

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie
Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy

Zachodniopomorskie Obserwatorium
Rynku Pracy w latach 2008-2009

[Materiały Konferencyjne 18 grudnia 2009 r.]

Niniejsza publikacja została sfinansowana ze środków projektu
“Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji”
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu
Społecznego i Budżetu Państwa.
Poddziałanie 6.1.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

Redakcja: Paweł Nowak
Współpraca: Natalia Siewiera, Andrzej Świeboda, Paweł Wdowiak
Recenzja: dr Katarzyna Cheba

Copyright 2009, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Nakład 200 egzemplarzy

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

ISBN: 978-83-61985-00-6

Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

ul. A. Mickiewicza 41

70-383 Szczecin

www.wup.pl

e-mail: sekretariat@wup.pl

Skład, oprawa graficzna i druk:

PPH ZAPOL S.J.

al. Piastów 42

71-062 Szczecin

zapol@zapol.com.pl

SPIS TREŚCI

1. Słowo wstępne	str. 4
2. Program konferencji	str. 8
3. Prezentacja	str. 9
4. Sytuacja osób bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego - dr J. Hołub-Iwan	str. 18
4.1. Osobowość i zachowania rynkowe bezrobotnych jako przyczyna bezrobocia	str. 18
4.1.1. Brak kwalifikacji	str. 18
4.1.2. Brak wiary w znalezienie zatrudnienia	str. 19
4.1.3. Bezrobotne kobiety	str. 19
4.1.4. Długość zatrudnienia w ostatnim miejscu pracy	str. 20
4.2. Realne bezrobocie w powiatach województwa zachodniopomorskiego	str. 21
4.3. Przeshkody w podjęciu pracy	str. 24
5. Zagraniczne migracje zarobkowe w świetle badań - dr A. Frąckiewicz	str. 29
5.1. Migracje zarobkowe jako przedmiot zainteresowania badaczy społecznych	str. 29
5.1.1. Wybrane osobiwości metodologiczne	str. 30
5.1.2. Konteksty teoretyczne badań nad migracjami zagranicznymi	str. 31
5.2. Wybrane rezultaty badań nad migracjami zarobkowymi dla województwa zachodniopomorskiego w latach 2006 - 2009	str. 34
5.2.1. Przyczyny zagranicznych wyjazdów zarobkowych	str. 34
5.2.2. Źródła wiedzy i pośrednictwa – sieci migracyjne	str. 37
5.2.3. Rodzina jako jednostka decyzyjna	str. 38
5.3. Charakterystyka zachowań migracyjnych w województwie zachodniopomorskim w kontekście wyników badań z 2009 roku	str. 41
6. Gospodarka i przedsiębiorcy w województwie zachodniopomorskim w świetle badań Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy - dr inż. A. Sobczyk	str. 42
6.1 Wstęp	str. 42
6.2 Charakterystyka gospodarki województwa zachodniopomorskiego	str. 42
6.3 Gospodarka i przedsiębiorcy woj. zachodniopomorskiego w świetle badań	str. 45
6.4 Podsumowanie	str. 58
7. Galeria	str. 60

1. Słowo wstępne

Od gimnazjalistów po współczesnych nomadów

Opracowanie niniejszej publikacji jest próbą dokonania swoistego rodzaju „resume” w obszarze działań oraz zebranych wniosków płynących z dotychczasowych doświadczeń Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy - zdobytych podczas realizacji dwóch, istotnych dla kreowania polityki rynku pracy projektów o charakterze badawczym.

Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy (ZORP) w strukturach Wojewódzkiego Urzędu Pracy funkcjonuje nieprzerwanie od 2005 r. Od czasu utworzenia ZORP w ramach realizowanych projektów pozyskiwało, analizowało i interpretowało wiele danych dotyczących rynku pracy. Oddział zajmuje się ponadto, szeroko rozumianą realizacją badań społecznych, ich stroną merytoryczną oraz zarządzaniem i obsługą finansową realizowanych projektów. W roku 2009 dobiega końca realizacja kolejnych dwóch projektów badawczych, a mianowicie:

- **Regionalny Barometr Gospodarki** – realizowany w ramach PO KL 2007-2013, Poddziałania 8.1.4. Przewidywanie zmiany gospodarczej. Celem projektu było dostarczenie przedsiębiorcom informacji, analiz i prognoz dotyczących rozwoju gospodarczego regionu, które przyczyniły się do dostosowania działań inwestycyjnych i rozwojowych, podejmowanych w odpowiedzi na aktualne potrzeby rynku. Dzięki informacji pozyskiwanej od pracodawców, projekt umożliwił podnoszenie i dostosowanie kwalifikacji zawodowych pracowników. Ponadto, zwiększyła się konkurencyjność firm oraz współpraca i wymiana informacji pomiędzy kluczowymi partnerami rynku pracy.
- **Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji** – realizowany w ramach PO KL, Poddziałania 6.1.1. Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy. Celem projektu było dostarczenie kompleksowych badań i analiz dotyczących kierunków kształcenia oraz działań podejmowanych przez instytucje wspierające rozwój zatrudnienia, które były dostosowywane do potrzeb regionalnych pracodawców. W konsekwencji umożliwiło to podjęcie pracy absolwentom szkół, osobom bezrobotnym oraz posiadającym zdezaktualizowane kwalifikacje, co wpływało bezpośrednio na zmniejszenie problemów przedsiębiorców z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników. Ponadto, projekt stworzył możliwość współpracy oraz wymiany informacji przede wszystkim pomiędzy przedsiębiorcami, przedstawicielami szkolnictwa i instytucjami rynku pracy.

W ramach ww. projektów zrealizowane zostały następujące badania:

- Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego;
- Potencjał zatrudnieniowy w obszarach inicjatyw gospodarczych;
- Sytuacja przedsiębiorców w województwie;
- Segmentacja gospodarki i rynku pracy;
- Zagraniczne migracje zarobkowe;
- Oferty pracy poza publicznymi służbami zatrudnienia;
- Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych;
- Plany i preferencje zawodowe uczniów;
- Sytuacja społeczno - zawodowa bezrobotnych.

Znaczna część wykonanych badań, to badania zlecone, niemniej jednak, na polu badań własnych Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy może poszczycić się wieloma osiągnięciami. Warto wspomnieć choćby badania, dotyczące przewidywań rynku pracy w wybranych sektorach według współczynnika lokalizacji LQ, czy obserwacji kształtowania się zarobków w województwie zachodniopomorskim. Także w przeszłości opracowano sporo publikacji i przeprowadzono wiele istotnych badań, których celem było wskazanie skutecznych metod rozwoju regionu. Można by zatem rzec, że ZORP doskonale wpisuje się w obraz utylitarnych narzędzi skutecznie ograniczających pauperyzację zachodniopomorskiego społeczeństwa poprzez dostarczanie niezwykle istotnych informacji.

Jednym z najważniejszych badań tego roku, była próba zdiagnozowania perspektyw przyszłych kadr pracowniczych, bo przecież to właśnie od wykształcenia - młodych dziś jeszcze ludzi - zależeć będzie w dużej mierze kształt przyszłej gospodarki. Obserwatorium dokonało cennej i celnej konfrontacji ilości i jakości popytu oraz podaży na określone zawody i kompetencje. Wiemy już zatem o nadwyżce absolwentów kierunków humanistycznych i deficycie kierunków ścisłych oraz technicznych. Można jednak domniemać, że proces dostosowywania się tych dwóch „biegunów” będzie długi i skomplikowany; jednym z pierwszych kroków ku poprawie tej sytuacji może stać się zaangażowanie doradców zawodowych w szkołach, którzy w dobie dynamicznie zmieniającej się gospodarki i postępu technologicznego – technicznego pomogą młodym ludziom w wyborze perspektywicznych dróg rozwoju, uwzględniających zarówno potrzeby rynku pracy, jak i osobiste predyspozycje zawodowe.

Poznawaliśmy nie tylko uczniów, ale także – w różnym ujęciu - sylwetki „współczesnych nomadów”, typowych emigrantów, których fala w ostatnich latach zdecydowanie się zwiększyła, szczególnie na osławione już wyspy brytyjskie. Wiemy więcej o jego wykształceniu, podjętej za granicą pracy, czy zarobkach. Wyniki badań nie nastrajają nas jednak optymistycznie... Nie

dość, że badani wykazali się niechęcią do mobilności, to Ci, którzy wyjechali, wykonywali zazwyczaj najprostsze prace i to za najniższą stawkę. W kontekście planowania działań dotyczących regionalnej polityki rynku pracy, to informacje bardzo istotne. Już dzisiaj wiemy, iż niezbędnym staje się profesjonalne przygotowanie wspomnianej wcześniej młodzieży do funkcjonowania na międzynarodowym rynku pracy. To kolejne, bardzo ważne zadanie dla doradców zawodowych – niestety – „niefunkcjonujących” jeszcze w szkołach naszego województwa. Wyjazd za granicę do pracy może być objawem, czy też konsekwencją – z jednej strony – radzenia sobie lub nie radzenia na rodzimym rynku pracy (wyjeżdżają osoby, które nie są w stanie zdobyć pracy), z drugiej zaś – mogą być powodowane wizją szansy szybszego i lepszego rozwoju własnej kariery.

Badania w tym obszarze, prowadzone są cyklicznie od 2006 roku, co pozwala spojrzeć na kwestię migracji przez pryzmat wielu aspektów, bowiem zjawisko to, analizowane jest na trzech poziomach: makrospołecznym (obserwujemy np.: przeszkody migracyjne, czynniki osobiste); mikrospołecznym (badamy problematykę rodzinę i jednostki) oraz mezospołecznym (dotykamy zagadnień typologii migrantów i wpływu zjawiska na otoczenie).

Warto nadmienić, iż działalność naszego Obserwatorium nie ogranicza się jedynie do „suchego” przetwarzania danych. Wyniki naszych badań prezentowane są różnorodnym grupom społecznym (przedstawicielom oświaty, samorządów, instytucji rynku pracy, itp.), a cykliczne spotkania promocyjno-informacyjne organizowane są na terenie całego województwa.

Działalność Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy, to także współpraca z Obserwatoriami z innych regionów kraju. Warto wspomnieć choćby o spotkaniu w czerwcu br. w Kołobrzegu gdzie przedstawiciele różnych Obserwatoriów – przy udziale reprezentantów Wojewódzkich Urzędów Pracy oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej – podjęli dyskusję na temat sposobów monitorowania zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Ponadto, ZORP aktywnie uczestniczy w licznych szkoleniach, panelach dyskusyjnych, współpracuje z firmami badawczymi, a także angażuje się w konsultacje z ekspertami zewnętrznymi. Efekty działań to m.in. liczne publikacje książkowe (opatrywane zewnętrznymi recenzjami naukowymi, wykonywanymi przez ekspertów), artykuły prasowe oraz teksty w Biuletynie Informacyjnym Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie.

Dotychczas zdobyte doświadczenia w sposób wyraźny wskazują, że istnienie regionalnej instytucji koordynującej badania i analizy w przedmiotowym obszarze staje się nieodzownym elementem sprawnego monitoringu sytuacji oraz realizacji interwencji publicznej, co w kontekście bieżących zmian związanych ze spowolnieniem gospodarczym oraz restrukturyzacją kluczowych zakładów przemysłowych, często wiąże się z redukcją zatrudnienia. Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, odgrywa również niebagatelną rolę w realizacji europejskiej polityki równości szans kobiet

i mężczyzn, której przestrzeganie jest jedną z podstawowych idei Europejskiego Funduszu Społecznego.

Podsumowując tak bogaty dorobek ZORP, warto wspomnieć o inspiracjach badawczych planowanych na kolejne lata. Rok 2010, to zarówno kontynuacja dotychczasowych, jak i rozpoczęcie zupełnie nowych badań, np. „Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim”.

Zarówno treści raportów z badań, jak treści tego opracowania - to nieocenione kompendium wiedzy. Znajdziecie w nich Państwo wiele informacji, analiz i wniosków diagnostyczno – badawczych, które pozwolą wszystkim zainteresowanym ocenić skalę zachodzących zmian, a także ułatwią podejmowanie adekwatnych działań w obszarach problemowych występujących na regionalnym rynku pracy.

Oddając w Państwa ręce niniejsze opracowanie, wyrażam nadzieję, iż stanie się ono asumptem zarówno do podejmowania wyzwań, które stoją przed osobami, instytucjami, odpowiedzialnymi za kreowanie regionalnego rynku pracy, jak i do śledzenia naszych działań oraz wyników interesujących badań.

Renata Błasiak-Grudzień
Wicedyrektor ds. Rynku Pracy
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie

2. Program konferencji

- 10.00 **Kawa i rejestracja**
- 10.30 **Powitanie gości**
- Andrzej Przewoda, DYREKTOR Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie
- 10.45 **Podsumowanie projektu
„Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji”
Plany Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy
na lata 2010 – 2011**
- Paweł Nowak, Kierownik ZORP
Prezentacja
- 11.00 **Sytuacja osób bezrobotnych w powiatach województwa
zachodniopomorskiego**
- dr Joanna Hołub-Iwan, Ekspert wspierający Zespół projektowy
Prezentacja, dyskusja i pytania
- 11.45 **Zagraniczne migracja zarobkowa w świetle badań
Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy**
- dr Artur Frąckiewicz, Ekspert wspierający Zespół projektowy
Prezentacja, dyskusja i pytania
- 12.30 **Kawa**
- 12.45 **Gospodarka i przedsiębiorcy w województwie
zachodniopomorskim w świetle badań
Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy**
- dr Andrzej Sobczyk, Ekspert wspierający Zespół projektowy
Prezentacja, dyskusja i pytania
- 13.30 **Panel dyskusyjny**
- Paweł Nowak, Kierownik ZORP, dr Joanna Hołub – Iwan,
Ekspert wspierający Zespół projektowy, dyskusja i pytania
- 14.15 **Podsumowanie konferencji i oficjalne zakończenie**
- Andrzej Przewoda, DYREKTOR Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie
- 14.30 **Obiad**
-

3. Prezentacja



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, od 2005 roku wdraża długofalowy program badania regionalnego rynku pracy.

Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy

CEL: źródło czytelnej, jasnej i zrozumiałej informacji...

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy gromadzi, tworzy i dostarcza badania i analizy dotyczące rynku pracy, edukacji i gospodarki.

Odbiorcami rezultatów działalności Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy są zatem: pracownicy zachodniopomorskich instytucji związani z kształtowaniem lokalnych i regionalnych polityk, instytucje wspierające rozwój zatrudnienia, instytucje administracji publicznej, przedsiębiorcy, uczniowie, absolwenci szkół i uczelni, naukowcy, etc.

Ponadto, z badań ZORP korzystają coraz częściej wnioskodawcy ubiegający się o uzyskanie dofinansowania na realizację projektów.

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



ZORP w latach 2008 - 2009

Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji (RBRPiE)

- PO KL Poddziałanie 6.1.1 „Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy”

Regionalny Barometr Gospodarki (RBG)

- PO KL Poddziałanie 8.1.4 „Przewidywanie zmiany gospodarczej”

Realizator i wnioskodawca projektu

- Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Obszar realizacji

- Województwo Zachodniopomorskie

Struktura organizacyjna

- Zespół Organizacyjny (WUP w Szczecinie)
- Zespół Badawczy (WUP w Koszalinie)

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



Zdefiniowane problemy badawcze:

Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji

Zagraniczne migracje zarobkowe
(Public Profits Sp. z o.o.,
Pentor Research International Sp. z o.o.)

Oferty pracy poza publicznymi służbami
zatrudnienia
(badanie własne)

Losy zawodowe absolwentów szkół
gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych
i absolwentów szkół wyższych
(InfoAudit Sp. z o.o./Centrum Usług Profesja)

Plany i preferencje zawodowe uczniów
szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych
(Pentor Research International Sp. z o.o.,
PAKZ Sp. z o.o., W. Durka, SMG/KRC, InfoAudit Sp. z o.o.)

Sytuacja społeczno
– zawodowa bezrobotnych
(InfoAudit Sp. z o.o./CU Profesja Sp. z o.o., Profesja Sp. z o.o.)

Regionalny Barometr Gospodarki

Stan i prognoza rozwoju gospodarczego
województwa zachodniopomorskiego
(Pentor Research International Sp. z o.o.,
Instytut Ewaluacji Projektów)

Potencjał zatrudnieniowy w obszarach
inicjatyw gospodarczych
(badanie własne)

Segmentacja gospodarki i rynku pracy
(badanie własne)

Sytuacja przedsiębiorców w województwie
(General Projekt Sp. z o.o., Grupa OSB s.c.)

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



Badania udostępniane są m.in.:

- W formie plików do pobrania na stronie internetowej www.zorp.wup.pl (www.wup.pl, zakładka „Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy”);
- Za pośrednictwem „Biblioteki zasobów informacyjnych Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy” (www.wup.pl, www.zorp.wup.pl);
- W postaci publikowanych raportów z wybranych badań;
- W formie prezentacji na spotkaniach promocyjno – informacyjnych;
- W lokalnej prasie (artykuły prasowe prezentujące wyniki wybranych badań).

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



Biblioteka zasobów informacyjnych Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy

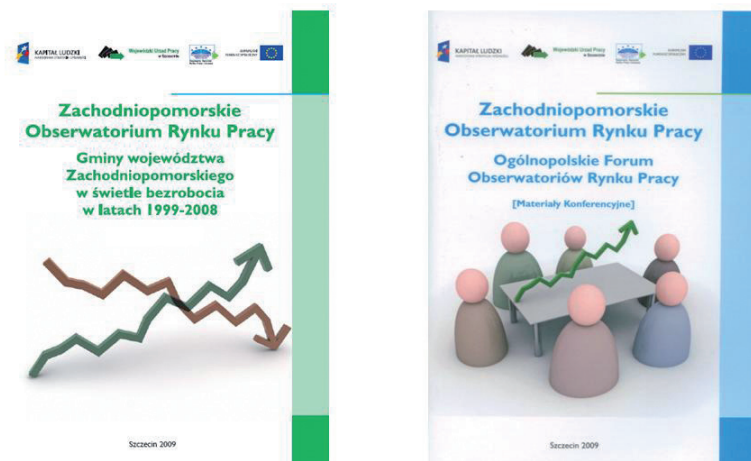
to narzędzie informatyczne gromadzące, opisujące i udostępniające publikacje tematycznie związane z rynkiem pracy i edukacją województwa zachodniopomorskiego.

Znajdziecie tu Państwo krótkie opisy każdej z dostępnych w Internecie publikacji oraz odwołanie do miejsca, w którym owa publikacja się znajduje.

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



PUBLIKACJE 2008 - 2009:



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Powyższe publikacje rozpowszechniano:

- drogą elektroniczną (www.zorp.wup.pl),
- pocztową (szkoły, instytucje, biblioteki, etc.),
- na spotkaniach, konferencjach, seminariach, itp.

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spotkania promocyjno – informacyjne 2008



L.p.	Miejsce	Data	Poddziałanie
1	Drawsko Pomorskie	23.09.08	6.1.1
2	Walcz	30.09.08	8.1.4
3	Police	03.10.08	6.1.1
4	Kamień Pomorski	09.10.08	6.1.1
5	Gryfino	14.10.08	6.1.1
6	Szczecin	16.10.08	6.1.1
7	Myślibórz	20.10.08	8.1.4
8	Pyrzyce	03.11.08	6.1.1
9	Koszalin	05.11.08	6.1.1
10	Kołobrzeg	07.11.08	6.1.1
11	Stargard Szczeciński	13.11.08	8.1.4
12	Szczecin	18.11.08	8.1.4
13	Koszalin	25.11.08	8.1.4
14	Sławno	02.12.08	6.1.1
15	Szczecinek	04.12.08	6.1.1
16	Białogard	09.12.08	8.1.4
17	Świdwin	15.12.08	6.1.1

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spotkania promocyjno – informacyjne 2009



L.p.	Miejsce	Data	Poddziałanie
1	Kołobrzeg	04.06.09	8.1.4
2	Drawsko Pomorskie	08.09.09	8.1.4
3	Kamień Pomorski	15.09.09	8.1.4
4	Myślibórz	29.09.09	8.1.4
5	Koszalin	13.10.09	8.1.4
6	Gryfice	20.10.09	6.1.1
7	Świnoujście	27.10.09	6.1.1
8	Łobez	03.11.09	6.1.1
9	Choszczno	09.11.09	6.1.1
10	Goleniów	16.11.09	6.1.1
11	Świdwin	23.11.09	6.1.1
12	Szczecinek	30.11.09	8.1.4

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

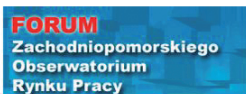


Spotkania z młodzieżą maturalną w Szczecinie w dn. 22.12.2008 r., 20 - 21.01.2009 r.

miały na celu przybliżenie uczestnikom sytuacji na zachodniopomorskim rynku pracy,
a tym samym pomoc w wyborze kierunków ewentualnego dalszego kształcenia.



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



Ogólnopolskie Forum Obserwatoriów Rynku Pracy (OFORP)

FORUM INTERNETOWE

- dostępne na www.zorp.wup.pl, służące wymianie informacji i doświadczeń pomiędzy wojewódzkimi urzędami pracy realizującymi Obserwatoria, a także będące źródłem wskazówek przydatnych przy tworzeniu nowych tego typu jednostek badawczych;

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spotkanie inauguracyjne OFORP, Strzekęcino, 23 – 24.10.2008 r.

Celem spotkania było zainicjowanie współpracy zmierzającej do polepszenia funkcjonowania istniejących już Obserwatoriów, a także zachęcenia i pomocy przy tworzeniu kolejnych. Rezultatem powyższego spotkania było Forum internetowe.



Spotkanie warsztatowe OFORP, Kołobrzeg, 24 – 26.06.2009 r.

Celem warsztatów było wypracowanie nowych sposobów monitorowania zawodów deficytowych i nadwyżkowych, a także porównanie rozwiązań wówczas stosowanych przez wojewódzkie urzędy pracy.



Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Konferencja

„MONITORING RYNKU PRACY JAKO
INSTRUMENT PLANOWANIA AKTYWNEJ
POLITYKI I TWORZENIA SIECI WSPÓŁPRACY
WSZYSTKICH AKTORÓW RYNKU PRACY.
OBSERWATORIUM – NARZĘDZIE SŁUŻĄCE
ZDOBYWANIU I ANALIZIE
ORAZ INTERPRETACJI INFORMACJI”

Kopenhaga, 07 – 09.10.2009 r.



Zagadnienia:

- System publicznych służb zatrudnienia;
- Specyfika rynków pracy w krajach przyjmujących;
- Charakterystyka funkcjonowania instytucji zajmujących się monitoringiem rynku pracy;
- Metodologia badań i analiz nad regionalnymi i lokalnymi rynkami pracy realizowanych przez ośrodki zagraniczne.

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



Ponadto zorganizowaliśmy:

- ✓ 27 oraz 29. 01.2009 r. - Warsztaty dla pracowników PUP z zakresu metodyki pracy ankietera terenowego (Szczecin, Koszalin);
- ✓ 18 - 20.03.2009 r. - „Wpływ pracy ankietera i moderatora na jakość techniczną badań społecznych” (Niechorze);
- ✓ 26-27.03.2009 r. - „Mechanizmy skutecznego prognozowania koniunktury gospodarczej w kontekście globalnego kryzysu finansowego” (Kołobrzeg);
- ✓ 07.04.2009 r. - Spotkanie dotyczące pozyskiwania zasobów informacyjnych do biblioteki interaktywnej ZORP (Szczecin);
- ✓ 08.10.2009 r. - Konferencję we współpracy z OHP i CliPKZ „Od przedszkola do dyrektora – poradnictwo kariery. Usługi i dostępność w województwie zachodniopomorskim” (Szczecin).

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie



Osoby zaangażowane w realizację projektów RBRPIE, RBG:

w Szczecinie:

[Renata Błasiak-Grudzień](#)
– Wicedyrektor ds. Rynku Pracy

[Paweł Nowak](#)

[Andrzej Świeboda](#)

Ewa Prusiewicz

Magdalena Popiołek

Natalia Siewiera

Paweł Wdowiak

Dominika Zabłocka

dr Joanna Hołub-Iwan

dr Artur Frąckiewicz

dr inż. Andrzej Sobczyk

w Koszalinie:

[Grzegorz Podławiak](#)

[Magdalena Dobosz](#)

Anna Beer-Żukowicz

Monika Korczak

Tomasz Okupski

Beata Słupska

Justyna Winiarczyk

dr Ewa Kasperska

dr Grzegorz Przekota

Projekt „Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i budżetu państwa w ramach Poddziałania 6.1.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 - 2013

Projekt „Regionalny Barometr Gospodarki” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i budżetu państwa w ramach Poddziałania 8.1.4 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 - 2013

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

4. Sytuacja osób bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego

4.1. Osobowość i zachowania rynkowe bezrobotnych jako przyczyna bezrobocia

Badania społeczne osób bezrobotnych w powiatach województwa zachodniopomorskiego nie potwierdziły przyjętych hipotez badawczych, tj.:

- H1: Osoby pozostające bezrobotnymi w obecnej sytuacji to na ogół osoby o niskich kwalifikacjach, ale wysokich oczekiwaniach, co do warunków pracy. Z tego powodu w dużej mierze bezrobotni nie wykazują chęci podjęcia stałej pracy.
- H2: Osoby bezrobotne obecnie to w przeważającej mierze osoby mało zaradne, które mają trudności z adaptacją do miejsca pracy.
- H3: Długość pozostawania bez pracy wpływa wprost proporcjonalnie na obniżenie częstotliwości brania udziału w życiu społecznym i towarzyskim.
- H4: Osoby bezrobotne w znacznej większości nie chcą i nie są gotowe na wyjazd poza miejsce zamieszkania w celu podjęcia pracy, co przyczynia się do znacznych różnic w poziomie bezrobocia między poszczególnymi powiatami województwa.

Przyjęte do badań założenia/hipotezy zakładały bierność zawodową i społeczną, zbyt wysokie oczekiwania niewspółmierne do kwalifikacji, czy mniejszą zaradność osób bezrobotnych. Badania nie potwierdziły jednak tych założeń. Odrzucenie powyższych hipotez badawczych rzuca nowe światło na sytuację osób bezrobotnych. Przez analogię możemy zatem przyjąć, że osoby bezrobotne o niskich kwalifikacjach nie mają wysokich oczekiwań co do warunków pracy i wykazują chęć podjęcia pracy przy obecnych realiach,

- osoby bezrobotne nie wykazują tendencji do mniejszej zaradności i trudności w adaptacji do rynku pracy,
- osoby długotrwale bezrobotne biorą udział w życiu społecznym i towarzyskim nie wykazując tendencji do marginalizacji,
- osoby bezrobotne są gotowe do podejmowania poza miejscem zamieszkania.

Przyjęte do badań hipotezy zakładały, że główne bariery bezrobocia w powiatach leżą po stronie samych bezrobotnych, ich osobowości i zachowań rynkowych. Jeśli zatem odrzuciliśmy te założenia to pojawia się nowe pytanie:

Jakie są bariery utrudniające podjęcie pracy przez bezrobotnych w poszczególnych powiatach?

4.1.1. Brak kwalifikacji

W większości bezrobotni to osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych. Ponad 33% ma tylko wykształcenie podstawowe lub poniżej, kolejne 27% ukończyło zasadnicze szkoły zawodowe. Osób z wykształceniem

średnim jest w sumie w województwie zachodniopomorskim niecałe 30%.

Niewystarczające kwalifikacje w stosunku do rosnących wymagań rynku (pracodawców) powodują niedopasowanie podaży pracy do popytu. Wśród bezrobotnych po 45 roku życia poważnym problemem jest brak znajomości obsługi komputera czy języków obcych, młodzieży brakuje doświadczenia w pracy.

Uzasadnione i nadal potrzebne jest doszkalanie bezrobotnych i tym samym podnoszenie ich kwalifikacji zawodowych.

4.1.2. Brak wiary w znalezienie zatrudnienia

Ważnym problemem w kontekście rozważań nad poszukiwaniem pracy przez osoby bezrobotne, jest brak wiary ogromnej grupy badanych osób w to, że są w stanie znaleźć zatrudnienie zgodne z posiadanymi kwalifikacjami. W wielu powiatach ponad 33% osób nie widzi dla siebie perspektyw i możliwości zatrudnienia w zakładach pracy zlokalizowanych w pobliżu ich miejsca zamieszkania. Co ciekawe również około 30% osób ze Szczecina twierdzi, że w ich mieście nie ma pracodawców, u których mogliby znaleźć zatrudnienie zgodne z posiadanymi kwalifikacjami.

Brak wiary w znalezienie pracy może przekładać się na mniejsze zaangażowanie osób bezrobotnych w poszukiwanie pracy. Wykazują mniejszą determinację i uciekają się tylko do najłatwiejszych sposobów poszukiwania pracy (przez PUP). Wśród absolwentów pierwsze niepowodzenia stanowią potwierdzenie dla nich ogólnej opinii społecznej, że nie znajdą pracy. Z badań wynika, że bezrobotni nie wykazują się dużym zaangażowaniem i kreatywnością w poszukiwaniu pracy i nie ma się czemu dziwić skoro powszechna jest opinia o braku perspektyw na pracę.

W kontekście tego wniosku ważne byłoby zastanowienie się nad kampanią informacyjną pokazującą dobre praktyki i pozywane przykłady osób, które znalazły pracę dzięki swojej determinacji i kreatywności. Szczególnie młodzież rozczarowana brakiem pracy po zakończeniu szkoły potrzebuje nadziei i lepszych perspektyw.

W opinii niektórych specjalistów podkreślany w badaniach brak perspektyw może być próbą usprawiedliwiania przez bezrobotnych swojej sytuacji i braku chęci poszukiwać stałej pracy. Trudno zweryfikować tę opinię, jednak w kontekście odpowiedzi na inne pytania, analizy rynku pracy i niewysokie kwalifikacje bezrobotnych trzeba obiektywnie stwierdzić, że znalezienie pracy w wielu częściach województwa może być trudne.

4.1.3. Bezrobotne kobiety

Kobiety w mniejszym stopniu niż mężczyźni wierzą w swoje możliwości znalezienia pracy i są w tym względnie mniej pewne siebie. I znowu pojawia się problem badawczy: czy niska wiara kobiet w znalezienie pracy jest faktem, czy też spowodowana jest opinią społeczną o tym, że pracodawcy wolą zatrudniać mężczyzn?

Jest więcej bezrobotnych kobiet i częściej niż mężczyźni są one bezrobotne długotrwale. Pojawia się jednak wątpliwość: na ile owe kobiety są skłonne do podjęcia pracy? Sama rejestracja jako osoby bezrobotnej nie jest tożsama z wolą podjęcia pracy. Kobiety mają zwykle więcej niż mężczyźni obowiązków domowych, przy dzieciach, opiece nad osobami starszymi, a także nad domem.

Często jest to prosta kalkulacja korzyści ekonomicznych wynikająca z opłat za żłobki, przedszkola, opiekunki, a także kosztów społecznych dzieci pozostawionych na długie godziny bez opieki rodziców. Przy obecnych realiach finansowych dla osób o niskich kwalifikacjach kalkulacja ta zwykle wychodzi na korzyść dla pozostania kobiety w domu. Jak zatem w takich okolicznościach oszacować faktyczny poziom bezrobocia wśród kobiet?

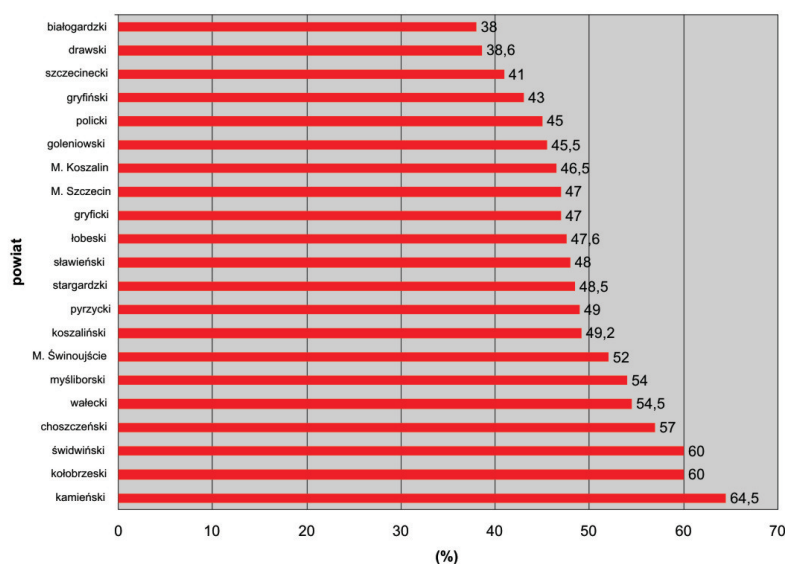
4.1.4. Długość zatrudnienia w ostatnim miejscu pracy

Problemem bezrobocia w warunkach województwa zachodniopomorskiego jest nie tylko znalezienie pracy, ale również bardzo wysoki wskaźnik rotacji pracowników. Badani bezrobotni średnio w około 50% nie pracowali w ostatnim miejscu pracy dłużej niż 1 rok.

Wśród bezrobotnych powtarza się zatem cykl rejestrowania w urzędzie pracy poszukiwania pracy, zatrudnienia i ponownej rejestracji. Powstaje więc kolejne pytanie i problem badawczy: Jaki odsetek bezrobotnych to osoby rejestrujące się w urzędzie pracy co roku lub co dwa lata.

Powyżej 5 lat pracy w jednym miejscu pracy deklarowało zaledwie kilka do maksymalnie 10% bezrobotnych.

Wykres 1. Odsetek bezrobotnych, które w ostatnim miejscu pracy były zatrudnione krócej niż 1 rok.



Wysoki odsetek bezrobotnych wskazujących, że w ostatnim miejscu pracy byli zatrudnieni krócej niż rok wskazuje na fakt, że bezrobotni podejmują pracę dorywczą (w sezonie, na kilka miesięcy) lub też wyjeżdżają do pracy za granicą na kilka miesięcy (do czego nie przyznają się w badaniach). Otwarcie natomiast, duży odsetek bezrobotnych deklaruje, że chętniej podejmie pracę dorywczą.

Duża rotacja pracowników jest niekorzystna dla wszystkich podmiotów rynku pracy. Pracownicy pracując kilka miesięcy nie uczą się wiele i nie nabywają doświadczenia zawodowego, traktować to należy jako przyuczenie. Pracodawcy tracą czas na rekrutację i wdrażanie pracowników do pracy. Duża rotacja to również niska wydajność pracy, przestoje, itp. Służby zatrudnienia mają do czynienia ze stale powracającymi do bazy danych bezrobotnymi, których kwalifikacje i doświadczenie znacząco się nie zwiększa.

Ważne jest aby śledzić losy bezrobotnych i zainteresować się grupą, która stale powraca do baz urzędu. Przyczyny tego stanu rzeczy mogą leżeć po stronie pracodawców, ale również samych bezrobotnych, którzy po okresie krótkiego zatrudnienia liczą na kilka miesięcy odpoczynku i zasiłek.

4.2. Realne bezrobocie w powiatach województwa zachodniopomorskiego

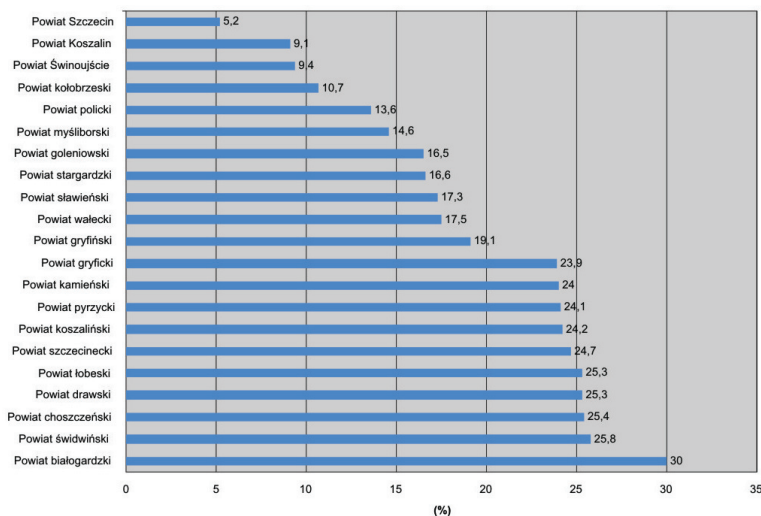
Wśród wszystkich badanych powiatów najniższa stopa bezrobocia jest w Szczecinie.

W Szczecinie jest też najniższy odsetek bezrobotnych kobiet w stosunku do innych powiatów i najniższy odsetek bezrobotnej młodzieży do 25 lat. Szczecin to jeden z nielicznych powiatów gdzie nie wzrosła liczba długotrwale bezrobotnych.

W porównaniu do innych powiatów osoby z wykształceniem wyższym stanowią bardzo dużą grupę wśród bezrobotnych. 11,7% badanych posiada wykształcenie licencjackie, a kolejne 7% magisterskie.

Najwyższe bezrobocie jest w powiecie białogardzkim – 30%. Stopa bezrobocia nieco powyżej lub poniżej 25% jest w powiatach świdwińskim, choszczeńskim, drawskim, łobeskim, szczecineckim, koszalińskim, pyrzyckim, kamieńskim, gryfickim.

Wykres 2. Stopa bezrobocia w powiatach na koniec stycznia 2009



Wysoka stopa bezrobocia w Polskich realiach nie oznacza dużej podaży pracy. Zasiób kadrowy jaki reprezentują osoby bezrobotne jest znacznie mniejszy od wykazywanego, ze względu na fakt, że duża grupa bezrobotnych rejestruje się w celach uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego, i z różnych względów nie może lub nie jest zainteresowana podjęciem pracy.

Można zatem mówić o „realnej” stopie bezrobocia, która stanowi odsetek tych bezrobotnych, którzy bez żadnych przeszkód mogą od razu podjąć pracę.

Odsetek ten jest zróżnicowany powiatach województwa zachodniopomorskiego i stanowi od około 50% w powiatach łobeskim i sławieńskim do około 89% ogółu bezrobotnych w mieście Koszalinie.

Tabela 1. Zestawienie stopy bezrobocia w powiatach i odsetek zarejestrowanych bezrobotnych, którzy nie mogą podjąć pracy

	Stopa bezrobocia styczeń 2009 [%]	Zarejestrowani bezro- botni, którzy nie mogą podjąć pracy [%]
Powiat łobeski	25,3	49,7
Powiat sławieński	17,3	49,7
Powiat goleniowski	16,5	47,5

Powiat Świnoujście	9,4	41,3
Powiat gryficki	23,9	34,9
Powiat szczecinecki	24,7	34,5
Powiat policki	13,6	33,5
Powiat białogardzki	30,0	33,0
Powiat choszczeński	25,4	32,2
Powiat gryfiński	19,1	32,2
Powiat kamieński	24,0	31,1
Powiat stargardzki	16,6	30,4
Powiat wałecki	17,5	29,2
Powiat pyrzycki	24,1	28,2
Powiat Szczecin	5,2	26,2
Powiat myśliborski	14,6	25,5
Powiat drawski	25,3	25,3
Powiat świdwiński	25,8	25,0
Powiat kołobrzeski	10,7	18,2
Powiat koszaliński	24,2	17,2
Powiat Koszalin	9,1	11,4

Jak wynika z zaprezentowanej tabeli 49,7% bezrobotnych z powiatów łobeskiego, sławieńskiego oraz 47,5% z powiatu goleniowskiego nie może lub nie chce podjąć pracy. Właściwa zatem stopa bezrobocia i kapitał ludzki jakim dysponujemy stanowi w tych powiatach około 50% ogółu bezrobotnych.

W Świnoujściu 41,3% bezrobotnych nie może lub nie chce podając pracy. Ponad 30% bezrobotnych nie może lub nie chce podjąć pracy w powiatach: gryfickim, szczecineckim, polickim, białogardzkim, choszczeńskim, kamieńskim i stargardzkim.

Grupa bezrobotnych gotowych do podjęcia pracy stanowić powinna główny punkt zainteresowań publicznych służb zatrudnienia. Ważne jest, aby uwzględniać charakterystyki demograficzne, społeczne i ekonomiczne, a także kierować się oczekiwaniami i opiniami tych właśnie osób. Najwięcej bezrobotnych gotowych do podjęcia pracy zarejestrowanych jest w powiatach koszalińskim, kołobrzeskim oraz w Koszalinie.

W analizie lokalnych rynków pracy nie powinniśmy kierować się stopą bezrobocia ale „realnym” bezrobociem. Zainteresowani zatrudnieniem pracowników inwestorzy będą mieli do dyspozycji znacznie mniejszy potencjał, być może nawet o innych cechach społeczno – demograficznych. Podejmowane przez inwestorów decyzje, już dziś są korygowane w wielu powiatach województwa zachodniopomorskiego.

4.3. Przeszkody w podjęciu pracy

Weryfikacja gotowości bezrobotnych do podjęcia pracy jest widoczna przy odpowiedziach związanych z ewentualnymi przeszkodami w podjęciu pracy.

Najwięcej przeszkód podjęcia pracy zauważają osoby mieszkające w małych miasteczkach - do 5 tysięcy mieszkańców, ewentualnie na wsiach. O ile kłopoty osób z małych miast związane są przed wszystkim z tym, że rodzice nie mają z kim zostawić dziecka, o tyle kłopoty osób ze wsi wynikają głównie z problemów z dojazdami do pracy. Argumentacja obu grup osób wydaje się być uzasadnioną m.in. brakiem przedszkoli i żłobków w małych miastach oraz słabą komunikacją publiczną w małych miastach i na wsiach. Te obiektywne bariery rzucają nowe światło na problemy bezrobocia. Na ile zatem w problemach bezrobocia mamy walczyć z biernością, kształcić i motywować ludzi do podejmowania pracy a na ile zwalczać inne bariery utrudniające podejmowanie pracy.

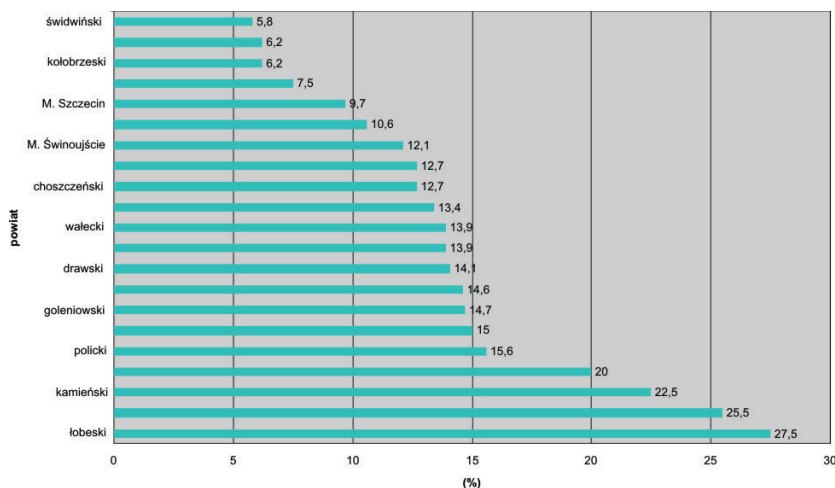
Tabela 3. Odsetek bezrobotnych, którzy nie podejmą pracy ze względu na koszty dojazdów

Powiat	[%]
białogardzki	7,3
choszczeński	12,2
drawski	4,0
goleniowski	15,5
gryficki	9,6
gryfiński	5,7
kamieński	2,0
kołobrzeski	4,3
M. Koszalin	0,3
koszaliński	4,5
łobeski	11,3
myśliborski	8,9
policki	6,6
pyrzycki	2,6
sławieński	13,6
stargardzki	2,4
szczecinecki	3,7
świdwiński	7,6

M. Świnoujście	1,1
M. Szczecin	2,6
walecki	8,4

Problem braku odpowiedniej liczby miejsc w żłobkach i przedszkolach został zauważony przez władze województwa i przewidziany do rozwiązywania w nowej strategii rozwoju województwa. Jednak pozostaje, a nawet pogłębia się problem komunikacji publicznej autobusowej czy kolejowej. Rosną ceny paliw, przez co zmniejsza się opłacalność utrzymywania linii autobusowych, a PKP likwiduje kolejne połączenia kolejowe. W tej sytuacji walka z bezrobociem w powiatach województwa zachodniopomorskiego będzie bardzo trudna.

Wykres 3. Odsetek bezrobotnych, którzy z powodu opieki nad dziećmi lub innymi osobami nie mogą podjąć pracy w podziale na powiaty



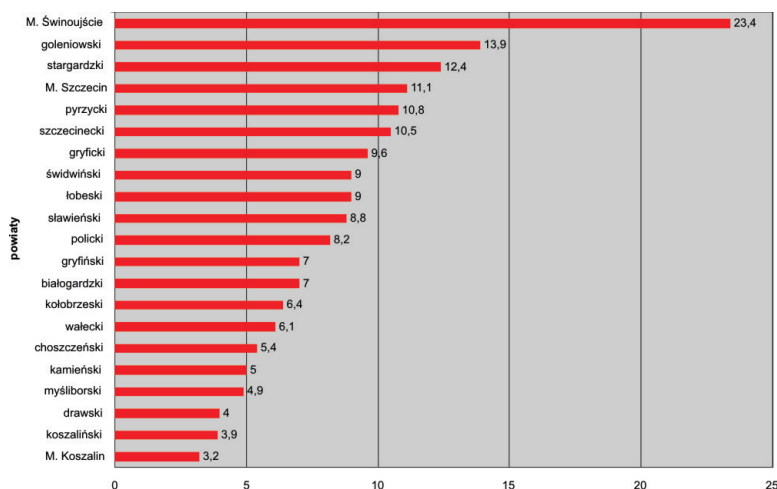
Bezrobotni, którzy ze względu na opiekę nad dziećmi lub innymi osobami nie mogą podjąć pracy to z reguły kobiety. Część tych osób nie podejmie pracy nawet w sytuacji dostępności żłobka czy przedszkola. Ważne w kontekście przyszłych badań jest sprawdzenie jaki odsetek z tych bezrobotnych byłby w stanie podjąć pracę.

Niepokojącym wskaźnikiem jest odsetek osób, które nie mogą podjąć pracy ze względu na stan zdrowia. W Świnoujściu jest najwyższy odsetek takich osób – 23,4%. To ogromna liczba bezrobotnych. Prawdopodobnie są to w większości osoby za mało chore na rentę, ale za bardzo chore żeby pracować. Skład tej grupy stanowią zarówno często osoby, które są w trakcie ubiegania się o rentę, ale również hipochondrycy, przewrażliwieni na punkcie swojego stanu zdrowia.

Prawdopodobnie, zdrowie jest dla znacznej części osób tylko wymówką do niepodjęcia pracy. Część z tych osób nie może lub nie chce pracować fizycznie i nie ma kwalifikacji do żadnej pracy umysłowej.

W przypadku tej grupy bezrobotnych powinniśmy zastanowić się nad analizą nie tylko kwalifikacji zawodowych i społecznych, ale również nad sposobnością wykonywania różnego rodzaju prac.

Wykres 4. Odsetek bezrobotnych, którzy z powodu złego stanu zdrowia nie mogą podjąć pracy w podziale na powiaty



Znaczenie warsztatów psychologicznych towarzyszących kursom i szkoleniom dla osób bezrobotnych potwierdza fakt, że stale znaczny odsetek osób nie podejmuje pracy, z powodu bariery psychologicznej – niskiej samooceny, obawy przed krytyką, itp.

Najwięcej takich osób, wśród bezrobotnych jest w Świnoujściu i powiecie gryfińskim, odpowiednio 4,7% i 4,6%. Najmniej osób nie podejmujących pracy z powodu „obawy przed pracą” jest w powiecie szczecineckim i waleckim, odpowiednio 0,3% i 0,8%.

Tabela 3. Odsetek bezrobotnych, których cechuje „Obawa przed podjęciem pracy”

Powiat	[%]
białogardzki	4,1
choszczeński	1,9
drawski	2,9
goleniowski	3,4

gryficki	1,9
gryfiński	4,6
kamieński	1,0
kołobrzeski	1,3
M. Koszalin	1,8
koszaliński	1,2
łobeski	2,3
myśliborski	1,0
policki	2,2
pyrzycki	1,3
ślawieński	1,9
stargardzki	2,9
szczecinecki	0,3
świdwiński	2,6
M. Świnoujście	4,7
M. Szczecin	2,9
wałecki	0,8

Bariery utrudniające podejmowanie pracy mogą leżeć po stronie samych bezrobotnych, mogą być związane z polityką społeczną czy transportową, czyli leżeć po stronie władz, ale również mogą one również istnieć po stronie pracodawców. Ważne jest, aby mieć obiektywne spojrzenie na cały problem bezrobocia.

Do problemów rynku pracy i niechęci podejmowania pracy przez bezrobotnych przyczyniają się sami pracodawcy swoimi praktykami. Zaskakujące jest, że aż 91,1% respondentów w Szczecinie zetknęło się z zatrudnieniem na czarno. W przypadku Koszalina wskaźnik ten jest również bardzo wysoki – 77,4% respondentów spotkało się z taką praktyką.

Powiat	Zatrudnienie na czarno [%]	Zaniżanie wynagrodzeń [%]	Opóźnienia wypłaty wynagrodzeń [%]	Wydłużanie godzin pracy ponad etat [%]
białogardzki	25,3	31,3	33,0	27,3
choszczeński	30,6	40,4	19,6	19,6
drawski	43,1	50,9	44,9	32,9
goleniowski	28,3	42,9	29,8	22,9
gryficki	14,0	41,1	37,3	21,1
gryfiński	46,7	38,7	18,6	26,6

kamieński	33,1	59,4	18,4	10,1
kołobrzeski	23,6	31,1	29,6	20,5
M. Koszalin	77,4	57,2	36,1	15,6
koszaliński	65,1	50,6	37,8	15,7
łobeski	28,2	31,1	30,7	25,7
myśliborski	24,8	39,8	23,9	21,1
policki	32,5	46,5	22,9	29,0
pyrzycki	8,1	36,0	53,5	23,3
ślawieński	42,5	46,7	25,9	24,3
stargardzki	70,1	79,6	78,1	70,8
szczecinecki	55,7	25,0	25,7	24,3
świdwiński	27,0	28,6	17,7	10,9
M. Świnoujście	33,7	44,9	34,7	44,4
M. Szczecin	91,1	72,3	55,4	62,2
wałecki	28,8	46,8	23,9	23,9

79,6% bezrobotnych z powiatu stargardzkiego, 72,3% ze Szczecina i 59,4% z powiatu kamieńskiego spotkało się z zaniżaniem wynagrodzeń przez pracodawców.

Najwięcej nadużyć wskazywali bezrobotni z powiatu stargardzkiego. Niemal w każdej kategorii był najwyższy odsetek wskazań. Bardzo źle wypadają miasta takie jak Koszalin czy Szczecin. W miastach tych najczęściej bezrobotnych może spotkać propozycja zatrudnienia na czarno lub zmiana warunków wynagrodzenia.

W kategorii wydłużania godzin pracy ponad etat niechlubny prym wiedzie powiat stargardzki i Szczecin.

Najrzadziej z propozycjami zatrudnienia na czarno zetknęli się bezrobotni z powiatów pyrzyckiego i gryfickiego, odpowiednio 8,1% i 14,0%.

Nieco mniej negatywnych praktyk pracodawców jest w powiatach: łobeskim, świdwińskim czy kołobrzeskim.

dr J. Hołub-Iwan

5. Zagraniczne migracje zarobkowe w świetle badań

5.1. Migracje zarobkowe jako przedmiot zainteresowania badaczy społecznych

Migracje społeczne stanowią jeden z najbardziej interesujących przejawów zmiany społecznej. Zainteresowanie migracjami jest dla badaczy społecznych zajęciem doniosłym choćby ze względu na ich społeczne konsekwencje oraz obecność owych konsekwencji na każdym z poziomów struktury społecznej – makro, mezo oraz mikro. Dlatego nie powinno dziwić zainteresowanie migracjami zarówno ze strony ekonomistów, socjologów, politologów, antropologów kulturowych, czy też psychologów społecznych. Ruchy migracyjne wpływają np. na stan rynków pracy, w tym ich wewnętrzną konkurencyjność; poziom płac, deficyt lub nadwyżkę poszczególnych zawodów; przepływ kapitału. W wymiarze kulturowym uruchamiają procesy przystosowawcze, prowokują konflikty społeczne, procesy integracyjne oraz dezintegracyjne. Wpływają także na lokalne koloryty społeczne, w postaci nowych form spędzania wolnego czasu, nowych wzorców konsumpcji, nowej etyki zawodowej, nowych form komunikacji i zarządzania, zmieniają relacje rodzinne, nakładają na migrantów nowe role społeczne, czy też zmieniają definicje dotychczas granych (np. poprzez zmianę przypisanych im praw i obowiązków), przynoszą także zmiany w obszarze norm i wzorów zachowań. Z migracjami społecznymi związane są także konsekwencje jednostkowe, za przykład mogą posłużyć choćby efekty psychiczne rozłąki. Ważnym przedmiotem zainteresowań badaczy społecznych są także oczekiwania, czy też obawy, które towarzyszą migracji. Mamy zatem tutaj do czynienia z doniosłym dla życia społecznego procesem, którego poznawcze zaniedbanie prowadzi wprost do braku zrozumienia wielu innych procesów społecznych.

Migracje społeczne rozumiane są najczęściej jako forma mobilności przestrzennej związana ze względnie trwałą zmianą miejsca zamieszkania. Najczęściej wyróżnia się migrację z powodów ekonomicznych/migracja zarobkowa/ oraz z powodów pozaekonomicznych.¹ Jednym z przykładów emigracji motywowanej ekonomicznie są zagraniczne migracje zarobkowe. Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy działające w ramach szczecińskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy zajmuje się badaniem zjawiska zagranicznych migracji zarobkowych w województwie zachodniopomorskim od 2006 roku. Zainteresowanie migracjami zarobkowymi jest nieprzypadkowe. Skala tego zjawiska po wejściu Polski do UE w 2004 roku jest na tyle duża, że zaczęła istotnie wpływać (a przynajmniej uzasadnionym było to podejrzewać) na regionalny rynek pracy. Badania przeprowadzane w ramach ZORP obejmują tzw. drugi okres emigracji zarobkowych, tj. po wejściu Polski do UE. Mamy tutaj do czynienia z procesem istotnie różniącym się od poprzedzającej go fali migracji w pierwszej fazie transformacji. Warto za Pawłem Kaczmarczykiem i Joanną Tyrowicz zwrócić uwagę na kilka podsta-

¹ Socjologia. Przewodnik encyklopedyczny (2008), Warszawa, ss. 117-119

wowych różnic między wymienionymi falami migracji²:

- a. badacze wskazują zmianę percepcji zjawiska migracji na poziomie debaty publicznej – stało się ono przedmiotem ożywionej debaty z udziałem polityków;
- b. zaobserwowano istotne zmiany w preferencjach migrantów związanych z wyborem kraju docelowego – na znaczeniu zaczęły tracić Niemcy, na rzecz Wielkiej Brytanii oraz Irlandii, które po wejściu Polski do UE otworzyły dla pracowników z Polski swoje rynki pracy;
- c. zaszła zmiana w profilu polskiego migranta – o ile w 2002 roku migranci w wieku od 18 do 34 lat stanowili 48%, to już w 2006 roku ich odsetek wzrósł do 70%; wzrósł również odsetek osób lepiej wykształconych, np. szacuje się, że 30% obywateli RP wyjeżdżających do pracy w Irlandii lub Wielkiej Brytanii posiada wykształcenie wyższe;
- d. ze względu na otwarcie wielu unijnych rynków pracy dla Polaków znacząco wzrósł odsetek osób które pracują zagranicą legalnie;
- e. postępuje indywidualizacja (czy też usamodzielnianie) działań związanych z poszukiwaniem pracy za granicą – potencjalni migranci korzystają samodzielnie z możliwości komunikacyjnych oferowanych przez Internet (warto tutaj również zwrócić uwagę na coraz wyższe kompetencje językowe obywateli RP);
- f. wzrosła liczba migrantów z terenów miejskich – w przypadku migracji czasów transformacji zdecydowanie dominowali mieszkańcy obszarów peryferyjnych.

5.1.1 Wybrane osobliwości metodologiczne

Jednym z pierwszych problemów na jakie napotyka badacz społeczny w przypadku zagranicznych migracji zarobkowych jest problem natury metodologicznej. W ogólnodostępnym on-line GUS-owskim słowniku pojęć stosowanych w statystyce publicznej emigranta definiuje się jako „osobę wyjeżdżającą za granicę w celu osiedlenia się (zamieszkania na stałe) lub na pobyt czasowy”. Jednak żeby ocenić skalę tego zjawiska należy mieć dostęp do wiarygodnych źródeł informacji. Badając rzeczywistość społeczną, często pojawia się problem swoistej dualności badanego społecznego świata – wymiar formalny i nieformalny, jawny i ukryty, czy też obiektywny i subiektywny itp. O ile pierwszy wymiar rzeczywistości społecznej jest względnie niekłopotliwy do zbadania, to drugi już nastrocza sporych problemów i to zarówno w kontekście elementarnych ustaleń ilościowych lub stwierdzenia występowania pewnych zjawisk czy procesów, jak i w kontekście ustalenia relacji w jakich pozostaje w stosunku do pierwszego z wymienionych wymiarów. Na problem ten natrafili również badacze prowadzący badania w ramach ZORP. W statystykach urzędowych za wskaźnik emigracyjny uzna-

² P. Kaczmarczyk, J. Tyrowicz (2007), Współczesne migracje Polaków, [w:] Biuletyn FISE nr 1 / listopad 2007, <http://bezrobocie.org.pl/x/322039>, ss. 10-11

je się deklarację, że powodem wymeldowania się jest wyjazd zagraniczny i planowane poza granicami Polski osiedlenie się. Takie podejście wiąże się z ograniczeniem urzędowych zestawień statystycznych do 'oficjalnych' migracji. Urzędowy kwestionariusz wymeldowania zawiera wprawdzie rubrykę dotyczącą nazwy kraju i daty wyjazdu za granicę, jednak informacji tych obywatel składający wniosek nie jest zobowiązany udzielać, o czym jest informowany poprzez umieszczenie stosownej adnotacji na druku urzędowym. Warto w tym miejscu ponownie odwołać się do ustaleń dokonanych przez Pawła Kaczmarczyka i Joannę Tyrowicz³: „Obecne migracje to coraz rzadziej jednorazowe przemieszczenia związane ze zmianą stałego miejsca zamieszkania, a w większym stopniu krótkookresowe formy mobilności, wielokrotne raczej cyrkulacje niż 'typowe' migracje.” Zatem poza obszarem poznania opartego tylko na danych urzędowych znajdują się migracje nieoficjalne, nierejestrowane, często związane z nielegalnym podejmowaniem pracy za granicą. Można postawić hipotezę, że wymienione typy migracji (oficjalne - nieoficjalne, rejestrowane – nierejestrowane) znacząco różnią się od siebie zarówno w kontekście ekonomicznym oraz kulturowym, jak i psychicznym. Oczywiście można podjąć ryzyko badawcze i skoncentrować się tylko na rejestrowanych ruchach migracyjnych i na ich podstawie szacować preferencje, bariery, motywy i okoliczności sprzyjające zagranicznym migracjom zarobkowym. Jednak trudno na tej podstawie szacować proporcję migracji rejestrowanej do nierejestrowanej. W raporcie z 2009 roku przygotowanym dla WUP w Szczecinie badacze sięgnęli również po informacje urzędowe krajów docelowych dla ruchów migracyjnych. Jednak nadal pozostaje nieznaną np. liczba obywateli RP pracujących nielegalnie za granicą, zwłaszcza w krajach które nadal nakładają wymóg posiadania zezwolenia na pracę. Pojawia się tutaj również problem z dotarciem do aktorów społecznych, którzy pracowali już za granicą, jak i do tych którzy planują taką pracę podjąć. W badaniach przeprowadzanych w latach 2006-2009 przy doborze respondentów stosowano metodę 'kuli śnieżnej'. Ze względu na brak baz danych zawierających informacje dotyczące zarobkowych migrantów zagranicznych oraz ze względu na brak kluczowych informacji o badanej populacji, był to wymuszony kompromis na który musieli pójść badacze. Nie uprawnia to jednak do zwątpienia w jakość wyników badań. W przypadku badań społecznych dotyczących obszarów słabo rozpoznanych badacze zmuszeni są często do stosowania również mniej poznawczo pożądaných metod.

5.1.2 Konteksty teoretyczne badań nad migracjami zagranicznymi

Jak wcześniej wspomniano, rezultaty procesów migracyjnych można zaobserwować na różnych poziomach struktury społecznej. Twierdzenie to dotyczy także okoliczności, czy też czynników inicjujących, osłabiających lub intensyfikujących procesy migracyjne. W celu opisu i wyjaśnienia procesów migracyjnych na poszczególnych poziomach struktury społecznej zgłoszono szereg propozycji teoretycznych. Są one najczęściej kojarzone bezpośrednio z poszczególnymi poziomami struktury społecznej, a także zostały wypra-

³ P. Kaczmarczyk, J. Tyrowicz (2007), Współczesne migracje..., op. cit., s. 5

cowane na gruncie poszczególnych nauk społecznych. W konsekwencji dysponujemy ekonomicznymi, geograficznymi, psychologicznymi, czy też socjologicznymi teoriami migracji. Można stwierdzić, że w przypadku migracji społecznych mamy do czynienia z prawdziwym bogactwem teoretycznych ujęć, uwzględniających różne aspekty tych procesów w sposób charakterystyczny dla nauk na gruncie których powstały. Można wyróżnić trzy poziomy analizy procesów migracyjnych (zwłaszcza interesującej nas tutaj migracji zarobkowej) i wybrane, odpowiadające im perspektywy teoretyczne⁴:

	Poziom makrostrukturalny	Poziom mezostrukturalny	Poziom mikrostrukturalny
Przykładowe ujęcia teoretyczne	Teorie ekonomiczne i socjologiczne: - teoria dualnego rynku pracy, - teoria kolejnościowa, - teoria E.S. Lee (Push – pull theory).	Teoria sieci migracyjnych.	Teoria NELM – New Economics of Labour Migration (Nowa Ekonomika Migracji Pracowniczych)
Specyfika	Zwraca się tutaj uwagę na czynniki strukturalne – np. specyfika struktury zawodowej na rynkach pracy ‘przyjmujących’, w tym podaż i popyt siły roboczej na danym rynku pracy; czy też struktura płac na danym rynku krajowym. Można także wymienić: poziom bezrobocia, istnienie deficytu i nadwyżki w poszczególnych segmentach zawodowych lub otwartość formalną danego rynku pracy (możliwość legalnego zatrudnienia), zróżnicowanie regionalne rynku pracy w kraju pochodzenia itd.	Zwraca się tutaj uwagę na konsekwencje istnienia sieci migracyjnych w kontekście komunikacyjnym, funkcjonalnym, a także emocjonalnym. Powiązania te można z powodzeniem opisywać w kontekście socjologicznej teorii więzi społecznej lub teorii integracji społecznej. Sieci migracyjne rozumiane są tutaj jako powiązania (relacje krewnicze, przyjacielskie itp.) w jakie wchodzić ze sobą migranci: byli, aktualni lub potencjalni, oraz osoby niemigrujące przebywające w krajach docelowych oraz krajach pochodzenia.	W teorii NELM szczególną wagę w kontekście opisu i wyjaśniania zjawiska migracji przypisuje się tzw. relatywnej deprywacji oraz rodzinie migranta, jako środowiska społecznie pierwotnego. W pierwszym przypadku badacze odwołują się do znanej socjologicznej teorii grup odniesienia (zwłaszcza porównawczego) i związanej z nią koncepcji mechanizmów względnego upośledzenia ⁵ .

⁴ P. Kaczmarczyk (2005), Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian, Warszawa, ss. 23 - 92

⁵ Por. J. Turowski (2000), Socjologia. Małe struktury społeczne., Lublin, ss. 115-126

	Krajowy rynek pracy (kraju przyjmującego) traktowany jest tutaj jako system posiadający pewne cechy, decydujące o tym, czy i z jakich źródeł zostają przez ów system przejmowani migranci zarobkowi. Tym samym o tym czy aktor społeczny decyduje się na uczestnictwo w danym systemie decydują pierwotne czynniki obiektywne. W oparciu o ich znajomość lub przypisywanie im pewnych wartości jednostki podejmują decyzje dotyczące zagranicznej migracji zarobkowej.	Istnienie takich powiązań prowadzi do określonych konsekwencji. Wpływa m.in. na: decyzje o emigracji, dynamikę i rozmiar migracji, obniżenie subiektywnej oceny ryzyka związanego z podejmowaną decyzją o emigracji. Istnienie sieci migracyjnych wpływa również na specyfikę więzi społecznych, a także na wzory i normy zachowań w kraju docelowym⁶.	
--	---	--	--

Szczególnie interesującym i płodnym poznawczo podejściem teoretycznym jest socjologiczna Push – pull theory (Everett S. Lee)⁷. Wyznacza ono sposób patrzenia na zjawisko migracji poprzez uwzględnienie czynników wypychających (push factors) oraz czynników przyciągających (pull factors). Pierwsze z wymienionych związane są z miejscem pochodzenia migranta (czynniki wypychające), natomiast drugie z obszarem przeznaczenia.

W teorii E. S. Lee wskazuje się także przeszkody pośrednie oraz czynniki osobiste. Uwzględniając cztery wymienione czynniki, a w zasadzie kategorie czynników można skonstruować model teoretyczny służący do oglądu rzeczywistych procesów migracyjnych. U podstaw teorii push - pull leży przekonanie, że naturalnym stanem dla aktora społecznego jest stan swoistej „naturalnej ociążałości”. Tym samym dla wystąpienia potrzeby migracyjnej niezbędne jest wystąpienie na tyle silnych bodźców, aby z owego ‘naturalnego’ stanu jednostkę wytrącić, tzn. uczynić go niepożądanym. Jako czynniki inicjujące procesy migracyjne są tutaj wskazywane m.in.: stopień zróżnicowania wewnętrznego poszczególnych obszarów kraju pochodzenia migranta (można tutaj jako przykład wskazać różnice w zamożności, czy też strukturze zawodowej poszczególnych regionów), wysoki poziom zróżnicowania atrakcyjności pozycji oraz związanych z nimi ról, a także możliwości zmiany położenia społecznego w kraju pochodzenia (a w konsekwencji

⁶ P. Kaczmarczyk (2005), Migracje zarobkowe..., op. cit., s. 83

⁷ P. Kaczmarczyk (2005), Migracje zarobkowe..., op. cit., ss. 28 - 31

zwiększenie prawdopodobieństwa napięć, konfliktów oraz deprywacji), brak barier pośrednich (np. barier transportowych czy też prawnych związanych z migracją), wystąpienie zmian w popycie na pracę na poszczególnych rynkach (zarówno w kraju pochodzenia jak i kraju przyciągającym), występowanie i natężenie procesów industrializacji oraz modernizacji. Kontekst teoretyczny wyznaczony przez teorię E. Lee odnosi się przede wszystkim do analizy na poziomie makrostrukturalnym, jednak sama idea opisu i wyjaśniania postaw migracyjnych z uwzględnieniem czynników wypychających i przyciągających stanowi interesujące ujęcie również na poziomie mikro- oraz mezostrukturalnym.

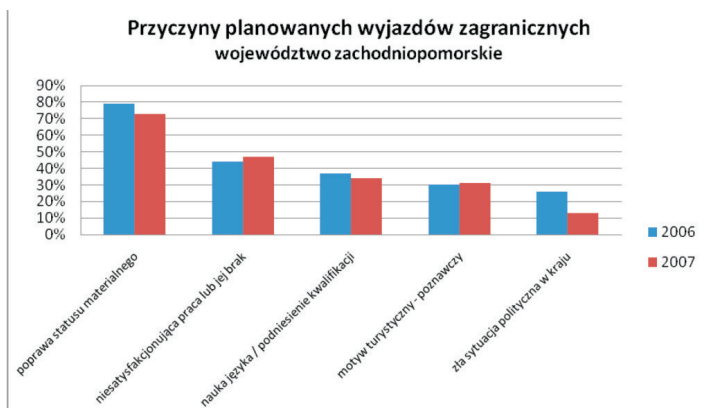
W badaniach przeprowadzonych w ramach ZORP zjawisko migracji zarobkowych w województwie zachodniopomorskim poddano analizie wieloaspektowej, tzn. badacze nie ograniczali się tylko do jednej perspektywy teoretycznej, czy też do jednego modelu teoretycznego związanego z jednym poziomem struktury społecznej. Można wskazać zarówno ustalenia dokonane w kontekście czynników push – pull, jak i w kontekście teorii sieci migracyjnych, czy też w odwołaniu do teorii Nowej Ekonomiki Migracji Pracowniczych, ze szczególnym uwzględnieniem rodziny jako swoistej jednostki decyzyjnej, nadrzędnej nad indywidualnymi procesami decyzyjnymi.

5.2 Wybrane rezultaty badań nad migracjami zarobkowymi dla województwa zachodniopomorskiego w latach 2006 - 2009

Badania nad migracjami zarobkowymi w województwie zachodniopomorskim realizowane w ramach ZORP WUP dostarczyły obszernego i wartościowego poznawczo materiału empirycznego, który z pewnością posłuży do dokonania interesujących ustaleń wprost związanych z praktyką życia społecznego. Ze względu na to, że wyniki badań zostaną w sposób wyczerpujący zaprezentowane w oddzielnej publikacji książkowej, proponuję zwrócić uwagę tylko na wybrane wyniki badań.

5.2.1 Przyczyny wyjazdów zagranicznych wyjazdów zarobkowych

Jednym z problemów badawczych zgłoszonych w trakcie badań nad migracjami w województwie zachodniopomorskim był problem dotyczący przyczyn planowanych wyjazdów zarobkowych za granicę. Wyniki badań dla lat 2006 - 2007 ilustruje wykres:



Źródło: Raporty ZORP/WUP w Szczecinie: 'Zagraniczna migracja zawodowa 2006', 'Zagraniczna migracja zarobkowa 2007'

Jak łatwo zauważyć głównym motywem wyjazdów zagranicznych jest motyw finansowy. W przypadku pierwszych czterech – ze względu na liczbę wskazań – motywów można mówić o niezmienności. Różnice widoczne na wykresie mieszczą się bowiem w granicach błędu pomiaru. Natomiast wyraźnie osłabło znaczenie czynnika 'zła sytuacja polityczna w kraju'. Różnica w wynikach dla poszczególnych lat - 26 % (2006) i 13 % (2007) – nie jest zaniedbywalna. W badaniach przeprowadzonych w roku 2008 i 2009 motyw polityczny utrzymywał się na jeszcze niższym poziomie – przy czym był wyraźnie wyższy u byłych oraz obecnych migrantów zarobkowych:



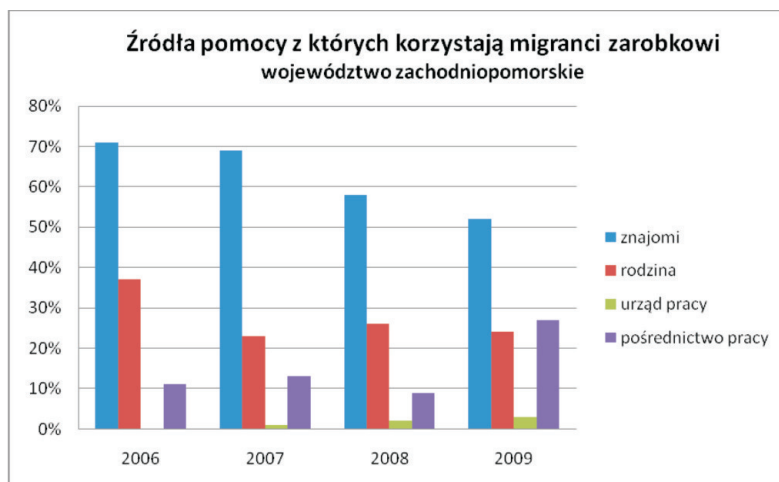
Źródło: Raporty ZORP / WUP w Szczecinie: 'Zagraniczna migracja zawodowa 2006', 'Zagraniczna migracja zarobkowa 2007', 'Zagraniczna migracja zarobkowa 2008', 'Zagraniczna migracja zarobkowa 2009'

W przypadku danych dla lat 2008-2009, w prezentowanym zestawieniu uwzględniono tylko wypowiedzi osób planujących wyjazd. Jak łatwo zauważyć, w ostatnich dwóch latach wzrosło znaczenie motywów związanych z podnoszeniem kwalifikacji oraz nauką języka obcego oraz motywów związanych z brakiem pracy lub brakiem satysfakcjonującej pracy. Zwraca uwagę osłabienie motywu materialnego, jednak uwzględniając specyfikę sytuacji badawczej, należy pamiętać, że niektóre odpowiedzi respondentów, mogą być równoznaczne lub bliskoznaczne mimo wyboru dwóch różnych odpowiedzi ze zbioru alternatyw. Niech za przykład posłużą kategorie: poprawa statusu materialnego oraz brak satysfakcjonującej pracy. Respondent wybierając odpowiedzi: 'niskie zarobki' oraz 'brak pracy odpowiadającej oczekiwaniom w Polsce' może mieć przecież na myśli oczekiwania dotyczące wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Jednak odpowiedzi mieszczące się w kategorii 'poprawa statusu materialnego' (w tym składowe: niskie zarobki /2008 – 2009/ oraz obniżenie zarobków /2009/) były przez respondentów rzadziej wskazywane. Warto zwrócić uwagę na motyw związany z podnoszeniem kwalifikacji i nauką języka. W kategorii obejmującej łącznie obydwa motywy drugi z wymienionych wyraźnie dominował. Nie powinno to dziwić, gdyż należy pamiętać, że większość migrantów zarobkowych wykonuje prace nie odpowiadające ich kwalifikacjom. Tytułem uzupełnienia warto odwołać się do badań przeprowadzonych w ramach ZORP w 2009 roku, po przeprowadzeniu których nie udało się w świetle zgromadzonych danych odrzucić hipotezy⁸: ewentualność emigracyjnej pracy na stanowisku poniżej kwalifikacji zniechęca do wyjazdu w małym stopniu, bez względu na poziom wykształcenia. Z kolei inna hipoteza, dla odrzucenia której również nie znaleziono podstaw głosi, że: brak możliwości awansu zawodowego w kraju staje się motywem emigracji tym częściej im wyższe jest wykształcenie emigranta. Można zasadnie stwierdzić, że czynnikiem rekompensującym dyskomfort z tytułu wykonywania pracy poniżej posiadanych kwalifikacji oraz poniżej subiektywnych oczekiwań jest poziom wynagrodzenia oferowany zagranicą. Mimo tego, że w świetle badań ów satysfakcjonujący poziom najczęściej mieści się w przedziale najniższych płac oferowanych na zagranicznym rynku pracy. Na zakończenie warto zwrócić uwagę, że w ostatnich dwóch latach na znaczeniu stracił motyw turystyczno – poznawczy, towarzyszący wyjazdom zarobkowym.

⁸Raport ZORP/WUP: 'Zagraniczna migracja zarobkowa 2009'

5.2.2 Źródła wiedzy i pośrednictwa – sieci migracyjne

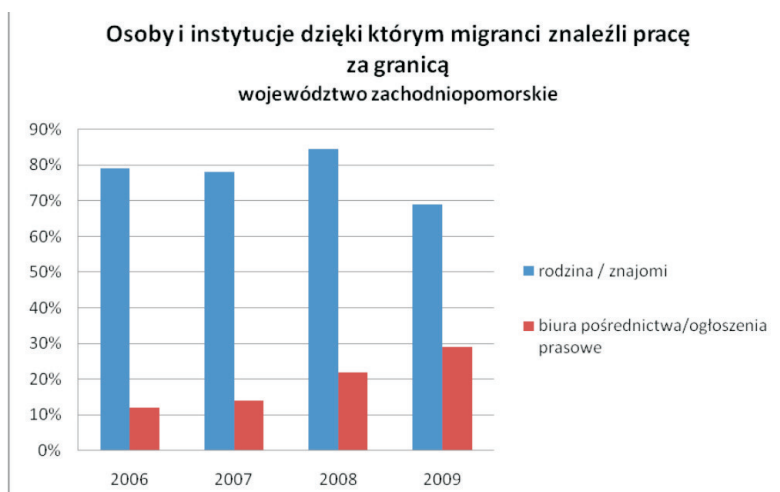
Interesującym problemem jest pytanie o źródło informacji, przekonań, mniemań, pomocy i wsparcia itp. związanych z postawami wobec migracji planujących zagraniczny wyjazd zarobkowy. Teoria sieci migracyjnych zwraca uwagę na istnienie powiązań interpersonalnych łączących migrantów (oraz innych aktorów społecznych) poprzez więź społeczną. Jednym z przejawów istnienia więzi społecznych jest wchodzenie aktorów społecznych w stosunki społeczne, rozumiane jako relacje zachodzące na pewnej płaszczyźnie (np. rodzinnej lub towarzyskiej), zgodnie z pewnymi wzorami i normami, mające na celu dokonanie wymiany wartości. W teorii sieci migracyjnej owymi wartościami są przede wszystkim informacje (zwłaszcza o kraju docelowym), ale także wartości materialne lub emocjonalne (np. wsparcie materialne, pomoc w znalezieniu pracy lub wsparcie emocjonalne w kraju docelowym). Aktorzy społeczni planujący wyjazd zarobkowy za granicę mają do wyboru zdobywanie informacji (wsparcia) dotyczących kraju docelowego zarówno w instytucjach samorządowych lub rządowych instytucjach społecznych, jak i poprzez szukanie ich poprzez nawiązywanie kontaktów z aktualnymi lub byłymi migrantami. Drugie rozwiązanie dotyczy przede wszystkim kręgów rodzinnych i towarzyskich. Które z tych źródeł dominuje wśród zachodniopomorskich migrantów ?



Źródło: Raporty ZORP / WUP w Szczecinie: ‘Zagraniczna migracja zawodowa 2006’, ‘Zagraniczna migracja zarobkowa 2007’, ‘Zagraniczna migracja zarobkowa 2008’, ‘Zagraniczna migracja zarobkowa 2009’

Jak można zauważyć, dominują sieci wsparcia o charakterze nieformalnym, związane z więzami pokrewieństwa lub więzami towarzyskimi – czyli zdecydowanie dominuje obszar styczności społecznych o charakterze prywatnym. Warto zwrócić uwagę na poniższy rozkład wskazań migrantów na osoby lub instytucje dzięki którym udało im się znaleźć lub planują znaleźć pracę za

granicą. Również tutaj zdecydowanie dominuje obszar styczności społecznych o charakterze prywatnym, przy czym udział instytucji działających w sferze publicznej zaczyna zyskiwać na znaczeniu. Może to świadczyć o wzbogaceniu przez instytucje publiczne oferty pomocy oraz lepszym dopasowaniu strategii działania w kontekście potrzeb migrantów zarobkowych.



Źródło: Raporty ZORP / WUP w Szczecinie: 'Zagraniczna migracja zawodowa 2006', 'Zagraniczna migracja zarobkowa 2007', 'Zagraniczna migracja zarobkowa 2008', 'Zagraniczna migracja zarobkowa 2009'

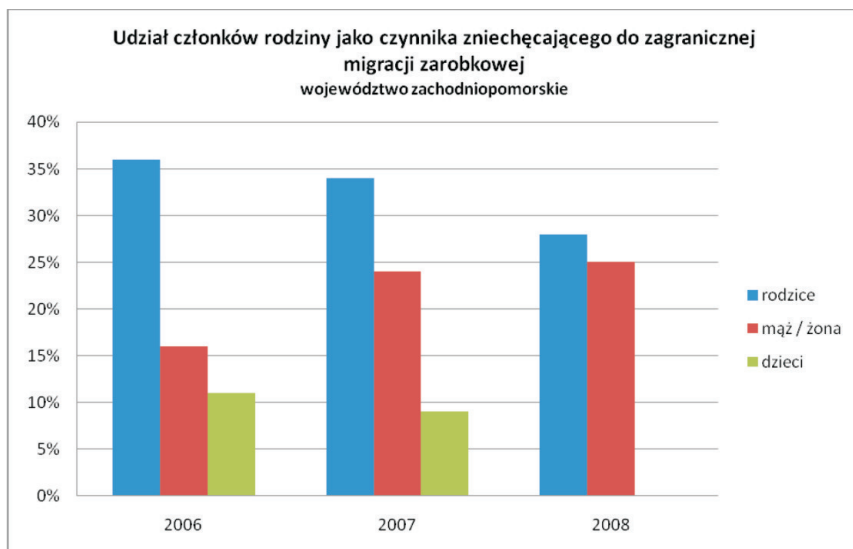
Zdecydowana przewaga sfery prywatnej nad publiczną występuje także ze względu na wymieniane przez respondentów osoby i instytucje dzięki którym migranci planują znaleźć pracę. Pomoc znajomych i rodziny w poszukiwaniu pracy za granicą wskazywało w poszczególnych latach od 70% do prawie 85% respondentów.

5.2.3 Rodzina jako jednostka decyzyjna

Jak wcześniej zauważono, w teorii Nowej Ekonomii Migracji Pracowniczych (NELM) podkreśla się znaczenie rodziny w procesie decyzyjnym związanym z zagraniczną migracją zarobkową. Badania przeprowadzone w ramach ZORP potwierdzają doniosłość rodziny, jako wyjątkowo istotnego źródła czynników kształtujących postawy respondentów wobec migracji zarobkowej. Rodzina występuje w wypowiedziach respondentów zarówno w kontekście barier, obaw jak i oczekiwań związanych z wyjazdem.

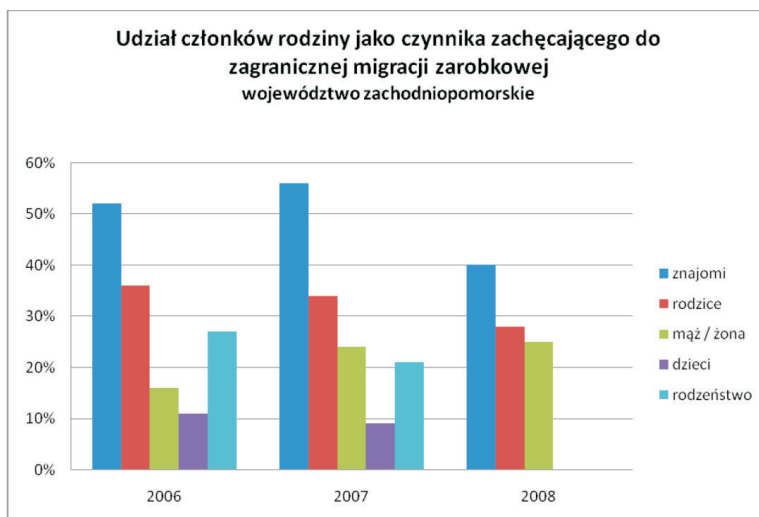
W latach 2006, 2007, 2009 relatywnie niewielki był odsetek respondentów deklarujących sprzeciw ze strony najbliższych związany z zagraniczną migracją zawodową. W poszczególnych latach wynosił on: 14 % w 2006 r., 11 % w roku 2007 oraz 13% w roku 2009.

W świetle przeprowadzonych badań jedynie tylko w roku 2008 odsetek ów znacząco różnił się od zaobserwowanego w pozostałych latach - osiągnął poziom 22,5 %. Wśród zniechęcających do wyjazdu zdecydowanie dominowali rodzice, współmałżonkowie oraz dzieci.



Źródło: Raporty ZORP / WUP w Szczecinie: ‘Zagraniczna migracja zawodowa 2006’, ‘Zagraniczna migracja zarobkowa 2007’, ‘Zagraniczna migracja zarobkowa 2008’

Interesującym jest, że w przypadku pozytywnego warunkowania zarobkowych wyjazdów zagranicznych członkowie rodziny – mimo również znaczącego wpływu na procesy decyzyjne – ustępują przedstawicielom kręgów towarzyskich (‘znajomym’) badanych migrantów. Oczywiście w przypadku połączenia kategorii obejmujących swoim zakresem członków rodziny okazałoby się, że członkowie rodziny (łącznie) dominują w procesie decyzyjnym, jednak znaczenie znajomych wyraźnie wzrasta. Oczywiście w przypadku poszczególnych kategorii respondentów – wyróżnionych zwłaszcza ze względu na stan cywilny – nie wszystkie kategorie członków rodziny mogłyby ulec połączeniu. Tym samym w przypadku niektórych respondentów ‘znajomi’ mogli być dominującym czynnikiem motywującym do wyjazdu zagranicznego. O ile w przypadku zniechęcania do wyjazdów znajomi stanowili marginalną w kontekście ilościowym kategorię, to już w przypadku zachęcania do wyjazdu stanowią kategorię wiodącą.



Źródło: Raporty ZORP / WUP w Szczecinie: 'Zagraniczna migracja zawodowa 2006', 'Zagraniczna migracja zarobkowa 2007', 'Zagraniczna migracja zarobkowa 2008'

Należy zauważyć, że o ile w przypadku oddziaływań zniechęcających do wyjazdu zagranicznego ze strony najbliższych odsetek ten wahał się w granicach 11 % – 22,5 %; to w przypadku oddziaływań zachęcających przyjmował w poszczególnych latach wartości: 51 % (2006), 44% (2007) oraz 42% (2008). Można zatem stwierdzić, że rodzina w kontekście procesu decyzyjnego związanego z zarobkowym wyjazdem zagranicznym odgrywa znaczącą rolę, zwłaszcza w sposób pozytywny (zachęcający). Szczególnie interesujący jest także deklarowany przez respondentów motyw związany z wyjazdem zarobkowym, z którym wiąże się 'możliwość przebywania z rodziną' – czyli eliminacja rozłąki poprzez wyjazd (dołączenie do współmałżonka pracującego za granicą). W tym miejscu należy także koniecznie zwrócić uwagę na występowanie rodziny jako swoistej bariery oraz źródła obaw związanych z wyjazdem. Wśród nich relatywnie wysoką pozycję w hierarchii zajmuje 'tęsknota za rodziną/znajomymi' (od około 15% do 32% deklaracji w poszczególnych latach). Jedną z okoliczności wpływających na decyzje związane z migracją zarobkową jest także obecność zachęt ze strony członków rodziny dotyczących przerwania pobytu za granicą (np. w 2009 roku 23 % respondentów zwróciło uwagę na obecność takich oddziaływań ze strony bliskich).

5.3 Charakterystyka zachowań migracyjnych w województwie zachodniopomorskim w kontekście wyników badań z 2009 roku

Na zakończenie rozważań dotyczących badań nad migracjami zarobkowymi warto odwołać się do ustaleń dokonanych w świetle badań przeprowadzonych w 2009 roku⁹. W raporcie z badań nad migracjami zarobkowymi w województwie zachodniopomorskim w 2009 roku wskazano szereg hipotez, z których część należało w świetle uzyskanych danych odrzucić, natomiast dla części z nich podstaw do odrzucenia nie znaleziono. Tym samym można na tej podstawie wyciągnąć ostrożne wnioski dotyczące specyfiki zachowań migracyjnych w województwie zachodniopomorskim.

Można stwierdzić, że w przypadku województwa zachodniopomorskiego:

- a. nie stwierdzono istnienia krajów emigracji zarobkowej, które charakteryzowałyby się wyjątkowo długim okresem emigracji w porównaniu z innymi krajami,
- b. wśród motywów związanych z wyjazdem zarobkowym za granicę, dominuje motyw ekonomiczny,
- c. obiekcje zgłaszane przez członków rodziny emigranta zarobkowego nie wiążą się z obawą przed podjęciem przez jej członka pracy poniżej jego kwalifikacji, natomiast wśród obaw wyraźne jest podkreślanie ryzyka osłabienia więzi rodzinnych,
- d. emigrantów nie zniechęca do wyjazdu perspektywa pracy poniżej ich kwalifikacji – brak takich barier występuje bez względu na poziom wykształcenia,
- e. motyw braku awansu zawodowego w kraju pochodzenia ma wpływ na pozytywną decyzję o emigracji zarobkowej im wyższe jest wykształcenie migranta,
- f. główną obawą przed zarobkowym wyjazdem za granicę są trudności związane ze znalezieniem pracy oraz obawa o uczciwość pracodawcy,
- g. oczekiwania migrantów związane z zarobkami w kraju docelowym mieszczą się w zakresie najniższych przedziałów wynagrodzeń,
- h. osoby migrujące w większości nie zamierzają ubiegać się w kraju docelowym o jakiekolwiek świadczenia socjalne,
- i. większość respondentów planujących wyjazd za granicę w celach zarobkowych deklarowała poszukiwanie pracy przez przedstawicieli rodziny i znajomych, rzadko deklarowane było korzystanie z pośrednictwa pracy w Polsce,
- j. większość osób planujących wyjazd za granicę, nie planuje pozostać tam na stałe,
- k. spośród wymienianych przez planujących emigrację zarobkową cech wybieranego kraju docelowego dominowały: wysokość zarobków oraz szanse na znalezienie pracy.

dr A. Frąckiewicz

⁹Raport ZORP/WUP: 'Zagraniczne migracje zarobkowe 2009'

6. Gospodarka i przedsiębiorcy w województwie zachodniopomorskim w świetle badań Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy

6.1 Wstęp

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

6.2 Charakterystyka gospodarki województwa zachodniopomorskiego

W województwie zachodniopomorskim w 2008 r. w rejestrze REGON zarejestrowanych było 213.124 podmiotów gospodarki narodowej. Średnio na 1000 mieszkańców przypadało w tym regionie 125,9. Analizując przestrzenne zróżnicowanie liczby podmiotów gospodarczych w województwie należy zauważyć, że największa ich liczba znajduje się w powiatach – m. Szczecin, m. Koszalin, kołobrzeskim i stargardzkim. Jednakże, największe zagęszczenie podmiotów gospodarczych odnotowano w powiatach – kołobrzeskim (178,1 podmiotów na 1000 mieszkańców), m. Koszalin (poziom wskaźnika wyniósł – 172,2), m. Świnoujście (poziom wskaźnika - 169,3), m. Szczecin (poziom wskaźnika – 157,5) oraz w powiecie kamieńskim (poziom wskaźnika – 144,4). Na terenie pozostałych powiatów regionu wskaźnik ten kształtował się na poziomie od 77,4 do 125,4.

Istotnym kryterium podziału podmiotów jest podział ze względu na sektor własności. W województwie zachodniopomorskim sektor prywatny stanowi 96,7% wszystkich podmiotów działających w regionie. Wielkość przedsiębiorstwa, to również istotny element charakteryzujący sytuację gospodarczą regionu. W województwie zachodniopomorskim najliczniejsze są firmy mikro, zatrudniające do 9 pracowników (205.065 jednostek), następnie małe, zatrudniające od 10 do 49 osób (6.561 jednostek), średnie, zatrudniające od 50 do 249 osób (1.331 jednostek), duże, zatrudniające od 250 do 999 osób (141 jednostek) oraz makro, w których pracuje 1000 i więcej pracowników (26).

Kolejnym obszarem identyfikacji jest rodzaj dominujących gałęzi działalności ze względu na dominującą sekcję PKD. W województwie zachodniopomorskim w 2008 r. najwięcej podmiotów było zarejestrowanych w sekcji G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego, K – obsługa

nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, F – budownictwo, D – przetwórstwo przemysłowe, O – działalność usługowa, komunalna, społeczna i pozostała oraz w sekcji H – hotele i restauracje. Jak wynika z danych statystycznych liczebnie wiodące są na tym obszarze te gałęzie gospodarki, które związane są z różnego typu usługami.

Tabela 1. Podmioty gospodarki narodowej wg sektora własności oraz wybranych sekcji PKD w 2008 r.

Jednostka terytorialna	ogółem	sektor publiczny	sektor prywatny	Podmioty gospodarki narodowej wg wybranych sekcji PKD					
				D	F	G	H	K	O
	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008
ZACHODNIO-POMORSKIE	213 124	6 996	206 128	18 015	25 334	58 444	12 765	38 407	13 882
Powiat białogardzki	4 913	334	4 579	402	608	1 393	170	917	332
Powiat drawski	5 945	267	5 678	545	634	1 865	195	894	377
Powiat kołobrzeski	13 675	279	13 396	792	1 273	3 769	2 548	1 899	892
Powiat koszaliński	6 827	161	6 666	543	805	1 824	1 114	632	424
Powiat sławieński	6 072	275	5 797	430	708	1 692	941	619	360
Powiat szczeciński	8 162	330	7 832	711	879	2 425	272	1 310	564
Powiat świdwiński	4 393	275	4 118	394	417	1 354	124	855	270
Powiat wałecki	5 822	168	5 654	499	664	2 010	187	734	403
Powiat m. Koszalin	18 455	458	17 997	1 406	1 767	5 303	895	3 623	1 352
Powiat choszczeński	3 853	189	3 664	399	523	986	103	627	298
Powiat gryficki	7 604	331	7 273	391	759	2 019	1 254	1 129	417
Powiat myśliborski	6 256	326	5 930	665	787	1 722	193	1 070	390
Powiat pyrzycki	3 735	134	3 601	445	731	877	87	515	220
Powiat stargardzki	11 769	373	11 396	1 171	1 975	2 949	303	2 047	748
Powiat łobeski	3 159	197	2 962	273	357	895	72	561	210
Powiat m. Szczecin	64 098	1 849	62 249	5 400	7 222	16 648	1 736	15 328	4 062
Powiat goleniowski	8 234	200	8 034	891	1 254	2 258	222	1 101	522
Powiat gryfiński	8 050	212	7 838	848	1 458	2 241	272	956	603
Powiat kamieński	6 907	218	6 689	364	886	1 805	1 268	829	459
Powiat policki	8 282	255	8 027	1 045	1 058	2 223	202	1 477	475
Powiat m. Świnoujście	6 913	165	6 748	401	569	2 186	607	1 284	504

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W 2004 r. w województwie tym w rejestrze REGON zarejestrowano 13 778 nowych podmiotów, w 2008 r. – 18 873, co oznacza wzrost o 5 095 jednostek gospodarczych (27%). Biorąc pod uwagę rozkład tych podmiotów według sektora własności, najczęściej podmiotów zarejestrowano w sektorze prywatnym, co jest tendencją powszechną dla gospodarki rynkowej. Największą aktywnością w 2008 r. w zakresie rozwoju przedsiębiorczości wykazały się powiaty – m. Szczecin, powiat stargardzki oraz m. Koszalin. Najniższą wartość tego wskaźnika odnotowano w powiecie świdwińskim oraz łobeskim. Tak jak co roku do rejestru wpisują się kolejne podmioty, tak i co roku z rejestru wyrejestrowywane są kolejne jednostki. W 2008 r. z rejestru REGON wyrejestrowano w województwie zachodniopomorskim 16 283 jednostki. Biorąc pod uwagę liczbę jednostek wpisanych do rejestru jest to zjawisko niepokojące. Najwięcej jednostek zostało wyrejestrowanych z rejestru REGON w powiatach – m. Szczecin i w powiecie sławieńskim. Liczby podmiotów, które kończą działalność w latach 2004-2008 wykazują jednakże tendencje spadkowe. Biorąc pod uwagę ruch w zakresie podejmowania i zaprzestania prowadzenia działalności w ramach poszczególnych branż w 2008 r. największe zmiany odnotowano w sekcjach: D (zarejestrowano -1 593, wyrejestrowano – 1 939), F (zarejestrowano - 4 044, wyrejestrowano – 2 476), G (zarejestrowano - 4 182, wyrejestrowano – 5 023), H (zarejestrowano - 1 194, wyrejestrowano - 998) oraz K (zarejestrowano - 2 896, wyrejestrowano – 2 298).

Tabela 2. Nowo zarejestrowane i wykreślone z rejestru REGON podmioty gospodarki narodowej wg sektora własności w latach 2004, 2006 i 2008.

Jednostka terytorialna	Jednostki nowo zarejestrowane w REGON						Jednostki wyrejestrowane w REGON					
	sektor publiczny			sektor prywatny			sektor publiczny			sektor prywatny		
	2004	2006	2008	2004	2006	2008	2004	2006	2008	2004	2006	2008
ZACHODNIO-POMORSKIE	408	311	212	13 370	17 871	18 661	161	55	212	10 607	15 197	16 071
Powiat białogardzki	26	19	19	325	391	435	2	2	3	156	310	328
Powiat drawski	17	8	5	355	441	429	7	0	22	256	339	379
Powiat kołobrzeczki	30	7	8	661	847	966	10	0	13	329	677	789
Powiat koszaliński	13	2	3	432	572	634	6	2	4	322	464	485
Powiat sławieński	24	7	21	362	508	582	2	8	12	235	425	450
Powiat szczeciński	12	14	13	396	538	574	10	2	8	190	361	469
Powiat świdwiński	24	11	7	227	293	328	1	0	11	143	219	237
Powiat walecki	5	3	0	299	418	422	9	2	8	294	356	401
Powiat m. Koszalin	121	21	10	1 049	1 127	1 181	17	6	20	661	1 305	1 105
Powiat choszczeński	6	2	11	316	494	467	7	1	3	266	339	352
Powiat gryficki	6	4	9	532	656	792	10	1	6	458	483	553
Powiat myśliborski	12	16	10	391	654	646	20	4	5	335	427	541
Powiat pyrzycki	7	15	5	297	486	435	5	5	5	221	206	252

Powiat stargardzki	17	22	14	950	1 274	1 380	11	1	11	991	923	1 015
Powiat łobeski	11	2	5	212	347	386	3	1	5	171	233	285
Powiat m. Szczecin	52	27	33	4 125	5 040	5 244	27	9	50	3 579	5 436	5 286
Powiat goleniowski	6	27	6	557	1 020	908	4	3	5	392	700	795
Powiat gryfiński	5	1	13	534	854	893	5	2	17	512	569	763
Powiat kamieński	4	6	8	451	584	607	2	2	4	322	453	529
Powiat policki	3	93	11	541	862	869	2	1	0	496	632	718
Powiat m. Świnoujście	7	4	1	358	465	483	1	3	0	278	340	339

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Na podstawie analizy sytuacji społeczno – gospodarczej w województwie zachodniopomorskim, wynika, iż w większości powiatów zaobserwować można zbliżoną sytuację gospodarczą. Największy odsetek podmiotów w województwie zachodniopomorskim stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. W niemalże wszystkich powiatach regionu odnotowano w okresie 1999 – 2006 ponad 80% podmiotów prowadzonych przez osoby fizyczne. Wyjątek stanowi powiat m. Szczecin, w którym wartość ta osiągnęła poziom 78,4%, jednakże jest to miasto wojewódzkie, w którym mieszczą się jednostki administracji samorządowej, zarówno na szczeblu województwa, powiatu, jak i gminy. Są one bardzo ważnym uczestnikiem rynku pracy, generując jednocześnie zapotrzebowanie na określone kwalifikacje i umiejętności zawodowe.

Biorąc pod uwagę zatrudnienie wg sektorów własności w 16 powiatach połowa, lub większa część, osób znalazła zatrudnienie w sektorze prywatnym. Najwięcej osób pracowało w firmach prywatnych w powiatach: myśliborskim (64,2%) oraz łobeskim (62,1%). Obszarami, na których dominującą rolę pracodawcy pełniły instytucje publiczne były powiaty: gryfiński (61%), kamieński (57,9%), m. Świnoujście (56,6%) oraz powiat policki (55,8%). Dokonując analizy danych dotyczących szans na zwiększenie miejsc pracy, w powiatach województwa zachodniopomorskiego sytuacja w latach 1999 – 2006 nie przedstawiała się optymistycznie. Z punktu widzenia obniżania poziomu bezrobocia oraz kształtowania w województwie PKB niewielkie były szanse na dynamiczny wzrost społeczno-gospodarczy. Poziom rozwoju sektora prywatnego stanowi przede wszystkim szansę na podniesienie jakości życia mieszkańców w tym regionie.

6.3 Gospodarka i przedsiębiorcy woj. zachodniopomorskiego w świetle badań

W odniesieniu do sytuacji gospodarczej regionu oraz kondycji podmiotów gospodarczych w poszczególnych powiatach Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy wykorzystuje dwa rodzaje badań:

1. Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego. Głównym celem badań pn. „Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego” jest opisanie, poznanie i zdiagnozowanie potrzeb i problemów pracodawców działających na zachodniopomorskim rynku pracy. W wyniku przeprowadzonych badań uzyskano informacje na temat planów zatrudnieniowych, zapotrzebowania na pracowników określonych specjalności oraz społecznych i osobowościowych czynników mogących mieć wpływ na dobór personelu pracowniczego przez pracodawców, kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw.
2. Sytuacja przedsiębiorców w powiatach województwa zachodniopomorskiego. Celem raportu jest m.in. dokonanie wewnętrznej analizy sytuacji gospodarczej otoczenia kraju, zmian w gospodarce krajowej oraz regionie, oceny długookresowych trendów wielkości gospodarczych, zmian zachodzących w regionalnej strukturze sektora przedsiębiorstw, (obszary działania przedsiębiorstw, rodzaju działalności, zmian w strukturze popytu na pracę). Analiza danych wtórnych oraz założenia do prognozy mają posłużyć do wypracowania wskaźnika koniunktury gospodarczej województwa zachodniopomorskiego.

Wyniki z przeprowadzonych badań pozwalają dokonać przeglądu sytuacji społeczno – gospodarczej oraz wyodrębnić kluczowe odpowiedzi charakteryzujące przedsiębiorców poszczególnych powiatów.

Powiat białogardzki

- W powiecie białogardzkim przeważają firmy zajmujące się działalnością usługową oraz handlową. Stanowią one 86% wszystkich podmiotów działających na tym terenie. Najmniejszy jest natomiast odsetek firm transportowych – 0,5%.
- Stosunkowo wysoki, w strukturze podmiotów gospodarczych jest wskaźnik osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą – 88%. Z kolei najwięcej, aż 98% firm zatrudnia do 9 pracowników, pozostałe stanowią zaledwie 2%.
- Ocena poziomu dochodu firmy jest niemalże nie możliwa z uwagi na to, iż biorący udział w badaniu respondenci (68% spośród nich) odmawiali udzielenia odpowiedzi na to pytanie. Odpowiedzi pozostałych respondentów wskazują, iż przychód ich firm nie przekracza kwoty 200 tys. zł.
- W odniesieniu do problemów, na jakie napotykają w prowadzeniu działalności lokalni przedsiębiorcy, największym utrudnieniem są obciążenia podatkowo – socjalne. Taką opinię wyraziło aż 57% spośród nich. Największą grupę (31,5%) przedstawicieli podmiotów stanowią osoby, które nie wiedzą, w jaki sposób sytuacja ich firm mogłaby się poprawić. W opinii 25,5% przedsiębiorców ważnym czynnikiem w tym zakresie byłby niższy poziom składek ZUS. Z kolei 21,5% uważa, że zmniejszenie podatków stanowiło czynnik wspierający rozwój ich zakładów.

- Odnośnie planów zatrudnieniowych w białogardzkich firmach sytuacja nie przedstawiała się w roku 2007 optymistycznie. Zarówno w planach na najbliższy rok (79%) jak i na okres nadchodzących 2 lat (96%) pracodawców nie planowało zatrudniać pracowników. Pozostali, deklarowali zatrudnienie na stanowisku pracowników budowlanych, modelek, sprzedawców i demonstratorów.
- W zakresie inwestycji, aż 94,5% pracodawców nie planuje podejmowania takich działań.

Powiat drawski

- Tak jak w całym województwie dominującą gałęzią gospodarki na tym terenie były usługi i handel (64,5% firm), natomiast najmniej – 2% firm prowadzi działalność transportową.
- Podobnie, jak w innych powiatach najwięcej podmiotów (72%) prowadzonych było przez osoby fizyczne, a struktura wg wielkości drawskich przedsiębiorstw wskazuje, iż dominowały te, które zatrudniały do 9 pracowników – 89,5%.
- Przychody firm drawskich nie przekroczyły w analizowanym okresie 1 mln PLN. Najwięcej – 17% przedsiębiorstw osiągnęło poziom do 100 tys. zł jednakże znaczny jest brak danych spowodowany odmową odpowiedzi – 60%.
- Odnośnie problemów w prowadzeniu działalności prawie połowa – 49,5% pracodawców uważa, że obciążenia podatkowo – socjalne stanowią barierę w prowadzeniu działalności. Co trzeci natomiast uznał, że w chwili badania nie ma żadnych problemów. W opinii badanych wsparciem przedsiębiorczości przez władze mogłoby być zmniejszenie podatków (16%) oraz zmniejszenie biurokracji i wsparcie ze środków UE (po 8%). Aż 33,5% nie ma zdania na ten temat.
- Prognoza zatrudnienia nie przyniosła optymistycznych szans na zmniejszenie poziomu bezrobocia. W nadchodzącym roku 66,5% oraz w okresie najbliższych 2 lat 77% pracodawców nie zamierzało zatrudnić pracowników. W powiecie najczęściej poszukiwani są górnicy i robotnicy budowlani (uważa tak 58% badanych).
- W powiecie niski był wskaźnik planów podejmowania działań inwestycyjnych. 76% podmiotów takich zamiarów nie deklarowało.

Powiat kołobrzeski

- W powiecie kołobrzeskim przeważają firmy zajmujące się działalnością usługową oraz handlową. Łącznie te stanowią 69% wszystkich firm. Zdecydowana ich większość – 84% - to podmioty prowadzone przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą.
- Dane, dotyczące osiągniętego w 2006 r. przychodu zawierają aż 96% odmowy odpowiedzi. Niewielki odsetek firm – 0,5% osiągnął jego poziom w wysokości powyżej 5 mln PLN, 2,5% do 30 tys. PLN.
- Za główne bariery, w prowadzeniu działalności zostały uznane obciążenia podatkowo – socjalne – 54% wskazań i duża konkuren-

cja – 25% wskazań. Sposobem na rozwiązanie problemów ich firm byłoby, w 35% wskazań – zmniejszenie podatków oraz w – 18% - ulgi lokalowe.

- Aktywność w poszukiwaniu pracowników na lokalnym rynku pracy, w nadchodzącym roku zadeklarowało tylko 22% pracodawców, w okresie najbliższych dwóch lat – 9%.
- W opinii przedstawicieli firm w powiecie kołobrzeskim najczęściej poszukiwane są osoby z takich kategorii jak górnicy i robotnicy budowlani (uważa tak 67% respondentów).
- W odniesieniu do planów inwestycyjnych, aż 79% przedstawicieli firm nie planuje aktywności w tym zakresie.

Powiat koszaliński

- W powiecie koszalińskim dominują firmy zajmujące się działalnością usługową oraz handlową. Łącznie stanowią 80,4% całości firm. Większość podmiotów – 77,4% - to firmy prowadzone przez osoby fizyczne. Ponadto blisko 88% podmiotów gospodarki narodowej zatrudnia do 9 pracowników.
- Najwyższa wartość przychodu, jaka została osiągnięta przez 0,5% przedsiębiorstw (zgodnie z danymi osób, które zdecydowały się udzielić takiej odpowiedzi) - to kwota do 5 mln PLN. Najwięcej 15,6% zadeklarowało przychód w wysokości do 100 tys. PLN.
- W przypadku analizy barier, na jakie napotykają koszalińscy przedsiębiorcy – prawie połowa – 48,7% z nich zadeklarowała, iż takich nie ma. Mniej liczna grupa wskazała, iż są to obciążenia podatkowo – socjalne. Pomocy od władz nie oczekuje – 33,7% firm, 21,1% widzi możliwość poprawy sytuacji przedsiębiorstwa w zwiększeniu dotacji unijnych oraz 14,6% w zmniejszeniu podatków.
- W opinii przedstawicieli firm najczęściej poszukiwanymi do pracy w powiecie koszalińskim są osoby pracujące w zawodzie górnik lub robotnika budowlanego (56,8%).
- W zakresie inwestycji, aż 89,9% firm nie planuje podjęcia takich działań.

Powiat sławieński

- W powiecie sławieńskim przeważają firmy zajmujące się działalnością usługową oraz handlową. Łącznie stanowią 77% wszystkich firm. Większość przedsiębiorstw – 70% - to firmy prowadzone przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Blisko 90% firm w powiecie sławieńskim zatrudnia do 9 osób.
- Najwyższa wartość przychodu, jaka została uzyskana przez 2% podmiotów w 2006 r. to 1 mln PLN.
- Za główne bariery, w prowadzeniu działalności zostały uznane obciążenia podatkowo – socjalne – 19% wskazań i i brak możliwości pozyskania funduszy na inwestycje. Sposobem na rozwiązanie pro-

blemów ich firm byłoby, w 19% wskazań – zwiększenie dotacji z funduszy unijnych. Liczna grupa przedsiębiorców – 68% nie deklarowała problemów w swojej działalności, jednocześnie 57% nie orientuje się w jaki sposób władze mogłyby wspierać lokalną przedsiębiorczość.

- Aktywność w poszukiwaniu pracowników na lokalnym rynku pracy, w nadchodzącym roku zadeklarowało 24,5% pracodawców, w okresie najbliższych dwóch lat – 10%. W opinii przedstawicieli firm, w powiecie najczęściej poszukiwane są osoby do pracy z takich kategorii jak górnicy i robotnicy budowlani (44% wskazań) modelki, sprzedawcy i demonstratorzy, (23% wskazań) oraz kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych.
- W odniesieniu do planów inwestycyjnych, aż 84% przedstawicieli firm nie planuje aktywności w tym zakresie.

Powiat szczecinecki

- W powiecie szczecineckim zdecydowanie dominują firmy zajmujące się działalnością usługową oraz handlową. Stanowią 61% całości firm w powiecie. Liczną grupę - 72% reprezentują podmioty prowadzone przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. 90% firm w powiecie szczecineckim zatrudnia do 9 osób.
- Najwyższy poziom przychodu o wartości powyżej 5 mln PLN uzyskał 1% przedsiębiorstw, przy czym 48% badanych przedstawicieli odmówiło udzielenia odpowiedzi.
- Za główne bariery w prowadzeniu działalności zostały uznane obciążenia podatkowo – socjalne – 53% wskazań i duża konkurencja – 19,2% wskazań. Sposobem na rozwiązanie problemów ich firm byłoby, w 24,2% wskazań – zmniejszenie podatków oraz w – 11,6% - mniejsze składki ZUS.
- W zakresie planów zatrudnieniowych na najbliższy rok (64,6%) jak i na okres nadchodzących 2 lat (83%) pracodawców nie planowało zatrudniać pracowników. W opinii przedstawicieli firm, w powiecie szczecineckim najczęściej poszukiwane są osoby do pracy z takich kategorii jak górnicy i robotnicy budowlani, uważa tak blisko 60% respondentów. W drugiej kolejności poszukuje się pracowników z kategorii robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń.
- W powiecie niski był wskaźnik planów podejmowania działań inwestycyjnych. 70,7% podmiotów takich zamiarów nie deklarowało.

Powiat świdwiński

- W powiecie świdwińskim dominują firmy zajmujące się działalnością usługową oraz handlową. Stanowią 82% firm. Zdecydowana większość – 80% - to firmy prowadzone przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. 80% lokalnych firm zatrudnia do 9 osób.
- Dane, dotyczące osiągniętego w 2006 r. przychodu zawierają aż 81,2% odmowy odpowiedzi. Niewielki odsetek firm – 1,5% osiągnął jego poziom w wysokości do 5 mln PLN.

- W odniesieniu do problemów, na jakie napotykają w prowadzeniu działalności lokalni przedsiębiorcy, największym utrudnieniem są obciążenia podatkowo – socjalne. Taką opinię wyraziło aż 68,5% spośród nich. Szanse w pokonaniu barier poprzez zmniejszenie podatków widzi 32% przedsiębiorców oraz 15,7% poprzez zmniejszenie składek ZUS.
- Aktywność w poszukiwaniu pracowników na lokalnym rynku pracy, w nadchodzącym roku zadeklarowało tylko 13,2% pracodawców, w okresie najbliższych dwóch lat – 4%. W opinii przedstawicieli firm, w powiecie świdwińskim najczęściej poszukiwane są osoby do pracy z takich kategorii jak górnicy i robotnicy budowlani (uważa tak 48% respondentów), modelki, sprzedawcy i demonstratorzy, (przekonanych jest o tym 38% badanych) oraz robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń.
- W zakresie inwestycji, aż 94,4% pracodawców nie planuje podejmowania takich działań.

Powiat walecki

- W powiecie waleckim dominują firmy zajmujące się działalnością usługową oraz handlową. Stanowią 73% firm. Liczna grupa – 73% - to firmy prowadzone przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Ponad 80% badanych firm w powiecie waleckim zatrudnia do 9 osób.
- Najwyższy poziom przychodu o wartości powyżej 5 mln PLN uzyskał 1,5% przedsiębiorstw, przy czym 62% badanych przedstawicieli odmówiło udzielenia odpowiedzi w tym zakresie.
- Za główne bariery, w prowadzeniu działalności zostały uznane obciążenia podatkowo – socjalne – 50,5% wskazań i duża konkurencja – 34,5% wskazań. Sposobem na rozwiązanie problemów ich firm byłoby, w 24% wskazań – zmniejszenie podatków oraz w – 6,5% - przyciągnięcie nowych inwestycji.
- Aktywność w poszukiwaniu pracowników na lokalnym rynku pracy, w nadchodzącym roku zadeklarowało 33% pracodawców, w okresie najbliższych dwóch lat – 14%. W opinii przedstawicieli firm, z powiatu waleckiego najczęściej poszukiwane są osoby do pracy z takich kategorii jak górnicy i robotnicy budowlani (64% wskazań), robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń, (18% wskazań) oraz modelki, sprzedawcy i demonstratorzy.
- W zakresie inwestycji, aż 76,5% pracodawców nie planuje podejmowania takich działań.

Powiat m. Koszalin

- W mieście Koszalin zdecydowanie przeważają firmy zajmujące się działalnością usługową oraz handlową. Stanowią 80% całości firm. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą stanowią w całej populacji - 63%.

- Najwyższy poziom przychodu w 2006 r. wyniósł – do 5 mln PLN i został osiągnięty przez 1,5% podmiotów, przy czym brak danych spowodowany odmową odpowiedzi na pytanie dot. poziomu przychodu stanowił 46,7%.
- W powiecie m. Koszalin – 56,3% badanych firm zadeklarowało, iż nie ma żadnych problemów w swojej działalności. W przypadku 20,3% są nimi obciążenia podatkowo – socjalne. Pomoc władz, jakiej oczekują ci którzy borykają się z trudnościami w swojej działalności, to przede wszystkim więcej dotacji z funduszy europejskich (17,8%). W przypadku 50,8% przedsiębiorców nie orientują się co władze mogłyby zrobić, aby wspierać przedsiębiorczość.
- Plany zatrudnieniowe nie zarysowują się zbyt optymistycznie. Zarówno w planach na najbliższy rok (73,1%) jak i na okres nadchodzących 2 lat 89% pracodawców nie planowało zatrudniać pracowników. Najczęściej poszukiwane są na lokalnym rynku pracy osoby z takich kategorii zawodowych jak górnicy i robotnicy budowlani (68% wskazań).
- W zakresie inwestycji, aż 87,8% przedsiębiorców takich planów nie zadeklarowało.

Powiat choszczeński

- W powiecie choszczeńskim przeważają firmy zajmujące się działalnością usługową oraz handlową. Stanowią one 67% wszystkich podmiotów działających na tym terenie. Kolejno dominują placówki edukacyjno – kulturalne (9%) oraz zakłady produkcyjne (8%).
- Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą stanowią odsetek 74% wszystkich firm, jednakże blisko 90% lokalnej przedsiębiorczości zatrudnia do 9 pracowników.
- Maksymalna wielkość przychodu 7% firm wyniosła do 1 mln PLN, jednakże 47% przedsiębiorców nie chciała odpowiedzieć na to pytanie.
- Głównym problemem w prowadzeniu działalności, w opinii 37% pracodawców są obciążenia podatkowo – socjalne, 32% spośród nich takich nie zauważa. Dla 23% barierą w rozwoju stanowi duża konkurencja na rynku. W zakresie wsparcia ze strony władz, 32 respondentów nie ma zdania, w jaki sposób ich działania mogłyby wesprzeć ich pozycję gospodarczą. 16,5% jest zdania, że konieczne byłoby zwiększenie dotacji z Unii Europejskiej.
- W zakresie zatrudnienia pracowników, przeważająca część przedsiębiorców 81% w okresie najbliższego roku, 83% w okresie najbliższych dwóch lat nie planowała takiej aktywności na rynku pracy. W opinii pracodawców najczęściej poszukiwane są górnicy i robotnicy budowlani (uważa tak 68% respondentów) modelki, sprzedawcy i demonstratorzy, (25% respondentów) oraz kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych.
- Niewielki odsetek – 18% firm planuje podjęcie działań inwestycyjnych.

Powiat gryficki

- W powiecie gryfickim łącznie dwie branże – usługowa i handlowa stanowią 86% całości firm. Najmniej jest podmiotów działających w sekcji I – transport.
- Ponadto, najwięcej podmiotów prowadzonych jest przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, przy czym aż 86% przedsiębiorstw to mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników.
- Najwyższy osiągnięty poziom przychodu w powiecie wskazało 1% firm – powyżej 5 mln PLN, natomiast 7,5% osiąga wartość do 100 tys. PLN. Brak danych, spowodowany odmową odpowiedzi osiągnął wartość 85%.
- Najbardziej dotkliwą bolączką dla znacznej części przedsiębiorstw (72,5%) są obciążenia podatkowo – socjalne, następnie dla 53,5% duża konkurencja oraz brak możliwości uzyskania funduszy na inwestycje - 43% wskazań. Od władz przedsiębiorcy oczekują wsparcia poprzez zmniejszenie podatków (22% wskazań) oraz więcej dotacji z funduszy europejskich (12%) i ulgi lokalowe (11%).
- Podobnie, jak w innych powiatach liczna grupa przedstawicieli firm w najbliższym roku (70%) oraz w okresie najbliższych 2 lat (85%) nie deklaruje zatrudnienia pracowników. W opinii 74% respondentów największe szanse na podjęcie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy mają górnicy i pracownicy budowlani.
- W powiecie gryfickim tylko 17% planuje prowadzić działania inwestycyjne.

Powiat myśliborski

- W powiecie myśliborskim blisko około 45% firm swoją główną działalność lokuje w obszarze usług. Nieco ponad jedna trzecia firm prowadzi głównie działalność handlową. Obie działalności skupiają więc niemal 80 % wszystkich firm. Około trzech czwartych wszystkich firm powiatu myśliborskiego to zakłady osób fizycznych, posiadających działalność gospodarczą. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą w strukturze firm stanowią – 90,5%.
- Najwyższy przychód, jaki został osiągnięty przez 1% firm to wartość do 1 mln PLN.
- Za główne bariery, w prowadzeniu działalności zostały uznane obciążenia podatkowo – socjalne – 39,5% wskazań i duża konkurencja – 17% wskazań. Sposobem na rozwiązanie problemów ich firm byłoby, w 20% wskazań – zmniejszenie podatków oraz w – 12% - więcej dotacji z funduszy unijnych.
- Aktywność w poszukiwaniu pracowników na lokalnym rynku pracy, w nadchodzącym roku zadeklarowało 24,5% pracodawców, w okresie najbliższych dwóch lat – 10%. Przedsiębiorcy w powiecie myśliborskim, jako najbardziej poszukiwane specjalności uznali górników i robotników budowlanych (48,5 %) oraz modelki,

- sprzedawców i demonstratorów (18,5 %).
- Odsetek firm planujących podjęcie działań inwestycyjnych wyniósł – 26,5%.

Powiat pyrzycki

- W powiecie pyrzyckim około jednej trzeciej firm deklaruje działalność usługową jako główny obszar działalności firmy. Kolejne obszary to handel (26,5%), produkcja (17,5%) oraz budownictwo (11,5%).
- Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą stanowią 72% lokalnych firm.
- Najwyższy przychód, jaki został osiągnięty w roku 2006 to wartość do 1 mln PLN, przy czym 71% stanowi brak danych w tym zakresie, spowodowanych odmową odpowiedzi na pytanie w tym zakresie.
- Ponad połowa badanych przedsiębiorców – 50,5% nie zmagają się z trudnościami w prowadzeniu firmy, w przypadku 41,5% podmiotów są to obciążenia podatkowo – socjalne. Blisko połowa przedsiębiorców – 48,5% nie orientuje się, w jaki sposób władze mogłyby wesprzeć działalność firm, 16% jest zdania że narzędziem takim mogłoby być zmniejszenie podatków oraz 14,5% uważa że pomocne byłoby zwiększenie możliwości uzyskania funduszy unijnych.
- Aktywność w poszukiwaniu pracowników na lokalnym rynku pracy, w nadchodzącym roku zadeklarowało tylko 26% pracodawców, w okresie najbliższych dwóch lat – 0%. Najczęściej poszukiwanymi pracownikami są w opiniach przedsiębiorców górnicy i robotnicy budowlani (41,0% odpowiedzi), modelki, sprzedawcy i demonstratorzy; kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych (po 16,0% odpowiedzi).

Powiat stargardzki

- W powiecie stargardzkim dominują firmy zajmujące się działalnością usługową oraz handlową. Łącznie stanowią 76% wszystkich firm. Zdecydowanie ponad połowa firm działających w powiecie – 80% prowadzonych jest przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Ponad 90% lokalnych podmiotów zatrudnia do 9 osób.
- Najwyższy osiągnięty poziom przychodu w powiecie wskazało 1,5% firm – do 1 mln PLN, natomiast 5,5% osiąga wartość do 200 tys. PLN i 5,5% do 100 tys. PLN. Brak danych, spowodowany odmową odpowiedzi osiągnął wartość 85,5%.
- Głównym problemem w prowadzeniu działalności, w opinii 56,5% pracodawców są obciążenia podatkowo – socjalne, 32% spośród nich takich nie zauważa. W zakresie wsparcia ze strony władz, 53,5% respondentów nie ma zdania, w jaki sposób ich działania mogłyby wesprzeć ich pozycję gospodarczą. 17,5% jest zdania, że konieczne byłoby zwiększenie dotacji z Unii Europejskiej.
- Plany zatrudnieniowe nie zarysowują się zbyt optymistycznie. Zarówno w planach na najbliższy rok (74%) jak i na okres nadchodzących 2 lat

- (64%) pracodawców nie planuje zatrudniać pracowników. Najczęściej poszukiwane są na lokalnym rynku pracy osoby z takich kategorii zawodowych jak górnicy i robotnicy budowlani (68% wskazań).
- W opinii przedstawicieli firm, w powiecie stargardzkim najczęściej poszukiwane są osoby do pracy z takich kategorii jak górnicy i robotnicy budowlani, przekonanych jest o tym 44% respondentów, oraz modelki, sprzedawcy i demonstratorzy, uważa tak 28% badanych oraz pracownicy usług osobistych i ochrony.
 - Niewielki odsetek – 7% firm planuje podjęcie działań inwestycyjnych.

Powiat łobeski

- W powiecie łobeskim zdecydowanie dominują firmy zajmujące się działalnością handlową i usługową. Stanowią 88% wszystkich firm. Aż 81% - to firmy prowadzone przez osoby fizyczne. Większość podmiotów w powiecie łobeskim to firmy mikro - 93% z nich zatrudnia do 9 pracowników.
- Najwyższy przychód powyżej 5 mln PLN osiągnęło tylko 0,5% firm, 13% badanych zadeklarowało wartość do 100 tys. PLN, przy czym 67,5% odmówiło udzielenia odpowiedzi.
- Problemy, jakie najczęściej dotyczą lokalną przedsiębiorczość to przede wszystkim – 53,5% wskazań -obciążenia podatkowo – socjalne. W opinii 28,5% przedsiębiorców, ich podmioty nie mają żadnych problemów w swojej działalności, co znajduje odzwierciedlenie w 30% wskazaniu, iż nie oczekują od władz wsparcia. Innego zdania była 23,5% grupa pracodawców, którzy chcieliby aby zostały zmniejszone podatki oraz 14% przedsiębiorców oczekujących więcej dotacji z funduszy europejskich.
- Aktywność w poszukiwaniu pracowników na lokalnym rynku pracy, w nadchodzącym roku zadeklarowało tylko 21% pracodawców, w okresie najbliższych dwóch lat – 4%.
- W opinii przedstawicieli firm w powiecie łobeskim najczęściej poszukiwane są osoby z takich kategorii jak górnicy i robotnicy budowlani (50% wskazań respondentów).
- Bardzo niski jest w powiecie łobeskim wskaźnik poziomu planowanych działań inwestycyjnych. Tylko 9,5% przedstawicieli firm zadeklarowało aktywność w tej dziedzinie.

Powiat m. Szczecin

- W mieście Szczecinie zdecydowanie dominują firmy zajmujące się działalnością usługową oraz handlową. Łącznie 85% całości firm w mieście. Liczną grupę 73% - stanowią firmy prowadzone przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Blisko 90% firm w Szczecinie zatrudnia do 9 osób.
- Najwyższy, zadeklarowany przez 2% lokalnych przedsiębiorców

przychód to kwota do 1 mln PLN, przy czym 87% odmówiło podania jego wielkości.

- Liczna grupa przedsiębiorców – 47% nie wskazała trudności, na jakie napotyka w prowadzeniu firm, natomiast 27% za takie uznała obciążenia podatkowo – socjalne oraz 21% konkurencję. Opinie te znajdują odzwierciedlenie opiniach na temat sposobów, w jakie władze mogłyby wesprzeć lokalną przedsiębiorczość. Brak orientacji w tym zakresie zadeklarowało - 40,5% badanych, 27,5% uznało, iż mogłoby to być obniżenie podatków, natomiast 20% oczekiwałoby zwiększenia dotacji unijnych.
- Aktywność w poszukiwaniu pracowników na lokalnym rynku pracy, w nadchodzącym roku zadeklarowało 28% pracodawców.
- W opinii przedsiębiorców, w Szczecinie najczęściej poszukiwane przez pracodawców osoby takich kategorii jak górnicy i robotnicy budowlani (54% wskazań).
- W powiecie tylko 12,5% planuje prowadzić działania inwestycyjne.

Powiat goleniowski

- W powiecie przeważały firmy zajmujące się działalnością usługową oraz handlową. Łącznie stanowiły 75% wszystkich firm w powiecie.
- Znaczna większość – 77% podmiotów prowadzonych było przez osoby fizyczne. Blisko 90% podmiotów goleniowskich zatrudniało do 9 pracowników.
- Najwyższa wartość przychodu, jaka została osiągnięta przez 0,5% lokalnych firm to wartość do 5 mln PLN. Najwięcej – 15,5% osiągnęło jednak przychód do 1000 tys. PLN. Podobnie jak w innych powiatach brak danych, spowodowany odmową odpowiedzi osiągnął wartość – 66,5%.
- Odnosnie barier, jakie utrudniają działalność firm za główną przyczynę uznane zostały obciążenia podatkowe i socjalne (38% wskazań), jednakże aż 43% podmiotów zadeklarowało, że nie ma żadnych problemów. W zakresie działań, jakie mogłyby podjąć władze, wspierając lokalną przedsiębiorczość po 10% wskazało, iż należałoby zmniejszyć podatki oraz większych dotacje z funduszy unijnych.
- W obszarze zatrudnienia pracodawcy nie planowali żadnych zmian zarówno na okres 1 roku (71%) jak i dwóch lat (84%).
- W powiecie goleniowskim najczęściej poszukiwane na rynku pracy są osoby z takich kategorii jak: górnicy i robotnicy budowlani (w opinii 49% badanych).
- Kolejny obszar – inwestycje, wskazuje na małą aktywność jednostek gospodarczych. Aż 76% nie planuje podejmowania takich działań.

Powiat gryfiński

- Na tym obszarze przeważają firmy zajmujące się działalnością handlową oraz usługową, stanowiąc łącznie ok. 70% wszystkich firm. Nieco niższy w porównaniu z innymi powiatami jest poziom

- firm prowadzonych przez osoby fizyczne – 60%, przy czym ok. 85% wszystkich lokalnych przedsiębiorstw zatrudnia do 9 pracowników.
- Przychody jakie zostały osiągnięte w roku 2006 wskazują, iż tylko 5% przedsiębiorstw przekroczyło wartość 5 mln PLN, po 5% zadeklarowało, iż firmy ich osiągnęły przychód w wysokości do 200 tys. PLN i do 100 tys. PLN. Aż 85% badanych odmówiło podania danych dotyczących przychodów firmy.
 - Dużym problemem, w świetle badań, w prowadzeniu działalności było dla pracodawców regulowanie obciążeń podatkowo – socjalnych (75%) oraz brak możliwości uzyskania funduszy na inwestycje (41%). Ważnym wsparciem dla 34,5% badanych byłoby zmniejszenie podatków oraz dla 9% przyciągnięcie nowych inwestycji.
 - W kwestii zatrudnienia, aż 39% pracodawców zadeklarowało chęć zatrudnienia pracowników w okresie nadchodzącego roku oraz w okresie najbliższych dwóch lat – 8%.
 - W powiecie gryfińskim najczęściej poszukiwane były osoby z takich kategorii jak górnicy i robotnicy budowlani (72% badanych).
 - W przypadku planów inwestycyjnych – 83,5% przedsiębiorców nie zamierza prowadzić takich działań.

Powiat kamieński

- W strukturze kamieńskich firm zdecydowanie dominują firmy zajmujące się działalnością usługową (59%) oraz handlową (47%). Najmniej jest podmiotów gospodarczych działających w produkcji i transporcie, po 2%.
- W 70% - to firmy prowadzone przez osoby fizyczne. Blisko 82% firm w powiecie kamieńskim zatrudnia do 9 osób.
- Najwyższy przychód osiągnęło 0,5% firm w wysokości powyżej 5 mln PLN.
- W odniesieniu do trudności, na jakie napotykają prowadzący działalność gospodarczą, za najistotniejsze uznane zostały przez 74,6% badanych - obciążenia podatkowo – socjalne, a także duża konkurencja – 37,7% oraz brak możliwości uzyskania funduszy na inwestycje – 33,7%. Rozwiązanie najistotniejszych problemów mogłoby przynieść zmniejszenie przez władze podatków - 37,2% wskazań oraz przyciągnięcie nowych inwestycji – 9% wskazań. Stosunkowo duża grupa – 26,1% przedsiębiorców nie była w stanie wskazać, jakie rozwiązania mogłyby wesprzeć ich działalność.
- Kolejny obszar, zatrudnianie pracowników nie był pozytywny dla poszukujących pracy. Aż 71,4% pracodawców nie zamierzało w najbliższym roku poszukiwać kadry, 88% natomiast nie zadeklarowało takich planów na okres nadchodzących dwóch lat.
- Najczęściej poszukiwane są na lokalnym rynku pracy osoby z takich kategorii jak górnicy i robotnicy budowlani (uważa tak 71% respondentów).
- W obszarze inwestycji nie planowano dużej aktywności, blisko 75,4% firm nie zamierza podejmować takich działań.

Powiat policki

- W powiecie polickim dominują firmy zajmujące się działalnością usługową oraz handlową, stanowiąc odpowiednio 40,5% i 42,5% wszystkich firm. Blisko 80% firm w powiecie polickim prowadzonych było przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Najlicniejszą klasą wielkości były firmy mikro - 92,5%, zatrudniające do 9 osób.
- Najwyższy przychód w powiecie to kwota do 5 mln PLN, którą zadeklarowało 0,5% przedsiębiorców, przy czym 66% odmówiło udzielenia odpowiedzi.
- W odniesieniu do trudności, na jakie napotykały prowadzący działalność gospodarczą, za najistotniejsze uznane zostały przez 47% badanych - obciążenia podatkowo – socjalne, a także duża konkurencja – 23,5% oraz brak możliwości uzyskania funduszy na inwestycje – 13%. Rozwiązanie najistotniejszych problemów mogłoby przynieść zwiększenie dotacji z funduszy unijnych – 6,5% oraz zmniejszenie przez władze podatków – 6,5% wskazań.
- W kwestii zatrudnienia, tylko 16,5% pracodawców zadeklarowało chęć zatrudnienia pracowników w okresie nadchodzącego roku oraz w okresie najbliższych dwóch lat – 6%.
- Ponad 30% badanych nie potrafiło wskazać, jakie specjalności są poszukiwane w powiecie. W opinii przedstawicieli firm w Szczecinie najczęściej poszukiwane są osoby do pracy z takich kategorii jak: górnicy i robotnicy budowlani (uważa tak 34% respondentów),
- Kolejny obszar – inwestycje, wskazuje na małą aktywność jednostek gospodarczych. Aż 87% nie planuje podejmowania takich działań.

Powiat m. Świnoujście

- W mieście Świnoujście przeważają firmy zajmujące się działalnością usługową (47%) oraz handlową (25%). Ponad połowa firm w Świnoujściu (61%) to firmy prowadzone przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Blisko 70% wszystkich przedsiębiorstw w Świnoujściu zatrudnia do 9 pracowników.
- Najwyższy przychód, jaki został osiągnięty w powiecie to kwota powyżej 5 mln PLN, a osiągnęło go 0,5% firm, przy czym 82% odpowiedzi stanowią odmowy udzielenia informacji.
- Ponad połowa – 54% podmiotów zmaga się z trudnościami związanymi z obciążeniami podatkowo - socjalnymi, przy czym aż 27% przedsiębiorców zadeklarowało, iż w swojej działalności nie napotyka na żadne problemy.
- Opinie te znajdują odzwierciedlenie w opiniach na temat sposobów, w jakie władze mogłyby wesprzeć lokalną przedsiębiorczość. Brak orientacji w tym zakresie zadeklarowało - 45,5% badanych, 14,5% uznało, iż mogłoby to być obniżenie podatków, natomiast 12% oczekiwałoby zwiększenia dotacji unijnych.
- Aktywność w zakresie poszukiwania pracowników na lokalnym rynku

- pracy, w nadchodzącym roku zadeklarowało aż 35% pracodawców, w okresie nadchodzących dwóch lat 9%.
- W opinii przedstawicieli firm w Świnoujściu najczęściej poszukiwane są przez pracodawców osoby w zawodach z kategorii górników i robotników budowlanych (40,5%).
 - Stosunkowo liczna grupa – 28,5% przedsiębiorców zadeklarowała podejmowanie działań inwestycyjnych.

dr inż. A. Sobczyk

6.4 Podsumowanie

Z przeprowadzonych badań przez Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy w 2008 r. i ich wynikach zawartych w raportach można stwierdzić, iż:

- Opinie na temat stanu gospodarki województwa są raczej pesymistyczne. Prawdopodobnie przekonania te wynikają z faktu, iż mamy obecnie do czynienia z kryzysem gospodarczym.
- Opinie na temat zmian, które się dokonały w przeciągu ostatnich 6 miesięcy są raczej umiarkowane i pesymistyczne. Nieco więcej osób twierdzi, iż w skali kraju w ostatnim półroczu nic się nie zmieniło, niż w skali województwa. Badani częściej twierdzą, iż stan gospodarki województwa zachodniopomorskiego uległ pogorszeniu niż, w skali całego kraju. Bardzo mały odsetek respondentów przekonanych jest, że ostatnie 6 miesięcy to zmiany na lepsze, zarówno w kraju jak i w województwie.
- Opinie dotyczące gospodarki wynikają z konkretnych faktów. W 50% przypadków badani deklarowali, iż popyt na ich usługi pozostał bez zmian, a z kolei 30% stwierdziło, iż popyt zmalał. Jedynie 13% zwiększyło swoją sprzedaż. W tym kontekście, przedsiębiorcy ocenili również przyszłe zapotrzebowanie na swoje produkty czy usługi. Blisko połowa badanych nie prognozuje żadnych zmian, twierdząc, iż popyt się nie zmieni, a co piąty badany uważa, że zapotrzebowanie na jego ofertę spadnie.
- W oparciu o własne prognozy związane z popytem na usługi przedsiębiorcy planują podnieść ceny na swoje produkty i dobra (zrobi tak 51% z nich), z czego blisko 10% z nich dokona znacznych podwyżek.
- Co czwarta firma (25%), w chwili badania mogła zwiększyć swoją sprzedaż bez dodatkowych nakładów. Prawdopodobnie jest to wynik deklarowanych wcześniej spadków popytu na oferowane dobra. Pozostałe firmy by zwiększyć sprzedaż potrzebują nakładów inwestycyjnych. Jednakże tylko 14% firm prowadzi obecnie jakiekolwiek inwestycje, i tylko co piąta firma (21%) zamierza rozpocząć

takie działania w najbliższym półroczu. Dodatkowo większość firm (81%) nie eksportuje swoich usług i/lub produktów, tym samym nie wykorzystując atutu jaki daje województwo zachodniopomorskie dzięki swojej lokalizacji tuż przy granicy z państwem niemieckim.

- Na znaczący wzrost wynagrodzeń w badanych firmach nie liczy prawie nikt. Na powolny wzrost pensji wskazuje około 47% firm oraz 52% instytucji. Z drugiej jednak strony blisko 23% firm i instytucji nie przewiduje podwyżek w najbliższym półroczu.
- Pozytywnym faktem w przedsiębiorstwach w województwie zachodniopomorskim jest stabilność zatrudnienia. W 86% zbadanych firm w ostatnich 6 miesiącach nie nastąpiła żadna rotacja pracowników. W 4% firm, w których miało miejsce zwolnienie osoby z pracy, najczęściej (39%) nastąpiło to na prośbę samego zatrudnionego. Na zmiany wielkości kadry pracowniczej w przedsiębiorstwach miała również wpływ sezonowość wykonywanych prac.
- Dużą stabilnością zatrudnieniową w województwie cechują się również urzędy. Odejścia miały miejsce w 5% instytucji z czego 50% z nich to zwolnienia na własną prośbę.
- Znaczącym faktem, pozwalającym ocenić pozytywnie stan gospodarki i jej przyszłość są również powody dla których zatrudnia się nowych pracowników. W 30% firm w których przyjęto nowe osoby, zatrudniono je ponieważ firma rozszerzyła swoją działalność. Niestety zatrudnienie z powodu zwiększenia produkcji miało miejsce jedynie w 17% firm.
- Firmy działające na terenie województwa zachodniopomorskiego w najbliższych 6 miesiącach nie planują w większości zmian kadrowych.
- Pozytywnym jest fakt, iż blisko 45% firm i 77% instytucji zamierza inwestować w rozwój swoich pracowników poprzez wykorzystywanie szkoleń. Wśród tych firm które zamierzają szkolić swój personel, większość przeszkoli swoich pracowników z zakresu szkoleń branżowych, które to są niezbędne dla prawidłowego wykonywania pracy przez pracownika, lub też z zakresu szkoleń BHP, które są obowiązkowe.
- W oparciu o dane wtórne oraz wyniki badań ankietowych można powiedzieć, że województwo zachodniopomorskie spowalnia swój rozwój. Dane wtórne, w związku z faktem, iż są w większości publikowane z opóźnieniem nie uwzględniają w całości zmian w gospodarce, jednakże w opinii przedsiębiorców daje się już zauważyć narastające obawy i lekki pesymizm. Opinie te w większości są podyktowane obawą przed recesją i kryzysem. Wyniki badania pokazały, iż firmy wykazują obawę przed nadchodzącymi zmianami, jednakże, na pytanie czy i w jakim stopniu panujące spowolnienie gospodarcze dotknie przedsiębiorców w województwie zachodniopomorskim pozwoli odpowiedzieć badanie w 2009 roku.

7. Galeria

Warsztaty dla pracowników PUP z zakresu metodyki pracy ankietera terenowego (Szczecin, 29.01.09 r.)



**Warsztaty pt. “Wpływ pracy ankietera i moderatora na jakość techniczną badań społecznych”
(Niechorze, 18-20.03.09 r.)**



**“Mechanizmy skutecznego prognozowania koniunktury gospodarczej
w kontekście globalnego kryzysu finansowego”
(Kołobrzeg, 26-27.03.09 r.)**



Ogólnopolskie Forum Obserwatoriów Rynku Pracy (Kołobrzeg, 24-26.06.09 r.)



Konferencja we współpracy z OHP i CiPKZ
“Od przedszkola do dyrektora - poradnictwo kariery.
Usługi i dostępność w województwie zachodniopomorskim”
(Szczecin, 08.10.09 r.)



Spotkanie inauguracyjne Ogólnopolskiego Forum Obserwatoriów
Rynku Pracy
(Strzekęcino, 23-24.10.08 r.)

