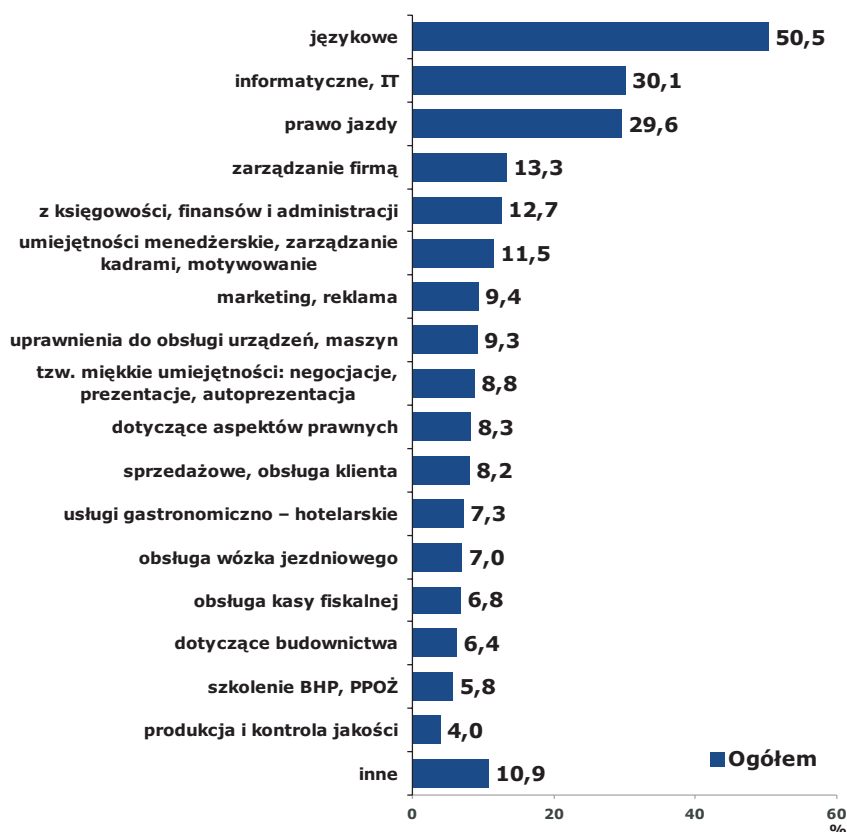
¹⁷ Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

¹⁸ Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Badani, którzy nie planują podjęcia kształcenia, najczęściej jako powód podają wiek¹⁷. Dotyczy to przede wszystkim osób w wieku 40 lat i więcej. Kolejnym bardzo istotnym powodem jest niedostrzeganie potrzeby ciągłego poszerzania wiedzy i umiejętności, i - co zaskakujące - nieco częściej odpowiedzi takiej udzielili najmłodsi respondenci (18-24 lata i 25-39 lat). Okazuje się, że znaczącą barierą są również ograniczone środki finansowe. Na brak pieniędzy na podjęcie kształcenia wskazały głównie młode osoby, nieco częściej jest to istotny powód dla mieszkańców podregionu słupskiego niż pozostałych dwóch podregionów. Średnio co dziesiąty badany wskazał na zbyt duże obciążenie innymi obowiązkami, zarówno rodzinnymi, jak i zawodowymi. Na bariery związane z rodziną częściej wskazywały kobiety, a na bariery dotyczące pracy zawodowej mężczyźni.

Poprosiliśmy badanych, którzy chcieliby uczestniczyć w szkoleniach w ciągu najbliższych 2 lat (44,3%), o wskazanie trzech, ich zdaniem najważniejszych, szkoleń¹⁸. Mieszkańcy Pomorza dostrzegają przede wszystkim potrzebę nauki języków obcych (50,5%), szkoleń z zakresu obsługi komputera, szkoleń informatycznych (30,1%) i kursów prawa jazdy (29,6%). Średnio co ósmy badany wskazał na chęć uczestnictwa w szkoleniach dotyczących zarządzania firmą (13,3%), szkoleniach z księgowości, finansów i administracji (12,7%), a także z zakresu umiejętności menedżerskich, zarządzania kadrami, motywowania (11,5%). Co dziesiąty badany wskazał na szkolenia inne niż wymienione w ankiecie - medyczne, pielęgnarskie i z zakresu pierwszej pomocy. Pojawiły się również takie, które można by określić mianem ogólnozawodowych, doskonalących, a także kursy pedagogiczne. Często wymieniano również szkolenia fryzjerskie, wizażu i kosmetyczne. Wśród szkoleń dających uprawnienia do obsługi urządzeń, maszyn (wymienił je średnio co dziesiąty badany) wymieniano przede wszystkim urządzenia spawalnicze, obsługę koparki, dźwigu, podnośnika, a także szkolenia specjalistyczne (niszowe).

Wykres 21. W jakich szkoleniach chciał(a)by Pan(i) uczestniczyć (możliwość wskazania 3 najważniejszych).



2.9. Kompetencje i umiejętności

Sytuacja pracodawców oraz osób szukających pracy zmienia się w zależności od kondycji ekonomicznej regionu, powstawania nowych inwestycji czy zmian w prawie. Pracodawcy kształtują ten rynek, decydując kogo, z jakimi kompetencjami i umiejętnościami chcą zatrudnić. W ogłoszeniach prasowych najczęściej znaleźć można podstawowe wymagania, takie jak: doświadczenie zawodowe, znajomość języka angielskiego, wykształcenie, obsługa komputera i prawo jazdy. Jak w kontekście tych rozważań sytuują się Pomorzanie, jakie kompetencje i umiejętności mają do zaoferowania?

2.9.1. Znajomość języków obcych

Znajomość języków obcych ma coraz większe znaczenie. W ciągu ostatnich lat regularnie wzrasta liczba Polaków deklarujących ich znajomość. Wśród przebadanych przez PBS DGA osób niemalże dwie trzecie Pomorzan (63%) przyznało, że zna przynajmniej jeden język obcy.

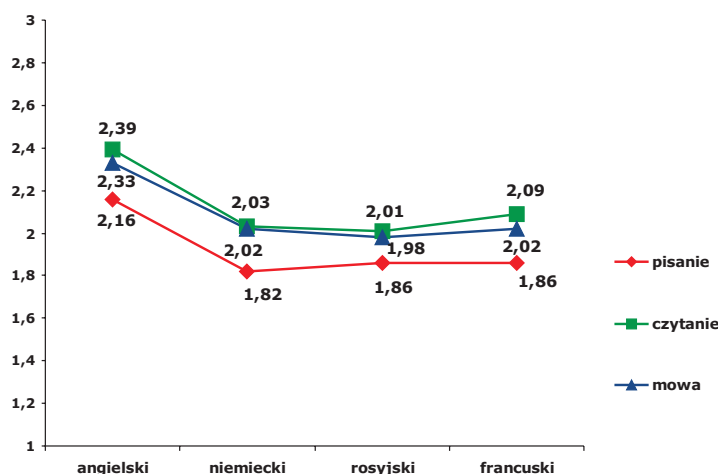
Możliwość porozumiewania się w obcym języku deklaruje trzy czwarte (74%) mieszkańców podregionu Gdańsk-Gdynia-Sopot, trzy piąte (60%) mieszkańców podregionu słupskiego i ponad połowa gdańskiego (54%).

Młodszy mieszkańcy Pomorza zdecydowanie częściej posługują się językiem obcym (88%). W grupie wiekowej powyżej 40 lat co drugi mieszkaniec Pomorza posiada tę umiejętność (52%).

Najwięcej mieszkańców Pomorza deklaruje znajomość języka angielskiego - w tym języku potrafi się porozumieć ponad połowa badanych (55%). Kolejnym wskazywanym przez respondentów jest język rosyjski (46%) i niemiecki (41%). Językiem francuskim posługuje się jedynie 6% respondentów.

W odpowiedziach na pytania o poszczególne aspekty znajomości języka obcego, respondenci najlepiej oceniali swoje umiejętności czytania w tych językach, najgorzej zaś umiejętność pisania.

Wykres 22. Ocena znajomości języków obcych (średnia).



2.9.2. Prawo jazdy

Jedynie połowa dorosłych mieszkańców Pomorza posiada prawo jazdy (52,3%). Zdecydowana większość z nich posiada prawo jazdy kategorii B - pojazd samochodowy o dopuszczalnej masie całkowitej nie przekraczającej 3,5 t (95,4%). Kategoriami A (na motocykl) może pochwalić się 17,7%, a kategorią C (pojazd samochodowy o dopuszczalnej masie całkowitej przekraczającej 3,5 t, z wyjątkiem autobusu, a także ciągnika rolniczego lub pojazdu wolnobieżnego) - 10,1% respondentów. Prawo jazdy częściej posiadają mężczyźni (70%), zaledwie jedna trzecia badanych pań ma uprawnienia kierowcy (36%). Osoby z wyższym poziomem wykształcenia częściej deklarują posiadanie prawa jazdy. Posiada je cztery piąte osób z wykształceniem wyższym (81%), trzy piąte ze średnim (60%), połowa respondentów z zawodowym (52%) i jedna czwarta z podstawowym (26%).

Tabela 9. Kategorie prawa jazdy posiadane przez Pomorzan.

kategoria prawa jazdy		%
B	pojazd samochodowy o dopuszczalnej masie całkowitej nie przekraczającej 3,5 t, z wyjątkiem autobusu lub motocykla	95,4%
A	motocykl	17,7%
C	pojazd samochodowy o dopuszczalnej masie całkowitej przekraczającej 3,5 t, z wyjątkiem autobusu, a także ciągnika rolniczego lub pojazdu wolnobieżnego	10,1%
D	autobus, ciągnik rolniczy lub pojazd wolnobieżny	4,5%
CE	pojazd samochodowy z przyczepą	3,8%
B1	trójkołowy lub czterokołowy pojazd samochodowy o masie własnej nie przekraczającej 550 kg, z wyjątkiem motocykla	3,3%
BE	pojazd samochodowy z przyczepą	2,7%
A1	motocykl o pojemności skokowej silnika nie przekraczającej 125 cm ³ i mocy nie przekraczającej 11 kW	1,8%
C1	pojazd samochodowy o dopuszczalnej masie całkowitej przekraczającej 3,5 t i nie przekraczającej 7,5 t, z wyjątkiem autobusu, a także ciągnikiem rolniczym lub pojazdem wolnobieżnym	1,8%
DE	autobus, ciągnik rolniczy lub pojazd wolnobieżny z przyczepą	1,4%
C1E	zespół pojazdów o dopuszczalnej masie całkowitej nie przekraczającej 12 t, składający się z pojazdu ciągnącego określonego w kategorii C1 i przyczepy o dopuszczalnej masie całkowitej nie przekraczającej masy własnej pojazdu ciągnącego	1,2%
D1E	zespół pojazdów o dopuszczalnej masie całkowitej nie przekraczającej 12 t, składający się z pojazdu ciągnącego określonego w kategorii D1 i przyczepy o dopuszczalnej masie całkowitej nie przekraczającej masy własnej pojazdu ciągnącego	0,9%
D1	autobus przeznaczony konstrukcyjnie do przewozu nie więcej niż 17 osób łącznie z kierowcą, a także ciągnik rolniczy lub pojazd wolnobieżny	0,8%

2.9.3. Urządzenia biurowe

Połowa badanych (54%) potrafi obsługiwać urządzenia biurowe, takie jak: faks, biurowa centralka telefoniczna, ksero czy drukarka. Odsetek tych osób jest wyższy wśród mieszkańców Trójmiasta niż wśród mieszkańców podregionów gdańskiego i słupskiego. Lepiej z urządzeniami tego typu radzą sobie osoby młode. Trzy czwarte badanych poniżej 24. roku życia potrafi je obsługiwać (76%), podczas gdy wśród osób powyżej 40. roku życia odsetek ten stanowi 37%.

2.9.4. Certyfikaty ukończenia szkoleń, kursów

Certyfikaty ukończenia szkoleń, kursów posiada 36,5% badanych. Najwięcej osób posiadających takie świadectwa mieszka w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot. Najczęściej posiadanymi wśród respondentów są certyfikaty informatyczne (14,9%), językowe (9,9%), ukończenia szkolenia BHP (9,5%), medyczne, pielęgniarstwa, ratownicze (8,7%) i z księgowości, finansów i administracji (7,6%).

Tabela 10. Posiadane certyfikaty**(pokazano certyfikaty wskazane przez przynajmniej 2% respondentów).**

Lp.	rodzaj certyfikatu	%
1	informatyczne, IT	14,9%
2	językowe	9,9%
3	szkolenie BHP	9,5%
4	medyczne / pielęgniarstwo / ratownicze	8,7%
5	z księgowości, finansów i administracji	7,6%
6	prawo jazdy	5,9%
7	uprawnienia do obsługi innych urządzeń, maszyn specjalistycznych	5,7%
8	spawacz	5,0%
9	szkoleniowe / trenerskie / wychowawcze	4,8%
10	rzemieślnicze	4,7%
11	obsługa wózka jezdniowego / widłowego	4,1%
12	rolnictwo i rybołówstwo	3,8%
13	usługi gastronomiczne - hotelarskie / turystyczne	3,2%
14	dotyczące aspektów prawnych	3,0%
15	sprzedażowe, obsługa klienta	2,9%
16	umiejętności menedżerskie, zarządzanie kadrami, motywowanie	2,9%
17	elektryk	2,8%
18	dotyczące budownictwa, wykończeniowe	2,6%
19	zarządzanie firmą	2,3%
20	produkcja i kontrola jakości	2,3%
21	obsługa kasy fiskalnej	2,2%
22	tzw. miękkie umiejętności: negocjacje, prezentacje, autoprezentacja	2,0%

2.9.5. „Miękkie” umiejętności

Tak zwane „miękkie” umiejętności (*soft skills*) są dziś na rynku pracy nie mniej ważne niż certyfikaty i dyplomy. „Miękkie” kompetencje, inaczej umiejętności psychospołeczne, to termin zbiorczy na określenie kompetencji osobistych oraz kompetencji społecznych. W czasie, kiedy coraz więcej osób legitymuje się dyplomem ukończenia studiów wyższych, pracodawcy większą uwagę zwracają na zdolności psychospołeczne, na przykład komunikatywność czy umiejętność pracy w zespole. Badani najczęściej przypisują sobie zdolność motywowania i przekonywania - na ich posiadanie wskazał co czwarty respondent. Umiejętność zarządzania ludźmi oraz zdolność współpracy z trudnymi klientami przypisuje sobie co piąty badany. Według swojej własnej oceny, zdolnością budowania zespołu wykazuje się 16% badanych, a 15% posługuje się technikami negocjacyjnymi i technikami sprzedaży.

2.9.6. Obsługa komputera i Internet

Większość mieszkańców Pomorza posiada w domu komputer (57%). Najwięcej skomputeryzowanych gospodarstw domowych znajduje się na terenie Gdańska, Gdyni i Sopotu. Taki sam odsetek badanych deklaruje, że umie się posługiwać komputerem. Najbardziej znanymi programami są edytory tekstu - szczególnie Word - którego znajomość deklaruje 9 na 10 osób potrafiących posługiwać się komputerem. Dwie trzecie osób korzystających z komputera zaznajomionych jest z arkuszem kalkulacyjnym Excel, a ponad jedna trzecia z programem do prezentacji - PowerPoint.

Korzystanie z Internetu opanowało 52% badanych. Zdecydowana większość używa Internetu do przeglądania stron WWW (90%), trzy czwarte korzysta z poczty elektronicznej oraz zbiera, wyszukuje informacje przy zastosowaniu wyszukiwarek, np. Google. Dwie trzecie użytkowników Internetu ściąga i wysyła pliki. Dużą popularnością cieszą się również komunikatory internetowe, korzysta z nich połowa respondentów. Dwie piąte (41%) badanych wykorzystuje Internet do słuchania radia, muzyki on-line czy oglądania TV. Tyle samo osób dokonuje zakupów przez Internet, bierze udział w aukcjach, np. na popularnym Allegro. Ponad jedna trzecia respondentów, którzy korzystają z Internetu, używa go do telefonowania (np. poprzez Skype'a, VIP) i dokonuje operacji bankowych za jego pośrednictwem. Nieco mniej, bo 29%, bierze udział w czatach, listach dyskusyjnych czy forach i korzysta z gier on-line. Jedna czwarta badanych zadeklarowała, że wykorzystuje Internet do celów edukacyjnych (tzw. *e-learning*). Swoją stronę WWW prowadzi 10% ankietowanych.

Coraz częściej posiadanie komputera wiąże się z posiadaniem dostępu do Internetu. Trzy czwarte gospodarstw zaopatrzonych w komputer posiada w domu dostęp do Internetu, 57% - w szkole lub miejscu pracy.

Większość osób posiadających dostęp do sieci internetowej korzysta z niej codziennie lub prawie codziennie (62%). 3-5 razy w tygodniu robi to 11%, a 1-2 razy w ciągu tygodnia 14% badanych. 13% korzysta z Internetu najwyżej 3-4 razy w miesiącu. Najczęściej z Internetu korzystają mieszkańcy Trójmiasta i osoby z wyższym wykształceniem.

Respondenci zapytani o czas korzystania z Internetu w dni powszednie, wskazywali najczęściej na odpowiedź: 1-2 godziny dziennie (28%). Nieco mniej, bo od 30 minut do godziny dziennie, spędza przy Internecie 23% badanych. Co piąty mieszkaniec Pomorza łączy się z siecią na czas krótszy niż 30 minut dziennie. Czas powyżej 6 godzin dziennie wskazało 5% badanych. Jedynie 3% tych, którzy mają dostęp do Internetu w domu bądź pracy, nie korzysta z niego w dzień powszedni.

W weekendy Pomorzanie spędzają przy Internecie mniej czasu. Można zatem wnioskować, że korzystanie z sieci jest elementem ich pracy zawodowej. Co piąty badany nie spędza w ogóle czasu przy Internecie w czasie weekendów.

Telefon komórkowy posiada trzech na czterech mieszkańców Pomorza. W grupie ludzi młodych (do 39. roku życia) - telefonem komórkowym dysponuje aż 93% badanych, natomiast wśród osób starszych - połowa (52%). Odsetek posiadaczy telefonu wzrasta wraz z poziomem wykształcenia i jest nieco wyższy w aglomeracji trójmiejskiej aniżeli w podregionach słupskim i gdańskim.

2.10. Prasa, radio i telewizja

2.10.1. Czytelnictwo, czyli co czyta Pomorzanie

Mieszkańcy Pomorza najchętniej sięgają po kolorowe magazyny i codzienne gazety lokalne - 55%. Nieco mniej osób czyta dzienniki ogólnopolskie (53%).

Gazety lokalne częściej wybierane są przez mieszkańców podregionu słupskiego i podregionu gdańskiego, mieszkańcy aglomeracji trójmiejskiej preferują prasę ogólnopolską. 15% mieszkańców województwa pomorskiego w ogóle nie sięga po gazety (najczęściej są to osoby starsze i z niższym poziomem wykształcenia).

Kolorowe magazyny popularne są wśród kobiet, wśród osób młodszych i z wyższym wykształceniem. W przypadku innych gazet płeć nie warunkuje istotnie poziomu ich czytelnictwa. Codzienne gazety lokalne czytane są przez wszystkie grupy w podobnym stopniu, stosunkowo najrzadziej przez osoby najmłodsze. Mieszkańcy Trójmiasta dużo częściej czytają dzienniki ogólnopolskie (dwie trzecie) aniżeli pozostałych podregionów Pomorza (mniej niż połowa), częściej też są to osoby z wykształceniem wyższym.

Zdecydowanie największą popularnością cieszy się na Pomorzu „Dziennik Bałtycki”, aż 57% badanych deklaruje, że po niego sięga. Najczęściej są to mieszkańcy podregionu gdańskiego (69%), najrzadziej podregionu słupskiego (44%). Stosunkowo najrzadziej sięgają też po niego osoby młodsze.

W przypadku płatnych dzienników ogólnopolskich, najwięcej badanych - 27% - deklaruje czytanie „Gazety Wyborczej”. Co piąty badany (25%) czyta „Fakt”, 14% - „Dziennik Polska Europa Świat”, a 10% „Rzeczpospolitą”. Kolejne miejsca w rankingu czytelnictwa zajmują: „Super Express” (7%), „Gazeta Prawna” (6%) i „Trybuna” (1%).

W rankingu magazynów największą popularnością wśród Pomorzan cieszą się pisma kobiece (typu: „Pani”, „Viva!”, „Twój Styl”), niemal dwie trzecie (63%) sięgnęło po nie w ciągu ostatniego tygodnia. Są to oczywiście w przeważającej części kobiety, ale również co piąty badany mężczyzna.

Co czwarty Pomorzanie sięga po magazyny opinii (np. „Politykę”, „Wprost”). Najczęściej są to mieszkańcy Trójmiasta, najrzadziej podregionu gdańskiego. Zdecydowanie preferują je mężczyźni (43% w porównaniu do 18% czytających je kobiet) i osoby z wykształceniem wyższym (52% versus 14% czytelników z wykształceniem podstawowym bądź zawodowym).

Na trzeciej pozycji znalazły się magazyny hobbystyczne, po które sięga co czwarty badany (24%).

Magazyny wnętrzarskie czyta co 11 mieszkańców Pomorza, natomiast biznesowe jedynie 3% badanych.

2.10.2. Informacje w telewizji i radiu, czyli Pomorzanin na bieżąco

Przeważająca część mieszkańców Pomorza stara się na bieżąco oglądać programy informacyjne w telewizji. Trzy czwarte przebadanych przez PBS DGA osób ogląda je codziennie lub prawie codziennie (78%). Co piąta osoba (19%) ogląda programy informacyjne rzadziej (kilka razy w tygodniu bądź rzadziej), a jedynie 3% zadeklarowało, że nie robi tego w ogóle (głównie osoby najmłodsze 18-24 lata).

Programy informacyjne w radiu cieszą się nieco mniejszą popularnością, ale wciąż trzy piąte Pomorzan (61%) deklaruje, że słucha ich codziennie lub prawie codziennie. Najczęściej są to osoby w wieku 25-39 lat, z wyższym wykształceniem. Podobnie jak w przypadku programów informacyjnych w telewizji, co piąty badany słucha ich w radiu kilka razy w tygodniu bądź rzadziej (22%). Średnio co szósty Pomorzanin nie słucha ich w ogóle.



3. MODUŁ INSTYTUCJONALNY - BADANIE Z POMORSKIMI PRACODAWCAMI

3.1. Charakterystyka firm województwa pomorskiego

Badaniem objęto 4140 firm / instytucji z województwa pomorskiego.

Tabela 11. Podregiony i powiaty województwa pomorskiego – firmy/instytucje.

podregion	powiat	liczebność	%
słupski	słupski grodzki	202	4,9
	słupski ziemski	191	4,5
	lęborski	216	5,1
	bytowski	185	4,4
	człuchowski	186	4,4
	chojnicki	177	4,4
gdański	gdański ziemski	202	4,7
	kartuski	198	4,8
	kościerski	193	4,6
	kwidzyński	189	4,7
	malborski	184	4,5
	nowodworski	194	4,4
	pucki	187	4,4
	starogardzki	206	5,1
	sztumski	206	4,7
	tczewski	196	4,6
	wejherowski	200	5,0
Gdańsk-Gdynia-Sopot	Gdańsk	368	9,1
	Gdynia	280	7,0
	Sopot	180	4,6
Ogółem		4140	100

3.1.1. Formy prawne i branże badanych przedsiębiorstw

Najczęściej wskazywaną formą prawną była osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą (66,4%). Co dziesiąta badana firma (9,4%) to spółka cywilna. Instytucje państwowe i samorządowe stanowią 9,3% badanych, a spółki z o.o. - 6,4%.

W województwie pomorskim najwięcej jest mikroprzedsiębiorstw, tzn. firm zatrudniających mniej niż 10 pracowników. Jest to wielkość rzędu 95,2%. Małe firmy (zatrudniające od 10 do 49 osób) stanowią 4%, a średnie (od 50 do 249 zatrudnionych) - 0,7%. Najmniej liczną badaną grupą są firmy z największą liczbą pracowników (powyżej 250 osób; jest ich 0,1%).

Tabela 12. Struktura branżowa badanych firm.

Sekcja PKD	%
A – Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	2,2
B - Rybactwo	0,2
C - Górnictwo	0,2
D - Przetwórstwo przemysłowe	6,8
E - Energia	0,3
F - Budownictwo	3,9
G - Handel hurtowy i detaliczny	41,3
H - Hotele i restauracje	9,4
I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność	3,4
J - Pośrednictwo finansowe	1,9
K - Obsługa nieruchomości	5,7
L - Administracja publiczna i obrona narodowa	2,9
M - Edukacja	4,3
N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	4,5
O - Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna	12,9
P - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	0,1
Q - Organizacje i zespoły eksterytorialne	0,003

W największym sektorze (handel) działa 46,3% firm z Trójmiasta, 40,9% z podregionu słupskiego, a 39,5% z podregionu gdańskiego. Do czynienia z tą branżą ma także 42,6% firm zatrudniających od 0 do 9 pracowników. Prawie co piąta firma zatrudniająca od 10 do 49 osób zajmuje się szeroko pojętym handlem hurtowym i detalicznym, naprawami mechanicznymi (17,9%). Zaledwie 5,7% firm zatrudniających od 50 do 249 pracowników deklaruje tę sekcję.

3.1.2. Przychody

Przychody osiągnięte przez niemal połowę firm (44,7%) mieszczą się w przedziale do 50 tys¹⁹. Taki wynik finansowy notuje 46,4% mikroprzedsiębiorstw. Więcej, od 50 tys. do 100 tys., zarobiło 14,7% firm, a powyżej 100 tys., ale mniej niż 500 tys. - 19,6%. Przychodem powyżej 500 tys. może pochwalić się 15,3% firm; w tym niemal wszystkie duże firmy (93,9% firm zatrudniających powyżej 250 osób). Cztery na siedem firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników również deklaruje takie przychody. Identycznymi danymi finansowymi legitymuje się ponad połowa firm będących pracodawcą dla minimum 50, a maksimum 249 osób (52,6%).

Część firm (5,7%) wskazało brak jakiegokolwiek przychodu w 2006 roku.

Najlepszą sytuacją finansową mogą pochwalić się firmy z podregionu Gdańsk-Gdynia-Sopot. Dochód powyżej 500 tys. osiągnęło 19,4% firm. Przychodem powyżej 500 tys. może się pochwalić co siódma firma w podregionie gdańskim (14,8%) i co ósma w podregionie słupskim (12,4%).

3.1.3. Zatrudnienie

Respondentów zapytano o aktualny stan zatrudnienia, liczbę współpracowników oraz o podział ze względu na płeć.

Na pytanie o liczbę zatrudnionych na **umowę o pracę w pełnym wymiarze pracy** odpowiedziało 84,6% badanych²⁰.

W całym województwie pomorskim średnio na firmę przypada 4,8 osoby zatrudnionej na umowę o pracę (na pełny etat), z czego 56,8% pracowników to kobiety. W poszczególnych podregionach dane praktycznie się powielają.

Mikroprzedsiębiorstwa zatrudniają średnio 3 osoby na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy; w tym 60,6% kobiet. Średnia liczba pełnoetatowych pracowników w małych firmach to 18,4 (z czego 57,3% to kobiety). W średniej wielkości przedsiębiorstwach liczba zatrudnionych na cały etat to średnio 72,5 osoby. Duże firmy zatrudniają średnio 522,1 osoby na cały etat (jest to jedyna grupa, w której przeważają mężczyźni; kobiety stanowią 28,4%).

Prawie co czwarta firma (23,4%) zatrudnia przynajmniej jednego pracownika **w niepełnym wymiarze czasu**

¹⁹ Wszystkie dane dotyczące dochodów podawane są w złotych.

²⁰ Podane wartości procentowe nie sumują się do 100%. Powstała różnica to wielkość odmów.

pracy. Średnio na firmę, która zatrudnia osoby na mniej niż 8 godzin dziennie, przypada 2,2 pracownika (dużo częściej są to kobiety - 71,9%). Nieznacznie częściej taka forma zatrudnienia wykorzystywana jest przez firmy z Trójmiasta (średnio 2,6 zatrudnionych pracowników) niż z pozostałych podregionów (podregiony: gdański i słupski zatrudniają średnio 2 osoby na niepełny etat).

Liczba współpracowników (zatrudnionych na podstawie innej umowy - zlecenia / o dzieło, umowy menedżerskiej) to średnio 4,9 osoby (52,3% to kobiety). Na to pytanie odpowiedziało 58,7% firm, z czego 48,1% współpracowników nie posiada (zatem omawiane poniżej wartości dotyczą 10,6% ogółu). Najwięcej osób wykonujących pracę w takiej formie jest w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot (średnio 6 osób), a o 1,6 mniej współpracuje z firmami w podregionie gdańskim. W podregionie słupskim można znaleźć średnio 4,1 osoby pracującej na umowę zlecenie / o dzieło.

Angaż osób jako **pracowników tymczasowych** jest mniej powszechny. Zaledwie 4,1% ogółu stosuje tę formę. Średnio na firmę, która zatrudnia pracowników tymczasowych, przypada 3,4 tej osoby (54% to kobiety). Ta forma bliższa jest firmom z podregionu gdańskiego (4 osoby na firmę; 52% to kobiety) oraz z Trójmiasta (3,2 osoby; 51,1% to kobiety). W podregionie słupskim firma decyduje się średnio zatrudnić 2,8 pracowników tymczasowych (z czego 59,3% to kobiety).

Wolontariat funkcjonuje zaledwie w 0,9% firm. Średnio na firmę przypada 3,8 osoby. Najmniej *wolentariuszy* jest w podregionie słupskim (2,1 osoby). Dwa razy więcej znajdziemy ich w podregionie gdańskim (4,2 osoby), a w Gdańsku-Gdyni-Sopocie aż 5,5 osoby. Wśród wolontariuszy przeważają kobiety, stanowią aż 70,4%.

Najczęściej osoby pracujące bez wynagrodzenia (średnio 9 osób na firmę) angażowane są przez firmy, których stan zatrudnienia to 10-49 osób. W innych typach firm jest to średnio między 2 a 3,3 osoby; najczęściej jednak (40,6%) zatrudniają jednego wolontariusza.

3.1.4. Z jakim wykształceniem?

Najwięcej, bo aż 45,4% pracowników pracujących aktualnie w firmach województwa pomorskiego, ma wykształcenie średnie techniczne i ogólnokształcące. Kolejną co do wielkości grupą są osoby po zasadniczej szkole zawodowej (25,2%) oraz po studiach (24%). Pozostałe 5,4% to osoby z wykształceniem podstawowym czy też gimnazjalnym²¹.

W podregionie gdańskim i słupskim nie ma znacznych odstępstw od wartości podanych dla całego województwa. Warto zwrócić uwagę na fakt, iż w Trójmieście pracuje więcej niż w pozostałych podregionach ludzi po studiach (32,2% *versus* 22% - w dwóch pozostałych), a najmniej z wykształceniem zasadniczym zawodowym (18,6 %).

Najbardziej zbliżony do rozkładu wartości ogólnych jest rozkład wykształcenia w firmach zatrudniających 09 pracowników (stanowią one większość badanej populacji). Im więcej pracowników, tym mniej osób z wykształceniem średnim technicznym i ogólnokształcącym. Grupa ta maleje głównie na korzyść osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym.

Tabela 13. Wielkość zatrudnienia a wykształcenie pracowników.

Lp.	wykształcenie	Ogółem	0-9 pracowników	10-49 pracowników	50-249 pracowników
1	podstawowe i gimnazjalne	5,4%	4,7%	11,0%	14,7%
2	zasadnicze zawodowe	25,2%	25,1%	26,3%	25,8%
3	średnie techniczne i ogólnokształcące	45,4%	46,7%	33,9%	29,6%
4	wyższe	24,0%	23,5%	28,9%	29,9%

3.1.5. Rodzaje pracowników

W 64,9% firm można znaleźć pracowników umysłowych, zaś w 66,2% pracowników fizycznych. Jeśli respondenci nie umieli w ten sposób rozgraniczyć ról pracowników, zostali oni sklasyfikowani jako pracownicy fizyczno-umysłowi (38,4% firm)²². W firmach z województwa pomorskiego pracuje nieznacznie więcej pracowników umysłowych

²¹ Każda firma miała szacunkowo podać, jaki procent stanowią pracownicy legitymujący się różnym poziomem wykształcenia.

²² Podane wartości procentowe nie sumują się do 100%, ponieważ stanowią odsetek firm, jakie zatrudniają dany typ pracownika (a jest ich zazwyczaj kilka). Są to wartości uwzględniające także każdy rodzaj zatrudnienia (niepełny etat, umowy zlecenie/o dzieło, wolontariat, pracownicy tymczasowi).

(średnio 3,4 osoby na firmę) niż fizycznych (średnio 3). W podregionie słupskim i gdańskim średnia wielkość zatrudnienia pracowników umysłowych wynosi 3,3 osoby, zaś w Gdańsku, Gdyni i Sopocie łącznie 3,9 osoby. W Trójmieście z kolei jest mniej pracowników fizycznych (2,9) w stosunku do podregionu słupskiego (3,3). W podregionie gdańskim średnia wielkość zatrudnienia pracowników fizycznych odpowiada wartości dla ogółu (czyli 3).

W zależności od wielkości zatrudnienia, zmienia się relacja pracowników umysłowych i fizycznych. W dużych firmach o 1,7 razy więcej jest pracowników fizycznych niż umysłowych (338,7 *versus* 194,1). W firmach zatrudniających od 50 do 249 osób mamy średnio 50,1 pracowników umysłowych, a 30,4 pracowników fizycznych. W mniejszych firmach (od 10 do 49 osób) na 12,1 pracownika umysłowego przypada 10,2 osoby zatrudnionej jako pracownik fizyczny. W najmniejszych firmach praktycznie nie ma dysproporcji (2,14 pracownik umysłowy na 1,95 - pracownik fizyczny).

3.1.6. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w województwie pomorskim nie jest zbyt popularne. Zaledwie 3,4% firm deklaruje zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Średnio w takiej firmie znalazły zatrudnienie 2,4 osoby, z czego 54,4% to kobiety. Najwyższy odsetek przyjęcia takich osób w swe szeregi mają firmy z podregionu gdańskiego, co bynajmniej nie oznacza, że przyjęły ich najwięcej (4,1% firm; osób średnio 1,9; z czego 62,1% to kobiety), a najmniej - firmy z Trójmiasta (2,5%; średnie zatrudnienie to 3,4 osoby; 49,1% kobiet). W podregionie słupskim zatrudnienie osób niepełnosprawnych deklaruje ok. 3% firm (średnio 2,8 osoby; 48,1% kobiety).

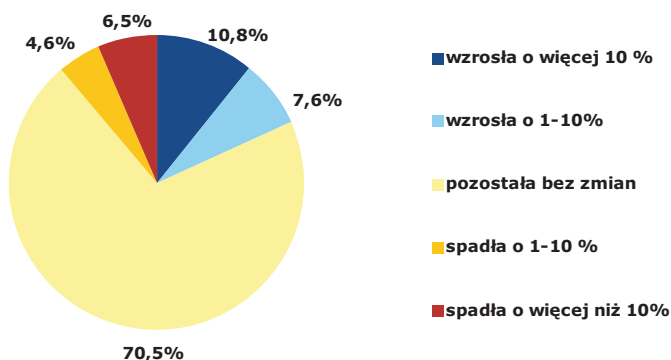
3.2. Polityka kadrowa firmy/instytucji

3.2.1. Zatrudnienie

W wielu firmach w ciągu dwóch ostatnich lat sytuacja, jeśli chodzi o zatrudnienie, nie uległa zmianie (70,5%). Więcej pracy kadrowe miały w 29,5% firm - w 18,4% w związku ze wzrostem zatrudnianych osób, a w 11,1% w wyniku zwalniania kadry. Najbardziej aktywny był podregion Gdańsk-Gdynia-Sopot, ponieważ wielkość zatrudnienia pozostała w 64,6% firm bez zmian (21% zanotowało wzrost, a 14,6% spadek zatrudnienia). W pozostałych dwóch podregionach 72% firm nie zmieniło liczby pracowników. W podregionie gdańskim wzrost odnotowała co szósta firma (17,1%), a w średnio co dziesiątej była redukcja. Zatrudnienie wzrosło w niemal co piątej firmie (18%) podregionu słupskiego, a spadło w co dziesiątej.

Zmiany zatrudnienia są bardziej zauważalne w średnich i dużych firmach - to wśród nich mniejszy jest odsetek tych, w których sytuacja się nie zmieniła.

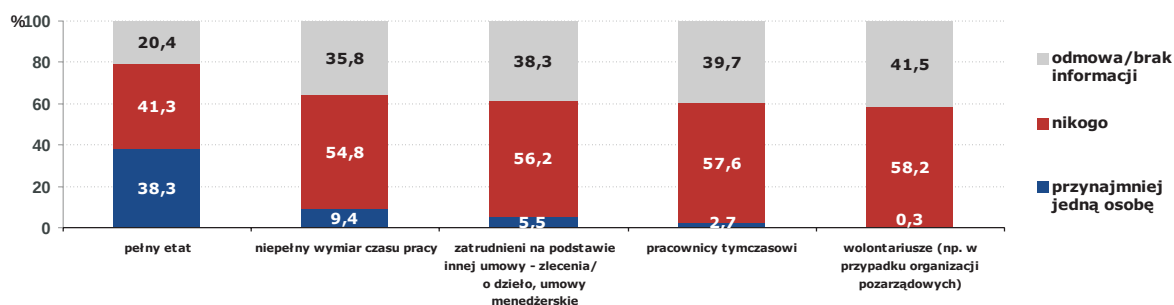
Wykres 23. Ocena wielkości zatrudnienia w ciągu ostatnich 2 lat.
Czy liczba pracowników i współpracowników w ostatnich 2 latach:



Jeśli chodzi o wzrost zatrudnienia w 2006 roku, to zaledwie w 38,3% ogółu firm możemy mówić o konkretnych wartościach w przypadku zatrudnienia na cały etat. Liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę w pełnym wymiarze pracy (cały etat) w 2006 roku wzrosła o 1,6 osoby. Taka sytuacja miała miejsce w Trójmieście. W podregionie gdańskim było to o 0,2 osoby mniej, zaś w podregionie słupskim o 0,4 osoby więcej w stosunku do ogółu.

Warto zaznaczyć, że w 2006 roku wzrosło średnio o 0,6 osoby zatrudnienie na umowę o dzieło / zlecenie (inne formy były poniżej 0,4 osoby na firmę). Łącznie zatrudnienie w firmach zwiększyło się średnio 2,4 osoby, niezależnie od formy angażu, z czego 52,9% to kobiety.

Wykres 24. Ilu pracowników Państwa firma/instytucja zatrudniła w 2006 roku?



Największe szanse na zatrudnienie miały osoby z zawodem sprzedawcy (zatrudniony był w co czwartej firmie w 2006 roku). Na liście najczęściej zatrudnianych pojawiają się także następujące zawody: nauczyciele, kucharze, fryzjerzy, księgowi, ekonomiści, stolarze, mechanicy, handlowcy, pracownicy biura, kierowcy, bibliotekarze, magazynierzy, przedstawiciele handlowi, prawnicy, asystenci, pracownicy fizyczni, ślusarze i pielęgniarzy.

Najtrudniej było pracodawcom znaleźć osoby posiadające zawód przynależący do klasyfikacji:

1. Sprzedawcy i demonstratorzy - 23,6%;
2. Kucharze - 8,6%;
3. Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni - 6,6%;
4. Lekarze - 2,7%;
5. Farmaceuci - 2,6%;
6. Księgowi - 2,5%;
7. Piekarze, cukiernicy i pokrewni - 2,4%;
8. Mechanicy pojazdów samochodowych - 2,3%;
9. Monterzy elektroniki - 1,9%;
10. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy - 1,8%.

Jako główną przyczynę²³ pracodawcy wymieniali brak osób o odpowiednich kwalifikacjach. Niemal co piąta firma wspomina o małym zainteresowaniu pracą na danym stanowisku. Niskie zarobki proponowane przez 17,2% firm były przyczyną nieskorzystania z oferty ze strony potencjalnego pracownika. Trudności ze znalezieniem odpowiednich osób na wolne stanowiska były także uzasadniane przez fakt poszukiwania zbyt wielu osób w jednym czasie (7,2%). Wyjazdy do pracy zagranicę były problemem wymienianym przez 6,6% firm (głównie w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot - 10,6%, a najrzadziej w słupskim - 2,6%; w gdańskim - 6%). 3,8% firm spotkało się także z takim problemem jak niechęć kandydata do pracy czy też lenistwo.

3.2.2. Plany na przyszłość

W latach 2007 i 2008 niemal jedna trzecia firm (30,2%) chce zatrudnić nowe osoby. 57,8% deklaruje, że nie ma

²³ Respondent mógł wskazać kilka powodów. Podane wartości procentowe sumują się do 100%.

takich planów, zaś 12% nie podjęło jeszcze decyzji.

Najczęściej dalszy wzrost zatrudnienia planują największe firmy (89,3%) z aktualną liczbą pracowników powyżej 250 osób. W średnich firmach ten odsetek wynosi 59,4%, a w małych - 55,1%. W przypadku mikroprzedsiębiorstw plany takie ma tylko jedna trzecia firm.

Do końca 2007 roku nie ma zamiaru nikogo zatrudnić 4,5% firm, które deklarowały takie plany na najbliższe 2 lata. Z kolei aż w co drugiej firmie (53,8%) - prawdopodobnie - do obecnej kadry dołączy jedna osoba; w co czwartej (25,8%) będą to dwie osoby, zaś o trzy osoby wzrośnie zatrudnienie w co dwunastej firmie (8,2%). Ogólnie planowany jest wzrost zatrudnienia na umowę o pracę o 2 osoby. Taki sam poziom notowany jest dla każdego z podregionów. Jedyne dostrzegane różnice deklarowanego zatrudnienia zależą od jego aktualnego poziomu. I tak: w najmniejszych firmach spodziewane jest powiększenie firmy o 1,8 osoby, dwa razy większe w firmach zatrudniających od 10 do 49 osób (3,6). W firmach, w których obecnie pracuje powyżej 50 osób, pracę może znaleźć aż 10,7 osób.

Plany na 2008 rok są zbliżone do planów na rok 2007, z tym, że trochę mniej optymistyczne. Niestety, w 2008 roku, znacznie mniej firm planuje wzrost zatrudnienia. Średnia niższa jest o 10% i wynosi 1,8 osoby. Aż 26,2% firm nie ma zamiaru przeprowadzać rekrutacji (w podregionie słupskim - 26,7%, w gdańskim - 22,9%, w Trójmieście - 32,1%). W poszczególnych podregionach można spodziewać się średniego zatrudnienia:

- w podregionie gdańskim - 1,8 osoby;
- w podregionie słupskim - 1,9 osoby;
- w Gdańsku-Gdyni-Sopot - 1,7 osoby.

Osoby posiadające zawód sprzedawcy lub demonstratora mogą liczyć na szybkie zatrudnienie w 2007 roku, czeka na nich aż 15,9% wszystkich stanowisk (zwłaszcza w najmniejszych firmach - do 9 pracowników - 17,3%). Następni w kolejności to agenci do spraw sprzedaży (handlowcy). Mogą liczyć na zatrudnienie w 6,5% przypadkach (zwłaszcza w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot - 12,1%). Na kolejne 6% wakatów poszukiwani będą przez firmy fryzjerzy, kosmetyczki i osoby z zawodami pokrewnymi [także najwięcej w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot (13%) i w małych firmach województwa pomorskiego (6,6%)]. Kucharze będą poszukiwani na co dwudzieste wolne miejsce. Kelnerzy (oraz zawody pokrewne) mogą liczyć na pracę w około 4,2% firm. Także stolarze (oraz zawody pokrewne), mechanicy pojazdów samochodowych i pracownicy administracyjni, sekretarze (oraz zawody pokrewne) i plastycy (oraz zawody pokrewne) mogą liczyć na angaż na co pięćdziesiątym wakacie (ok. 2%). Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy będą poszukiwani w 1,9% przypadkach.

Przytoczone wyżej najbardziej poszukiwane zawody (Top10) stanowią w każdym typie % zapotrzebowania: podregion słupski 50,3%;

- podregion gdański - 50,1%;
- podregion Gdańsk-Gdynia-Sopot - 59,8%;
- firmy z pracownikami od 0 do 9 osób - 55,5%;
- firmy z pracownikami od 10 do 49 osób - 25,2%;
- firmy z pracownikami od 50 do 249 osób - 12%;
- firmy z pracownikami powyżej 250 osób - 10,4%;
- ogółem - 52,1%.

Na podstawie tych danych można wysnuć wniosek, że im większa firma, tym bardziej specyficznych i mniej popularnych zawodów poszukuje.

**Tabela 14. Osób o jakich zawodach będą szukały firmy w 2007 roku
(wszystkie kody stanowią podstawę procentowania).**

Lp.	zawody	Ogółem	Podregion słupski	Podregion gdański	Podregion Gdańsk- Gdynia- Sopot
1	sprzedawcy i demonstratorzy	15,9%	16,7%	16,8%	12,7%
2	agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	5,6%	4,0%	4,6%	10,6%
3	fryzjerzy, kosmetyczki	4,8%	3,9%	3,1%	10,4%
4	kucharze	4,1%	4,4%	4,3%	3,3%
5	kierowcy pojazdów	4,0%	4,2%	4,5%	2,3%
6	kelnerzy	3,8%	4,0%	4,3%	2,6%
7	stolarze	2,0%	2,9%	2,2%	0,0%
8	mechanicy pojazdów samochodowych	1,8%	1,5%	1,8%	2,1%
9	pracownicy administracyjni, sekretarze	1,7%	1,8%	1,7%	1,6%
10	plastycy	1,6%	0,9%	1,5%	2,9%

**Tabela 15. Osób o jakich zawodach będą szukały firmy w 2008 roku
(wszystkie kody stanowią podstawę procentowania).**

Lp.	zawody	Ogółem	Podregion słupski	Podregion gdański	Podregion Gdańsk- Gdynia- Sopot
1	sprzedawcy i demonstratorzy	14,8%	15,8%	15,4%	12,0%
2	kucharze	4,7%	4,2%	5,8%	2,3%
3	agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	4,6%	4,3%	2,7%	9,8%
4	fryzjerzy, kosmetyczki	4,4%	4,0%	3,7%	6,7%
5	pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe	3,6%	2,3%	5,7%	0,1%
6	kelnerzy	3,4%	2,9%	4,7%	0,6%
7	kierowcy pojazdów	2,9%	2,3%	4,2%	0,2%
8	stolarze	2,1%	4,2%	1,9%	0,0%
9	ekonomiści	2,1%	2,3%	1,7%	2,9%
10	plastycy	2,1%	0,7%	2,2%	3,7%

Rok 2008 nie będzie znacznie odbiegał od roku 2007, jeśli chodzi o zapotrzebowanie na określone profesje. Dominować ponownie będą sprzedawcy i demonstratorzy, jako ci, którzy - przynajmniej teoretycznie - powinni najszybciej znaleźć pracę (14,8%). Nie powinno być trudno także kucharzom (4,7%), fryzjerom, kosmetyczkom (4,4%) oraz agentom do spraw sprzedaży (4,6%). Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe (oraz podobne zawody) będą konieczne do obsadzenia 3,6% wakatów; o 0,2% mniej - kelnerzy i pokrewni. Kwalifikacje zawodowego kierowcy pojazdów będą konieczne w przypadku 2,9% nowo zatrudnianych pracowników. Na 2,1% wolnych stanowisk będą rekrutowani stolarze oraz ekonomiści. Mechanicy pojazdów samochodowych znaleźli się na dziewiątej pozycji wśród najbardziej poszukiwanych zawodów w 2008 roku (stanowią oni 2,2%). Na dziesiątej zaś uplasowali się księgowi z zapotrzebowaniem 2,1%. Średnio tyle samo firm będzie zainteresowanych zatrudnieniem plastyków czy też osób z pokrewnych zawodów. Co pięćdziesiąte miejsce czeka na mechaników pojazdów samochodowych (2%), a o 0,1% mniej na specjalistów szkolnictwa (1,9%). Tyle samo miejsc przeznaczonych jest dla osób, które nie mają konkretnego wykształcenia (zdobyte wykształcenie nie ma dla pracodawców znaczenia, liczą się tylko chęci).

Problemów ze znalezieniem zatrudnienia nie powinni mieć księgowi (1,7%), pracownicy administracyjni, sekretarze i osoby wykonujące zawody pokrewne (1,5%) oraz elektrycy (1,4%).

Relatywnie często wymieniano także piekarzy, cukierników, nauczycieli praktycznej nauki zawodu i instruktorów oraz specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania (1,3%). Podobne zapotrzebowanie będzie istniało na murarzy i magazynierów.

Warto wspomnieć o tym, jakich zawodów poszukują konkretne firmy. Otóż:

- firmy z pracownikami od 0 do 9 osób 15,9% sprzedawcy i demonstratorzy;
- firmy z pracownikami od 10 do 49 osób 6,1% sprzedawcy i demonstratorzy;
- firmy z pracownikami od 50 do 249 osób 22,6% specjaliści szkolnictwa;
- firmy z pracownikami powyżej 250 osób po 10,6% spawacze i pokrewni oraz monterzy.

W podziale na podregiony, jak i na typy firm Top10 zawiera % wszystkich wymienionych zawodów:

- podregion słupski 43%;
- podregion gdański 48%;
- podregion Gdańsk-Gdynia-Sopot 38,3%;
- firmy z pracownikami od 0 do 9 47,4%;
- firmy z pracownikami od 10 do 49 24,1%;
- firmy z pracownikami od 50 do 249 11,8%;
- firmy z pracownikami od powyżej 250 0%;
- ogółem 44,7%.

Respondenci, określając zarówno minimalny, jak i maksymalny wiek przyszłych pracowników, dawali średnio prawie dwudziestoletni przedział. Dolna granica wynosi około 22 lat, górna zaś prawie 42 lata. Między podregionami nie ma znaczących różnic, a analizując firmy pod kątem wielkości zatrudnienia, można wywnioskować, że im większe firmy, tym bardziej liberalne, jeśli chodzi o wiek (w największych firmach dolna granica wynosi 16 lat). Warto zaznaczyć, że 28,2% firm planujących zatrudnienie twierdzi, że wiek nie ma znaczenia.

Generalnie najbardziej poszukiwane są osoby z wykształceniem średnim technicznym i ogólnokształcącym (56,6% firm)²⁴. Dla 36,2% respondentów wystarczającym wykształceniem jest zasadnicze zawodowe. W jednej czwartej przypadków pracodawcy wymagają ukończenia studiów (26,1%), a tylko w trzech przypadkach na 100 będzie akceptowalne wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne (2,9%).

Warto zauważyć, że wraz ze wzrostem wielkości firmy zwiększają się wymagania co do wykształcenia. Z tego wzorca wyłamują się największe firmy (zatrudniające powyżej 250 pracowników), zapewne z powodu działalności produkcyjnej, jaka jest główną domeną tych firm.

Także firmy w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot częściej niż w dwóch pozostałych podregionach oczekują od kandydatów ukończenia przynajmniej szkoły średniej.

Dodatkowo zadane zostało pytanie o to, jakiego rodzaju wykształcenie (po jakim kierunku, specjalności) oczekiwane jest od kandydatów do pracy.

Najczęściej wskazywano na kierunki związane z handlem i sprzedażą, co pokrywa się z najbardziej poszukiwanymi zawodami, jakimi są sprzedawcy i demonstratorzy. Wśród często wskazywanych pojawiły się też takie kierunki, jak: ekonomia i finanse, gastronomia i hotelarstwo. Wymieniono także mechaników, monterów i operatorów maszyn, osoby z wiedzą z zakresu budownictwa lądowego i wodnego. Poszukiwane będą też osoby po szkole fryzjerskiej i kosmetycznej. Część firm (19,5%) nie precyzuje wymaganego typu ukończonej szkoły. Brak preferencji zapewne jest rekompensowany innymi czynnikami, np. doświadczeniem i kompetencjami zawodowymi²⁵.

Jeśli chodzi o podział na podregiony, to w słupskim oraz w gdańskim, dominuje handel i sprzedaż. W podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot najwięcej stanowisk przeznaczonych będzie dla ekonomistów i finansistów. Największe grupy w rozkładzie preferencji zawodów względem wielkości firm to:

- handel i sprzedaż (wielkość zatrudnienia od 0 do 9 osób);
- nauki społeczne (wielkość zatrudnienia od 10 do 49 i od 50 do 249 osób);
- obróbka metali (wielkość zatrudnienia powyżej 250 osób).

²⁴ Respondent mógł wskazać kilka kategorii wykształcenia. Podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%.

²⁵ Doświadczenie i kompetencje w dalszej części raportu.

Elementem pozwalającym na zwiększenie zatrudnienia jest **zdobycie większej liczby klientów, wzrost zamówień** (66,7%)²⁶. Powstanie nowych oddziałów firmy to drugi w kolejności powód wymieniony przez 17,7% firm. Warto wspomnieć, że na dzisiaj aż 7,5% firm nie jest w stanie przekonać żaden argument czy też wydarzenie, aby kogoś zatrudnić.

Generalnie 67,7% firm deklaruje, że ma w tej chwili optymalne zatrudnienie. Aż 30,7% odczuwa brak pracowników, a 1,5% firm odczuwa ich nadmiar²⁷. Jest on najbardziej odczuwalny w firmach zatrudniających od 50 do 249 pracowników (3,6%; 68,8% firm deklaruje, że posiada optymalne zatrudnienie, a 27,6%, że niedobór) - jednak warto zwrócić uwagę, że nie są to te same firmy, które planują zwolnić pracowników. Na niedobór najczęściej wskazują duże firmy (57,6%; pozostałe 42,4% stwierdza, że aktualna liczba pracowników jest wystarczająca).

Na pytanie o to, jakich pracowników (jakich zawodów, specjalności) chcieliby zatrudnić, gdyby ich firma nie miała żadnych ograniczeń finansowych i organizacyjnych, na pierwszym miejscu pojawiają się ponownie sprzedawcy i demonstratorzy (18,7%). Jest to znaczący udział, tym bardziej, że zaproponowano aż 267 różnych grup zawodowych. Dotyczy to głównie firm zatrudniających mniej niż 10 pracowników (19,7%). Pozostałe typy firm określają się w tym temacie na poziomie około 4,6%. Kolejne 5,3% dotyczy także pracowników specjalizujących się w sprawach sprzedaży - agentów do spraw sprzedaży (handlowców). Często wymieniani są fryzjerzy, kosmetyczki i zawody pokrewne (4,1%) oraz księgowi (2,8%), kucharze (2,7%) czy też kierowcy pojazdów (2,7%).

Warto wspomnieć, że najczęściej wśród firm zatrudniających od 10 do 49, jak i wśród firm zatrudniających od 50 do 249 osób są wymieniani specjaliści szkolnictwa (odpowiednio: 6,3% i 13,3%). Wśród największych firm prym wiodą spawacze i zawody pokrewne (11,3%).

W ciągu najbliższych dwóch lat, w przypadku 36,3% firm, ich pracownicy mogą się spodziewać podwyżki (w 32,5% wszyscy, a w pozostałych 3,8% - tylko na niektórych stanowiskach). Jeszcze nie zdecydowało o tym 39,6% firm. Częściej podwyżki wynagrodzeń deklarują firmy z podregionu Gdańsk-Gdynia-Sopot (43,8%). Najrzadziej o podwyżkach mówią firmy w podregionie gdańskim (33,2%). W podregionie słupskim odsetek pracodawców deklarujących podwyżki wyniósł 36,2%.

Generalnie sytuacja podwyżek w latach 2007 i 2008 w firmach w podziale na wielkość zatrudnienia ma się następująco („tak” *versus* „nie będzie podwyżek”; różnica podanych procentów od 100% oznacza odsetek firm, które jeszcze nie podjęły decyzji):

- firmy z pracownikami od 0 do 9 - 35,8%; 24,8%;
- firmy z pracownikami od 10 do 49 - 48,2%; 9,2%;
- firmy z pracownikami od 50 do 249 - 43%; 12,2%;
- firmy z pracownikami od powyżej 250 - 62,6%; 0%.

Podwyżki miałyby średnio wynosić 10% - 20% dotychczasowej pensji, ale wiele firm podkreśla, że zależy to od sprzedaży, wypracowania środków i innych rynkowych (i nie tylko rynkowych) czynników.

3.2.3. Redukcja (zwalnianie pracowników)

Oczywiście w roku 2006 nie obyło się bez zwolnień i odejść pracowników. Redukcja nastąpiła w 12,8% firm (bez względu na przyczynę). Najwięcej w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot (16,8%), w podregionie słupskim (12,3%) zaś w gdańskim (11,4%).

Jak można było przypuszczać, najczęściej do czynienia ze zwolnieniami miały średnie i duże firmy (zatrudniające 50 pracowników i więcej - 32,8%). W przypadku małych firm, co czwarty badany przyznał, że w 2006 r. zmniejszyło się w niej zatrudnienie, natomiast w przypadku mikroprzedsiębiorstw - co ósme (11,9%).

Na pytanie: „O ile osób w 2006 roku zmniejszyła się liczba pracowników w Państwa firmie / instytucji (łącznie liczba pracowników, którzy dostali wypowiedzenie i sami odeszli)” uzyskano średnią wartość 2,2 osoby, z czego 52%

²⁶ Na to pytanie, każda organizacja mogła podać dowolną liczbę odpowiedzi. Podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%.

²⁷ Na brak pracowników łączą się kategorie: „zdecydowanie brak”, „raczej brak”, a niedobór definiowany jest przez połączenie „zdecydowanie nadmiar”, „raczej nadmiar”.

to kobiety. Najwięcej zwolnień (odejść) było w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot (2,4 osoby; z czego 61% to kobiety) oraz w podregionie słupskim (2,2 osoby; z czego 40,5% to kobiety). Najmniej w gdańskim - 1,8 osoby (połowa to kobiety).

Tabela 16. Osoby wykonujące jakie zawody zostały zwolnione lub odeszły z pracy w 2006 r.

Lp.	zawody	Ogółem	Podregion słupski	Podregion gdański	Podregion Gdańsk- Gdynia- Sopot
1	sprzedawcy i demonstratorzy	23,1%	22,3%	24,6%	21,4%
2	fryzjerzy, kosmetyczki	5,4%	3,0%	3,3%	10,9%
3	kierowcy pojazdów	3,6%	4,2%	3,4%	3,2%
4	specjaliści szkolnictwa	3,2%	3,0%	2,0%	5,1%
5	piekarze, cukiernicy	2,7%	2,0%	2,9%	3,2%
6	kucharze	2,5%	5,4%	2,2%	0,3%
7	stolarze	2,0%	2,7%	2,9%	0,0%
8	księgowi	1,9%	0,7%	3,4%	0,9%
9	mechanicy pojazdów samochodowych	1,9%	3,4%	2,0%	0,1%
10	pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe	1,8%	2,3%	1,6%	1,8%
11	pracownicy administracyjni, sekretarze	1,8%	0,9%	1,6%	2,9%

Najwięcej pracowników odeszło (lub zostało zwolnionych) ze stanowisk sprzedawców i demonstratorów. Na drugim miejscu uplasowała się grupa fryzjerów, kosmetyczek i zawodów pokrewnych, na trzecim - kierowcy pojazdów (zwłaszcza w firmach zatrudniających ponad 250 osób). Na kolejnych miejscach znaleźli się specjaliści szkolnictwa (nauczyciele), piekarze, cukiernicy, kucharze, stolarze, księgowi, mechanicy pojazdów samochodowych, pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe oraz pracownicy administracyjni.

Głównym powodem odejścia pracowników z firmy jest znalezienie lepiej płatnej pracy (19%; głównie w Trójmieście - 23,2%, potem w podregionie gdańskim - 19,4%, najmniej w podregionie słupskim - 13,5%).

Drugim ważnym powodem, jaki był przyczyną straty przez pracodawcę dobrego pracownika, była jego decyzja dotycząca wyjazdu za granicę (18,2%). Najczęściej wskazywały na to firmy z podregionu słupskiego (23,3%), co piąta osoba z podregionu gdańskiego (20,6%), tylko co dziesiąta w Trójmieście (10,3%). Co dziesiąty etat został zlikwidowany z tytułu redukcji stanowisk pracy w firmie (10,2%). Podobnie było w podregionie słupskim i gdańskim (odpowiednio 11,8% i 11%). Mniej w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot (7,8%). Warto wspomnieć, że w sześciu przypadkach na sto nie została przedłużona umowa (6%). Najwięcej w podregionie słupskim (8,7%), w podregionie gdańskim (6,2%), a najmniej w Trójmieście - 3,3%. Zmniejszenie się liczby pracowników było także wynikiem przejścia na emeryturę bądź rentę (5,2%; w podregionie gdańskim - 7,8%, w podregionie słupskim - 4,3%, najrzadziej w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot - 2,4%).

Jak się okazało migracja do pracy za granicę była dosyć znaczącym powodem odejść z pracy. Z tego powodu odeszło średnio w każdej firmie 0,7 osoby. W porównaniu do ogółu dwa razy więcej odejść z pracy odnotowano w podregionie słupskim. W podregionie gdańskim i w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot średnia ta jest niższa i wynosi 0,5 osoby.

Najwięcej w poszukiwaniu pracy za granicami naszego kraju odjechało sprzedawców i demonstratorów (21%, głównie z małych firm). Wskazywano również na fryzjerów, kosmetyczki (9%) i kierowców pojazdów (6%).

Do końca 2007 roku 2,2% firm planuje zwolnić średnio 2,3 osoby. Najwięcej w podregionie gdańskim - 2,6 osoby, w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot - 2 osoby, zaś w podregionie słupskim - 1,8 osoby. W podziale na wielkość firm sytuacja ma się następująco:

- firmy z pracownikami od 0 do 9 - 2 osoby;
- firmy z pracownikami od 10 do 49 - 2,9 osoby;
- firmy z pracownikami od 50 do 249 - 3,5 osoby;
- firmy z pracownikami od powyżej 250 - 5 osób.

Kogo będą zwalniać? Otóż w pierwszej kolejności - paradoksalnie - sprzedawców i demonstratorów (najwięcej w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot oraz w najmniejszych firmach). Na drugiej pozycji uplasowały się pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne zawody (głównie w podregionie słupskim - 8%). Między firmami o różnej wielkości zatrudnienia nie odnotowano znaczących różnic. Największe dotyczą średnich i dużych przedsiębiorstw. W firmach zatrudniających od 50 do 249 pracowników najczęściej może dochodzić do zwolnień osób na stanowiskach specjalistów szkolnictwa, a w firmach, gdzie pracuje minimum 250 osób - na stanowiskach księgowych i lekarzy²⁸.

W 2008 roku planowane zwolnienia²⁹ dotkną także w największym stopniu sprzedawców i demonstratorów. Część firm nie potrafiła jeszcze sprecyzować, jakich dokładnie stanowisk dotyczyć będzie redukcja.

3.3. Doświadczenie i kompetencje

Jakich pracowników najczęściej szukają firmy, jakich najchętniej przyjąłby w swe szeregi? Otóż przede wszystkim osoby posiadające już doświadczenie w działalności, prowadzonej przez firmę (48%). Z kolei 39,4% firm zatrudnia zarówno osoby z doświadczeniem, jak i od razu po szkole - to zależy od stanowiska, jakie jest do obsadzenia. Co ósma firma (12,6%) deklaruje, że najczęściej zatrudnia absolwentów - pracowników od razu po szkole. Rozkłady w poszczególnych podregionach są podobne; jedynie w Trójmieście można powiedzieć, że najłatwiej znajdą pracę osoby, które już pracowały w innej firmie (niekoniecznie na podobnym stanowisku), a najtrudniejsze zadanie będą mieli absolwenci - zaledwie 9,7% firm deklaruje, że zatrudnia pracowników od razu po szkole.

Jeśli chodzi o minimalne doświadczenie posiadane przez kandydatów do pracy - są to niecałe trzy lata (dla pracowników umysłowych - 2,7 lat, a dla pracowników fizycznych - 2,6 lat). Trzy piąte firm w obu przypadkach wskazuje, że dwa lata są wystarczające, aby zająć oferowane stanowisko. Najbardziej wymagające są pod tym względem firmy z podregionu Gdańsk-Gdynia-Sopot, gdzie pracownik umysłowy średnio powinien przepracować 2,8 lat, a pracownik fizyczny 3,1 lat.

3.3.1. Doświadczenie i kompetencje - pracownicy umysłowi

Co do planów poszerzenia firmy o pracowników umysłowych, to w ciągu najbliższych 2 lat (2007 i 2008 r.) 17,9% firm jest zdecydowanych na taki krok. Nowych zatrudnień nie ma w planach 70,6% firm, a 11,5% jeszcze nie zdecydowało. Jeśli nie uwzględnimy niezdecydowanych, to plany zatrudnienia ma 20,2% firm. Od tego schematu najbardziej odbiega podregion gdański, gdzie zatrudniać będzie tylko 17,5% firm. Najwięcej nowych zatrudnień będzie w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot (23,8%). W podregionie słupskim odsetek ten wynosi 22,4%.

Najrzadziej pracowników umysłowych planują zatrudnić mikroprzedsiębiorstwa.

- firmy z pracownikami od 0 do 9 - 19%;
- firmy z pracownikami od 10 do 49 - 42,3%;
- firmy z pracownikami od 50 do 249 - 55,6%;
- firmy z pracownikami od powyżej 250 - 66,7%.

Spośród pracowników umysłowych w pierwszej kolejności w ciągu najbliższych dwóch lat będą poszukiwani księgowi (11%) i ekonomiści (5,9%). Dosty często wskazywano także na informatyków, handlowców, pracowników biurowych, prawników, a także nauczycieli (różnych przedmiotów, języków obcych i zawodu).

Najczęściej proponowanym wynagrodzeniem dla tych osób będzie pensja od 1000 do 2000 zł brutto (60,7%). Lepiej za wykonaną pracę będą wynagradzać pracodawcy z podregionu Gdańsk-Gdynia-Sopot (pensje od 2000 do 3000 zł brutto - 24,6%, w całym województwie ten odsetek wynosi 12,8%). W Trójmieście jednocześnie rozpiętość

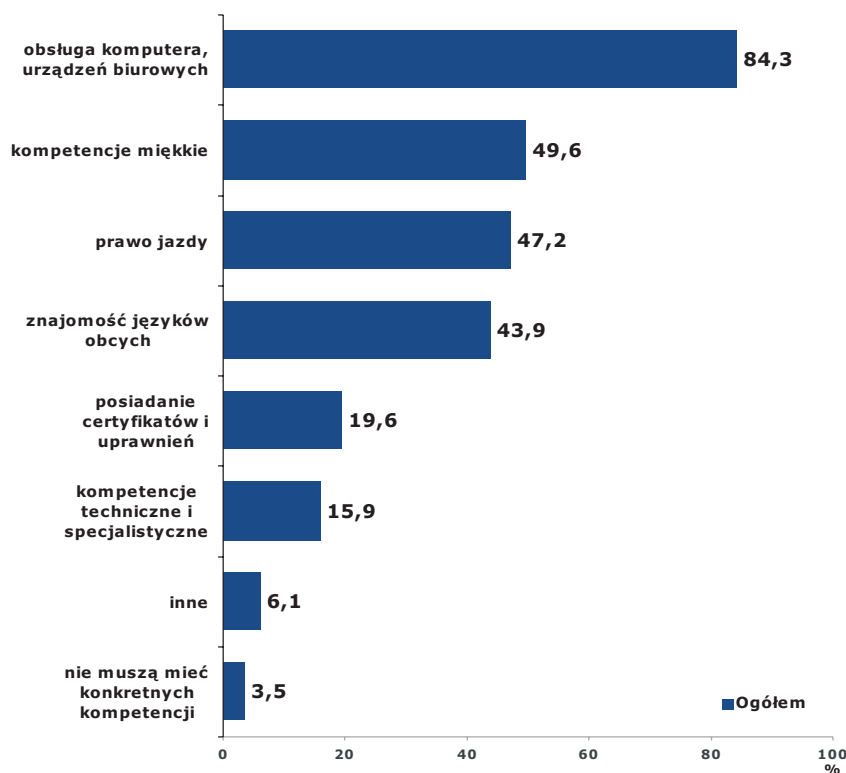
²⁸ Ze względu na małą liczbę firm zatrudniających 250 osób i więcej, które zadeklarowały zwolnienia, dane te należy traktować z dużą ostrożnością.
²⁹ Zaledwie kilka firm deklaruje zwolnienia w 2008 roku.

wynagrodzeń jest największa - sięga kwot powyżej 6000 zł brutto.

Ten schemat potwierdza średnia, która dla ogółu wynosi 1709 zł, a w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot - 2055 zł. W pozostałych dwóch podregionach po 1555 zł (brutto). Najwyższe pensje mają do zaoferowania firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników (2058 zł). Nieznacznie niższe wynagrodzenie deklarują duże firmy (1866 zł). Nowo zatrudniani pracownicy umysłowi w małych przedsiębiorstwach mogą spodziewać się średniego wynagrodzenia w wysokości 1745 zł; w mikroprzedsiębiorstwach jest ono jeszcze niższe - 1698 zł.

Od zatrudnianych pracowników umysłowych³⁰ wymagana jest przede wszystkim obsługa komputera, urządzeń biurowych (84,3%). W następnej kolejności wymieniane było posiadanie kompetencji „miękkich” (49,6%) i prawa jazdy (47,2%). Nie mniej istotne podczas rozmowy kwalifikacyjnej jest wykazanie się znajomością języków obcych (43,9%; głównie w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot - 67,3% i w firmach zatrudniających powyżej 250 osób 71,6%). Posiadanie certyfikatów i uprawnień jest wymagane od co piątego kandydata (19,6%), a u 15,9% liczy się posiadanie kompetencji technicznych i specjalistycznych (dużo częściej w firmach zatrudniających powyżej 250 osób). Tylko dla 3,5% firm kandydat do pracy nie musi mieć konkretnych kompetencji.

Wykres 25. Kompetencje pracowników umysłowych.



Obsługa komputera, urządzeń biurowych³¹

Obsługa komputera i urządzeń biurowych, która jest najczęściej wymienianą przez firmy wartością mającą wpływ na fakt zatrudnienia, definiowana jest w przypadku 82,3% firm jako umiejętność posługiwania się programami edytorskimi - np. Word, Notepad. Obsługa urządzeń biurowych (ksero, fax, drukarka, centrala telefoniczna) jest wymieniana przez 70,8% firm. Nie bez znaczenia jest umiejętność korzystania z najbardziej potężnego narzędzia komunikacji i zdobywania informacji - Internetu - 68,5%. W następnej kolejności zwracano uwagę na posługiwanie się arkuszami kalkulacyjnymi - np. Excel, Lotus, WordPerfect Office (67,8%).

Inne programy, takie jak programy finansowo - księgowe, Outlook, PowerPoint, programy graficzne np. Adobe Photoshop, programy bazodanowe, wskazała mniej niż co trzecia firma. W co dziesiątej firmie przyda się znajomość programów do zarządzania projektami oraz programów do analiz statystycznych - np. SPSS, Statistica, SAS. Jeszcze rzadziej wymagana jest znajomość programów wspomagających zarządzanie, praca w systemach ERP, CRM, MRP oraz programy do projektów architektonicznych.

³⁰ Na to pytanie każda organizacja mogła podać dowolną liczbę wskazań. Podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%.

³¹ Podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%, ponieważ poszukiwane są osoby obsługujące kilka aplikacji, programów komputerowych.

Znajomość języków obcych³²

Jeżeli pracodawca poszukuje osób ze znajomością języka obcego, to - jest to oczywiście język angielski. Jego znajomość jest wymagana praktycznie u wszystkich kandydatów (94,4%). Prawie u połowy potencjalnych pracowników konieczna jest znajomość języka niemieckiego (49,5%; głównie w podregionie słupskim i w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot - około 55%, w gdańskim - 39,4%). Język rosyjski, jako trzeci język, którego znajomość pomaga w znalezieniu pracy, wymagany jest od co dziesiątego kandydata (10,2%). Warto zaznaczyć, że wymienia go 34,7% firm zatrudniających ponad 250 osób. Inne języki (francuski, włoski) są wymieniane przez nieliczne firmy.

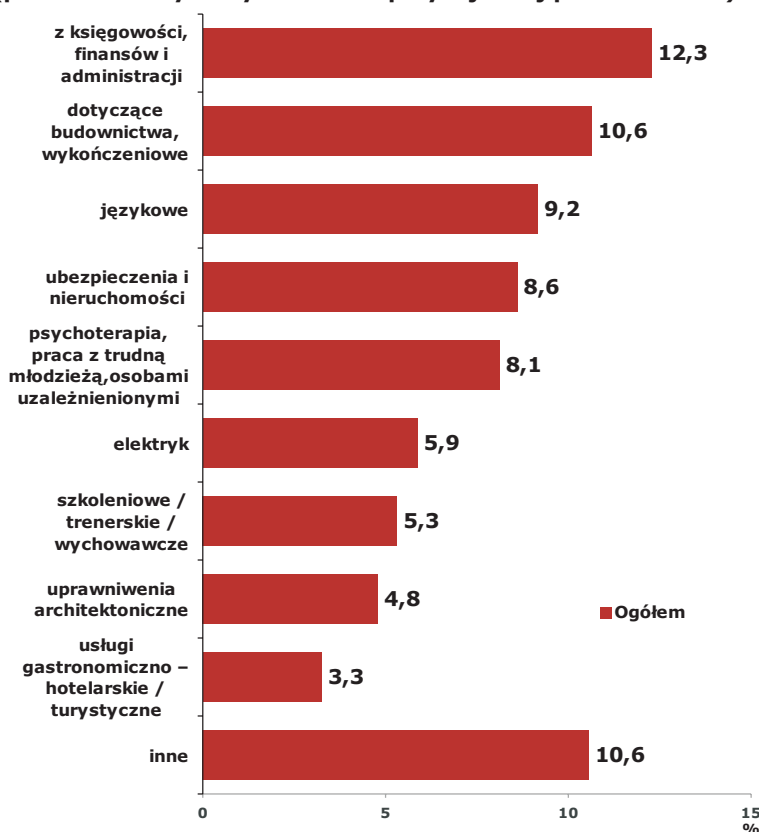
Znajomość języka obcego (angielskiego, niemieckiego, rosyjskiego)³³, jeśli jest ważna przy podjęciu decyzji co do zatrudnienia kandydata, powinna być średnio na poziomie 2,7 (w piśmie, czytaniu i w mowie). Jedyne zaobserwowane relacje w poziomie znajomości języków pokazują, że im większa firma, tym spodziewa się od kandydata lepszego posługiwania się danym językiem (maksymalnie w mowie średnia dla języka angielskiego wynosi 3,7 dla największych firm, a w czytaniu i pisaniu - 3,5; zaś dla języka niemieckiego i rosyjskiego wartość w trzech wymiarach waha się w granicach 3,2).

Kompetencje „miękkie”

Drugim ważnym czynnikiem w rozmowie kwalifikacyjnej jest posiadanie tzw. kompetencji „miękkich”. Ważna jest przede wszystkim współpraca z trudnymi klientami (77,7%), umiejętność motywowania i przekonywania (75,1%). W dalszej kolejności wymieniano posługiwanie się technikami negocjacyjnymi (65,8%), technikami sprzedaży (65,4%) i umiejętnością prezentacji (61,9%). Dla jednej trzeciej firm (33,3%) istotnym elementem jest znalezienie kandydata z umiejętnością budowania zespołu, a dla 29,8% firm to, czy umie właściwie zarządzać ludźmi.

Różnice pomiędzy podregionami nie są aż tak widoczne. Bardziej interesujący jest podział na wielkość zatrudnienia. Otóż dla małych firm w porównaniu z dużymi (powyżej 50 osób) najistotniejsza jest współpraca z trudnymi klientami. Także posługiwanie się technikami sprzedaży poszukiwane jest częściej przez małe firmy. Umiejętne budowanie zespołu jest najbardziej cenione w dużych firmach. Duże firmy znacznie częściej niż małe zwracały uwagę na umiejętność zarządzania ludźmi.

Wykres 26. Posiadanie certyfikatów i uprawnień - pracownicy umysłowi (pokazano certyfikaty wskazane przynajmniej przez 3% firm).



³² Podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%, ponieważ poszukiwane są osoby posługujące się nie tylko jednym językiem obcym (o czym mowa w tekście powyżej).

³³ Skala pytania to: 1 - „słabo”, 2 - „średnio”, 3 - „dobrze”, 4 - „bardzo dobrze”.

Prawo jazdy

Niemal co druga firma będzie wymagała od nowo zatrudnionych pracowników umysłowych prawa jazdy. Zdecydowana większość oczekuje kategorii B - pojazd samochodowy o dopuszczalnej masie całkowitej nie przekraczającej 3,5 t (98,9%). Drugą kategorią z największą liczbą wskazań jest kategoria A - motocykl (5,8%: najczęściej w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot - 11,2%). W następnej kolejności (4,3%) wskazano na prawo jazdy kategorii C - pojazd samochodowy o dopuszczalnej masie całkowitej przekraczającej 3,5 t (osób z taką kategorią będą szukać najczęściej pracodawcy z podregionu słupskiego 8,4%).

Specyficzne kategorie prawa jazdy zarezerwowane są niemal wyłącznie dla najmniejszych przedsiębiorstw (firm zatrudniających do 9 osób). Odstępstwo od tej reguły, to kategorie prawa jazdy B1 i C, które - wraz ze wzrostem zatrudnienia - wymieniane są częściej.

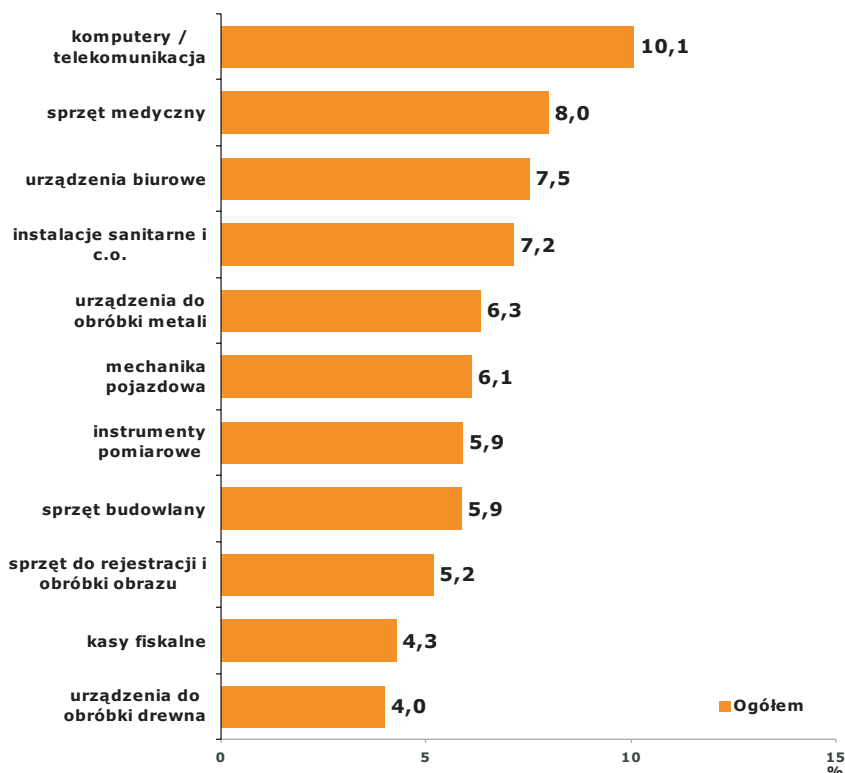
Certyfikaty i uprawnienia

Jeśli chodzi o posiadane certyfikaty i uprawnienia, najlepiej by były z zakresu księgowości, finansów i administracji (12,3%; najrzadziej w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot 8,4%) oraz budownictwa i wykończeniowe (10,6%; najmniej w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot - 3,7%, najczęściej w gdańskim - 17,5%). W trzeciej kolejności wymienione zostały certyfikaty językowe (9,2%; najczęściej w Trójmieście - 14,1%). Co dwunasta firma będzie potrzebowała osób, które mają certyfikaty z zakresu ubezpieczeń i nieruchomości (najczęściej w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot - 13,3%) i podobny odsetek pracowników z uprawnieniami prowadzenia psychoterapii, pracy z trudną młodzieżą, osobami uzależnionymi (najczęściej w podregionie słupskim - 13,1%, a najmniej w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot - 2%).

Kompetencje techniczne i specjalistyczne

W sekcji „kompetencje techniczne i specjalistyczne / obsługa specjalistycznych maszyn i urządzeń”³⁴ respondenci wymienili w 10,1% przypadków komputery / telekomunikację oraz w 8% sprzęt medyczny (głównie w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot oraz w firmach zatrudniających od 50 do 249 pracowników; najmniej w podregionie słupskim). Firmy, dla których nie bez znaczenia jest posiadanie specyficznych kompetencji technicznych czy też specjalistycznych, wymieniły także: urządzenia biurowe, instalacje sanitarne i c.o., urządzenia do obróbki metali, mechanikę pojazdową, instrumenty pomiarowe, sprzęt budowlany, sprzęt do rejestracji i obróbki obrazu.

Wykres 27. Kompetencje techniczne i specjalistyczne/obsługa specjalistycznych maszyn i urządzeń - pracownicy umysłowi (pokazano kompetencje wskazane przynajmniej przez 3% firm).



³⁴ Ze względu na formę pytania, przedstawione wyniki sumują się do 100%, z czego nie wynika, że jedna firma wymieniła jedną cechę.

3.3.2. Doświadczenie i kompetencje - pracownicy fizyczni

W ciągu najbliższych dwóch lat co czwarta firma (26,2%) będzie chciała zatrudnić pracownika fizycznego. 58,6% deklaruje, że tego nie robi, a pozostałe 15,2% jeszcze nie podjęło decyzji. Analizując zapotrzebowanie na pracowników fizycznych pod kątem wielkości zatrudnienia, można wysunąć wniosek, że deklaracje nowych zatrudnień rosną wraz z wielkością firmy. I tak³⁵:

- firmy z pracownikami od 0 do 9 30,1%;
- firmy z pracownikami od 10 do 49 46,6%;
- firmy z pracownikami od 50 do 249 40,7%;
- firmy z pracownikami od powyżej 250 66,7%.

Poszukiwani przede wszystkim będą sprzedawcy i demonstratorzy (20,6%; praktycznie tylko w małych firmach: do 9 pracowników - 21,7% oraz od 10 do 49 zatrudnionych - 8%, w większych odsetek ten wynosi 1,2%). Kucharze wymienieni zostali przez 6,8% firm. O procent mniej otrzymali fryzjerzy, kosmetyczki i zawody pokrewne (5,8%; najwięcej w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot - 10,4%). Na kierowców pojazdów zgłasza zapotrzebowanie 5,5% firm (głównie w podregionie słupskim - 7,8%). Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne zawody poszukiwane są na co trzydziesty wakat (3,6%; głównie w średnich firmach - 13,8%). Ta sama wielkość nowo przygotowywanych stanowisk przeznaczona jest dla mechaników pojazdów samochodowych (3,5%). Osoby z zawodem stolarza lub pokrewnym mogą ubiegać się o pracę w 3,1% firm (poza Trójmiastem). Dla 3,2% firm wykształcenie pracownika fizycznego nie ma większego znaczenia.

Tabela 17. Jakich osób (zawód, specjalność) będą Państwo szukać w ciągu 2 lat w pierwszej kolejności? - pracownicy fizyczni.

Lp.	zawody	Ogółem	Podregion słupski	Podregion gdański	Podregion Gdańsk-Gdynia-Sopot
1	sprzedawcy i demonstratorzy	20,6%	23,8%	19,1%	20,0%
2	kucharze	6,8%	5,3%	7,7%	6,9%
3	fryzjerzy, kosmetyczki	5,8%	5,4%	4,2%	10,4%
4	kierowcy pojazdów	5,5%	7,8%	5,5%	2,3%
5	pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe	3,6%	3,4%	3,8%	3,5%
6	mechanicy pojazdów samochodowych	3,5%	3,7%	3,4%	3,7%
7	stolarze	3,1%	4,3%	3,6%	0,0%
8	wykształcenie nie ma znaczenia	3,2%	4,9%	3,1%	1,1%

W porównaniu do pracowników umysłowych, pracodawcy znacznie rzadziej będą wymagać od pracowników fizycznych na przykład: znajomości języków obcych (9,4%: w Trójmieście - 18,7%, w podregionie słupskim - 9,7%, a w gdańskim - 5,4%), obsługi komputera i urządzeń biurowych (14,5%; najmniej w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot - 10,7%, w gdańskim - 15%, a w słupskim - 16,4%). Z kolei można przypuszczać, że ważniejsze będą kompetencje techniczne i specjalistyczne. I faktycznie - 15% więcej firm zwraca uwagę na posiadanie takich kompetencji u pracowników fizycznych niż u umysłowych (30,9% *versus* 15,9%). Jeśli przyjrzymy się podregionom, to takie kwalifikacje najbardziej doceniają firmy z Trójmiasta (37,1%), nieco rzadziej z podregionu słupskiego (30%) i gdańskiego (28,8%). Najbardziej osób z takimi kompetencjami poszukują średnie i duże firmy. Nowo zatrudniani pracownicy fizyczni znacznie częściej niż pracownicy umysłowi nie muszą posiadać konkretnych kompetencji (18,8% *versus* 3,5% wśród firm deklarujących zatrudnienie pracowników umysłowych). Na brak konkretnych kwalifikacji częściej wskazywały firmy z podregionu gdańskiego (23,8%).

Najczęściej podkreślanym wymaganiem, czy też koniecznością, jest posiadanie przez kandydata (na stanowisko pracownika fizycznego) prawa jazdy - 40% firm. W podziale na wielkość zatrudnienia występuje tendencja, że im mniejsza firma, tym częściej wymagane są dokumenty uprawniające do prowadzenia pojazdów (dla porównania: 40,7% w firmach do 9 zatrudnionych i 25,7% w firmach z 250 i więcej osobami).

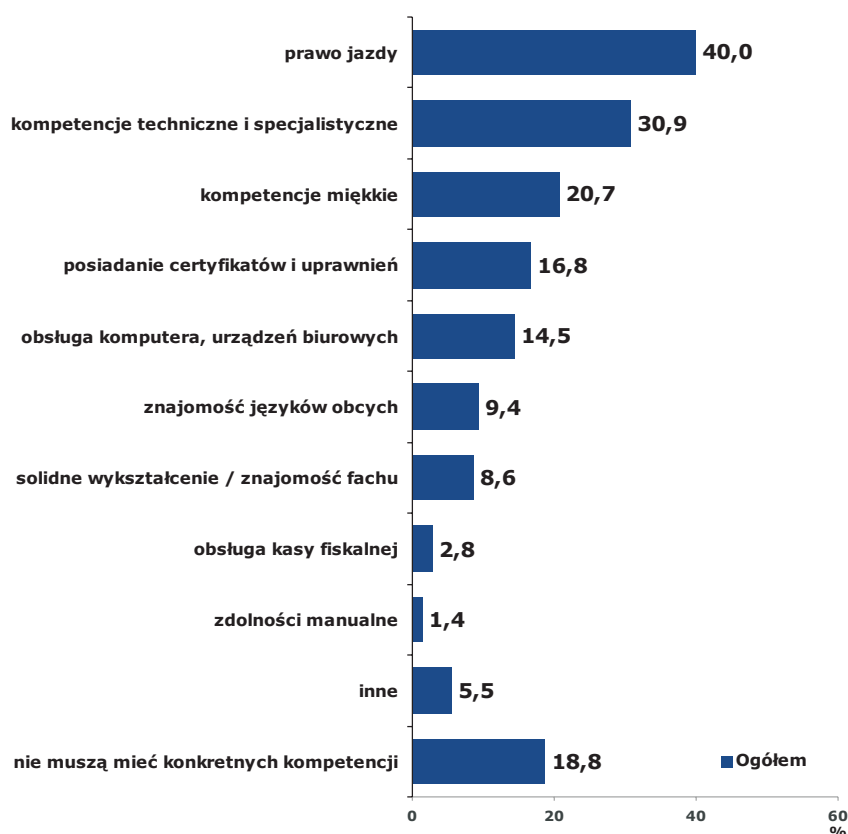
³⁵ Podane wartości obliczone są na grupie zdecydowanych. Interpretacja: pozostała wielkość do 100% oznacza, że tyle firm nie planuje nowych zatrudnień.

Nie bez znaczenia jest posiadanie certyfikatów i uprawnień przydatnych/koniecznych do wykonywania pracy - wymieniło je prawie siedemnaście na sto firm (16,8%). Najwięcej osób z certyfikatami i uprawnieniami poszukują firmy z podregionu Gdańsk-Sopot-Gdynia. Najmniej - 14,4% firm - z podregionu słupskiego. W podregionie gdańskim odsetek ten wynosi 15,9%.

Dla co piątej firmy (20,7%) ważne są również kompetencje „miękkie”. Część firm podkreśla solidne wykształcenie czy też dogłębną znajomość fachu u nowo zatrudnianych (8,6%). W zależności od typu stanowiska na jakim obsadzony będzie pracownik fizyczny, firmy oczekują od niego znajomości obsługi kasy fiskalnej (2,8%) lub zdolności manualnych (1,4%).

Nowo zatrudniani pracownicy fizyczni znacznie częściej niż pracownicy umysłowi nie muszą posiadać konkretnych kompetencji (18,8% *versus* 3,5% wśród firm deklarujących zatrudnienie pracowników umysłowych). Na brak konkretnych kwalifikacji częściej wskazywały firmy z podregionu gdańskiego (23,8%).

Wykres 28. Kompetencje pracowników fizycznych.



Znajomość języków obcych³⁶

Decydując się na zatrudnienie pracownika fizycznego pod warunkiem, że zna język obcy (języki), pracodawcy niemal zawsze (86,2%) mają na myśli znajomość języka angielskiego (średnio na poziomie około 1,9 w czytaniu i pisaniu, a 2,4 w mowie). Język niemiecki jest ważny dla 42,9% pracodawców. Średnio o 0,2% powinien być lepiej znany na każdym wymiarze niż język angielski (około 2,1 w pisaniu i w czytaniu, a 3,6 w mowie). Dla 3,1% pracodawców istotne jest to, żeby na dobrym poziomie (2,9)³⁷ ich pracownicy fizyczni posługiwali się językiem rosyjskim. Różnorodność poszukiwanych umiejętności lingwistycznych nie jest zaskoczeniem w Trójmieście. Zapewne ze względu na swój turystyczny charakter od pracowników fizycznych także wymaga się pewnej znajomości różnych języków (głównie języka angielskiego - 90,4%; niemieckiego - 38,5%; rosyjskiego - 6,7%, szwedzkiego - 3,3%; francuskiego i włoskiego - po około 0,4%). W pozostałych regionach pożądana jest znajomość głównie języka angielskiego (91,9% w podregionie gdańskim; 74,2% w słupskim) i języka niemieckiego (50,7% w podregionie słupskim, a 41,6% w gdańskim).

³⁶ Podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%, ponieważ poszukiwane są osoby posługujące się nie tylko jednym językiem obcym.

³⁷ Skala pytania to: 1 - „słabo”, 2 - „średnio”, 3 - „dobrze”, 4 - „bardzo dobrze”.

Kompetencje „miękkie”

Firmy, wskazując, że przyszły pracownik powinien posiadać kompetencje „miękkie”, w znacznej mierze definiują je jako umiejętność współpracy z trudnymi klientami (79,2%) oraz posługiwanie się technikami sprzedaży (74%). Sporo firm definiowało te kompetencje także jako umiejętność motywowania i przekonywania (70,2%). Rzadziej oznaczały one umiejętność prezentacji (46,2%).

Prawo jazdy

Pracodawcy, poszukując kierowcy pojazdów, najczęściej oczekują, że kandydat będzie posiadać prawo jazdy kategorii B - na pojazd samochodowy o dopuszczalnej masie całkowitej nie przekraczającej 3,5 t (90,1%) oraz w co piątym przypadku prawo jazdy kategorii C - na pojazd samochodowy o dopuszczalnej masie całkowitej przekraczającej 3,5 t (20,9%). Znacznie rzadziej wymieniana jest kategoria C+E - pojazd samochodowy z przyczepą (7,4%) oraz kategoria D - autobus, ciągnik rolniczy lub pojazd wolnobieżny (4,6%) oraz kategoria A - motocykl (3,5%). Pozostałe kategorie wymieniło mniej niż 2% firm.

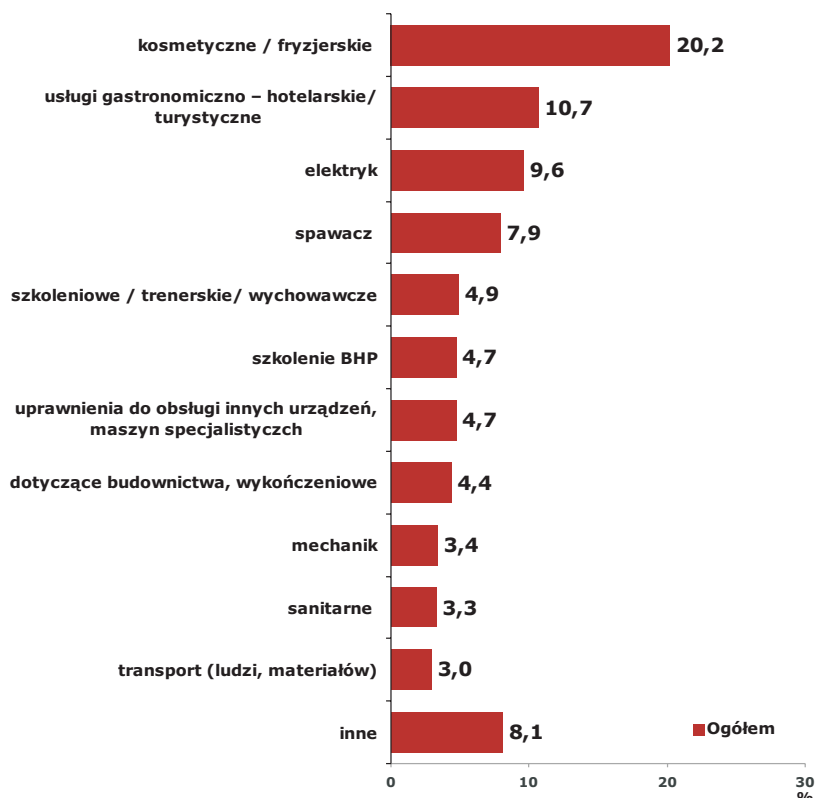
Certyfikaty i uprawnienia

Certyfikaty, uprawnienia poszukiwane w co piątej firmie najczęściej dotyczą branży kosmetycznej i fryzjerskiej (20,2%; szczególnie w podregionie słupskim - 32,2% oraz w najmniejszych firmach - 21,5%).

Na certyfikaty w zakresie usług gastronomiczno - hotelarskich/turystycznych wskazała co jedenasta firma (10,7%; głównie w Trójmieście - 14,1% oraz w firmach zatrudniających od 10 do 49 osób - 21,1%).

Nieco rzadziej (9,6%) posiadaczami odpowiednich dokumentów powinni być elektrycy. Wartościowe dla 7,9% firm są uprawnienia w zakresie spawania (w firmach powyżej 50 pracowników - 47%).

Wykres 29. Posiadanie certyfikatów i uprawnień - pracownicy fizyczni (pokazano certyfikaty wskazane przynajmniej przez 3% firm).

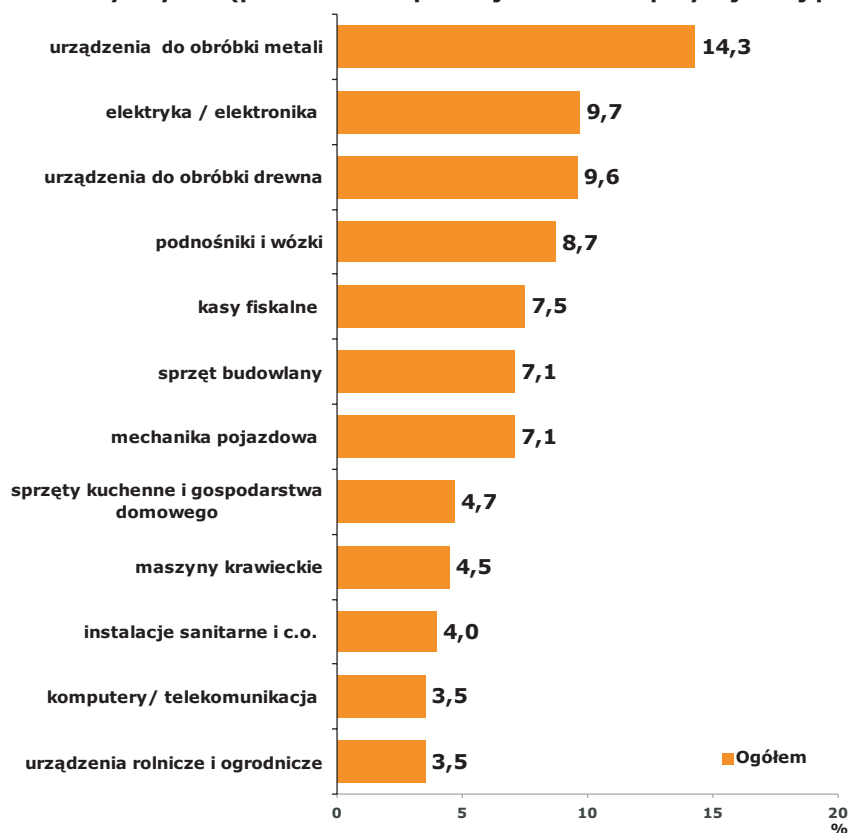


Kompetencje techniczne i specjalistyczne

Wśród kompetencji technicznych i specjalistycznych najczęściej wskazywano znajomość urządzeń do obróbki metali (14,3%), do obróbki drewna (9,6%; najczęściej w podregionie gdańskim - 11,5%, mniej w słupskim - 9,9%, a w Trójmieście zaledwie 6,1%) czy też w zakresie elektryki / elektroniki (9,7%; głównie w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot - 17,7%; w podregionie słupskim - 8,7%, a w gdańskim - 5,8%). Obsługa podnośników i wózków jest

ważna dla 8,7% firm, szczególnie w podregionie gdańskim - 12,3%. W dwóch pozostałych podregionach wartości te wynoszą niecałe 6%. W przypadku jednej na czternaście firm istnieje zapotrzebowanie na techniczne i specjalistyczne kompetencje z zakresu: kasy fiskalnej, sprzętu budowlanego, mechaniki pojazdowej (po około 7,1%).

Wykres 30. Kompetencje techniczne i specjalistyczne/obsługa specjalistycznych maszyn i urządzeń - pracownicy fizyczni (pokazano kompetencje wskazane przynajmniej przez 3% firm).



3.4. Rekrutacja

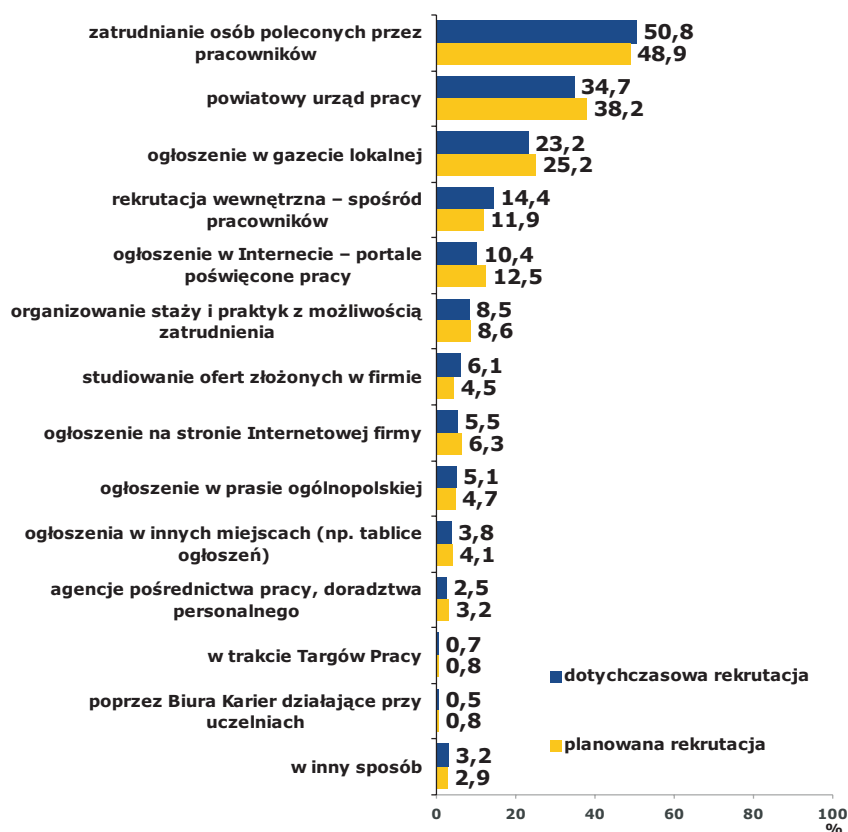
Zatrudnianie osób poleconych przez pracowników, znajomych i rodzinę było dotychczas najczęstszym sposobem pozyskiwania nowych pracowników (50,8%)³⁸. Drugim w kolejności, ale znacznie rzadziej wykorzystywanym, jest zatrudnienie osób poleconych przez powiatowy urząd pracy (34,7%; najczęściej w podregionie słupskim - 42,3%, 39,2% w gdańskim, a najrzadziej w Trójmieście - 16,3%). Kolejnym najczęściej wskazywanym sposobem były ogłoszenia w gazecie lokalnej (23,2%; szczególnie w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot - 37,1%). Rekrutacja wewnętrzna - spośród pracowników firmy - była stosowana przez 14,4% firm. Do tej pory z ogłoszeń w Internecie skorzystała co dziesiąta firma (10,4%; aż 21,8% firm z Trójmiasta wykorzystało tę formę; w pozostałych podregionach odsetek ten wynosi około 7%). Organizowanie staży i praktyk z możliwością przejścia na umowę o pracę było dla co dwunastej firmy (8,5%) szansą na zatrzymanie sprawdzonych osób. Mniej popularne są: studiowanie ofert złożonych w firmie przez osoby szukające pracy (6,1%), ogłoszenie na stronie internetowej firmy (5,5%), ogłoszenie w prasie ogólnopolskiej (5,1%).

W ciągu najbliższych 12 miesięcy³⁹ deklarowana hierarchia metod pozyskiwania nowych pracowników jest identyczna. Największa różnica pomiędzy rekrutacją dotychczasową a planowaną jest taka, że w przyszłym roku firmy większy nacisk położą na współpracę z powiatowym urzędem pracy (38,2%; w dotychczasowej rekrutacji ten odsetek wynosił 34,7%).

³⁸ Podstawą procentowania jest ogół firm, które przeprowadzały rekrutację - 74,2% wszystkich badanych firm. Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

³⁹ Podstawą procentowania jest ogół firm, które planują przeprowadzić rekrutację w ciągu najbliższych 12 miesięcy - 62,4% przedsiębiorstw w województwie pomorskim.

Wykres 31. Sposoby rekrutacji pracowników – dotychczasowe i planowane.



Metody rekrutacji nie różnią się znacząco, jeśli chodzi o poszukiwanie pracowników umysłowych i fizycznych⁴⁰. Najpowszechniejszą metodą w obu przypadkach jest zatrudnianie osób poleconych przez pracowników, znajomych, rodzinę (dla pracowników umysłowych - 26,7%, dla fizycznych - 33,2%; jest to częstsza metoda w małych firmach). Możliwość pozyskiwania pracowników za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy wykorzystuje co piąta firma (częściej w przypadku pracowników fizycznych - 21,2% niż umysłowych - 17,4%; głównie w podregionach słupskim i gdańskim). Ogłoszenie w gazecie lokalnej jest narzędziem, z którego korzysta 13,1% firm w celu znalezienia pracownika umysłowego, a w 14,1% w celu znalezienia pracownika fizycznego. Rekrutację wewnętrzną - spośród pracowników firmy w przypadku pracowników umysłowych - stosuje co dziesiąta firma (10%) oraz co dwunasta (8,5%) w przypadku pracowników fizycznych. Nieco częściej poszukiwano pracowników umysłowych niż fizycznych poprzez ogłoszenia w Internecie - w portalach poświęconych pracy (7,4% *versus* 4,6%). Pozostałe formy rekrutacji, takie jak organizowanie staży i praktyk z możliwością przejścia na umowę o pracę, korzystanie z usług agencji pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub ogłoszenie na stronie internetowej firmy zazwyczaj o 1% częściej wykorzystywane są w przypadku poszukiwania pracownika umysłowego niż pracownika fizycznego.

Podsumowując metody rekrutacji na różne typy stanowisk, można stwierdzić, że większe firmy preferują bardziej formalne metody rekrutacji.

3.4.1. Ocena współpracy z urzędami pracy

Spośród firm, które współpracowały z powiatowym urzędem pracy, większość deklaruje zadowolenie (84,1% - połączone odpowiedzi „zdecydowanie tak”, „tak”, „raczej tak”). Najwięcej niezadowolonych firm znajdziemy w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot (28,7%).

Wychodząc naprzeciw stwierdzeniu „zawsze może być lepiej”, w badaniu zapytano respondentów o to, co powinno się zmienić, aby w przyszłości współpraca z powiatowym urzędem pracy przebiegała lepiej. Aż dwie piąte badanych firm (42,5%) stwierdza, że „jest dobrze - nic nie zmieniać”. Najważniejszą sprawą (do poprawy) jest uproszczenie formalności. Mniej biurokracji, formalności i procedur sugeruje co dwunasta firma (8,7%). Podobny odsetek firm (8,1%) wskazuje na potrzebę lepszej weryfikacji kandydatów do pracy (chodzi np. o kwalifikacje i motywację do

⁴⁰ Podane procenty nie muszą sumować się do 100%, ponieważ respondent mógł maksymalnie wymienić trzy metody rekrutacji. Wartości obliczone są dla firm, które prowadziły rekrutację danego typu pracownika (w przypadku umysłowych - 84,3% firm, a w przypadku pracowników fizycznych - 85%).

pracy). Niesatysfakcjonująca dla niektórych firm jest dbałość urzędów pracy o aktualność ofert i informacji (6,8%). Co dwudziesta firma oczekuje od urzędników większej uprzejmości i wyższych kompetencji. Podobny odsetek sugeruje potrzebę lepszych warunków dofinansowania pracowników, refundacji kosztów zatrudnienia. Wskazywano również na konieczność większej aktywności i zaangażowania urzędów pracy w pozyskiwanie ofert i pośrednictwo pracy, poprawę możliwości i form kontaktowania się z urzędem (Internet, godziny pracy, dostępność urzędów), zwiększenie liczby i poprawę jakości dostępnych szkoleń, dogodniejsze zasady zatrudniania stażystów i dogodniejsze przepisy dla pracodawców, a także szybszą reakcję na sytuację na rynku pracy.

3.4.2. Mobilność przestrzenna pracowników

Pracownicy rekrutowani w ciągu ostatnich 12 miesięcy niemal wyłącznie (92,8%) pochodzili z najbliższej okolicy (gminy, powiatu) siedziby firmy. W przypadku 5,4% firm nowo zatrudnieni pochodzą z całego województwa pomorskiego, a w 0,4% - z województw ościennych. W ciągu ostatniego roku w 1,4% firmach województwa pomorskiego znalazły zatrudnienie osoby z całej Polski (na ten wynik w znacznej mierze zapracowały firmy z podregionu Gdańsk-Gdynia-Sopot - 4,1%; w pozostałych podregionach - około 0,7%). Tendencja do zatrudnienia osób z różnych regionów kraju rośnie wraz ze wzrostem wielkości firm. Grono pracowników pochodzących głównie z najbliższej okolicy zatrudniono w 93,1% najmniejszych firm (do 9 osób), 88,3% w firmach od 10 do 49 zatrudnionych oraz 85,7% wśród największych (powyżej 50 osób). Ta relacja przekłada się także na fakt zatrudnienia osób z zagranicy. W przypadku 27,5% firm zatrudniających 50 osób w ciągu ostatnich dwóch lat zdarzyło się przyjąć do pracy kogoś zza granicy, w 7,1% firm zatrudniających od 10 do 49 osób, zaś w najmniejszych (do 9 zatrudnionych) tylko 0,5%.

Zatrudnianie pracowników spoza najbliższej okolicy⁴¹, dla większości firm nie wiąże się z żadnymi dodatkowymi warunkami (63,4%). Dla 18,1% związane jest to z odpowiednio wysokimi wynagrodzeniami. Koszt, jaki musi ponieść 14,1% firm, to przede wszystkim mieszkanie służbowe lub pomoc w jego znalezieniu. Jednym z warunków zatrudnienia nowego pracownika spoza okolicy jest zapewnienie mu perspektyw rozwoju i awansu (9,3%). Inne sposoby, wskazywane przez badane firmy dużo rzadziej, to: samochód służbowy (3,7%), stanowisko kierownicze (1,3%), pomoc w znalezieniu pracy dla członków rodziny (1,1%).

W przypadku, gdyby na polskim rynku zabrakło odpowiednich pracowników, 41,7% firm byłoby skłonnych zatrudnić obcokrajowców jako pracowników fizycznych. Jest to o 7,5% więcej niż w przypadku pracowników umysłowych - 34,2%⁴². Bardziej otwarte na takie rozwiązanie byłyby firmy z podregionu Gdańsk-Gdynia-Sopot oraz większe firmy.

Do tej pory tylko 4,4% firm zdarzyło się zatrudnić pracowników umysłowych, którzy ze względu na pracę musieli się przeprowadzić. Ten odsetek jest mniejszy w przypadku pracowników fizycznych - 3,3%. Taka sytuacja najczęściej miała miejsce tylko raz (2,7% - pracownicy umysłowi, 2,2% - fizyczni).

3.4.3. Ocena wiedzy i umiejętności

Wiedzę (wykształcenie) osób, które w 2006 r.⁴³ zgłaszały się do pracy, wysoko⁴⁴ oceniło 63% firm. Nieco gorzej oceniane są umiejętności praktyczne kandydatów ubiegających się o pracę w 2006 roku - pozytywnie wypowiada się na ten temat 58,3% firm. W poszczególnych podregionach nie ma istotnych różnic. Znajdujemy je, analizując firmy pod kątem wielkości zatrudnienia. W mikroprzedsiębiorstwach zarówno wiedza kandydatów, jak i umiejętności oceniane są bardziej krytycznie niż w większych firmach (dla przykładu ocena wiedzy: 62,1% pozytywnych wskazań w mikroprzedsiębiorstwach; 84,2% w średnich firmach).

Lepiej postrzegana jest wiedza i umiejętności zdobyte w szkole, na studiach przez pracowników umysłowych niż przez pracowników fizycznych⁴⁵. W 59,4% firmach, w przypadku pracowników umysłowych, stwierdzono,

⁴¹ Podane procenty nie muszą sumować się do 100%, ponieważ respondent mógł wymienić kilka warunków wszystkie, jakie stosuje.

⁴² Wartość skumulowana dla kategorii: „zdecydowanie byłaby skłonna” oraz „raczej byłaby skłonna”. Podane wartości dotyczą instytucji, które określiły nastawienie do powyższego pytania; w przypadku pracowników umysłowych 25% nie miało w tej kwestii zdania, a w przypadku pracowników fizycznych - 22,2%.

⁴³ Podane wartości procentowe dotyczą 66,4% firm, które potrafiły sprecyzować ocenę.

⁴⁴ Wartość skumulowana dla kategorii: „jest bardzo wysoka”, „jest wysoka”, „jest raczej wysoka” oraz „jest raczej niska”, „jest niska”, „jest bardzo niska”.

⁴⁵ Porównania dokonano na firmach, które w zdecydowany sposób umiały określić wiedzę i umiejętności zdobyte w szkole przez pracowników. W przypadku pracowników umysłowych nie dokonało tego 16,6% firm, a w przypadku pracowników fizycznych - 19,4%.

że wiedza, jaką posiadli, jest w dużym stopniu przydatna w wykonywaniu pracy. 31,2% respondentów określa ją jako przydatną, ale w niewielkim stopniu. Zaledwie 9,4% firm uważa, że z edukacji szkolnej pracowników nie mają żadnych korzyści. „Zaledwie”, ponieważ w przypadku pracowników fizycznych odsetek ten wynosi 16,4%.

Bardziej krytyczne w swojej ocenie są firmy z podregionu Gdańsk-Gdynia-Sopot, ponieważ najwięcej z nich odpowiada „nie” na pytanie o przydatność wiedzy i umiejętności zdobytych przez pracowników w szkole i na studiach. Odnosi się to zarówno do pracowników umysłowych, jak i fizycznych (odpowiednio „nie”: 15,3% versus 25,7%).

Zakładając, że będzie istniała możliwość inwestowania w rozwój szkolnictwa, najwięcej firm chciałoby, aby rozwijało się ono na poziomie średnim zawodowym. Niemal połowa firm (45,2%) uważa, że to pomoże wykształcić dobrze wykwalifikowanych pracowników. Dla 16,2% odpowiedni byłby poziom policealny. Z kolei 12,7% pracodawców chciałoby, aby inwestowano w poziom wyższy - magisterski. Wyższy - licencjacki zaproponowało 7,5% przedsiębiorców; nieco mniej (4,4%) średni ogólnokształtacy i wyższy - inżynierski (4,1%).

14% firm z województwa pomorskiego współpracowało z jakąś szkołą, uczelnią, żeby w przyszłości mieć lepiej wykwalifikowanych pracowników. Zaangażowanych w to postępowanie jest znacznie więcej dużych niż małych przedsiębiorstw (13,4% firm do 9 zatrudnionych, 24,1% w przypadku firm od 10 do 49 pracowników i 35,4% firm zatrudniających przynajmniej 50 osób).

Do współpracy z samorządem przyznało się znacznie mniej firm (4,8%). Tego typu działania są również bardziej charakterystyczne dla większych firm.

Generalnie wśród firm istnieje pozytywne nastawienie do współpracy z tymi jednostkami. 17,7% firm podjęłoby współpracę z uczelnią / szkołą, 5,7% z samorządem, a 7,5% z obiema instytucjami równocześnie. Różnice, które mogą być interesujące, dotyczą firm w podziale na wielkość zatrudnienia. Podobnie jak w dotychczasowej współpracy z instytucjami, w przyszłości także bardziej aktywne będą większe firmy. Dla porównania: 67,2% średnich i tylko 29,9% mikroprzedsiębiorstw jest zainteresowanych tworzeniem programu pomagającego lepiej zorganizować naukę w celu poprawy kwalifikacji przyszłych pracowników.

3.4.4. Staże

Na pytanie: „Czy organizują Państwo staże, praktyki dla uczniów, studentów?”, 29,8% firm odpowiedziało: „tak”. Były to zapewnienia głównie firm z podregionu słupskiego (32,7%) oraz podregionu gdańskiego (31%). W podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot z postępowaniem tego typu miała do czynienia co czwarta firma (23,2%). Skłonność do organizacji praktyk i staży mają częściej średnie i duże firmy. Aż 83,9% średnich firm deklaruje, że w ich firmach jest przeprowadzane przyuczenie do zawodu w formie staży czy praktyk; mniej w firmach zatrudniających od 10 do 49 osób - 67,7%. Tylko co czwarta firma (27,7%) posiadająca maksymalnie 9 pracowników organizowała staże.

W trzech firmach na cztery (72,9%), które organizują różnego rodzaju staże i praktyki, istnieje możliwość zatrudnienia. Największe szanse ma osoba, która ukończyła je w podregionie gdańskim (76,4% firm deklaruje możliwość zatrudnienia). W podregionie słupskim i w Trójmieście (po) 68,2% firm zapewnia o możliwości przedłużenia angażu swoim praktykantom / stażystom w formie umowy o pracę. Większe szanse na pozostanie w firmie po odbyciu stażu / praktyk mają osoby, które ukończyły je w najmniejszych firmach.

Średnio w województwie pomorskim w 2006 roku firmy miały na stażu/praktyce 2,1 osoby, z czego 0,7 dostało umowę o pracę, co stanowi 33,1%. Deklaracje firm z podregionu gdańskiego potwierdziły się, ponieważ w tym rejonie największa grupa osób po odbyciu takiego przyuczenia dostała propozycję stałej pracy (38,7%). W podregionie słupskim było to 27,2%, a w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot - 26,3%. Ogólnie: 47,1% firm mających praktykantów / stażystów w 2006 roku żadnego z nich nie zatrudniło, w przypadku 42,7% firm pozostała jedna osoba, a w pozostałych (10,2%) przynajmniej dwie osoby znalazły swoje miejsce pracy.

3.5. Szkolenia

W niemal co drugiej firmie (46,2%) pracownicy poszerzają wiedzę i umiejętności na własną rękę, ale podobny odsetek badanych pracodawców (48,3%) deklaruje, że zatrudnieni nie doksztalają się we własnym zakresie (nie uczestniczą w kursach, szkoleniach innych niż te organizowane przez firmę). Część pracodawców (5,5%) nie potrafi jednoznacznie powiedzieć, czy ich podwładni podejmują inicjatywę edukacji bez pośrednictwa firmy. Bardziej zmotywowani do nauki są pracownicy firm podregionu Gdańsk-Gdynia-Sopot (52,3%) oraz większych firm (86,4% w firmach powyżej 50 zatrudnionych, 68,8% w firmach od 10 do 49 pracowników, w najmniejszych - do 9 zatrudnionych 44,8%).

W 2006 roku więcej niż co druga firma (51,7%) organizowała szkolenia dla swoich pracowników. Nieznacznie więcej organizowano szkoleń w podregionie gdańskim oraz w słupskim (po około 53%) niż w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot (47,7%). Organizowanie szkoleń zazwyczaj jest domeną dużych firm (powyżej 50 pracowników - 94,9%) i średnich (od 10 do 49 zatrudnionych - 86,3%). Połowa firm zatrudniających maksymalnie 9 osób także poszerzała ich wiedzę i umiejętności konieczne w wykonywaniu służbowych obowiązków (49,7%).

Pracownicy zazwyczaj chętnie biorą udział w szkoleniach organizowanych przez pracodawców (przyznało tak 92,1% badanych pracodawców).

Szkolenia najczęściej (wyłącznie lub głównie) odbywają się w czasie płatnych godzin pracy (76%). Poza godzinami pracy organizuje je co czwarta firma (24%).

Najbardziej popularną formą szkoleń były wykłady (46,6%)⁴⁶. Instruktaż na stanowisku pracy przeprowadzony był w 37,1% firm, a w 29,6% przeprowadzono szkolenia w formie mieszanej. Warsztaty były rozwiązaniem przyjętym przez co piątą firmę (20,6%). W co szóstej firmie (16,9%) odbyły się seminaria bądź konferencje. Jedynie 1,7% firm pozwoliło sobie na przeprowadzenie *coachingu* lub / i *mentoringu*. Firmy podregionów gdańskiego i słupskiego miały bardzo zbliżony układ form szkoleń w porównaniu do przedstawionego dla całego województwa pomorskiego. W podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot więcej niż wykładów (38,1%) było szkoleń w formie instruktażu na stanowisku pracy (43,1%). Formy mieszanej użyto w 34,6% firm, a w 22,4% - warsztatów. W przypadku 19% trójmiejskich firm organizowane były seminaria i konferencje. Także najwięcej firm z województwa pomorskiego właśnie w Trójmieście przeprowadziło *coaching* i *mentoring*. Z taką formą miało do czynienia aż 6,9% firm zatrudniających powyżej 50 osób. Generalnie w większych firmach najczęściej są przeprowadzane wykłady (51% firm powyżej 50 zatrudnionych i 51,8% zatrudniających od 10 do 49 osób) oraz szkolenia w formie mieszanej (42,2% firm z 50 pracownikami i 42,4% zatrudniających od 10 do 49 osób).

Szkolenia, w jakich uczestniczyli pracownicy, zazwyczaj były przeprowadzane przez wynajętą firmę (36,5%). W przypadku 28,1% firm szkolenia miały charakter wewnętrzny, były przygotowane i przeprowadzone przez współpracowników. W co trzeciej firmie (35,4%) można było uczestniczyć zarówno w szkoleniach wewnętrznych, jak i w zewnętrznych. Tego typu rozwiązania najczęściej stosowały duże i średnie firmy (zatrudniające 50 pracowników i więcej - 61,9%). W małych firmach i mikroprzedsiębiorstwach ten odsetek był dużo niższy (odpowiednio 52,5% i 33,6%).

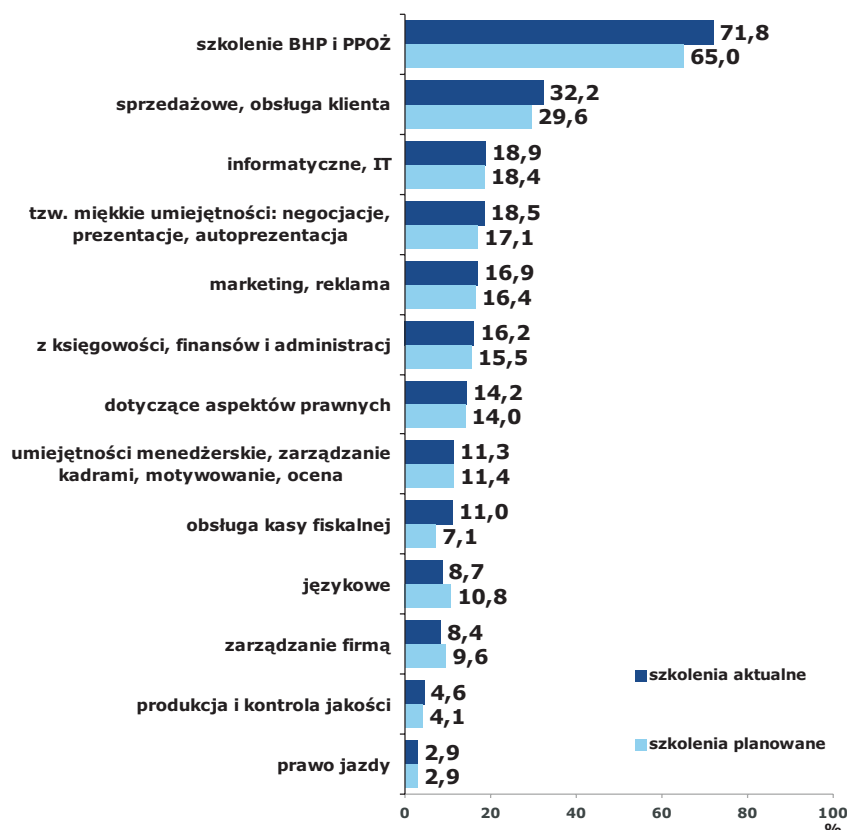
3.5.1. Szkolenia pracowników umysłowych⁴⁷

W 2006 roku najwięcej firm zorganizowało pracownikom umysłowym szkolenia BHP (71,8%), a więc takie, które są obowiązkowe w świetle Kodeksu Pracy. Konieczne w co trzeciej firmie (32,2%) były szkolenia sprzedażowe i z zakresu obsługi klienta. Rzadziej niż w co piątą firmę przeprowadzono szkolenia komputerowe i informatyczne (18,9%), szkolenia dotyczące tzw. kompetencji „miękkich” (18,5%), a także z marketingu i reklamy (16,9%). W co szóstej firmie pracownicy przechodzili kursy z księgowości, finansów i administracji (16,2% firm), a w co ósmej (14,2%) - z aspektów prawnych. Rzadziej były wykorzystywane kursy dotyczące kreowania umiejętności menedżerskich, zarządzania kadrami czy też motywowania i oceny (11,3%).

⁴⁶ W firmie mogły się odbywać szkolenia realizowane w różny sposób. Z tego tytułu podane wartości procentowe oznaczają odsetek firm, które miały do czynienia z danym typem szkoleń i nie sumują się do 100%.

⁴⁷ Podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%, ponieważ pracownicy umysłowi mogli przejść kilka szkoleń.

Wykres 32. Szkolenia aktualne i planowane – pracownicy umysłowi.



W podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot w porównaniu do ogółu było więcej firm zainteresowanych szkoleniami z zakresu (różnica powyżej 4,5%):

- sprzedaży i obsługi klienta (47,3%);
- „miękkich” umiejętności: negocjacje, prezentacje i autoprezentacja (24,3%);
- marketingu i reklamy (24,1%);
- umiejętności menedżerskich, zarządzania kadrami, motywowania i oceny (18,4%);
- produkcji i kontroli jakości (9,1% *versus* 4,6% w ogóle).

Mniej z kolei było szkoleń BHP (63,9%).

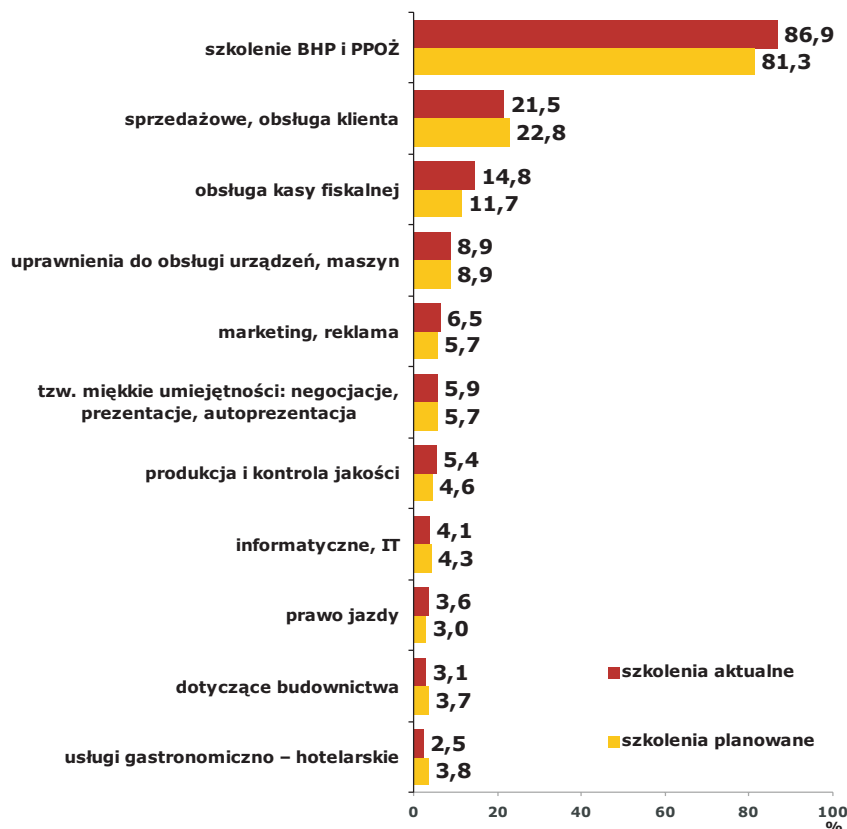
W podregionie gdańskim najbardziej widoczne różnice (na poziomie przynajmniej 4,5% w porównaniu do ogółu) dotyczą szkoleń sprzedażowych i obsługi klienta (26,3%) oraz „miękkich” umiejętności (14,0%). W podregionie słupskim maksymalna różnica w porównaniu do ogółu wynosi 3,6% i dotyczy marketingu i reklamy (13,3%).

3.5.2. Szkolenia pracowników fizycznych⁴⁸

Dwa główne szkolenia przeprowadzane w 2006 r. w największej liczbie firm województwa pomorskiego były adresowane zarówno do pracowników umysłowych, jak i fizycznych. Chodzi o szkolenia BHP i szkolenia sprzedażowe /obsługi klienta (odpowiednio 86,9% i 21,5% firm). Obsługa kasy fiskalnej i uprawnienia do obsługi urządzeń, maszyn (głównie budowlanych) były przeprowadzone w 14,8% i 8,9% firm. Na piątej pozycji (również w przypadku pracowników umysłowych) uplasowały się szkolenia z marketingu i reklamy - 6,5% firm.

⁴⁸ Podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%, ponieważ pracownicy fizyczni mogli przejść kilka szkoleń.

Wykres 33. Szkolenia aktualne i planowane – pracownicy fizyczni.



Zarówno w podregionie słupskim, jak i w gdańskim, firmy organizowały podobne szkolenia (z podobnym natężeniem). Nieznacznie wyróżniają się tu firmy z podregionu Gdańsk-Gdynia-Sopot, gdzie największe dysproporcje w udziale procentowym dotyczą szkoleń:

- BHP (82,3%);
- obsługi kasy fiskalnej (21,7%);
- sprzedażowych, obsługi klienta (26,7%);
- tzw. „miękkich” umiejętności: negocjacji, prezentacji, autoprezentacji (11,2%).

3.5.3. Szkolenia w przyszłości⁴⁹

W ciągu najbliższych 2 lat (2007 i 2008) 52,5% firm województwa pomorskiego planuje szkolenia dla pracowników. W podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot o 5% mniej (47,5%), a w słupskim o 4,1% więcej (56,6%); w gdańskim odsetek ten wynosi 52,2%.

Większość firm planuje przeprowadzić zarówno szkolenia wewnętrzne, jak i zewnętrzne (41,4%; najwięcej w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot - 48,5%, mniej w gdańskim - 41,7%, a najmniej w słupskim - 36,3%). Co trzecia firma deklaruje, że będą to tylko szkolenia zewnętrzne (33%; w podregionie słupskim - 39,6%, w gdańskim - 29,3%, a w Trójmieście 31,9%), a w jednej czwartej firm tylko wewnętrzne (25,4%; najwięcej podregionie gdańskim - 28,9%, w słupskim - 24,1%, a w Gdańsku, Gdyni i Sopocie - 19,6%).

W podziale na wielkość zatrudnienia sytuacja jest analogiczna do prezentowanej dla pracowników umysłowych. Niewiele firm chce w ciągu najbliższych dwóch lat przeprowadzać szkolenia wyłącznie własnymi siłami. Na takie właśnie rozwiązanie zdecydowało się 26,6% firm zatrudniających do 9 pracowników, 16,4% zatrudniających od 10 do 49 osób oraz 8,1% firm zatrudniających przynajmniej 50 osób. Najwięcej firm z każdej grupy chciałoby wesprzeć własne nakłady szkoleniowe za pomocą wiedzy firm zewnętrznych. I tak: 68,9% firm zatrudniających powyżej 50 pracowników, 62,1% zatrudniających od 10 do 49 oraz 39,3% zatrudniających do 9 osób, chciałoby zróżnicowanej kadry szkoleniowej. Wyłącznie specjalistów spoza firmy chciałoby wynająć 34,1% najmniejszych firm (do 9

⁴⁹ Podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%, ponieważ firma może planować więcej niż jedno szkolenie.

zatrudnionych), 21,5% firm zatrudniających od 10 do 49 osób oraz 23% firm, w których liczba pracowników to przynajmniej 50 osób.

W odniesieniu do **pracowników umysłowych**, pracodawcy planują szeroką paletę szkoleń. Pracodawcy deklarują organizację dla nich w 2007 i 2008 roku szkoleń BHP, szkoleń sprzedażowych, z zakresu obsługi klienta, szkoleń komputerowych, informatycznych, z umiejętności „miękkich”, z marketingu i reklamy, księgowości i finansów, z prawa, z zakresu doskonalenia umiejętności menedżerskich, językowych i dotyczących zarządzania firmą (zostały one wymienione przez przynajmniej co dziesiątą firmę).

W podregionie gdańskim więcej firm (niż w ogóle firm województwa pomorskiego) zadeklarowało chęć przeprowadzenia szkoleń z zakresu BHP (70,9%) oraz sprzedażowych i z obsługi klienta (24,2%). W podregionie słupskim nie było istotnych różnic, zaś w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot, na poziomie powyżej 4,5% w porównaniu do ogółu były różnice w deklaracjach firm dotyczących szkoleń:

- szkolenie BHP (56,9%);
- sprzedażowe, obsługa klienta (43,6%);
- tzw. „miękkie” umiejętności: negocjacje, prezentacje, autoprezentacje (26%);
- marketing, reklama (24,9%);
- językowe (20,1%);
- zarządzanie firmą (17,6%);
- umiejętności menedżerskie, zarządzanie kadrami, motywowanie i ocena (16,7%);
- produkcja i kontrola jakości (8,9%).

Podnoszenie kwalifikacji **pracowników fizycznych** planowane jest dużo rzadziej. Pracownicy fizyczni w ciągu dwóch lat (2007 i 2008) będą uczestniczyć w szkoleniach BHP, sprzedażowych i z zakresu obsługi klienta, z obsługi kasy fiskalnej i innych maszyn i urządzeń (na te szkolenia wskazała przynajmniej co dziesiąta firma, która planuje szkolenia).

W podregionach słupskim i gdańskim układ planowanych na najbliższe lata szkoleń jest zbliżony do wyniku dla ogółu firm z województwa. Znaczące różnice można dostrzec w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot. Przede wszystkim mniej firm z tego regionu planuje szkolenia BHP (72,9% firm chce je przeprowadzić). O 5,5% więcej niż w ogóle będzie szkoleń z zakresu sprzedaży i obsługi klienta (27,7%) i z obsługi kasy fiskalnej (17,2%).



4. MODUŁ INSTYTUCJONALNY - ORGANIZACJE POZARZĄDOWE

4.1. Charakterystyka organizacji pozarządowych

4.1.1. Kto określił się mianem organizacji pozarządowej?

W związku z brakiem kompleksowych badań dotyczących organizacji pozarządowych (NGO - *non-governmental organization*), a sektor non-profit, obok publicznego i prywatnego, stanowi jedną z form aktywności społeczno-gospodarczej, niniejszy projekt objął swoim zasięgiem również tego typu organizacje. Kształtują one rynek pracy w województwie. „Trzeci sektor to ogół prywatnych organizacji, działających społecznie i nie dla zysku, czyli organizacje pozarządowe (organizacje non-profit). (...) Organizacje te określa się też czasem jako wolontarystyczne, gdyż ich działalność jest w znacznym stopniu oparta na działaniu ochotników, czyli wolontariacie”⁵⁰.

Łącznie zrealizowano 369 wywiadów z różnego typu organizacjami pozarządowymi w całym województwie. W tej grupie mieszczą się organizacje typu: związki zawodowe, zgromadzenia zakonnic, instytucje kościelne, wspólnoty mieszkaniowe, różnego rodzaju stowarzyszenia, fundacje czy wolontariaty.

Tabela 18. Podregiony i powiaty województwa pomorskiego – organizacje pozarządowe.

podregion	powiat	liczebność	%
słupski	słupski grodzki	21	5,7
	słupski ziemski	10	2,7
	lęborski	15	4,1
	bytowski	15	4,1
	człuchowski	14	3,8
	chojnicki	23	6,2
gdański	gdański ziemski	11	3,0
	kartuski	18	4,9
	kościerski	14	3,8
	kwidzyński	24	6,5
	malborski	17	4,6
	nowodworski	6	1,6
	pucki	13	3,5
	starogardzki	22	6,0
	sztumski	5	1,4
	tczewski	12	3,3
	wejherowski	24	6,5
Gdańsk-Gdynia-Sopot	Gdańsk	43	11,7
	Gdynia	36	9,8
	Sopot	26	7,0
Ogółem		369	100

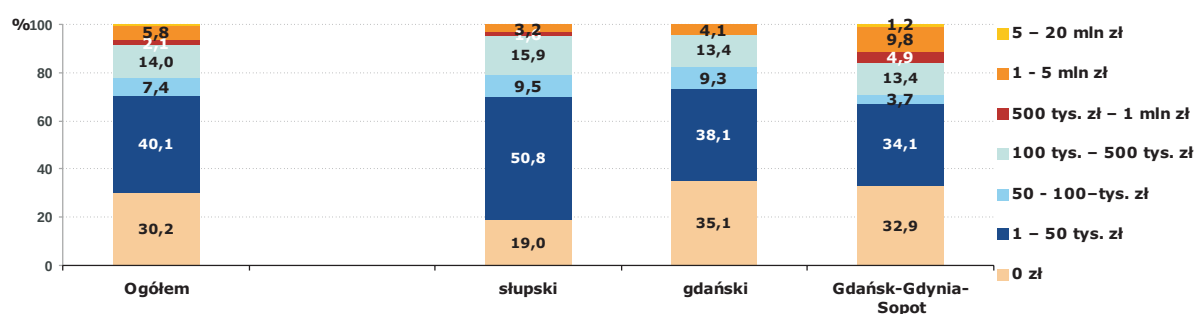
⁵⁰ Definicja zaczerpnięta z portalu www.ngo.pl

Firmy określające się mianem organizacji pozarządowych najczęściej klasyfikują swoją działalność jako: „Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna” (53,4%). Drugą co do wielkości wskazywaną branżą jest: „Ochrona zdrowia i pomoc społeczna” (16,3%), kolejną „Edukacja” (13,3%), „Organizacje i zespoły eksterytorialne” (8,4%). Pozostałe 32 organizacje przynależą do ośmiu innych sekcji.

Co trzecia badana organizacja (30,2%) twierdzi, że nie osiąga żadnych dochodów⁵¹. Deklarowane przez 40,1% respondentów przychody analizowanych instytucji nie przekraczają kwoty 50 tys.

Podregion gdański (powiaty: gdański ziemski, kartuski, kościerski, kwidzyński, malborski, nowodworski, pucki, starogardzki, sztumski, tczewski, wejherowski), jak i Gdańsk-Gdynia-Sopot znacznie różnią się deklarowanymi przychodami od podregionu słupskiego (powiaty: słupski grodzki, słupski ziemski, lęborski, bytowski, człuchowski, chojnicki). Chodzi głównie o odsetek instytucji, które nie osiągają dochodów, jak i zaliczają się do grupy najmniej zarabiających. Brak dochodów deklaruje 32,9% instytucji w Trójmieście, w podregionie gdańskim - 35,1%, zaś w słupskim tylko 19%.

Wykres 34. Deklarowane dochody organizacji pozarządowych.



4.1.2. Zatrudnienie⁵²

Jeśli chodzi o zatrudnienie, to 47,9% organizacji pozarządowych na terenie całego województwa pomorskiego nie posiada żadnego pracownika z **umową na pełen etat**. Poszczególne podregiony nie różnią się w tej kwestii między sobą (gdański - 49,5%, Gdańsk-Gdynia-Sopot - 45,6%, słupski - 49,3%).

W pozostałych 137 organizacjach zatrudnienie na umowę na pełen etat wynosi średnio 8,2 osoby, z czego aż 69% to kobiety. Trójmiasto podwyższa tę średnią (10,5 osoby, z czego 76,2% to kobiety), natomiast podregion słupski zaniża (6,6 osoby; 73,5% to kobiety). Podregion gdański to średnio 7,2 osoby zatrudnionej na umowę na pełen etat, z czego 57,9% to kobiety.

Na podstawie danych zebranych wśród instytucji, które posiadają pracowników zatrudnionych na umowę o pracę **w niepełnym wymiarze czasu pracy** (34,2%; 65,8% nie ma takich pracowników), można powiedzieć, że kobiety stanowią średnio dwie trzecie tej grupy. Dla ogółu zatrudnionych średnia wynosi 4,2 osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy. Regiony słupski i gdański uzyskują tę samą średnią (3,9), ale proporcje zatrudnienia na mniej niż osiem godzin dziennie są znacząco różne. Nieco rzadziej w niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudniane są mieszkanki podregionu słupskiego niż gdańskiego (odpowiednio 53,5% *versus* 86,2%). W podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot znajdziemy 64,2% kobiet wśród (średnio) 4,6 osób zatrudnionych w każdej instytucji.

W 130 firmach (53,3% ogółu) nie ma osób zatrudnionych **na podstawie innej umowy zlecenia/o dzieło, umowy menedżerskiej**. Ilość zatrudnionych współpracowników w pozostałych 144 instytucjach waha się od 1 do 300 osób. Średnia to 12,9 osoby. Praktycznie nie ma zróżnicowania, jeśli chodzi o płeć. Notowany jest prawie taki sam średni udział procentowy kobiet, jak i mężczyzn. Najwięcej osób zatrudnionych w tejże formie możemy spotkać w Gdańsku, Gdyni lub w Sopocie (61,8%), najmniej w podregionie gdańskim (22,6%). W podregionie słupskim 46,7% organizacji zatrudnia przynajmniej jedną osobę na umowę zlecenie. Tutaj proporcje płci mają się

⁵¹ Podane wartości zostały obliczone dla instytucji, które określiły wielkość przychodów. Niestety spora część ich nie podała odmowa (23,3%) albo nie potrafiła ich sprecyzować (11,1%).

⁵² Warto zwrócić uwagę na fakt, że jeśli chodzi o pytania o formę zatrudnienia, to na żadne z nich odpowiedzi nie udzieliło około 32% organizacji bądź też respondent nie był w stanie określić dokładnej wartości - liczby zatrudnianych osób. Wszystkie opisywane wielkości procentowe, czy też średnie są obliczone dla instytucji, które udzieliły dokładnych informacji na temat zatrudnienia osób; one stanowią podstawę procentowania.

następująco:

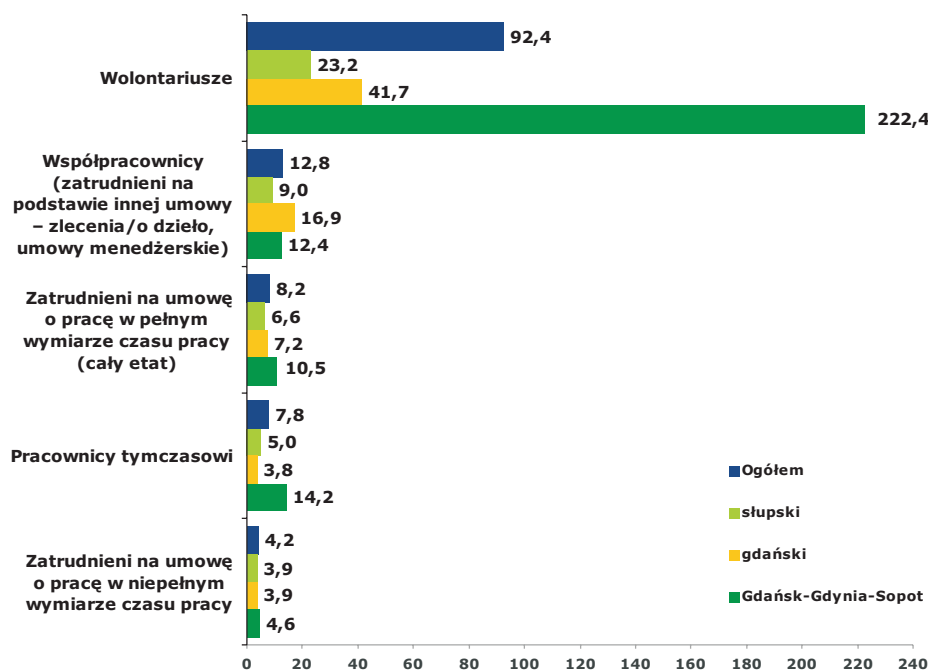
- podregion Gdańsk-Gdynia-Sopot to 49,5% kobiet, a 50,5% mężczyzn;
- podregion gdański to 58% kobiet, a 42% mężczyzn;
- podregion słupski to 63,1% kobiet a 39,9% mężczyzn.

Pracowników tymczasowych zatrudnia tylko 17 spośród 369 przebadanych organizacji pozarządowych (4,6%). Łącznie jest to 101 osób.

W przypadku **wolontariuszy** sytuacja przedstawia się następująco. Zaledwie co czwarta organizacja (27,4%) ich nie posiada. Liczba zaangażowanych w instytucjach wolontariuszy jest znacznie większa niż w pozostałych formach zatrudnienia, co odpowiada założeniom, na jakich opierają się organizacje non-profit. 28,4% firm ma od jednego do dziewięciu wolontariuszy. 32,4% ma ich od 10 do 49. W 24 organizacjach jest od 50 do 100 wolontariuszy. Powyżej stu wolontariuszy znajduje się w 11 organizacjach. Jedna z nich angażuje aż 8200 osób (Gdańsk), kolejna - 4200 (Gdańsk). Jeśli chodzi o płeć, to praktycznie w tym samym stopniu wolontariuszami są kobiety, jak i mężczyźni.

W podziale na regiony najwyższą średnią uzyskujemy dla podregionu Gdańsk-Gdynia-Sopot, gdyż są tam instytucje, których szeregi zasilają tysiące wolontariuszy (222,4). Podregion gdański może pochwalić się 41,7 osobami na instytucję, a podregion słupski - 23,2. Jedynie w podregionie GdańskGdyniaSopot jest więcej mężczyzn niż kobiet (59,3% do 40,7%). W pozostałych regionach nie ma różnic.

Wykres 35. Forma zatrudnienia w organizacjach pozarządowych (średnia liczba osób).



4.1.3. Z jakim wykształceniem?

Struktura wykształcenia obecnie pracujących w organizacjach pozarządowych przedstawia się następująco: 82,3% instytucji zatrudnia przynajmniej jedną osobę z wykształceniem wyższym, 75,6% - z wykształceniem średnim technicznym i ogólnokształcącym. Znacznie mniej, bo 28,5% firm posiada przynajmniej jednego pracownika po zasadniczej szkole zawodowej, a tylko co siódma - osobę, która skończyła edukację na szkole podstawowej czy gimnazjum (14,6%)⁵³. Porównywalnie jest w podziale na przyjęte jednostki statystyczne (NUTS III). Największą różnicę (8%) mamy jedynie w kategorii wykształcenia: podstawowe i gimnazjalne między Trójmiastem a podregionem gdańskim (odpowiednio 9,4% vs 17,4%). W dużych miastach jest znacznie mniej zatrudnionych osób legitymujących się „niższym” wykształceniem niż w pozostałej części województwa (potwierdzenie struktury wykształcenia).

⁵³ Forma pytania opisywała udział procentowy każdej kategorii wykształcenia zatrudnionego pracownika. Podane w tekście wartości określają, w ilu firmach możemy spotkać przynajmniej jedną osobę z danym poziomem wykształcenia. Wyliczone wartości procentowe nie sumują się do 100%.

Tabela 19. Struktura wykształcenia w organizacjach pozarządowych.

wykształcenie	Ogółem	Podregion słupski	Podregion gdański	Podregion Gdańsk- Gdynia-Sopot
Podstawowe	14,6%	15,9%	17,4%	9,4%
Zasadnicze zawodowe	28,5%	28,4%	31,1%	25,0%
Średnie techniczne i ogólnokształcące	75,6%	72,7%	78,8%	74,0%
Wyższe	82,3%	87,5%	78,0%	83,3%

4.1.4. Rodzaje pracowników

NGOs z województwa pomorskiego częściej zatrudniają pracowników umysłowych niż fizycznych.

Liczba zatrudnianych pracowników umysłowych sytuuje się w przedziale od 1 do 9 osób (w 62,2% organizacji). W co czwartej organizacji (25,8%) takich pracowników zatrudnianych jest więcej - od 10 do 49 osób. Na brak pracowników umysłowych wskazało 8,6% NGOs. Z kolei pracowników fizycznych nie zatrudnia ponad połowa (54,8%) organizacji, które zgodziły się udzielić odpowiedzi na to pytanie. Podobnie jest z pracownikami fizyczno-umysłowymi; nie ma takich osób w 55,1% firm. Z kolei poziom zatrudnienia od 1 do 9 pracowników fizyczno-umysłowych ma 20,6% organizacji.

Tabela 20. Udział zatrudnienia pracowników umysłowych, fizycznych i fizyczno-umysłowych ze względu na wielkość zatrudnienia w organizacjach pozarządowych.

pracownicy	Pracownicy umysłowi ogółem	Pracownicy fizyczni ogółem	Pracownicy fizyczno- umysłowi ogółem
brak pracowników	8,6%	54,8%	55,1%
1-9 pracowników	62,2%	37,6%	20,6%
10-49 pracowników	25,8%	5,9%	18,7%
50-249 pracowników	3,4%	1,1%	5,6%
powyżej 250 pracowników	0,0%	0,5%	0,0%

4.1.5. Osoby niepełnosprawne

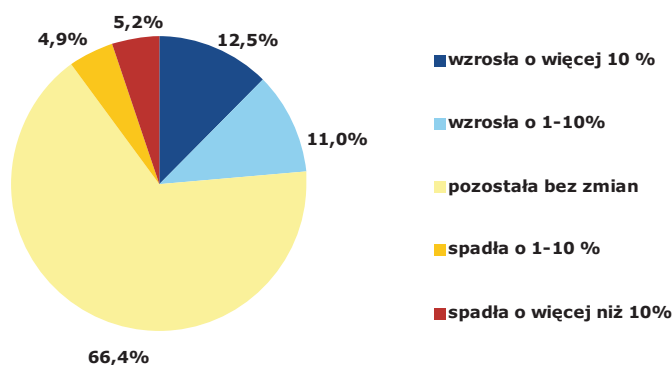
Wśród 322 organizacji, które odpowiedziały na pytanie o zatrudnianie osób niepełnosprawnych, 48 deklaruje, że zatrudnia takich pracowników (14,9%). Średnio na firmę przypada 5,7 osoby niepełnosprawnej, z czego trzy czwarte (76,5%) stanowią kobiety (23,5% to mężczyźni).

4.2 Polityka kadrowa organizacji pozarządowych

4.2.1. Zatrudnienie

W 66,4% instytucji pozarządowych, w ciągu dwóch ostatnich lat, liczba etatów nie uległa zmianie. Niemal co piąta (23,5%) zatrudniła pracowników, a co dziesiąta (10,1%) ich zwolniła. Odnosząc sytuację w podregionach do ogółu, można stwierdzić, że w Gdańsku-Gdyni-Sopocie miała miejsce największa rotacja pracowników. Zatrudnienie wzrosło w 28,6% instytucji, zmalało zaś w 18,4%. Stan zatrudnienia pozostał bez zmian w 53,1% firm. Z kolei w podregionie gdańskim poziom ten wynosił aż 75,5% (w słupskim 66,3%). W 4,9% organizacjach w podregionie gdańskim zmalało zatrudnienie, a wzrosło w 19,6%. W podregionie słupskim rozkład praktycznie powiela się z ogółem (24,4% to wzrost, w 9,3% nastąpiła redukcja).

**Wykres 36. Ocena wielkości zatrudnienia w ciągu ostatnich 2 lat.
Czy liczba pracowników i współpracowników w ostatnich 2 latach:**



W roku 2006 w organizacjach pozarządowych na terenie województwa pomorskiego pracowało średnio 16,7 osób [średnia z pięciu form zatrudnienia uwzględnionych w kwestionariuszu: umowa na pełny lub niepełny etat, na podstawie innej umowy o pracę - np. zlecenie lub o dzieło, umowa krótkoterminowa (tymczasowa) czy też wolontariat]. Niezależnie od wymienionych form zatrudnienia, w organizacjach non-profit nieco częściej udzielają się kobiety (56,9%) W poszczególnych regionach sytuacja przedstawia się następująco (średnia; procent kobiet):

- podregion Gdańsk-Gdynia-Sopot: 20,5; 53,4%;
- podregion gdański: 18,7; 67,9%;
- podregion słupski: 9,1; 51,1%.

W 68,9% instytucji wśród zatrudnionych znajdują się przede wszystkim specjaliści różnych kierunków. Między innymi: nauczyciele, pedagodzy, księgowi, dystrybutorzy.

Ze znalezieniem odpowiednich osób miało problem 27,1% instytucji. Najczęściej dotyczyło to następujących zawodów: psycholog, nauczyciel, rehabilitant oraz księgowy. W podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot odsetek takich organizacji jest nieco wyższy - 29%, w podregionie gdańskim wyniósł 26,4%, zaś w podregionie słupskim - 25,5%. Jako główne powody⁵⁴ wskazywano: brak osób o odpowiednich kwalifikacjach (48,8%) oraz niskie zarobki na danym stanowisku (41,5%).

4.2.2. Plany na przyszłość

W 2007 i 2008 roku 23,3% wszystkich organizacji non-profit ma zamiar zatrudnić nowych pracowników w pełnym lub niepełnym wymiarze. Takich planów nie ma 64% organizacji, zaś 12,7% nie było w stanie tego określić w dniu badania. Co do planów powiększenia organizacji w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot, 30,5% wyraża taką chęć, a „nie” mówi 61% instytucji (8,6% niezdecydowanych). W podregionie słupskim i gdańskim tyle samo instytucji chce kogoś zatrudnić (20,4% - słupski, 20,5% - gdański).

Przewidywane przez respondentów średnie zatrudnienie to w 2007 roku 2,9 osoby, a w 2008 roku - 3,3. Średnią zawyża organizacja w podregionie gdańskim planująca zatrudnić po 40 osób w każdym omawianym roku. W podregionie słupskim średnia wynosi 3,5 osób w 2007 i 2008 r., a w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot w 2008 r. trochę mniej (bo 1,7 osoby) niż w 2007 r. (2 osoby). Co ciekawe, to w podregionie gdańskim planowany jest wzrost zatrudnienia w 2008 roku w stosunku do 2007 o 1,3 osoby (prognoza na 2007 to 3,3 osoby, a w 2008 roku - 4,6 osoby).

Zazwyczaj organizacje pozarządowe poszukują jednej lub dwóch osób (w 2007 r. maksymalnie zatrudnienie dwóch pracowników deklaruje 80,3% z 17,9% wszystkich organizacji, tę samą wielkość zatrudnienia w 2008 roku deklaruje 77% organizacji z 10,6% wszystkich przebadanych). Nie ma specjalnego popytu na jakąś profesję - wszystko zależy od charakteru działalności instytucji. Generalnie nie ma także popytu na konkretną kategorię wiekową. Połowa respondentów podaje wprost, że wiek zatrudnianej osoby nie ma znaczenia, a co trzeci bardzo

⁵⁴ Respondent mógł wskazać kilka powodów. Podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%.

lużno traktuje ten temat. Nacisk kładziony jest na wykształcenie respondentów. Trzy czwarte respondentów (74,4%) preferuje pracowników z wykształceniem wyższym, zaś niemal połowa (48,7%) z wykształceniem średnim. Najmniej, bo 5,1% firm będzie szukało pracowników po szkole podstawowej czy gimnazjum, a 7,7% po szkole zawodowej⁵⁵. Jeśli chodzi o kierunki studiów, to prym wiodą nauki społeczne (24,8%), ekonomia i finanse (14,9%), gastronomia i hotelarstwo oraz fizjoterapia i rehabilitacja (po 9,1%). Preferencji związanych z rodzajem studiów nie określa co dziesiąta organizacja. Głównym powodem, od którego zależy, czy dana organizacja zwiększy zatrudnienie, czy też nie, jest „zdobycie większej liczby klientów, wzrost zamówień” (28%). Co piąty wymieniany powód to „wzrost dochodów, większy budżet”. Tylko nieliczni (1,8% ogółu) wymieniają „mniejszy ZUS, podatki”. Dla niektórych organizacji (17,7%) żaden powód nie jest na tyle istotny, by zmienić aktualną liczbę pracowników.

4.2.3. Redukcja (zwalnianie pracowników)

W roku 2006 w co dziesiątej organizacji pozarządowej zmniejszyła się liczba pracowników o osoby, które dostały wypowiedzenie lub same zrezygnowały z pracy. Najwięcej w Gdańsku-Gdyni-Sopot, bo aż 17% w stosunku do podregionu słupskiego - 8,5%, czy też do podregionu gdańskiego - 6,2%. Średnio na organizację przypadło 5,5 osoby, z czego 4 z nich to kobiety. W podregionach odpowiednio (średnia; procent kobiet):

- podregion Gdańsk-Gdynia-Sopot: 7,5; 74%;
- podregion gdański: 1,9; 71,5%;
- podregion słupski: 5,3; 51,2%.

Wśród zawodów, na których pojawiły się wakaty, wymieniano głównie nauczycieli, księgowych, pielęgniarki. Głównym powodem takiej sytuacji jest „znalezienie lepiej płatnej pracy”. Ze względu na wyjazd za granicę odeszło 4,3% ze wszystkich osób rezygnujących, czy też zwolnionych z pracy. Zazwyczaj były to osoby związane z medycyną.

W 2007 roku tylko 2,3% organizacji planuje zwolnić średnio 1,9 osoby. Podobny odsetek organizacji (2,6%) odczuwa nadmiar pracowników (jednak warto zwrócić uwagę, że nie są to te same instytucje, które planują zwolnić pracowników), a 66% respondentów uważa, że w ich instytucji jest optymalne zatrudnienie. Najbardziej odczuwalny nadmiar deklarują respondenci z podregionu słupskiego - 4,7%, następnie gdańskiego - 2,3%, najmniej zaś w Trójmieście, bo 1%. Z tych danych łatwo wywnioskować, że potencjalni pracownicy mogą starać się o angaż w co trzeciej organizacji (31,4%), ponieważ odczuwają one brak pracowników (w podregionie słupskim - 25,6%; gdańskim - 28,4%, a w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot aż 40,6%).

Jeśli instytucja nie miałaby ograniczeń finansowych i organizacyjnych, to przede wszystkim zaprosiłaby do współpracy księgowych, psychologów, nauczycieli, pedagogów oraz rehabilitantów.

Niestety podwyżki wynagrodzeń nie są przewidywane w niemal co drugiej organizacji pozarządowej na Pomorzu (46,6%). Podwyżki planuje co czwarta organizacja (23,1%), a co trzecia (30,3%) nie potrafiła tego określić. Wynosiłyby one zazwyczaj od 10% do 20% aktualnej stawki płacy.

4.3. Doświadczenie i kompetencje

Kolejnym omawianym zagadnieniem są kwalifikacje, jakimi kierują się instytucje przy zatrudnianiu pracowników. Otóż, w zależności od stanowiska, poszukiwane są zarówno osoby z doświadczeniem, jak i od razu po szkole (tak twierdzi 46,8% respondentów w badanych organizacjach pozarządowych). Fakt poszukiwania pracowników z doświadczeniem potwierdza 43% instytucji. Najczęściej świeżo upieczonych absolwentów zatrudnia 10,2% firm. Wśród potencjalnych pracowników umysłowych najmilej widziane byłoby średnio 3,2-letnie doświadczenie zawodowe. Jeśli chodzi o pracowników fizycznych / produkcyjnych to ich doświadczenie mogłoby być w stosunku do umysłowych o pół roku krótsze (2,7 roku).

⁵⁵ Respondent mógł wskazać kilka kategorii wykształcenia. Podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%.

4.3.1. Doświadczenie i kompetencje - pracownicy umysłowi

W ciągu najbliższych 2 lat 29,7% organizacji będzie chciało zatrudnić pracownika umysłowego (najwięcej, bo 12% wymienia księgową, 8% - psychologa, 4,8% - nauczyciela); 57,1% instytucji deklaruje, że nie ma takiego zamiaru, a 13,5% nie potrafiło tego określić w dniu badania. Najwięcej pracowników umysłowych będą chciały zatrudnić organizacje non-profit z Trójmiasta, bo aż 36,9% oraz z podregionu słupskiego (34,1%). Z kolei w podregionie gdańskim odsetek organizacji zdecydowanych na zatrudnienie pracownika umysłowego wynosi 22,2%.

Organizacje zaproponowałyby nowo zatrudnianym w 28,1% przypadków pensję od 0 zł do 1000 zł (brutto), a powyżej 1000 zł, ale nie więcej niż 1500 zł - 21,9%. Aż 35,9% może liczyć na więcej niż 1500 zł, maksymalnie do 2000 zł. Wpłatę powyżej 2000 zł dostanie 14,1% pracowników NGOs. Nowo zatrudniany pracownik może spodziewać się najniższych zarobków w podregionie gdańskim (średnio to 1164 zł); najwięcej w słupskim, bo 1828 zł (uwaga: rozkład proponowanych zarobków jest jednostajny - skrajne wartości są także często proponowane). W Gdańsku-Gdyni-Sopocie średnia wynosi 1681 zł (rozkład skoncentrowany na kategorii od 1501 zł do 2000 zł - 42,9% firm proponuje wypłatę w tym przedziale).

Wymagane kompetencje⁵⁶ pracowników to przede wszystkim umiejętność obsługi komputera, urządzeń biurowych (67,9% instytucji). Zatrudniana osoba powinna mieć również tak zwane kompetencje „miękkie” (49,1%). Ponadto organizacje pozarządowe stawiają wymagania, co do znajomości języków obcych (44,6%) oraz posiadania prawa jazdy (28,6%). Jedna czwarta nowo zatrudnianych powinna posiadać odpowiednie certyfikaty i uprawnienia (24,1%), a w odniesieniu do 7,1% osób muszą pojawić się kompetencje techniczne i specjalistyczne. Chętni do pracy nie muszą mieć konkretnych kompetencji na 10,7% stanowisk do obsadzenia.

Obsługa komputera, urządzeń biurowych

Wśród organizacji, które wskazały na „obsługę komputera, urządzeń biurowych⁵⁷” jako ważną umiejętność u potencjalnych pracowników, 84,2% sprecyzowało, że pracownicy powinni znać programy edytorskie - np. Word, Notepad oraz arkusze kalkulacyjne - np. Excel, Lotus, WordPerfect Office (80,3%). Korzystanie z Internetu czy też obsługa urządzeń biurowych (ksero, fax, drukarka, centrala telefoniczna) wymieniana jest przez 71,1% respondentów. W 36,8% przypadków rekrutacji wymagana jest znajomość programów finansowo-księgowych, w co trzeciej - programy do prezentacji - np. PowerPoint. Niebagatelną rolę będzie także odgrywała znajomość programów do obsługi baz danych - np. Access (28,9%) oraz graficznych - np. Adobe Photoshop, CorelDraw (26,3%). W jednej piątej instytucji, które w ciągu najbliższych dwóch lat będą chciały zatrudnić pracownika umysłowego, powinny pojawić się osoby znające programy do zarządzania projektami. Osoby mogące pochwalić się znajomością programów do analiz statystycznych mają szanse na zatrudnienie w co siódmej firmie (14,5%). Programy wspomagające zarządzanie (praca w systemach ERP, CRM, MRP) poszukiwane są w 13,3% organizacji. Także wśród programów koniecznych w pracy 27,6% pracodawców wymieniło Outlook. Każda wymieniona umiejętność powinna być opanowana w stopniu przynajmniej dobrym (wartości średnie rozpinają się od 3,1 do 3,5).

Znajomość języków obcych

Znajomość jednego języka u ubiegającego się o pracę kandydata byłaby wystarczająca dla 36% instytucji, w których element ten (tj. znajomość języka obcego) jest potrzebny. 50% firm oczekiwałaby od kandydatów znajomości dwóch języków. 12% instytucji poszukuje osób ze znajomością trzech języków, a jedna instytucja (2%) preferowałaby cztery. Najczęściej wymienianym językiem obcym⁵⁸ jest oczywiście język angielski (90%), drugim zaś - niemiecki (64%). Język rosyjski poszukiwany jest w co szóstej firmie, język francuski jeszcze rzadziej (4,0%). Pojedyncze firmy zgłaszają zapotrzebowanie na język litewski, kaszubski i język migowy. W cztero-punktowej skali⁵⁹ znajomości języka obcego, angielski i niemiecki pod kątem pisania, czytania i mowy powinny być średnio na poziomie dobrym; przy czym umiejętność mówienia ma o 0,2 wyższy priorytet niż czytanie i pisanie.

⁵⁶ Na to pytanie każda organizacja mogła dać dowolną liczbę wskazań. Podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%.

⁵⁷ Podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%, ponieważ poszukiwane są osoby obsługujące kilka aplikacji, programów komputerowych.

⁵⁸ Podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%, ponieważ poszukiwane są osoby posługujące się nie tylko jednym językiem obcym (o czym mowa w tekście powyżej).

⁵⁹ Skala pytania to: 1 - „słabo”, 2 - „średnio”, 3 - „dobrze”, 4 - „bardzo dobrze”.

Kompetencje „miękkie”

Mając na myśli posiadanie kompetencji „miękkich”⁶⁰, respondenci w 72,5% wymagaliby od nowo zatrudnionych osób umiejętności współpracy z trudnymi klientami, motywacji oraz przekonywania (64,7%). W 54,9% instytucji potrzebni są ludzie, którzy umieją budować zespół czy też sprawnie posługują się technikami negocjacyjnymi. Odpowiednia prezentacja samego siebie jest dla 51% organizacji ważnym czynnikiem. Właściwe zarządzanie zasobami ludzkimi jest warunkiem angażu w 41% instytucjach. W kilkunastu instytucjach (21,6%) poszukiwane będą osoby sprawnie posługujące się technikami sprzedaży.

Prawo jazdy

Jeśli organizacja za priorytet uznała posiadanie prawa jazdy, to ze 100% pewnością chodzi o kategorię B, zaś w jednej instytucji (co stanowi 3,2% organizacji, które, planując w ciągu 2 lat zatrudnienie pracowników, zwrócą uwagę na umiejętność kierowania pojazdami) konieczny jest dokument z kategorią prawa jazdy B+E (uprawnienia na prowadzenie samochodu z przyczepą).

4.3.2. Doświadczenie i kompetencje - pracownicy fizyczni

Pracownika fizycznego poszukiwać w ciągu najbliższych dwóch lat będzie co siódma organizacja pozarządowa na terenie województwa pomorskiego (14,5%; podregion słupski - 18,7%, Gdańsk-Gdynia-Sopot - 17,5%, podregion gdański - 10,1%).

Pracę najłatwiej znalazłaby sprzątaczką, a także pracownik gospodarczy.

Płace, na jakie mogą liczyć pracownicy fizyczni, sięgają maksymalnie 3000 zł brutto. Średni zarobek, jaki mogą zaproponować instytucje, to 1238 zł brutto (w poszczególnych regionach wartości średnie są zbliżone: Trójmiasto - 1294 zł, podregion gdański - 1242 zł, słupski - 1160 zł).

Osoby zatrudniające⁶¹ zwracać będą uwagę przede wszystkim na fakt posiadania prawa jazdy (43,1%), w niemal co piątym przypadku (19,6%) ważne będzie posiadanie umiejętności „miękkich”. Kompetencje techniczne i specjalistyczne, obsługa komputera, urządzeń biurowych ważna jest dla 17,6% instytucji. Znajomość języków obcych mile widziana jest u 13,7%, a posiadanie certyfikatów i uprawnień to cecha ważna dla 9,8%. Co istotne - dla jednej czwartej organizacji kompetencje w przypadku pracowników fizycznych nie odgrywają najważniejszej roli.

Obsługa komputera, urządzeń biurowych

Instytucje, które od pracowników fizycznych wymagają obsługi komputera, urządzeń biurowych mają na myśli dobrą (3,1)⁶² znajomość programów edytorskich - np. Word, Notepad (100%), a dla dwóch trzecich instytucji ważna jest znajomość arkuszy kalkulacyjnych na poziomie 2,8⁶³.

Znajomość języków obcych

Języki, które powinien znać przyszły pracownik, to z całą pewnością angielski (100%) oraz niemiecki, wymieniony przez 85,7% respondentów (znajomość obu języków powinna być na poziomie przynajmniej średnim w mowie, czytaniu i piśmie; średnia dla tych trzech wymiarów, jak i dla języka angielskiego i niemieckiego wynosi około 2,6 w cztero-punktowej skali⁶⁴).

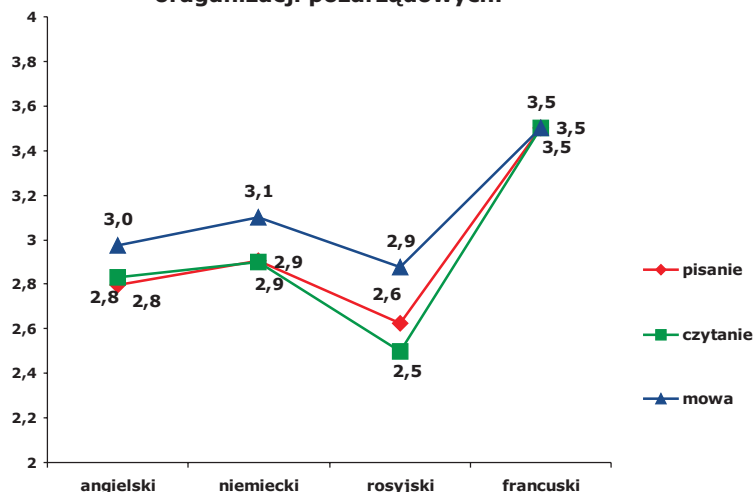
⁶⁰ Podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%, ponieważ poszukiwane są osoby charakteryzujące się specyficznymi umiejętnościami.

⁶¹ Organizacje, określając u poszukiwanych pracowników kompetencje, wymieniały dowolną liczbę cech. Podstawą procentowania są instytucje, a nie ilość wymienionych umiejętności, zatem podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%.

⁶² Skala pytania to: 1 - „słabo”, 2 - „średnio”, 3 - „dobrze”, 4 - „bardzo dobrze”.

⁶³ Skala pytania to: 1 - „słabo”, 2 - „średnio”, 3 - „dobrze”, 4 - „bardzo dobrze”.

⁶⁴ Skala pytania to: 1 - „słabo”, 2 - „średnio”, 3 - „dobrze”, 4 - „bardzo dobrze”.

Wykres 37. Znajomość języków obcych - wymagania wobec potencjalnych pracowników organizacji pozarządowych.**Kompetencje „miękkie”**

Jeśli chodzi o kompetencje „miękkie” to liczą się głównie: budowanie zespołu, współpraca z trudnymi klientami, motywowanie i przekonywanie (każda cecha wymieniona została przez 44,4% respondentów).

Prawo jazdy

Zatrudniany pracownik fizyczny, o ile musi mieć prawo jazdy⁶⁵, zazwyczaj posiada kategorię B - pojazd samochodowy o dopuszczalnej masie całkowitej nieprzekraczającej 3,5 t (w 90,5% przypadkach) oraz C - pojazd samochodowy o dopuszczalnej masie całkowitej przekraczającej 3,5 t (w 19% przypadkach). Nieliczni wymieniają kategorię A - motocykl czy też C+E - pojazd samochodowy z przyczepą (po 4,8%).

4.4. Rekrutacja

Dotychczas⁶⁶ najczęściej stosowaną metodą rekrutacji była opinia, polecenie kogoś przez innych pracowników, rodzinę i znajomych (27,1%; podregion słupski - 20,2%, Gdańsk-Gdynia-Sopot - 27,7%, podregion gdański - 31,5%). Z powiatowego urzędu pracy korzystała co szósta organizacja pozarządowa (Gdańsk-Gdynia-Sopot - 12,8%, podregion gdański - 18,2%, podregion słupski - 20,2%). Rekrutacja wewnętrzna stanowiła 12% (Gdańsk-Gdynia-Sopot - 7,4%, podregion gdański - 13,3%, podregion słupski - 16%). Ogłoszenia w gazecie lokalnej zamieszczało 8,6% badanych instytucji non-profit (podregion gdański - 4,8%, podregion słupski - 6,7%, Gdańsk-Gdynia-Sopot - 14,2%), a ogłoszenia w Internecie (w portalach poświęconych pracy - 6,9%). Podobny odsetek (6,7%) organizuje staże i praktyki z możliwością przejścia na umowę o pracę. Jeszcze mniejszy odsetek organizacji rozpatruje oferty złożone bezpośrednio przez osoby zainteresowane, a także zamieszcza ogłoszenia na swojej stronie internetowej. Dużo rzadziej wykorzystywane są w tym celu agencje pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego (1,9%), ogłoszenia w prasie ogólnopolskiej i Biura Karier działające przy uczelniach (po 0,7%).

Jeśli chodzi o rekrutację pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy⁶⁷ to, w opinii respondentów, będzie ona wyglądała podobnie, jak dotychczas. Największa spodziewana różnica polegać będzie na zwiększeniu do 21,1% ofert pracy kierowanych za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy (Gdańsk-Gdynia-Sopot - 18,5%, podregion gdański - 21,8%, podregion słupski - 22,9%). Zmalaże zaś zatrudnianie osób poleconych przez pracowników (19,3%; podregion słupski - 13,8%, Gdańsk-Gdynia-Sopot - 21,3%, podregion gdański - 22,7%).

Niezależnie od stanowiska do obsadzenia (umysłowe, fizyczne) metody poszukiwania pracowników są takie same.

⁶⁵ Podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%, ponieważ niektóre organizacje oczekują kilku kategorii prawa jazdy u jednego pracownika.

⁶⁶ Podstawą procentowania jest ogół instytucji, które przeprowadzały rekrutację. Dotychczas nie prowadziło rekrutacji 16,9%.

⁶⁷ Podstawą procentowania jest ogół instytucji, które planują przeprowadzić rekrutację w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Takich planów nie ma 28,7% organizacji pozarządowych w województwie pomorskim.

4.4.1. Ocena współpracy z urzędami pracy

Instytucje współpracujące z powiatowym urzędem pracy wspominają dotychczasowe kontakty jako zadawalające⁶⁸ (93,7%). Potwierdza to także fakt, że 55,8% petentów (organizacji) urzędu pracy nie chce nic zmieniać we współpracy. Jedynie 6,3% firm, które miały do czynienia z tą instytucją, jest niezadowolonych. Najczęściej wskazywano na brak dostatecznej weryfikacji osób wysyłanych do pracy (niepełne kwalifikacje) oraz na konieczność poprawy sposobów i możliwości kontaktowania się z urzędem pracy (Internet, godziny pracy, ogólna dostępność).

4.4.2. Mobilność przestrzenna pracowników

Badane organizacje deklarują, że osoby zatrudnione w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie pochodzą głównie z najbliższej okolicy (86,4%). Spoza najbliższej okolicy, ale jeszcze z województwa pomorskiego, zatrudnionych zostało 8,8% osób, a z województw ościennych - 1,1%. Z pozostałej części kraju zatrudniono 3,3%, a zza granicy ściągnięto 0,4% (w ciągu dwóch lat 6,7% instytucji zdarzyło się zatrudnić kogoś z zagranicy).

Największą skłonność do przyjmowania do pracy osób z całego województwa (15,9%), jak i zza granicy (w ciągu dwóch lat - 12,9%) mają organizacje nonprofit skupione w Trójmieście.

Pracowników spoza okolic organizacje pozarządowe przyciągały najczęściej mieszkaniem służbowym lub oferowaną pomocą w znalezieniu mieszkania (9,7%), w 6,5% przypadków zaproponowano wysokie wynagrodzenie lub odpowiednią perspektywę rozwoju i awansu. Jednak w 61,3% instytucji nie było faworyzowania tej grupy pracowników w stosunku do pracowników z najbliższej okolicy. Każda z pozostałych 19,4% instytucji podawała inną wartość dodaną.

Na pytanie: „Na ile Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić obcokrajowców, jeśli na polskim rynku pracy brakowałoby pracowników odpowiednich dla Państwa firmy / instytucji: w przypadku pracowników umysłowych?” uzyskany rozkład⁶⁹ odpowiedzi niewiele różni się od rozkładu odpowiedzi dla identycznie postawionego pytania dotyczącego pracowników fizycznych. Ogólnie 55,7% organizacji byłoby skłonnych⁷⁰ zatrudnić pracowników umysłowych, a 52,2% pracowników fizycznych obcego pochodzenia.

Do tej pory 92% instytucji nie zdarzyło się zatrudnić pracowników umysłowych, którzy - ze względu na pracę - musieli się przeprowadzić. Pozostałym instytucjom zdarzyło się to raz (4,2%), kilka razy (2,9%), a 1% zatrudniał takie osoby wielokrotnie. Kilka razy zatrudniono pracowników fizycznych (w 0,7% firmach), którzy musieli się przeprowadzić, a w 1,1% instytucji taka sytuacja zdarzyła się tylko raz. Takich kroków nigdy nie podjęło 98,2% organizacji pozarządowych województwa pomorskiego.

4.4.3. Ocena wiedzy i umiejętności

Wiedzę (wykształcenie) osób zgłaszających się do pracy oceniono jako wysoką (61,2%)⁷¹, choć w 10,2% przypadków uznano za niską. 28,1% wszystkich organizacji nie potrafi ocenić poziomu wiedzy, jaki reprezentują interesanci.

Z kolei umiejętności praktyczne są oceniane wysoko przez 54%⁷² organizacji, a nisko przez 16,3%⁷³. Z ustosunkowaniem się do tego pytania problem miało 29,7% osób reprezentujących badane organizacje.

Według 58% wiedza i umiejętności zdobyte przez pracowników umysłowych w szkole, na studiach w dużym stopniu przydają się w codziennej pracy. O tym, że wiedza ta przydaje się w niewielkim stopniu, przekonanych jest 25,8%, zaś 4,6% twierdzi, że nie przydaje się wcale. 11,7% instytucji nie określiło przydatności wiedzy zdobytej przez swoich pracowników.

Wiedzy w przypadku pracowników fizycznych nie umiało ocenić 29,9% organizacji, zaś 8,7% miało o niej zdanie negatywne (wiedza a wykorzystanie w codziennej pracy). W niewielkim stopniu wiedza przekłada się na sprawy codzienne w pracy według jednej czwartej przebadanych organizacji, zaś 36,5% jest przekonanych, że ona jest

⁶⁸ Pytanie zadane w sześciostopniowej skali. W tym przypadku: „zdecydowanie tak” (29,1%), „tak” (48,1%), „raczej tak” (16,5%), „raczej nie” (0%), „nie” (6,3%), „zdecydowanie nie” (0%).

⁶⁹ W czteropunktowej skali maksymalna różnica (między typami pracowników) jest w kategorii „zdecydowanie byłaby skłonna” - 3,2% (dla pracowników umysłowych - 24,9%, dla pracowników fizycznych - 21,7%).

⁷⁰ Wartość skumulowana dla kategorii: „zdecydowanie byłaby skłonna” oraz „raczej byłaby skłonna”. Podane wartości dotyczą instytucji, które zdecydowanie określiły nastawienie to powyższego pytania; w przypadku pracowników umysłowych 27,9% nie umiało określić tego nastawienia, a w przypadku pracowników fizycznych - 22,2%.

⁷¹ Wartość skumulowana dla kategorii: „jest bardzo wysoka”, „jest wysoka”, „jest raczej wysoka” oraz „jest raczej niska”, „jest niska”, „jest bardzo niska”.

⁷² Wartość skumulowana dla kategorii: „są bardzo wysokie”, „są wysokie”, „są raczej wysokie”.

⁷³ Wartość skumulowana dla kategorii: „są raczej niskie”, „są niskie”, „są bardzo niskie”.

⁷⁴ Podstawą procentowania są instytucje o sprecyzowanym nastawieniu (nie uwzględniono „nie wiem/trudno powiedzieć”, które w tym przypadku wyniosło 16,3%). Gdy do podstawy procentowania włączymy niezdecydowanych, to otrzymujemy rozkład: „tak ze szkołą/uczelnią” (16,3%), „tak z samorządem” (12%), „nie” (39,4%) oraz „ze szkołą, jak i z samorządem” (16%).

bardzo ważna.

Zakładając, że będzie istniała możliwość inwestowania w rozwój szkolnictwa, 28,4% instytucji chciałoby, aby przede wszystkim rozwijało się ono na poziomie wyższym magisterskim bądź licencjackim (11,5%). Poziom średni zawodowy odpowiadałby 15,7% instytucjom. Policealny preferuje 6,3%, a średni ogólnokształcący wskazało 5,4%. Co ciekawe 13% organizacji nie potrafiło zdecydować się na jakikolwiek poziom.

Ze szkołą, uczelnią współpracowała do tej pory co piąta instytucja (23,1%). Celem tej współpracy była organizacja nauki w sposób, który sprawiłby, że instytucje te miałyby lepiej wykwalifikowanych pracowników. W tym samym celu współpracę z samorządami podjęło 21,7% organizacji.

Najbardziej aktywnym regionem - w obu przypadkach - okazał się podregion słupski, gdzie 28,7% instytucji współpracowało ze szkołami, uczelniami, a 33,3% z samorządem. Podregion Gdańsk-Gdynia-Sopot był bardziej związany z edukacją (22%) niż z urzędnikami (11,9%). W podregionie gdańskim taki sam odsetek był otwarty na współpracę z obiema instytucjami (szkoły - 20,3%; samorząd - 20,9%).

Średnio co druga instytucja jest zainteresowana współpracą z innymi podmiotami. 19,5% organizacji deklaruje chęć współpracy ze szkołą/uczelnią, a 14,3% z samorządem⁷⁴. Prawie co piąta chciałaby współpracować zarówno ze szkołą, jak i z samorządem (19,2%).

4.4.4. Staże

Staże, praktyki dla uczniów, studentów organizuje prawie jedna trzecia instytucji (29,3%), a co ósma (13,7%) - dla bezrobotnych, po których to (stażach, praktykach) istnieje w 61,7% organizacji możliwość zatrudnienia. Średnio 3,7 osoby w 2006 roku odbyło staż lub praktykę w organizacjach pozarządowych, zaś średnio tylko jedna osoba spośród tych będących na stażu, po praktykach w ubiegłym roku (w 2006), dostała umowę o pracę.

W Gdańsku, Gdyni i Sopocie 37,3% badanych instytucji organizuje staże, praktyki dla uczniów i studentów, a tylko 10,8% dla bezrobotnych. Tych ostatnich najbardziej wspiera podregion słupski (18,1%). Dla młodzieży organizuje praktyki 30,4% instytucji. Podregion gdański najmniej ma programów dotyczących staży dla uczniów i studentów (23,1%). Bezrobotni mogą ubiegać się o staż w 12,9% organizacjach. Po odbyciu praktyk, największe szanse na pracę stażysta ma w podregionie słupskim (w 75% firm organizujących staże). W Gdańsku-Gdyni-Sopocie taką szansę daje 58,3% instytucji, a tylko 52,6% w podregionie gdańskim.

4.5. Szkolenia

W 2006 roku ponad połowa organizacji pozarządowych (53,5%; w podregionie słupskim aż 57,7%, w Trójmieście 52%, a w podregionie gdańskim 51,7%) przeprowadziła szkolenia dla pracowników, w których zdecydowana ich większość chętnie brała udział.

Szkolenia mogły przybierać formę wykładów (42,4%), warsztatów (32,1%), formę mieszaną (31%), seminariów, konferencji (27,2%), instruktażu na stanowisku pracy (20,7%) oraz formę *coachingu*, *mentoringu* (1,1%)⁷⁵. Część z nich (w 24,7% instytucji) stosowała szkolenia typowo wewnętrzne (przeprowadzane przez pracowników firmy), a część (37,6%) - szkolenia zewnętrzne (przeprowadzane przez wynajętą firmę).

Szkolenia - zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne - organizowało 36,7% organizacji pozarządowych.

Najwięcej szkoleń uznawanych za wewnętrzne przeprowadziły instytucje w podregionie Gdańsk-Gdynia-Sopot (34%), zewnętrznych w słupskim (44,4%), a mieszanych - organizacje podregionu gdańskiego (43,2%).

⁷⁵ Podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%, ponieważ każda organizacja mogła organizować różne szkolenia w różnych formach.

⁷⁶ Podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%, ponieważ pracownicy umysłowi mogli przejść kilka szkoleń.

Szkolenia odbywały się:

- wyłącznie w czasie płatnych godzin pracy - 18,6%;
- głównie w czasie płatnych godzin pracy - 29,9%;
- wyłącznie poza płatnymi godzinami pracy - 22,0%;
- głównie poza płatnymi godzinami pracy - 29,4%.

4.5.1. Szkolenia pracowników umysłowych⁷⁶

W 2006 roku dla pracowników umysłowych organizowano przede wszystkim obowiązkowe szkolenia BHP (w 49,2% firm, w jakich w ogóle miały miejsca szkolenia), a także szkolenia z księgowości, finansów i administracji - w co czwartej instytucji. W co piątej szkolenia dotyczyły tak zwanych „miękkich” umiejętności (negocjacje, prezentacje, autoprezentacje). Kursy komputerowe i informatyczne znalazły odbiorców w niemal co piątej organizacji. Szkolenie dotyczące aspektów prawnych odbyło się w 14% instytucji, a w 13,4% omawiane były kwestie związane z marketingiem, reklamą czy też zarządzaniem firmą. W 12,8% instytucji podnoszone były umiejętności menedżerskie, zarządzanie kadrami, motywowanie i ocena. Lektorzy języków obcych pojawiali się w 11,2% organizacji. Spotkania sprzedażowe, mające na celu podniesienie poziomu obsługi klienta, odbywały się w 8,4% firm. Wymieniane były również szkolenia wynikające ze specyfiki danej organizacji.

4.5.2. Szkolenia pracowników fizycznych⁷⁷

W przypadku pracowników fizycznych organizacje pozarządowe ograniczają się przede wszystkim do szkoleń BHP (w 77,3% instytucji). Inne kursy są znacząco mniej wykorzystywane. W 8% organizacji podnoszono kwalifikacje w zakresie usług gastronomiczno-hotelarskich, w 5,3% - sprzedażowe (obsługa klienta), językowe czy informatyczne. Podobnie jak dla pracowników umysłowych, gama szkoleń jest szeroka, ale były one organizowane przez pojedyncze organizacje.

4.5.3. Szkolenia w przyszłości

W 55% wszystkich organizacji planuje się przeprowadzenie szkoleń w ciągu najbliższych 2 lat (podregion słupski - 64,6%, gdański - 53,3%, Gdańsk-Gdynia-Sopot - 48,5%). Będą to w przypadku 42,6% instytucji szkolenia zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne, 29,3% zdecyduje się na szkolenia zewnętrzne, a 22,9% instytucji stawia się na samodzielne doszkąlanie pracowników.

⁷⁷ Podane wartości procentowe nie muszą sumować się do 100%, ponieważ pracownicy fizyczni mogli przejść kilka szkoleń.

SPISTABEL

Tabela 1. Podregiony i powiaty województwa pomorskiego - moduł indywidualny.	9
Tabela 2. Podregiony województwa pomorskiego - moduł indywidualny.	10
Tabela 3. Podregiony i powiaty województwa pomorskiego - moduł instytucjonalny.	10
Tabela 4. Podregiony województwa pomorskiego - moduł instytucjonalny.	10
Tabela 5. Rodzaj wykonywanej pracy.	27
Tabela 6. Miejsce pracy - osoby, które pracowały za granicą lub planują wyjazdy.	28
Tabela 7. Jakiego stanowiska dotyczyła praca, której Pan(i) nie przyjął(ęła)?	30
Tabela 8. Jaki kierunek zamierza Pan(i) studiować?	32
Tabela 9. Kategorie prawa jazdy posiadane przez Pomorzan.	37
Tabela 10. Posiadane certyfikaty.	38
Tabela 11. Podregiony i powiaty województwa pomorskiego firmy/instytucje.	41
Tabela 12. Struktura branżowa badanych firm.	42
Tabela 13. Wielkość zatrudnienia a wykształcenie pracowników.	43
Tabela 14. Osób o jakich zawodach będą szukały firmy w 2007 r.?	47
Tabela 15. Osób o jakich zawodach będą szukały firmy w 2008 r.?	47
Tabela 16. Osoby, wykonujące jakie zawody zostały zwolnione lub odeszły z pracy w 2006 r.	50
Tabela 17. Jakich osób (zawód, specjalność) będą Państwo szukać w ciągu 2 lat w pierwszej kolejności - pracownicy fizyczni.	55
Tabela 18. Podregiony i powiaty województwa pomorskiego - organizacje pozarządowe.	66
Tabela 19. Struktura wykształcenia w organizacjach pozarządowych.	69
Tabela 20. Udział zatrudnienia pracowników umysłowych, fizycznych i fizyczno-umysłowych ze względu na wielkość zatrudnienia w organizacjach pozarządowych.	69

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Posiadanie dzieci.	14
Wykres 2. Liczba dzieci do 24. r. ż. na utrzymaniu rodziny.	14
Wykres 3. Posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności.	14
Wykres 4. Rodzaj i stopień niepełnosprawności.	14
Wykres 5. Przynależność do grupy społecznej.	15
Wykres 6. Podział badanych ze względu na stosunek do pracy.	16
Wykres 7. Źródła utrzymania respondenta i gospodarstwa domowego.	16
Wykres 8. Dochody (netto) respondenta.	17
Wykres 9. Dochody (netto) gospodarstwa domowego.	17
Wykres 10. Rodzaj aktywności zawodowej - osoby obecnie pracujące.	18
Wykres 11. Czy Pana(i) firma / instytucja to...? - pracownicy najemni.	19
Wykres 12. Na jaką umowę jest Pan(i) zatrudniony(a)? - pracownicy najemni.	19
Wykres 13. Ogólne zadowolenie z pracy - pracownicy najemni.	20
Wykres 14. Dolegliwości dostrzegane na stanowisku pracy - pracownicy najemni.	22
Wykres 15. Co najbardziej pomaga w znalezieniu atrakcyjnej pracy?	23
Wykres 16. W jaki sposób znalazł(a) Pan(i) obecną pracę?	25
Wykres 17. Praca za granicą w 2006 r. i planowane wyjazdy w 2007 i 2008 r. - ogół respondentów.	27
Wykres 18. Czy obecnie jest Pan(i) osobą bezrobotną, niepracującą?	29
Wykres 19. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy (w 2006 roku) otrzymał(a) Pan(i) ofertę pracy, której Pan(i) nie przyjął(ęła)?	30
Wykres 20. Jak ocenia Pan(i) swoje możliwości korzystania z pozaszkolnych form kształcenia ...	34
Wykres 21. W jakich szkoleniach chciał(a)by Pan(i) uczestniczyć?	35
Wykres 22. Ocena znajomości języków obcych.	36
Wykres 23. Ocena wielkości zatrudnienia w ciągu ostatnich 2 lat.	44
Wykres 24. Ilu pracowników Państwa firma/instytucja zatrudniła w 2006 roku?	45
Wykres 25. Kompetencje pracowników umysłowych.	52
Wykres 26. Posiadanie certyfikatów i uprawnień - pracownicy umysłowi.	53
Wykres 27. Kompetencje techniczne i specjalistyczne/obsługa specjalistycznych maszyn i urządzeń - pracownicy umysłowi.	54
Wykres 28. Kompetencje pracowników fizycznych.	56
Wykres 29. Posiadanie certyfikatów i uprawnień - pracownicy fizyczni.	57
Wykres 30. Kompetencje techniczne i specjalistyczne/obsługa specjalistycznych maszyn i urządzeń - pracownicy fizyczni.	58
Wykres 31. Sposoby rekrutacji pracowników - dotychczasowe i planowane.	59
Wykres 32. Szkolenia aktualne i planowane - pracownicy umysłowi.	63
Wykres 33. Szkolenia aktualne i planowane - pracownicy fizyczni.	64
Wykres 34. Deklarowane dochody organizacji pozarządowych.	67
Wykres 35. Forma zatrudnienia w organizacjach pozarządowych (średnia liczba osób).	68
Wykres 36. Ocena wielkości zatrudnienia w ciągu ostatnich 2 lat.	70
Wykres 37. Znajomość języków obcych - wymagania wobec potencjalnych pracowników organizacji pozarządowych.	74

