

**STAN I PROGNOZA ROZWOJU
GOSPODARCZEGO
WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO**

RAPORT POBADAWCZY

Przygotowany przez firmę Public Profits Sp. z o.o.

na zlecenie

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie



Projekt finansowany przez Unię Europejską
ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
oraz budżetu państwa w ramach
Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego



SPIS TREŚCI

1. Wprowadzenie.....	2
2. Analiza danych wtórnych - wpływ makroekonomicznych czynników na sytuację gospodarczą w kraju i ich oddziaływanie na stan i warunki zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim	5
3. Analiza danych wtórnych - stan i perspektywy rozwoju gospodarki w Polsce i regionie zachodniopomorskim.....	16
4. Analiza wyników badania terenowego.....	27
4.1. Charakterystyka objętej badaniem próby.....	27
4.2. Ocena sytuacji gospodarczej w kraju i województwie.....	29
4.3. Sytuacja firm, popyt na ich produkty i świadczone usługi, przewidywany wzrost cen produktów i usług.....	33
4.4. Możliwości zwiększenia sprzedaży i zatrudnienia w badanych firmach.....	36
4.5. Inwestycje dokonywane w firmach i instytucjach publicznych.....	37
4.6. Eksport i import towarów i usług.....	39
4.7. Planowane zwiększenie płac w badanych firmach i instytucjach.....	40
4.8. Stan zatrudnienia w firmach i instytucjach publicznych.....	41
4.9. Sposoby poszukiwania nowych pracowników, planowane szkolenia.....	47
4.10. Analiza struktury popytu na pracę.....	49
5. Podsumowanie i wnioski.....	61
6. Metodologia.....	67
6.1. Opis metodologii badania	67
6.2. Opis zastosowanych technik badawczych.....	71
6.3. Opis nadzoru i kontroli badań.....	72
6.4. Sprawozdanie z realizacji badań.....	74

Aneks - Spis tabel i wykresów

1. Wprowadzenie

Firma badawcza Public Profits Sp. z o.o. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie przeprowadziła badania na temat stanu i prognozy¹ rozwoju gospodarczego w województwie zachodniopomorskim. Badania przeprowadzono na potrzeby projektu „Zachodniopomorskie obserwatorium Rynku Pracy” realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego, współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz budżetu państwa.

Zgodnie z zaleceniem postawionym w Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia, badanie zostało zrealizowane zgodnie z metodyką badań, wypracowaną w ramach Programu Aktywizacji Obszarów Wiejskich (Polska Sieć Doradców Biznesu (PSDB S.A.), Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową (IBnGR), IPSOS-Demoskop. Przy realizacji badania wykorzystano podręcznik operacyjny w zakresie diagnozy stanu gospodarki i lokalnych rynków pracy. Podręcznik ten został opracowany przez w/w podmioty.

Podstawowy cel badania obejmował diagnozę stanu zatrudnienia i sformułowania średniokresowej prognozy dla badanego obszaru - województwa zachodniopomorskiego.

Cel cząstkowy dotyczył wytypowania przez badane jednostki, możliwych kierunków zmian i działań wpływających na stan zatrudnienia w badanym regionie oraz określeniu związków występujących pomiędzy makroekonomicznym stanem gospodarczym w Polsce i sytuacją ekonomiczną firm, przekładającą się na stan zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim.

Badanie przeprowadzono zgodnie z kryteriami badawczymi wytypowanymi przez Zleceniodawcę. Na potrzeby pisanego raportu przyjęto zatem te dane, które miały charakter ekonomiczno – demograficzny, z uwzględnieniem sił popytu i podaży, kształtujących sferę gospodarki i koniunktury gospodarczej w Polsce (ze szczególnym wyróżnieniem regionu zachodniopomorskiego).

Zgromadzone dane i wygenerowane na ich podstawie informacje zostały w I fazie prac, poprzedzone analizą danych wtórnych, a następnie przystąpiono do realizacji badań ankietowych (w fazie II).

¹ Prognoza – ilościowa bądź jakościowa metoda przewidywania i opisywania zjawisk, społeczno-gospodarczo-rynkowych.

Badania obejmowały organizacje występujące w sferze publicznej (m.in. jednostki administracji państwowej, oświaty i służby zdrowia) oraz w sferze podmiotów prowadzących działalność rynkową, które ze względu na formę prawną podzielono na przedsiębiorstwa państwowe i spółki: 1). akcyjne, 2). z ograniczoną odpowiedzialnością, 3). komandytowe, 4). jawne, 5). cywilne oraz wszelkiego typu spółdzielnie i zakłady prowadzone przez osoby fizyczne.

Na podstawie panujących nastrojów u badanych przedsiębiorców z regionu zachodniopomorskiego oraz ich oczekiwań wiążących się z rozwojem prowadzonych przez nich przedsiębiorstw i jednocześnie przyszłego stanu gospodarki, w raporcie zaprezentowano szacunkowe wartości tych zmian dotyczące rynku pracy.

Uzyskane w ten sposób wyniki porównano z dostępnymi informacjami (z różnych baz danych) o sytuacji gospodarczo-społecznej w kraju i stanie zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim. Na podstawie zagregowanych informacji (dla badanego regionu) przygotowano ostatecznie wstępny szkic rozwiązań w zakresie rynku pracy i jego rozwoju.

2. Analiza danych wtórnych - wpływ makroekonomicznych czynników na sytuację gospodarczą w kraju i ich oddziaływanie na stan i warunki zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim - (analiza opisowa na podstawie danych wtórnych)²

2.1. Charakterystyka zasobów województwa - zalety

Województwo zachodniopomorskie położone jest w północno zachodniej części polski. Powierzchnia województwa wynosi 22,9 tys. km², co stanowi 7,3% obszaru kraju (312685 km²). Województwo to jest piątym co do wielkości geograficznym województwem w Polsce.

Od północy jego granice wyznacza: Morze Bałtyckie (184,9 km), od zachodu państwo Niemieckie (186,6 km), od południa - województwo wielkopolskie i lubuskie, natomiast od wschodu – województwo pomorskie. [źródło: GUS 2006]

Przygraniczne położenie badanego regionu i bliski dostęp do Morza Bałtyckiego sprawia, że region ten znajduje się blisko skrzyżowania wielu ważnych szlaków morskich, poprzez które transportowane są towary: ze Skandynawii do Europy Południowej i Południowo-Wschodniej; z Europy Zachodniej do państw Europy Wschodniej i Azji. Województwo to posiada również ogromny atut wynikający z jego strategicznego położenia warunkującego największą liczbę przejść granicznych w kraju.

Na terenie województwa znajdują się 62 miasta (w tym 37 miast z liczbą mieszkańców do 10 tys.; następnie 22 miasta od 10 do 50 tys. mieszkańców oraz 3 miasta powyżej 50 tys. mieszkańców). Zachodniopomorskie do niedawna utożsamiane jedynie z przemysłem okrętowym i rolnictwem, jest w stanie sprostać oczekiwaniom inwestorów z różnorodnych branż, także z branż związanych z nowymi technologiami. Dzięki wielości dostępnych form wypoczynku, Zachodniopomorskie zaliczyć można do najatrakcyjniejszych turystycznie

² Źródła z jakich skorzystano przy przeprowadzeniu analizy wtórnej:

- WUP w Szczecinie – www.wup.pl
- Główny Urząd Statystyczny – www.stat.gov.pl
- Urząd Statystyczny w Szczecinie – www.stat.gov.pl/urzedyszczec
- Centrum Analiz Społeczno – Ekonomicznych (CASE)
- Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową – www.ibngr.edu.pl
- Narodowy Bank Polski – www.nbp.pl
- Rządowe Centrum Studiów Strategicznych – www.rcss.gov.pl
- Ministerstwo Finansów – www.mf.gov.pl

obszarów Europy. Do największych atrakcji należą: prawie 185 - kilometrowe wybrzeża z pięknymi, otulonymi pasem wydm i lasów plażami oraz skupiska jezior w pasie pięciu pojezierzy, bardzo wysoki stopień zalesienia oraz złoża solanek i borowin, a także zasoby wody geotermalnej. W regionie funkcjonuje wiele uczelni: Pomorska Akademia Medyczna, Uniwersytet Szczeciński, Politechnika Szczecińska, Politechnika Koszalińska, Akademia Rolnicza, Wyższe Seminarium Duchowne oraz renomowane uczelnie prywatne, takie jak Zachodniopomorska Szkoła Biznesu, czy Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej. Poza uniwersytetami i uczelniami technicznymi działają tu również wyższe uczelnie artystyczne: prywatna Wyższa Szkoła Sztuki Użytkowej oraz szczecińska filia Akademii Muzycznej w Poznaniu.

2.2. Demografia – charakterystyka zasobów ludzkich

2.2.1. Liczba mieszkańców i zmiany

Ludność z województwa zachodniopomorskiego na koniec 2005r. liczyła 1 694,2 tys. mieszkańców, pod koniec pierwszego kwartału 2006r. była ona równa 1 693,7 tys., co w sumie stanowiło 4,4% ludności całego kraju (38 128 tys.– ludność w Polsce). W rankingach liczebności daje to województwu 11 miejsce w kraju. [źródło: GUS 2006] Zarówno w całej Polsce jak i w samym województwie zachodniopomorskim poziom zaludnienia przestrzennego od kilku lat, nieznacznie maleje. Pojawia się zatem słaba, ale stała tendencja malejąca.

Gęstość obszarowego zaludnienia w badanym województwie jest raczej niska a współczynnik wynosi 4 osoby, podczas gdy w całej Polsce wynosi on 122 osoby na km² [źródło: GUS 2004]. Większość ludności z regionu zamieszkuje w miastach (wskaźnik urbanizacji 69,3%) Dla porównania w kraju wynosi on 61,5%. Prawie połowę liczby ludności miejskiej stanowią mieszkańcy takich miast jak Szczecin i Koszalin [źródło: GUS 2004].

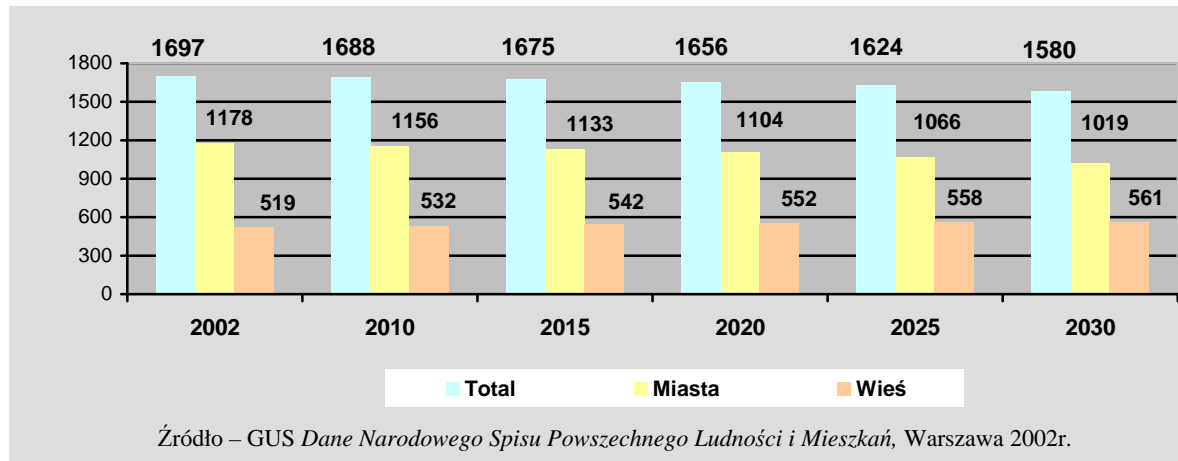
Liczba kobiet stanowi 51,3% ogółu ludności całego województwa. Na 100 mężczyzn przypada po 105 kobiet (w Polsce średnia to - 107). [źródło: GUS 2004]. Jednocześnie województwo zachodniopomorskie wyróżnia się relatywnie młodszą reprezentacją osób niż reszta Polski. Prognoza demograficzna do końca roku 2030 (przeprowadzona przez GUS) wskazuje na zmniejszenie tego trendu po 2015 tj., ubytku młodych ludzi a zwiększeniu ludności starszej wiekiem.

W województwie zachodniopomorskim odnotowuje się średnio dodatni przyrost naturalny, który w 2004 wyniósł 0,4 na 1000 ludności. Natomiast w 2005 roku 0,5 na 1000 ludności. W pierwszym kwartale 2006 roku wskaźnik ten wyniósł 0,27. Zatem można przypuszczać, że w województwie tym, podobnie jak i w całej Polsce, przeważa wyraźna tendencja wskazująca na stopniowy proces starzenia się społeczeństwa. W ciągu kilku zaledwie ostatnich lat, odnotowano spadek ludności w wieku przedprodukcyjnym z 24% ogółu ludności w 2000r do poziomu 21,1%, w roku 2004 (356,9 tys. w tym mężczyzn stanowiących 51%). W roku 2004 odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym zamieszkującej tereny wiejskie wyniósł blisko 63%. Od 2000r. do 2004r. odsetek (osób w wieku produkcyjnym) ten nieznacznie wzrósł do poziomu 56% (w kraju 63,5%) oraz w wieku poprodukcyjnym – 13,9%, (w kraju 15,3%). [źródło: GUS Rocznik statystyczny województw 2005].

Województwo zachodniopomorskie pozycjonuje się w grupie trzech najbardziej zurbanizowanych polskich województw. Ludność zamieszkująca miasta stanowiła w 2004 roku 69% całości ludności z województwa zachodniopomorskiego (dla kraju odsetek ten kształtował się na poziomie 61%). [źródło: GUS Rocznik statystyczny województw 2005]. Obszary wiejskie województwa zamieszkuje 520,7 tys. osób. Zaludnienie obszarów wiejskich wynosi przeciętnie 24 osoby/km², jest jednym z najniższych w kraju (12 miejsce). Te wyniki w skali całego kraju nie mogą być szokujące, ponieważ od kilku lat w statystykach odnotowuje się migrację ludności ze wsi do miast w celu poprawienia warunków zawodowo-kulturalno-socjalnych.

Z przeprowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny szczegółowych badań i analiz danych w 2002r, (ze szczególnym uwzględnieniem modeli prognoz do końca 2030r.), wynika, że liczba ludności w województwie zachodniopomorskim zmniejszy się w kolejnych latach do poziomu 1580 tys. osób. Liczba osób w wieku przedprodukcyjnym spadnie do 228 tys. (czyli aż o 38%). Z kolei, liczba osób w wieku produkcyjnym (zgodnie z wyliczeniami prognoz, do roku 2010), będzie średnio spadać o 16%. Liczba osób w wieku poprodukcyjnym wzrośnie natomiast aż o 85,4%. Prognoza przewiduje nieznaczny wzrost liczby ludności zamieszkującej wieś z 519 tys. (w 2002 roku) do 561 tys. w roku 2030, natomiast zmniejszy się liczba ludności zamieszkującej miasta z 1178 tys. do 1019 tys. Podobna tendencja będzie się utrzymywać w całej Polsce. [źródło GUS; Dane Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002]

Wykres 1. Prognoza zmian w liczbie ludności na przestrzeni kilkunastu lat od 2010 do 2030 (dane zostały podane na wykresie w tys. – w wartościach liczbowych)



2.2.2. Poziom wykształcenia

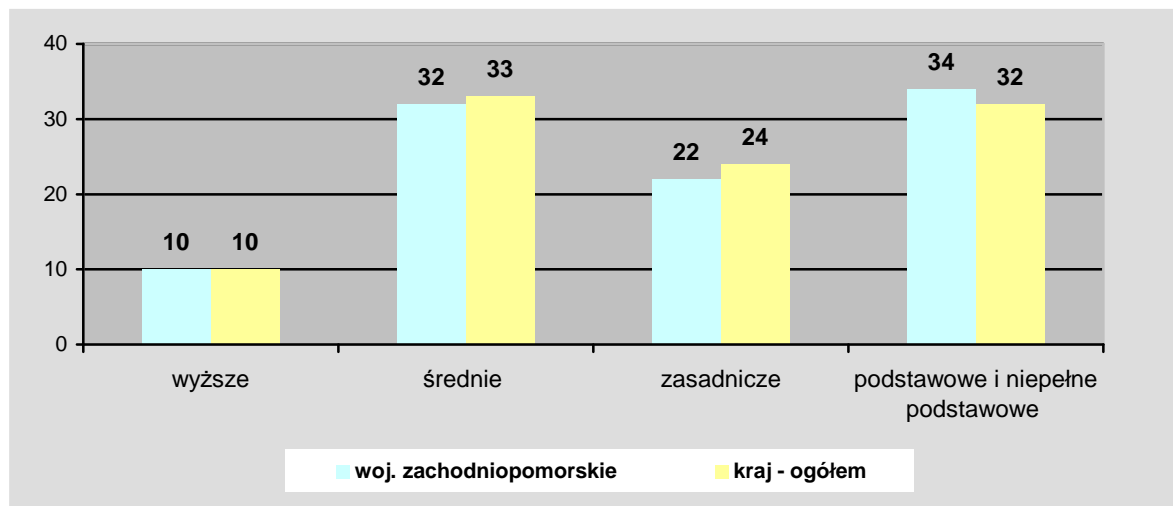
Poziom wykształcenia ludności z województwa zachodniopomorskiego jest zbliżony do poziomu wykształcenia ludności w całym kraju (por. wykres nr 1) [źródło: GUS 2002]. Poziom wykształcenia mieszkańców województwa zachodniopomorskiego systematycznie ulega poprawie tzn. systematycznie się podnosi. Następuje spadek ludności z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym. W roku 2002, odnotowano 10,4% ludności z wykształceniem wyższym. Najprawdopodobniej społeczeństwo w obawie przed skutkami bezrobocia, podejmuje samodzielne próby przeciwdziałania mu. Wykształcenie, bowiem z pewnością nie gwarantuje natychmiastowego znalezienia właściwej pracy (w szczególności dobrze wynagradzanej), ale otwiera z całą pewnością nowe perspektywy i generuje nowe szanse dla osób z wyższym wykształceniem, które poszukują pracy.

W zakresie wyższego wykształcenia, województwo zajmowała 4 miejsce w kraju. Widać, więc było swoistą determinację u młodych osób w poszukiwaniu i zdobywaniu wiedzy a tym samym realizacji ambitnych celów zawodowych. Z pewnością powstałe równoległe zjawisko migracji ludności z małych miast do dużych aglomeracji miejskich jest wynikiem właśnie rozwoju ludności w zakresie edukacji i szkoleń.

Wykształceniem średnim (do którego można m.in. było zaliczyć wykształcenie na poziomie średnim, zawodowym i policealnym) legitymowało się blisko 32% ludności,

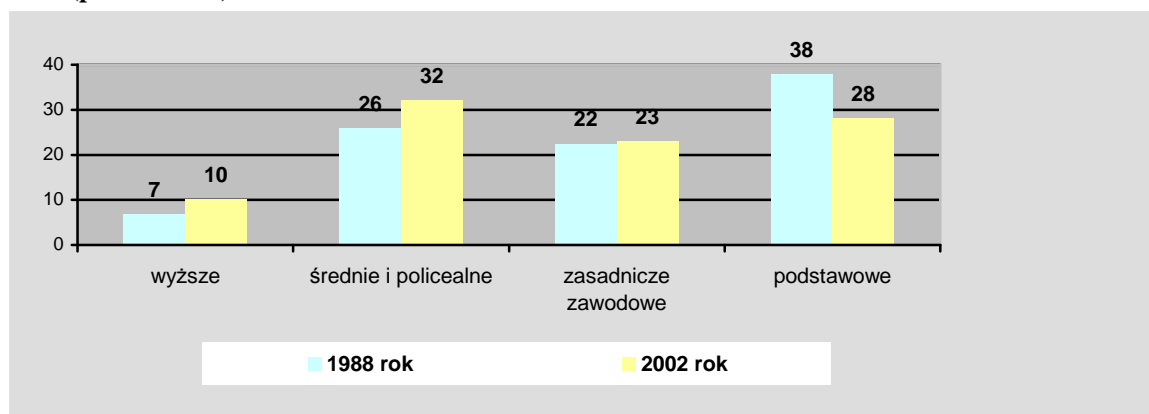
wykształceniem zasadniczo-zawodowym, już 22% badanych, podstawowym i niepełnym podstawowym - 34% badanych. [źródło: GUS 2002]

Wyk. nr 2. Stan wykształcenia mieszkańców w województwie zachodniopomorskim - dane za 2002r (podane w %).



Źródło – GUS Dane Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań, Warszawa 2002

Wyk 3. Stan wykształcenia mieszkańców w województwie zachodniopomorskim – dane za lata 1988 i 2002 (podane w %).



Źródło – GUS Dane Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań, Warszawa 2002

Zidentyfikowano również istotne różnice wiążące się z wykształceniem kobiet i mężczyzn. Kobiety częściej niż mężczyźni kończą szkoły policealne oraz licea ogólnokształcące. Mężczyźni zaś, częściej kończą szkoły zawodowe i licea o profilu zawodowym.

2.2.3. Zjawisko migracja ludności

W województwie zachodniopomorskim rejestruje się systematyczną migrację ludności. W roku 2004 w porównaniu z rokiem 2002 wzrosła wielkość wewnętrznej migracji ludności w związku ze stałym pobytem. Saldo migracji wewnętrznej w 2002r, wyniosło - minus 952 osoby, a w roku 2004 już blisko minus 1090.

W miastach wielkość migracji wyniosła (minus 3045) osób, natomiast na wsi kształtowała się ona na poziomie dodatnim (plus 1955 osób). Saldo migracji zagranicznej było również ujemne i wyniosło (minus 302 osoby).

Biorąc pod uwagę ujemne saldo migracji zagranicznej, województwo zachodniopomorskie (w porównaniu z innym województwami) zajmowało 7 miejsce w kraju. Największy jednak odpływ ludności zanotowały województwa: śląskie (-5009) i opolskie (-2976). Niezaprzeczalnym faktem jest to, że spora część ludności wyemigrowała za granicę w ramach poszukiwania lepszej (korzystniejszej w zakresie wynagrodzeń) pracy zawodowej. Poniekąd znane i nagłaśniane w mediach są m.in. przykłady takich instytucji jak stocznia, z której, odeszło wielu profesjonalistów, tłumacząc podjęte przez siebie decyzje uzyskaniem intratniejszej oferty zarobkowej z zagranicy.

Jeśli chodzi o migracje międzywojewódzkie, to można powiedzieć, że najwięcej mieszkańców przeniosło się do województwa mazowieckiego (1077 osób) i wielkopolskiego (1295 osób). Generalnie najwięcej ludności przemieszcza się ze wsi do miast (6374 osób).

2.2.4. Rynek pracy

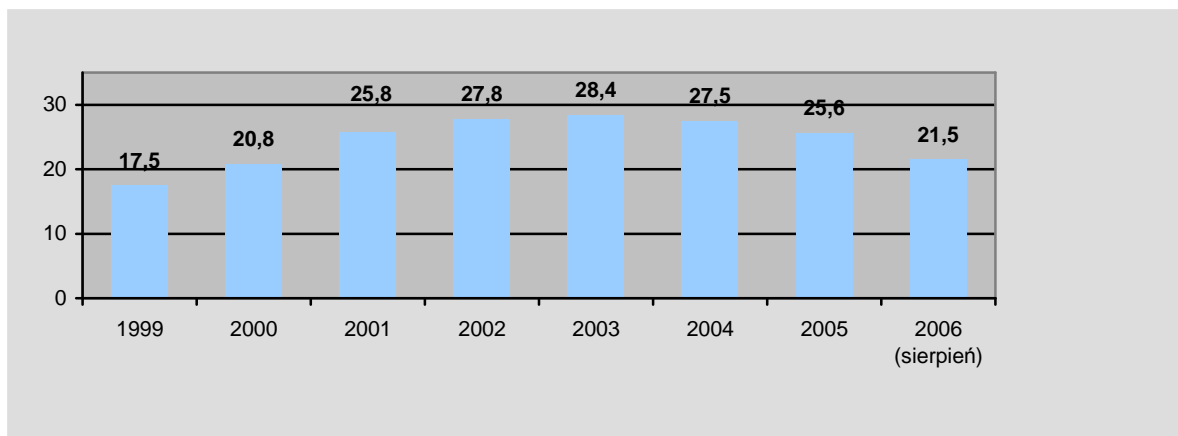
Bezrobotni zarejestrowani (pod koniec września 2006r), w urzędach pracy w całej Polsce stanowili 15,2% cywilnej ludności. W miesiącach sierpień 2006r. – 15,5%; wrzesień 2005 r. – 17,6%.

Jednakże w zestawieniu porównawczym z sierpniem w 2006r. zaobserwowano spadek liczby bezrobotnych we wszystkich województwach, szczególnie w województwie dolnośląskim i małopolskim (równo po 2,8%), następnie w województwie warmińsko-mazurskim i wielkopolskim (po 2,6%) oraz opolskim (o 2,3%). Również we wrześniu ub. roku bezrobocie zmniejszyło się we wszystkich województwach. Najbardziej istotny spadek

odnotowano w województwach: pomorskim (21,8%), wielkopolskim (17,3%), dolnośląskim (17,0%) oraz **zachodniopomorskim (16,9%)**.

Jeśli chodzi o sam poziom bezrobocia (dane WUP Szczecin 2006r.), to najwyższą jego stopę odnotowano w województwach: 1). warmińsko-mazurskim: (23,6%), 2). **zachodniopomorskim (21,5%), co daje 15 miejsce w kraju**, 3). lubuskim (20,0%) i 4). kujawsko-pomorskim (19,4%). Najniższe bezrobocie występuje w województwie: małopolskim (11,6%), wielkopolskim (12,1%) oraz mazowieckim (12,2%).

Wykres nr 4. Stopa zarejestrowanego bezrobocia w województwie zachodniopomorskim na przestrzeni lat 1999 – 2006 (sierpień) (wartości wyrażone w %)

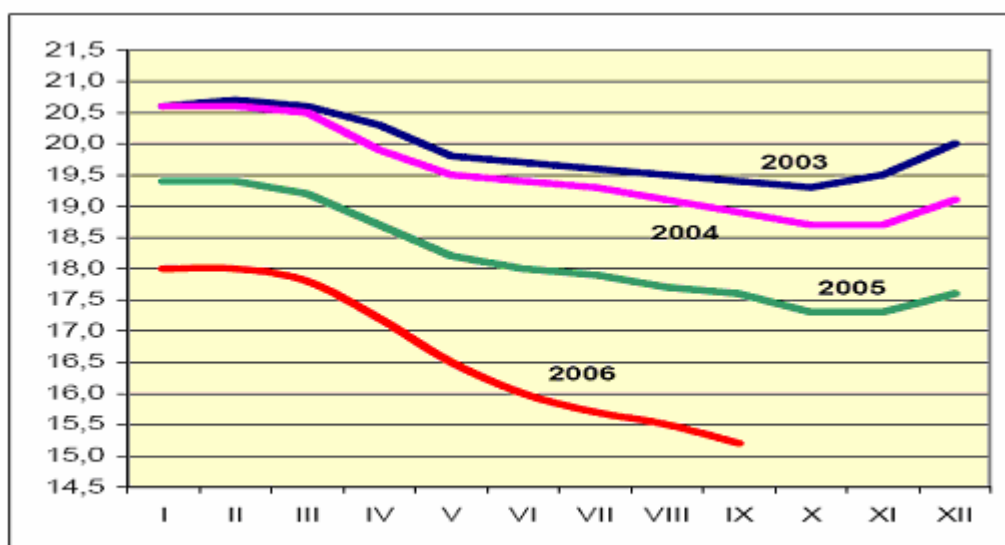


Źródło – GUS Dane Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań, Warszawa 2006

Zdumiewać może zatem fakt, że zarówno w kraju jak i szczególnie w województwie zachodniopomorskim od roku 2004 **odnotowuje się stały spadek bezrobocia**. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w całym kraju w końcu września 2006r. wyniosła 2363,6 tys. osób (w tym 1350,8 tys. kobiet – 57%) i była niższa niż przed miesiącem o 48,0 tys. osób (o 2,0%) oraz niższa o 396,5 tys. (o 14,4%) od liczby bezrobotnych zarejestrowanych przed rokiem (we wrześniu 2005 r.). W porównaniu z poprzednim miesiącem liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 23,2 tys. osób, tj. o 0,8%. [źródło: GUS] Przyczyn tego stanu rzeczy nie należy zbyt upatrywać w zmianach koniunktury gospodarczej, lecz przede wszystkim w zmianach koniunktury społecznej, a ściślej rzecz ujmując w zjawisku migracji ludności za granicę. Bezrobocie to w znacznym stopniu osłabiła rosnąca stopa migracji w Polsce. Wzrost **liczby zatrudnionych** w gospodarce narodowej (w trzecim kwartale o 2,1 proc.) nadal utrzymuje się na poziomie

niewystarczającym, a stale niskie PKB nie jest w stanie „wchłonąć” i tak wysoko utrzymującej się stopy bezrobocia. Niemniej jednak, jego wzrostowe tendencje mogą świadczyć o poprawie warunków gospodarczych, a tym samym zatrudnienia i pojawienia się tzw. „lepszych czasów” w gospodarce rynkowej. Obserwowana zaś od początku członkostwa Polski w Unii Europejskiej nasilona emigracja zarobkowa, jest skutecznym instrumentem likwidującym bezrobocie w kraju i regionie. [Źródło: INBGR X.2006]

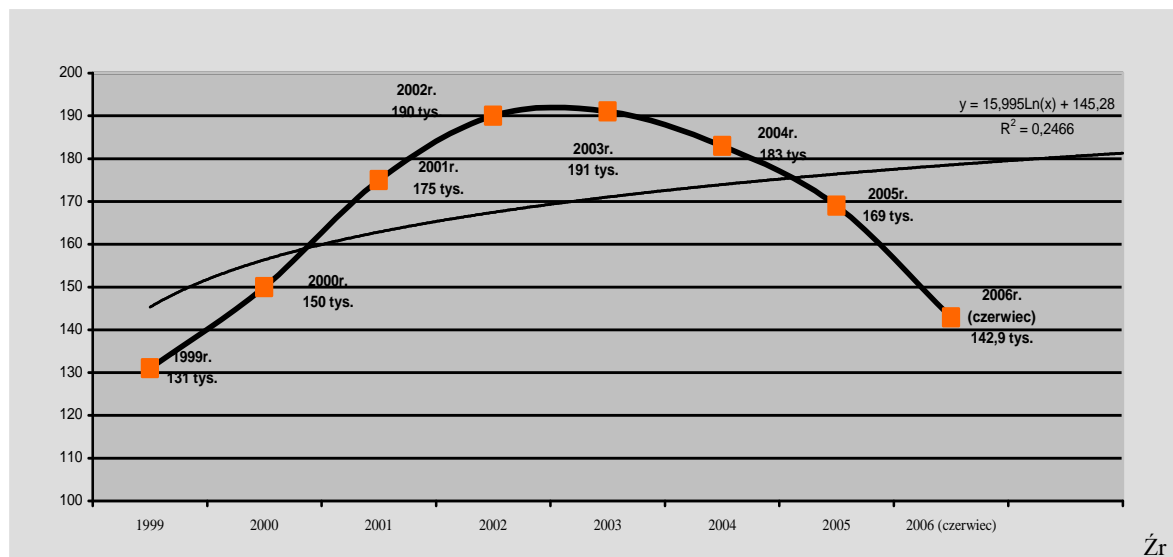
Wykres nr 5. Stopa bezrobocia w Polsce



Źródło: GUS

Liczba osób - bezrobotnych zarejestrowanych w województwie zachodniopomorskim na koniec sierpnia 2006 roku, wyniosła 137,9 tys. osób, z czego 77, 1 tys. stanowiły kobiety. Spadek liczby bezrobotnych nastąpił (w porównaniu z lipcem 2006r.) o 1198 osoby. W porównaniu z analogicznym okresem roku ubiegłego (z sierpniem 2005r.) spadek liczby osób zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy przekroczył poziom 26209 osób (tj. o blisko 16,0%). We wrześniu 2006 roku zarejestrowanych było już 136,9 tys. osób, co daje wśród wszystkich 16 województw (10 miejsce w kraju). [źródło: WUP Szczecin]. Na wykresie nr 5 zaprezentowano linię spadku bezrobocia w województwie zachodniopomorskim. Najwyższa stopa przypada na lata 2001 – 2003.

Wyk. nr 6. Zastosowanie metody testu koniunktury w badaniu zmian zatrudnienia ludności w województwie zachodniopomorskim w latach 1999 – 2006. Wykres obrazuje okresowe wahania koniunktury rynku zatrudnienia, a tym samym przedstawia stopę bezrobocia (liczbę bezrobotnych) (dane wyrażono w tys.)



Źródło – GUS Dane Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań, Warszawa 2002

W czerwcu 2006 roku osoby bezrobotne zamieszkałe w regionach wiejskich, stanowiły 39,1% ogólnej liczby osób bezrobotnych (55 847 osób) w tym 31 014 kobiet (tj. 55,5% ogółu w tej kategorii). [źródło: WUP Szczecin]. Z ogólnej liczby bezrobotnych w Polsce, 42,5% mieszkało na wsi. [źródło: GUS].

Liczba osób uprawnionych do pobierania zasiłku wyniosła w województwie zachodniopomorskim (w czerwcu 2006r.) 21 867 osób. Udział osób pobierających zasiłki dla bezrobotnych wyniósł 15,3%. [źródło: WUP Szczecin] W kraju ten odsetek kształtował się na poziomie 12,5% (wrzesień 2006). [źródło: GUS]

Większość bezrobotnych pozostających w ewidencji urzędów pracy, to osoby, które wcześniej były czynne zawodowo. Rozwiązywanie problemów bezrobocia w województwie zachodniopomorskim jest utrudnione przede wszystkim ze względu na niski poziom wykształcenia i kwalifikacji osób bezrobotnych. Aczkolwiek zachowania ludności w (szczególnie w ostatnim okresie) mogą wskazywać na zmianę tego trendu. Dużo ludzi podejmuje edukację i uczestniczy w licznych szkoleniach podnosząc swoje kwalifikacje.

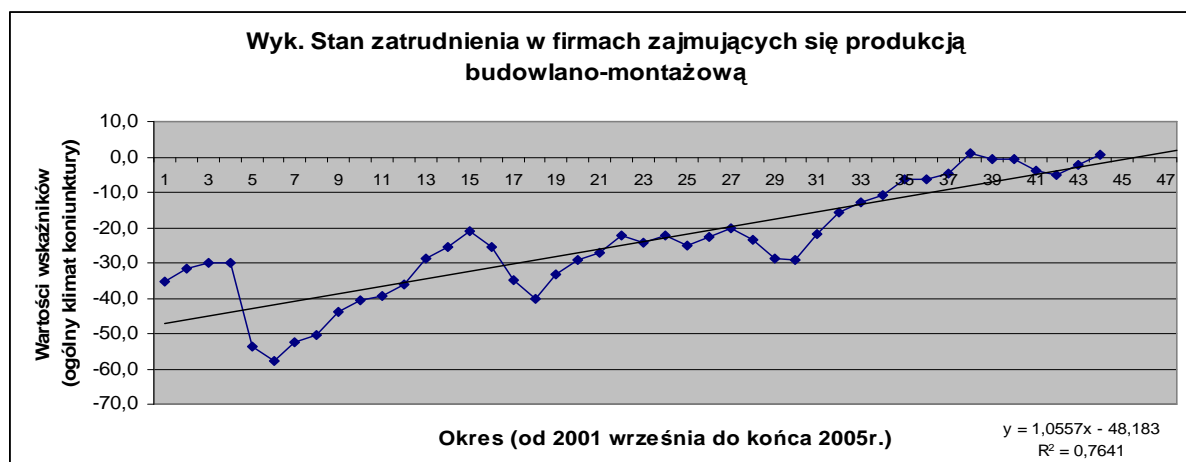
W badaniu odnotowano również bardzo dużą liczbę osób pozostających w dłuższym okresie na bezrobociu. W czerwcu 2006r. liczba ta objęła już 96 802 osób (67,8% z ogólnej liczby bezrobotnych). [źródło: WUP Szczecin]

Warto również zwrócić uwagę na aspekt zatrudnienia w polskich firmach (ogółem) działających w trzech typowych branżach: przetwórstwa przemysłowego, branży budowlano-montażowej i handlowej. Z poniższych prognoz obliczonych na podstawie danych z GUS’u wynika, że najkorzystniejsza tendencja w zakresie zatrudnienia utrzymuje się w branży handlowo-usługowej. Wskaźniki koniunktury obrazujące nastroje przedsiębiorców w tej branży stanowią najniższe wskaźniki spośród dwóch pozostałych branż pod uwagę. Co więcej, pod koniec 2005r. (jeden z ostatnich punktów bazowych na wykresie z nr 7) w sposób nieoczekiwany wzrósł dodatnio do poziomu +10.0 punktów bazowych, przekraczając tym samym linię zerową (w której następuje rozgraniczenie stanu nastroju przedsiębiorców na nastroj pesymistyczny (ujemne wartości wskaźników) i optymistyczny (dodatnie wartości wskaźników)). Co więcej wynik ten do pewnego stopnia odzwierciedla związek pomiędzy wytypowanymi branżami a wielkością i strukturą przedsiębiorstw zawartych w próbie, w której to przeważają z reguły przedsiębiorstwa o charakterze handlowo – usługowym. Najwidoczniej efekty poprawy koniunktury gospodarczej najlepiej odbierane są przez firmy specjalizujące się w branży handlowo – usługowej. Wyniki wskazują również na powolne, ale systematyczne ożywienia gospodarki.

Wykres nr 7



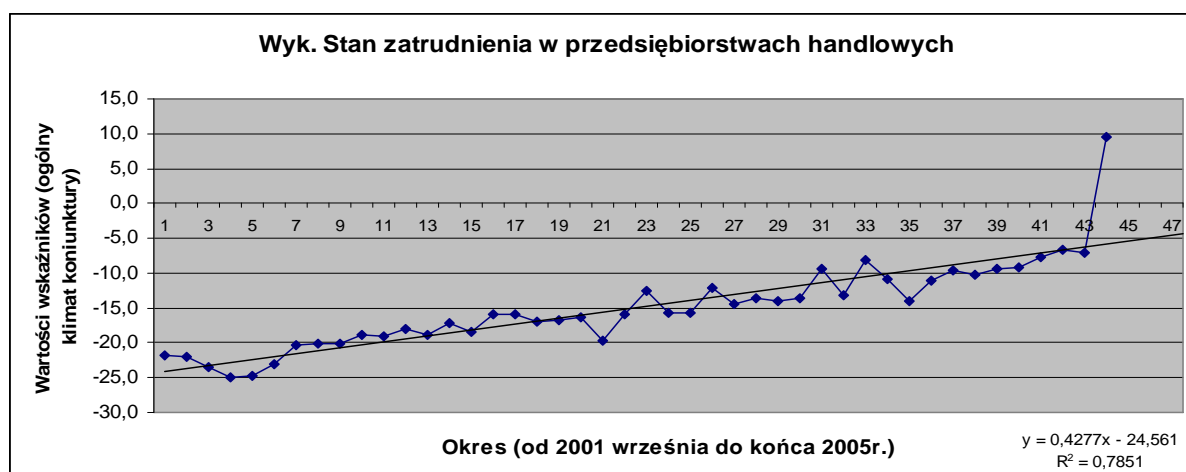
Wykres nr 8



Przedłużona (w górę) linia trendu nastrojów przedsiębiorców w Polsce z trzech wyróżnionych rodzajach branż obrazuje przyszły jej kształt. Trend ten zresztą przybiera dosyć optymistyczny charakter, ponieważ linie stopniowo zbliżają się do granicy zerowej, której przekroczenie będzie równe pozytywnym nastrojom przedsiębiorców. Wyniki te obliczono na koniec ubiegłego roku. Obecne dane (GUS, NBP, Ministerstwo Finansów) wskazują na to, że nastroje w gospodarce rynkowej w przedsiębiorstwach są jeszcze lepsze niż w roku poprzednim. Można, zatem stwierdzić, że linie trendów (zaprezentowane na wykresach) są jak najbardziej właściwe.

O dokładności dopasowania linii trendu na wszystkich trzech wykresach świadczą wysokie wartości policzonych wskaźników determinacji R^2 . Wskaźnik ten informuje, jaki procent zmienności zmiennej zależnej wyjaśnia przyjęty model. Im wyższa jego wartość (zblizona do 1) tym lepsze dopasowanie postaci analitycznej funkcji trendu.

Wykres nr 9



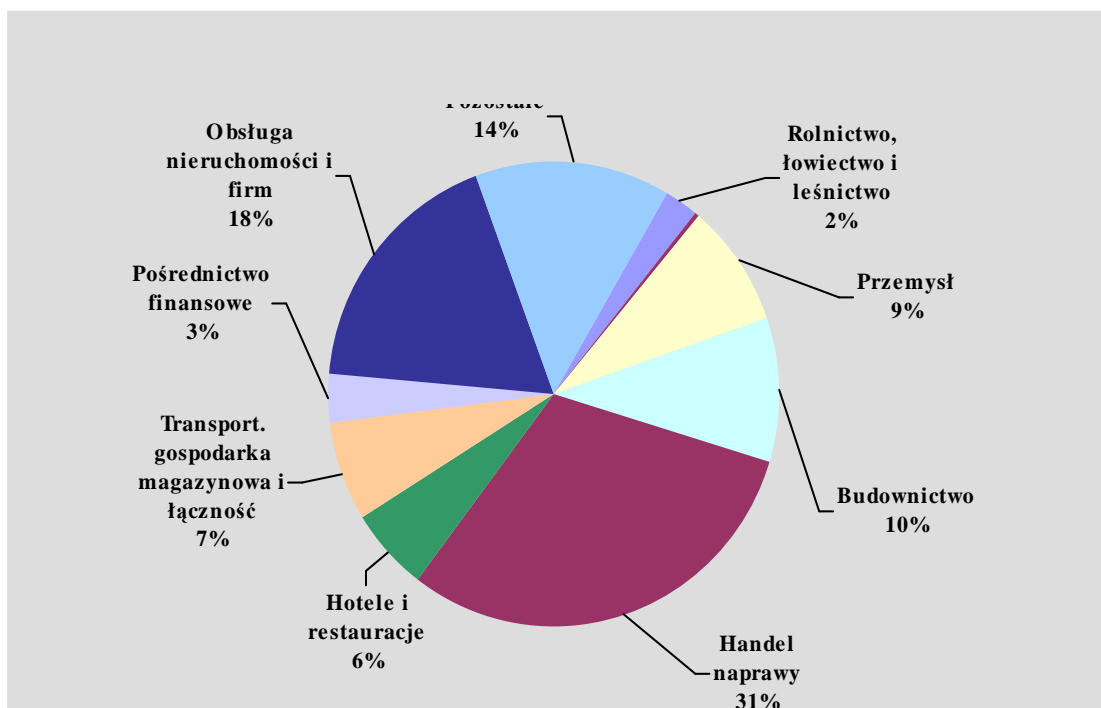
3. Stan i perspektywy rozwoju gospodarki w Polsce i regionie zachodniopomorskim

3.1. Potencjał ekonomiczno gospodarczy

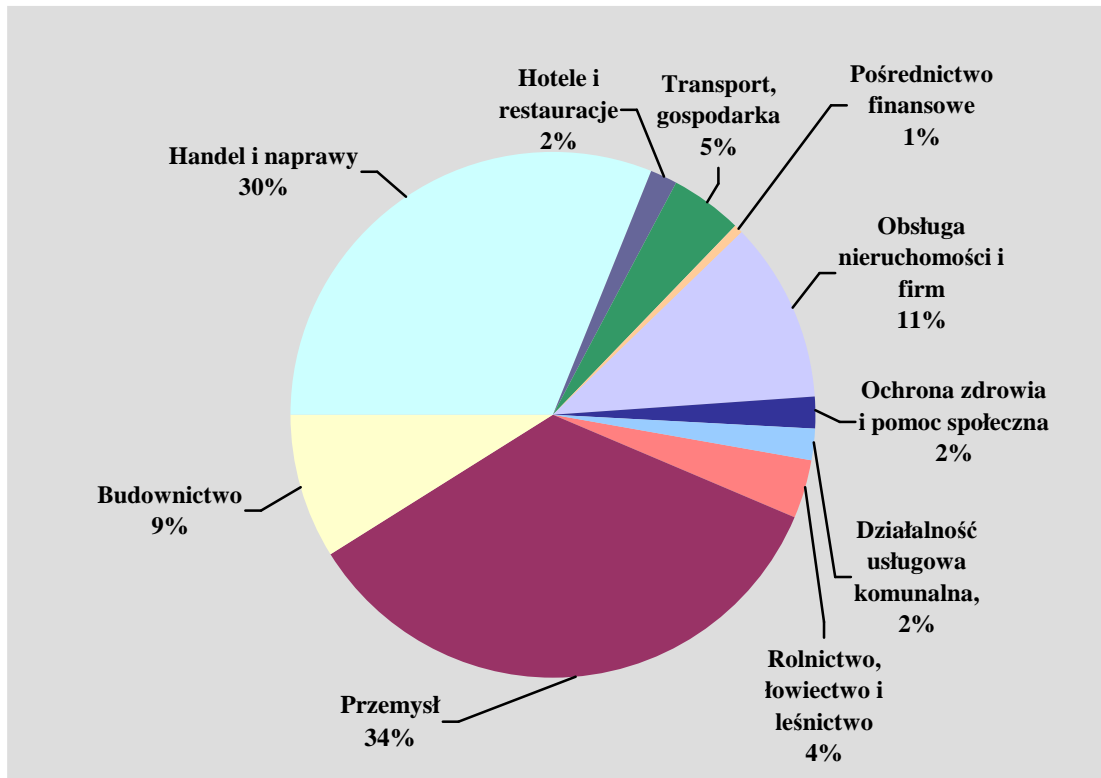
Potencjał ekonomiczno-gospodarczy województwa zachodniopomorskiego ogniskuje się głównie na dwóch kluczowych obszarach miejskich: Szczecina oraz Koszalina. W obszarze obydwu regionów występują znaczące różnice w sytuacji gospodarczej i wytwarzanego przez nie PKB. W podregionie szczecińskim, PKB ogółem, przekracza PKB jaki osiąga z kolei podregion koszaliński (odpowiednio 21947 zł i 16946 zł). [źródło GUS]

We wrześniu 2006r. (w województwie zachodniopomorskim) działało aż 208,7 tys. **podmiotów gospodarczych** (bez osób prowadzących indywidualne gospodarstwa rolne). W końcu 2005r. zarejestrowanych podmiotów było już 206,7 tys. co w sumie stanowiło 5,7% podmiotów wszystkich podmiotów w Polsce. Zdecydowaną większość, stanowiły jednostki z sektora prywatnego (95,6%). Pozostałe zaś można było zaliczyć do grupy przedsiębiorstw operujących w sektorze publicznym. Ze względu na rodzaje branż, dominowały organizacje, prowadzące działalność handlową (31% ogółu zarejestrowanych) i obsługę nieruchomości i firm (18%). [źródło GUS]

Wyk. 10. Podmioty gospodarki narodowej w województwie zachodniopomorskim według sekcji (2004; dane wyrażone w %).



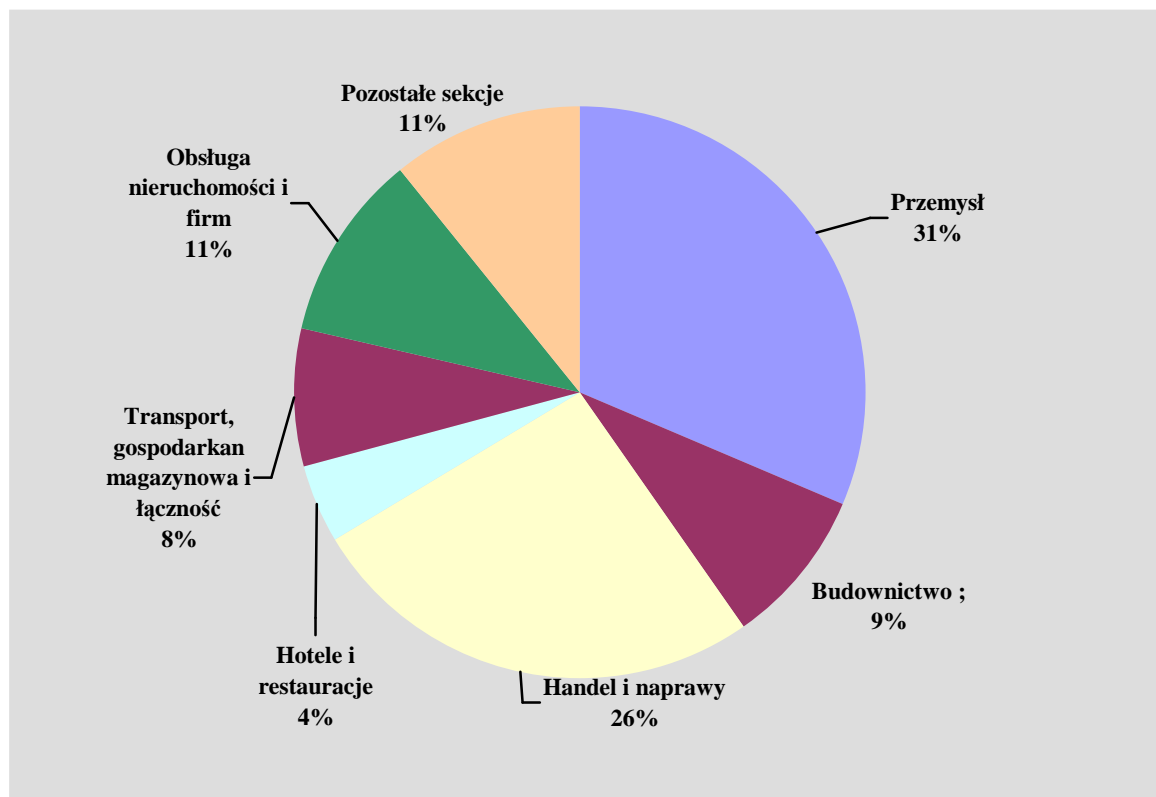
Wyk. 11. Podmioty gospodarki narodowej w kraju według sekcji (2004, dane wyrażone w %) .



W sektorze publicznym przeciętne zatrudnienie (od stycznia do września br.), kształtowało się na poziomie równym 29,9 tys. osób, tj. wyższym o blisko 0,9% niż w porównaniu z analogicznym okresem w ubiegłym roku. Z kolei w sektorze prywatnym wyniosło ono 126,0 tys. osób i było wyższe o około 5,5%.

W roku 2005 poziom zatrudnienia **przedsiębiorstw** w województwie zachodniopomorskim wynosił 149,4 tys. osób, zaś uzyskiwane w tej grupie przeciętne wynagrodzenie brutto wynosiło 2215,55 zł (89,0% średniej krajowej). **Zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw** w okresie I-IX 2006r. było nieznacznie wyższe. Wynosiło ono bowiem 156,0 tys. (udział w rynku krajowym - 3,2%). **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw** w okresie I-IX 2006 r. wynosiło 2287,77 zł (88,6% średniej krajowej). [źródło GUS]

Wyk. 12. Procentowy udział pracowników w poszczególnych branżach – województwo zachodniopomorskie (dane wyrażone w % z 2004) Źródło – GUS



W 2005r. w województwie zachodniopomorskim nastąpił **wzrost przeciętnego zatrudnienia**, ze szczególnym wyróżnieniem:

1. Branży hotelarskiej (o 11,3% w porównaniu z rokiem 2004),
2. Obsługa nieruchomości i firm (o 8,5%),
3. Sektora przemysłowego (o 4,1%)
4. Przetwórstwa przemysłowego: produkcji metali (o 16,3%), drewna i wyrobów z wikliny (o 12,2%).

Zatrudnienie w sektorze publicznym wynosiło 29,7 tys. osób, a w sektorze prywatnym 119,3 tys. osób. [źródło: GUS] Bardzo ważną rolę w rozwoju województwa odgrywa sektor małych i średnich przedsiębiorstw. W ujęciu ilościowym stanowią one ponad 99% wszystkich podmiotów prowadzących działalność gospodarczą w badanym regionie. Stąd można wnioskować, że perspektywa rozwoju firm prywatnych, odgrywa szczególną rolę w zmniejszaniu bezrobocia w tym regionie. Z całą pewnością stworzenie odpowiednich warunków rozwojowych dla małych i średnich przedsiębiorstw mogłoby skutecznie obniżyć

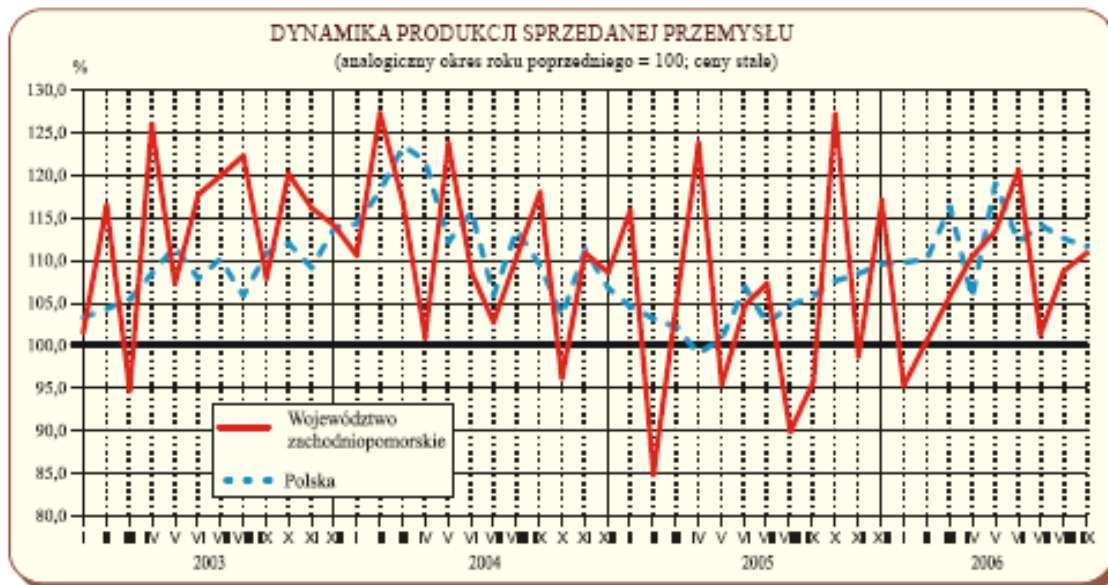
bezrobocie. Niewątpliwie skuteczność ta mogłaby się podwyższyć w wyniku starannie opracowanych i wdrożonych przez lokalne władze programów wspierających firmy w zakresie szkoleń, seminariów, konsultacji pracowników w najbardziej użytecznych dla firm specjalizacjach. Podnoszenie kwalifikacji (poprzez znajomość języków, obsługę komputera, czy elementarną znajomość zagadnień fiskalnych) u osób poszukujących pracy mogłoby zachęcić w/w firmy do ich zatrudnienia. Firmy mniejsze bardzo często poszukują nowych pracowników, ale nie posiadają dodatkowych funduszy na przeszkalanie i doksztalcanie nowo zatrudnionych pracowników. W związku, z czym pomoc ta mogłaby być niezwykle przydatna. Warto też wspomnieć o tym, iż obecne programy wspierania małej i średniej przedsiębiorczości są finansowane ze środków Unii Europejskiej.

3.2. Produkcja przemysłowa

W województwie zachodniopomorskim we wrześniu br. sprzedaż produktów z produkcji przemysłowej, utrzymywała się na zbliżonym poziomie do sierpnia br. i wyniosła 1788,5 mln zł (wartość wyrażona w bieżących cenach bazowych). W skali roku, produkcja ta była wyższa o 10,9% (w porównaniu ze spadkiem o 4,2% przed rokiem).

W kraju procent sprzedaży w produkcji przemysłowej wzrósł w przeciągu roku o 11,7%. W gospodarczych rankingach krajowych województwo zachodniopomorskie pod względem produkcji (w okresie I-IX 2006r.) zajmuje 13 miejsce. W okresie od stycznia do września br. produkcja sprzedana przemysłu wyniosła 14729,7 mln zł i była wyższa o 7,1% niż w analogicznym okresie ub. roku wobec wzrostu o 2,0% przed rokiem. Wyższy poziom produkcji sprzedanej odnotowano w górnictwie o 10,8%, w przetwórstwie przemysłowym (o 7,6%) oraz w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, wodę (o 0,3%). W kraju produkcja sprzedana przemysłu wzrosła o 12,3%. [źródło: *Biuletyn statystyczny GUS w Szczecinie 2006*]

Wykres nr 13



Wzrost produkcji sprzedanej w województwie zachodniopomorskim w porównaniu z analogicznym okresem ub. roku, odnotowano w 18 działach, których łączny udział w wartości produkcji sprzedanej przemysłu ogółem wyniósł 87,9%. Biorąc pod uwagę działy o znaczącym udziale, najbardziej zwiększyła się produkcja wyrobów z metali (o 15,8%), mebli; pozostałej działalności produkcyjnej (o 3,1%), artykułów spożywczych i napojów (o 8,4%), drewna i wyrobów z drewna oraz ze słomy i wikliny (o 8,2%). Spadek natomiast odnotowano m.in. w produkcji pozostałego sprzętu transportowego (o 0,3%). [źródło: *Biuletyn statystyczny GUS w Szczecinie 2006*]

Z wyrobów objętych badaniem (w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 49 osób) produkcja była wyższa niż przed rokiem. Dotyczyła ona m.in. masy betonowej prefabrykowanej (o 49,0%), wody mineralnej i wody gazowanej (o 39,4%), energii elektrycznej (o 35,6%), nawozów fosforowych (o 25,8%), produktów uboju trzody chlewnej (o 18,5%), kontenerów specjalnego przeznaczenia (o 17,9%), oklein (o 11,7%). Spadek w porównaniu z analogicznym okresem ub. roku wystąpił m.in. w produkcji ryb morskich mrożonych (o 46,7%), mleka płynnego przetworzonego (o 38,9%), masła (o 32,0%), tarcicy iglastej (o 13,0%). [źródło: *Biuletyn statystyczny GUS w Szczecinie 2006*]

3.3. Przedsiębiorstwa branży budowlanej

10,4% podmiotów gospodarczych w województwie stanowią **przedsiębiorstwa z branży budowlanej**. Produkcja budowlano-montażowa ukształtowała się na poziomie równym 216,6 mln zł i była wyższa o 30,9% w porównaniu z poprzednim miesiącem oraz o 42,3% wobec września ub. roku. W okresie styczeń-wrzesień br. produkcja budowlano-montażowa wyniosła 1249,4 mln zł i przekroczyła poziom ubiegłoroczny o 27,6%, podczas gdy w ub. roku zanotowano wzrost o 17,4%. Wzrosła również sprzedaż robót o charakterze inwestycyjnym (o 29,8%), a ich udział w ogólnej produkcji budowlano-montażowej zwiększył się o 1,2 pkt. do poziomu 73,6%. Wzrost sprzedaży odnotowano w jednostkach zajmujących się: wznoszeniem budowli; inżynierią lądową i wodną (o 28,7%) oraz wykonywaniem instalacji budowlanych (o 40,3%). Udział produkcji budowlano-montażowej w przychodach budownictwa wyniósł 70,1%, tj. o 2,9 pkt. więcej niż przed rokiem.

Niestety według wstępnych szacunkowych danych, we wrześniu br. oddano do użytkowania 440 mieszkań, tj. o 34 mieszkań mniej niż w poprzednim miesiącu. Natomiast w porównaniu z wrześniem ub. roku, oddano do użytku o 5 mieszkań więcej, tj. o 1,1%. W kraju liczba mieszkań przekazanych do zamieszkania zmniejszyła się o 3,5%. W roku 2004 przeciętne zatrudnienie w branży budowlanej wyniosło 11 tys. osób, natomiast w roku 2005 10,8 tys. osób, a w roku 2000 wyniosło już 18,5 tys. osób. Widać, więc wyraźną tendencję spadkową. W budownictwie dominują firmy z sektora prywatnego (najczęściej są to zakłady osób fizycznych). [źródło: GUS]

Zasoby mieszkaniowe w województwie w 2004 r. wyniosły 570,4 tys. mieszkań w kraju. Na 1000 osób przypadało 337 mieszkań (w kraju średnio 332). Przeciętna powierzchnia użytkowa jednego mieszkania wynosiła 65m² (w kraju 69 m²). Na jedną osobę przypadało 22,0m² (w kraju 22,9m²). Mieszkania oddane do użytkowania w okresie I-IX 2006 r. - 3409 (co dawało 8 miejsce w kraju).

3.4. Sprzedaż detaliczna realizowana przez przedsiębiorstwa handlowe i niehandlowe

We wrześniu br. poziom sprzedaży wyniósł 652,8 mln zł i był on mniejszy o 5,4% wobec poprzedniego miesiąca, a o 12,7% w porównaniu do września ub. roku. W okresie od stycznia do września br. sprzedaż detaliczna towarów osiągnęła wartość bliską 5741,7 mln zł, tj. o 4,8% niższą niż w analogicznym okresie ub. roku (przed rokiem wzrost ten ukształtował się na poziomie 1,8%). Spadek sprzedaży odnotowano przede wszystkim w jednostkach

prowadzących sprzedaż towarów, m.in.: w wyspecjalizowanych sklepach (o 62,8%), sklepach sprzedających meble, RTV, AGD (o 56,8%), sklepach sprzedających farmaceutyki, kosmetyki i sprzęt ortopedyczny (o 5,6%) oraz w sprzedaży detalicznej w „niewyspecjalizowanych”³ sklepach (o 3,5%). Udział sprzedaży zrealizowanej przez wyróżnione podmioty w stosunku do sprzedaży detalicznej ogółem zmniejszył się (o 15,4 pkt) do poziomu 14,8%. Większą wartość sprzedaży uzyskano w jednostkach zajmujących się sprzedażą artykułów takich jak „włókno, odzież, obuwie” (o 87,4%), paliwa stałe, ciekłe i gazowe (o 27,1%), oraz „pozostałe” (o 21,5%), żywność, napoje alkoholowe i bezalkoholowe w tym wyroby tytoniowe (o 12,4%), pojazdy samochodowe, motocykle, części (o 7,1%); prowadzących sprzedaż bez specjalizacji (o 5,7%). [źródło: GUS]

3.5. Sprzedaż hurtowa

W przedsiębiorstwach handlowych we wrześniu 2006r. wyniosła 629,3 mln zł i była niższa o 3,9% niż przed miesiącem oraz o 28,9% niż we wrześniu ub. roku. W okresie ostatnich dziewięciu miesięcy br. sprzedaż hurtowa zmniejszyła się w porównaniu z analogicznym okresem ub. roku o 30,2% do poziomu 5140,6 mln zł (wobec wzrostu o 9,4% przed rokiem). Sprzedaż przedsiębiorstw zajmujących się głównie handlem hurtowym i w tzw. komis zmniejszyła się o 25,4%, a największy spadek odnotowały jednostki zajmujące się dystrybucją półproduktów i odpadów pochodzenia nierolniczego oraz złomu (o 57,2%), a także maszyn, sprzętu i dodatkowego wyposażenia (o 30,5%). [źródło: GUS]

3.6. Wyniki finansowe przedsiębiorstw

Wyniki odnotowane w woj. zachodniopomorskim (stan na rok 2005r.) były nieznacznie gorsze niż w roku 2004. Wskaźnik poziomu kosztów wzrósł i osiągnął wartość, 97% (czyli o 0,6 pkt. więcej). Wskaźniki rentowności obrotu brutto i netto oraz rentowności ze sprzedaży produktów towarów i materiałów obniżyły się i wyniosły odpowiednio 3,0%, 2,3% i 2,9%. [źródło: GUS]

³ Źródło GUS

3.7. Nakłady inwestycyjne

W województwie zachodniopomorskim stanowiły one w 2004r. 4,1% nakładów inwestycyjnych w kraju i wynosiły 4922,5 mln zł (na jednego mieszkańca 2903 zł). Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach stanowiły 4,0% nakładów w kraju. Ilość lokalizacji bezpośrednich inwestycji zagranicznych w regionie w 2004 roku wyniosła 101, co stanowi 3,2% inwestycji w skali kraju i daje 10 miejsce w Polsce. Największe inwestycje dotyczą branży: spożywczej, chemicznej, elektromaszynowej, drzewnej, papierniczej i meblarskiej. Są to branże, które powinny być w pierwszej kolejności rozpatrywane (przez odpowiednie władze administracji publicznej), w zakresie przygotowania programów współpracy w sferze zatrudnienia. Rozwój tych branż może ukierunkowywać i wyznaczać strategiczne działania oraz podjęcie stosowanych inicjatyw przez wojewódzki urząd pracy w takich obszarach jak:

- * kampania promocyjna ośrodków szkół wyższych i zawodowych kształcących absolwentów w w/w kierunkach poszczególnych branż,
- * rozwój programów szkoleniowych i doradczych dla osób, podejmujących próby zmiany kwalifikacji zawodowych,
- * nawiązanie bliższej współpracy z przedstawicielami w/w branż (firmami i organizacjami działającymi na rzecz biznesu np. BCC) w celu rozpatrywania z ich strony wniosków wobec deklarowanych przez nich potrzeb i pomysłów w sferze zatrudnienia.

3.8. Produkt krajowy brutto

PKB⁴ wytworzony w 2003r. w województwie zachodniopomorskim był o 0,7% większy od uzyskanego w 2002r. a jego udział w wielkości krajowej wyniósł 4,2%. W latach 1999 – 2004r. odnotowano zmniejszenie udziału województwa zachodniopomorskiego w strukturze PKB kraju. Pod względem PKB, województwo zajmowało 9 miejsce w kraju. [źródło: GUS] W roku 2004 **wartość dodana brutto** na jednego pracującego wyniosła 59721 zł, podczas gdy dla Polski ogółem wskaźnik ten wynosił 54741 zł. W I zaś kwartale 2006r. według wstępnych szacunków PKB w Polsce był wyższy o 5,2% niż w analogicznym okresie roku poprzedniego 9wobec 4,3% w IV kwartale 2005r. oraz 2,2% przed rokiem).

⁴ Produkt krajowy brutto (PKB) przedstawia końcowy rezultat działalności wszystkich podmiotów gospodarki narodowej. PKB równa się sumie dodanej wartości brutto wytworzonej przez wszystkie krajowe jednostki instytucjonalne powiększonej o podatki od produktów i pomniejszonej o dotacje do produktów. PKB jest liczony w cenach rynkowych (GUS)

3.9. Wydajność w pracy i przemyśle oraz przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto

W lipcu br. wyniosła 19,2 tys. zł i była o 2,1% niższa niż w lipcu ub. roku (wobec wzrostu o 4,9% przed rokiem), przy wzroście zatrudnienia o 3,5%. **Wydajność pracy w przemyśle** w okresie styczeń-wrzesień br. wyniosła 170,2 mln zł, a licząc w cenach stałych była o 2,9% wyższa niż w analogicznym okresie ub. roku (wobec spadku o 0,2% przed rokiem), przy wzroście zatrudnienia o 4,1%.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2006r. wyniosło 2338,13 zł (co stanowiło 89,5% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w kraju) i było wyższe o 0,6% niż przed miesiącem i o 4,1% wyższe niż przed rokiem (analogiczny okres porównawczy do roku poprzedniego = 100). W okresie styczeń-wrzesień br. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto ukształtowało się na poziomie 2287,77 zł. tj. o 4,0% wyższym niż w analogicznym okresie ub. roku (wobec wzrostu o 2,8% przed rokiem).

W kraju generalnie zaobserwowano wzrost o 4,9%. Wzrost płac wystąpił niemal we wszystkich sekcjach: w budownictwie (o 12,8%), górnictwie (o 9,7%), wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, wodę (o 5,3%), hotelach i restauracjach (o 5,1%), przetwórstwie przemysłowym (o 3,8%), handlu i naprawach (o 3,6%), transporcie, gospodarce magazynowej i łączności (o 3,2%), spadek natomiast - w obsłudze nieruchomości i firm (o 3,0%).

Wśród branż wpływających w znaczący sposób na zatrudnienie, największy wzrost płac pojawił się w jednostkach zajmujących się produkcją mebli; działalnością produkcyjną (o 11,6%), konstrukcją i wznoszeniem budynków; inżynierią lądową i wodną (o 10,8%), produkcją wyrobów z metali (o 5,8%). Spadek płac z kolei odnotowano w branżach zajmujących się produkcją drewna i wyrobów pochodzących z drewna i ze słomy oraz z wikliny (o 4,7%).

W sektorze publicznym przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto we wrześniu br. wyniosło 3175,35 zł (o 2,8% więcej niż przed rokiem ubiegłym), a w okresie styczeń-wrzesień br. 3175,60 zł, tj. o 2,7% więcej niż w analogicznym okresie ub. roku. W sektorze prywatnym przeciętne płaca brutto kształtowała się we wrześniu br. na poziomie 2143,52 zł, tj. o 5,2% wyższym niż przed rokiem. W okresie styczeń-wrzesień br. płaca brutto wyniosła 2076,81 zł, tj. o 4,9% więcej niż w analogicznym okresie ub. roku i była o 34,6% niższa niż w sektorze publicznym (przed rokiem niższa o 36,0%).

3.10. Koniunktura gospodarcza

Wyniki najnowszego badania **koniunktury** gospodarczej⁵, przeprowadzonego przez **Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową** wskazują na rosnącą stabilizację sytuacji gospodarczej w kraju. Odczucia przedsiębiorców w październiku 2006r. były niemal identyczne tak jak przed miesiącem. Wskaźnik bieżącej (w październiku) koniunktury wyniósł 29,7 wobec 29,0 punktów bazowych zgromadzonych z września. We wszystkich sektorach, oceny z października są podobne, chociaż w sektorze bankowym wskaźnik ukształtował się na nieco wyższym poziomie niż w przemyśle, handlu i usługach.

Tabela nr 1

Tabela .Październikowe wskaźniki koniunktury w województwach

Województwo	Wskaźnik bieżącego klimatu koniunktury	Krótkookresowy prognostyczny wskaźnik koniunktury
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	38,6	32,0
DOLNOŚLĄSKIE	35,8	33,8
WIELKOPOLSKIE	34,6	37,3
LUBUSKIE	34,5	43,1
LÓDZKIE	34,5	38,2
OPOLSKIE	32,6	29,4
MAZOWIECKIE	32,3	44,5
KUJAWSKO-POMORSKIE	29,2	37,6
POMORSKIE	28,9	44,1
ŚLĄSKIE	28,7	29,1
ŚWIĘTOKRZYSKIE	27,1	28,0
PODKARPACKIE	24,6	29,7
ZACHODNIOPOMORSKIE	24,5	28,0
LUBELSKIE	21,1	46,7
MAŁOPOLSKIE	20,3	19,5
PODLASKIE	18,6	42,2

Źródło: IBnGR

Autorzy są pracownikami Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową. Więcej informacji o badaniu: www.ibngr.edu.pl/koniunktura-woj.htm

⁵ Do oszacowania koniunktury gospodarczej, wykorzystano wskaźnik koniunktury, składający się z poszczególnych subwskaźników takich jak: stan zatrudnienia, wynagrodzenia, przychody, rentowność, konkurencja, popyt, liczba kontrahentów, płynność finansowa i zakres prowadzonej działalności

W październiku też poprawiły się nieco oczekiwania przedsiębiorców, co do rozwoju sytuacji gospodarczej w kolejnych trzech miesiącach, choć wartość wskaźnika prognostycznego, wynosząca 34,8 punktu, jest tylko o niecałe 4 punkty wyższa od wartości sprzed miesiąca.⁶ W październiku oceny koniunktury w poszczególnych województwach są bardzo wyrównane. W siedmiu województwach wartość wskaźnika koniunktury przekroczyła 30 punktów, a najlepsze oceny odnotowano tym razem w województwie warmińsko-mazurskim. Najgorzej wypadło województwo podlaskie, gdzie wskaźnik spadł poniżej poziomu 20 punktów. **Województwo zachodniopomorskie** lokuje się na 13 miejscu ze wskaźnikiem na poziomie **24,5**. Krótkookresowy prognostyczny wskaźnik koniunktury dla województwa zachodniopomorskiego wynosi 28,0. jest on jedynie o 3,5 punktu wyższy. [źródło: *Koniunktura gospodarcza w województwach X 2006*(IBNGR)]

⁶ Przyjęty szeroki przedział skali pozwala na wychwycenie możliwych i zdarzających się dużych wahań koniunktury - zabezpiecza to nas przed koniecznością weryfikowania skali w przypadku ich wystąpienia. Dla łatwiejszej oceny wskazań indeksu, należy podzielić skalę wartości na 8 obszarów:

{poniżej -50} pkt. - katastrofa

{-50 ; -25} pkt. - bardzo źle

{- 25 ; 0} pkt. - źle

{0 ; 25} pkt. - bardzo słabo

{25 ; 50} pkt. - słabo

{50 ; 75} pkt. - dobrze

{75 ; 87,5} pkt. - bardzo dobrze

{87,5 ; 100} pkt. - idealnie

ROZPIĘTOŚĆ SKALI TO OD -100 DO +100 PKT.

4. Wyniki i interpretacja badań ankietowych

4.1. Charakterystyka próby objętej badaniem

Kryterium doboru próby	Liczebność	Dane %
Firmy zatrudniające do 5 pracowników	135	37%
Firmy zatrudniające od 6 do 49 pracowników	135	37%
Firmy zatrudniające powyżej 49 pracowników	46	13%
Instytucje publiczne	46	13%
RAZEM	362	100%

Forma prawna firmy	Dane w %; N=316
Przedsiębiorstwo państwowe	1%
Spółka akcyjna	3%
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	18%
Spółka jawna	3%
Spółka cywilna	6%
Zakład osoby fizycznej, prowadzącej działalność gospodarczą	67%
Spółdzielnia	3%
Inna	1%
Udziały, osoby zagraniczne (osoby fizyczne zamieszkałe zagranicą lub firmy zarejestrowane zagranicą)	Dane w %; N=316
Tak	2,5%
Nie	97,5%
Przychód brutto firmy w roku 2005	Dane w %; N=316
do 30 000 zł	13%
30 001 - 100 000 zł	9%
100 001 - 200 000 zł	7%
200 001 - 1 000 000 zł	9%
1 000 001 - 5 000 000 zł	5%
powyżej 5 000 000 zł	2%
odmowa odpowiedzi	55%

Przychód brutto firmy w roku 2005	Dane w %; N=316
do 30 000 zł	13%
30 001 - 100 000 zł	9%
100 001 - 200 000 zł	7%
200 001 - 1 000 000 zł	9%
1 000 001 - 5 000 000 zł	5%
powyżej 5 000 000 zł	2%
odmowa odpowiedzi	55%
Wielkość miasta/ gminy, w której znajduje się główna siedziba firmy/ instytucji	Dane w %; N=362
do 10 000 mieszkańców	7%
od 10 001 do 20 000 mieszkańców	4%
od 20 001 do 50 000 mieszkańców	9%
od 50 000 do 100 000 mieszkańców	3%
od 100 001 do 200 000 mieszkańców	54%
powyżej 300 000 mieszkańców	23%
Płeć respondenta w firmie/ instytucji	Dane w %; N=362
Szef firmy/ instytucji (właściciel, prezes, dyrektor)	65%
zastępca szefa (współwłaściciel, wiceprezes, zastępca dyr.)	35%
Stanowisko respondenta w firmie/ instytucji	Dane w %; N=362
Mężczyzna	43%
Kobieta	57%
Główna dziedzina działalności firmy	Dane w %; N=316
Handel	39%
Usługi	34%
Produkcja	15%
Budownictwo	5%
Transport	5%
oświata, nauka, kultura, służba zdrowia	1%
Główna dziedzina działalności instytucji publicznej	Dane w %; N=46
Edukacja	59%
inna działalność	17%
służba zdrowia	11%
Administracja	11%
Kultura	2%
Czas istnienia firmy/ instytucji	Dane w %; N=362
1 do 3 lat	23%
4 do 6 lat	22%
7 do 10 lat	20%
11 do 16 lat	23%
ponad 16 lat	13%

4.2. Ocena sytuacji gospodarczej w kraju i województwie.

Większość respondentów z objętych badaniem firm i instytucji publicznych twierdziło, że sytuacja gospodarcza w kraju w przeciągu ostatnich sześciu miesięcy nie zmieniła się (53%), podobne opinie przeważały w przypadku oceny sytuacji gospodarczej w województwie zachodniopomorskim (53% respondentów oceniło ją jako stabilną). 26 % respondentów powiedziało, że sytuacja w Polsce pogorszyła się, nieco więcej badanych (31%) oceniło w ten sposób stan gospodarki w województwie zachodniopomorskim.

W ocenie stanu gospodarki w województwie zachodniopomorskim przeważają negatywne nastroje.

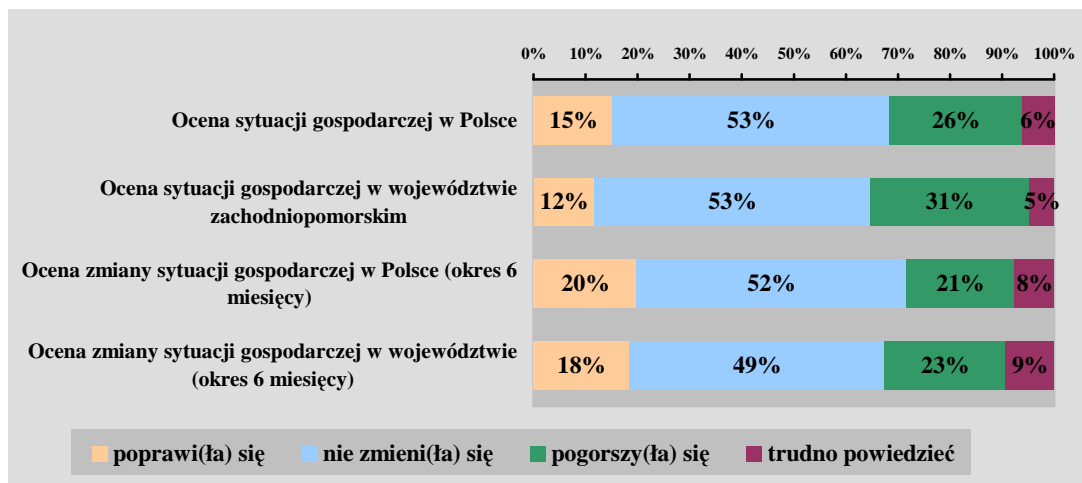
Stan gospodarki w Polsce i województwie zachodniopomorskim był oceniany przez respondentów gorzej w przypadku instytucji publicznych (odpowiednio 52% i 45% respondentów stwierdziło, że sytuacja gospodarcza kraju i województwa pogorszyła się; w przypadku firm ten odsetek wynosił odpowiednio 24% i 30%). Bieżąca sytuacja gospodarcza w Polsce i województwie jest oceniana lepiej przez małe i średnie firmy i instytucje zatrudniające do 49 pracowników, firmy prowadzące inwestycje, dla których głównym obszarem działalności jest budownictwo i usługi, o przychodach 30 001 - 100 000 zł oraz instytucje publiczne, dla których głównym obszarem działalności jest administracja; w województwie sytuację tę oceniają jako lepszą respondenci z firm i instytucji znajdujących się w miastach liczących od 101 do 200 tys. mieszkańców.

Badani respondenci z firm i instytucji publicznych podobnie oceniają rozwój gospodarki w kraju i województwie zachodniopomorskim w ciągu najbliższych 6 miesięcy (odpowiednio 20 i 18% badanych stwierdziło, że sytuacja w Polsce i województwie zachodniopomorskim będzie się poprawiać; 52% i 49% badanych uważa, że pozostanie bez zmian, natomiast 21% i 23% uważa, że ulegnie pogorszeniu).

Podobnie jak to miało miejsce w przypadku oceny sytuacji bieżącej, gorszej oceny dokonali respondenci w instytucjach publicznych niż w firmach. Pozytywna prognoza sytuacji gospodarczej w Polsce i województwie na najbliższe 6 miesięcy jest dokonywana częściej przez małe i średnie firmy i instytucje zatrudniające do 49 pracowników, firmy prowadzące inwestycje, dla których głównym obszarem działalności jest budownictwo i usługi (w przypadku oceny stanu gospodarki w Polsce również handel).

Wykres 14. Ocena bieżącej sytuacji gospodarczej oraz jej zmian w przyszłości w Polsce i województwie zachodniopomorskim.

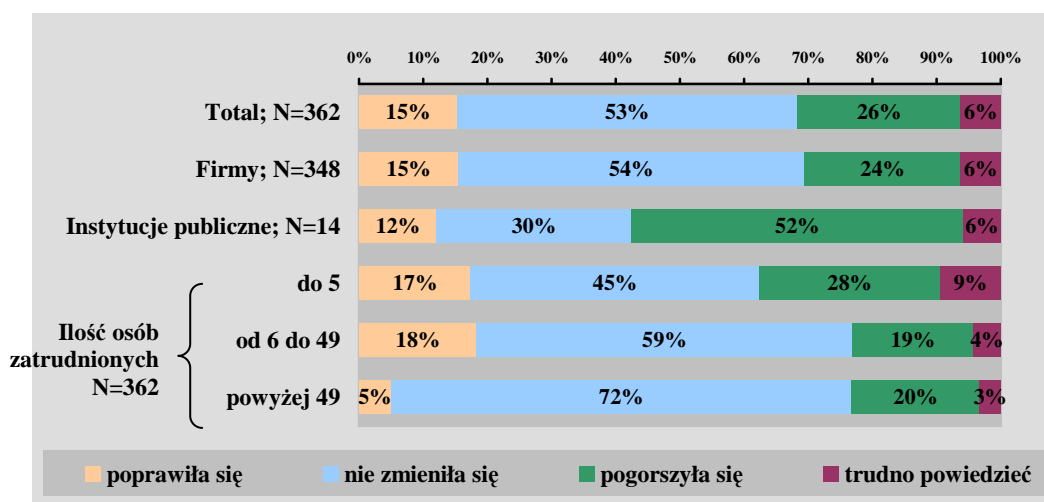
Pyt 5. Jak ocenia Pan(i) zmianę sytuacji gospodarczej w Polsce w ciągu ostatnich sześciu miesięcy? Pyt 6. Jak - według Pana(i) - sytuacja gospodarcza w Polsce będzie zmieniać się w ciągu najbliższych sześciu miesięcy? Pyt 7. Jak ocenia Pan(i) zmianę sytuacji gospodarczej w tym województwie w ciągu ostatnich sześciu miesięcy? Pyt 8. A jak - według Pana(i) - sytuacja gospodarcza w tym województwie będzie zmieniać się w ciągu najbliższych sześciu miesięcy?; N=362 [dane w %]



*Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Wykres 15. Ocena bieżącej sytuacji gospodarczej w Polsce (podział podmiotów gospodarczych ze względu na wielkość oraz firmy i instytucje publiczne).

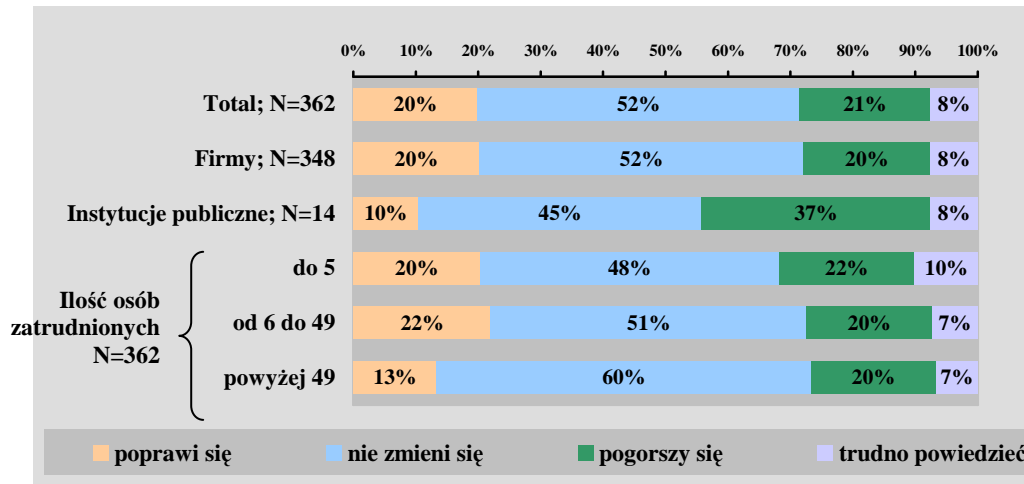
Pyt 5. Jak ocenia Pan(i) zmianę sytuacji gospodarczej w Polsce w ciągu ostatnich sześciu miesięcy? [dane w %]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Wykres 16. Ocena przyszłych zmian sytuacji gospodarczej w Polsce (podział podmiotów gospodarczych ze względu na wielkość oraz firmy i instytucje publiczne).

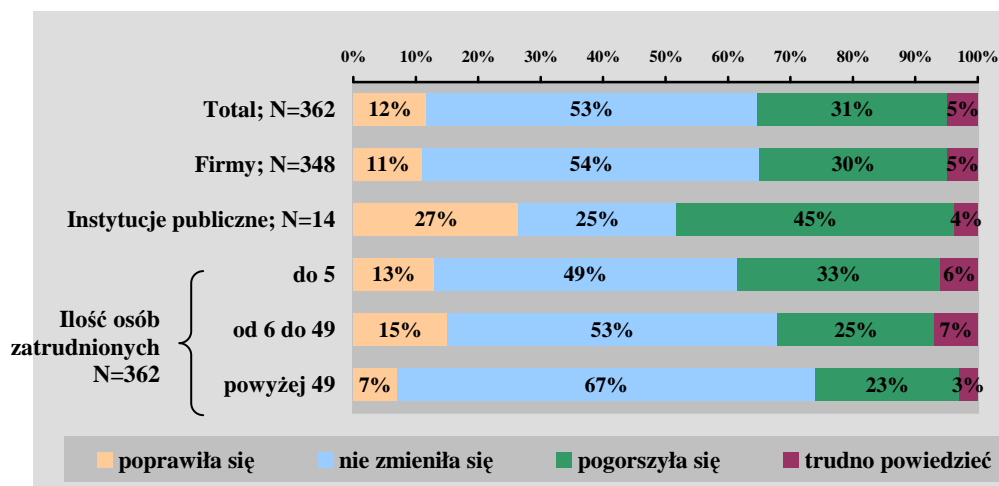
Pyt 6. Jak - według Pana(i) - sytuacja gospodarcza w Polsce będzie zmieniać się w ciągu najbliższych sześciu miesięcy? [dane w %]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Wykres 17. Ocena bieżącej sytuacji gospodarczej w województwie (podział podmiotów gospodarczych ze względu na wielkość oraz firmy i instytucje publiczne).

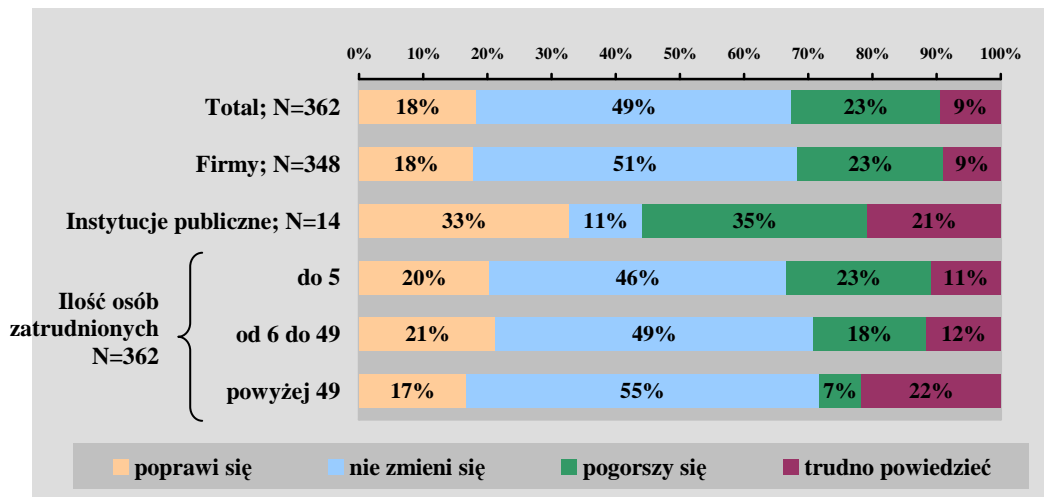
Pyt 7. Jak ocenia Pan(i) zmianę sytuacji gospodarczej w tym województwie w ciągu ostatnich sześciu miesięcy? [dane w %]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Wykres 18. Ocena przyszłych zmian sytuacji gospodarczej w województwie (podział podmiotów gospodarczych ze względu na wielkość oraz firmy i instytucje publiczne).

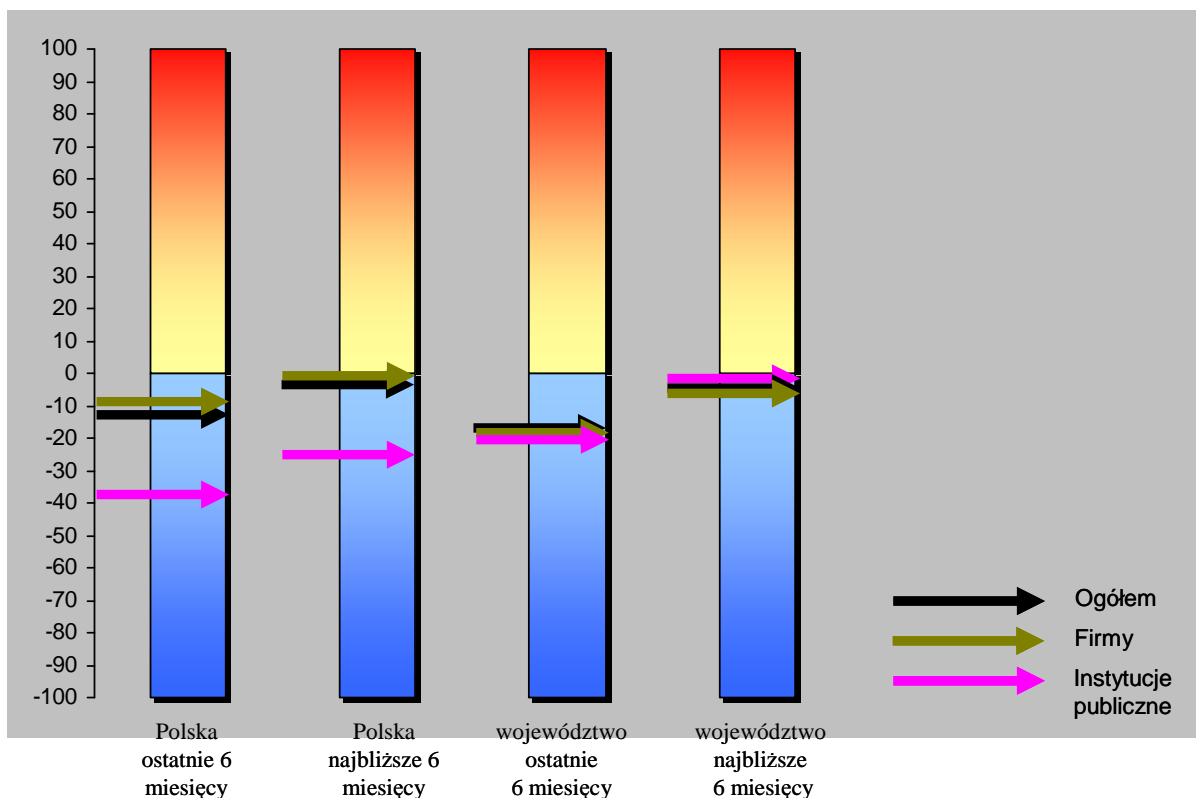
Pyt 8. A jak - według Pana(i) - sytuacja gospodarcza w tym województwie będzie zmieniać się w ciągu najbliższych sześciu miesięcy? [dane w%]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Wykres 18a. Termometr nastrojów – ocena bieżącej sytuacji w województwie i Polsce oraz jej zmian.

Pyt 5. Jak ocenia Pan(i) zmianę sytuacji gospodarczej w Polsce w ciągu ostatnich sześciu miesięcy? Pyt 6. Jak - według Pana(i) - sytuacja gospodarcza w Polsce będzie zmieniać się w ciągu najbliższych sześciu miesięcy? Pyt 7. Jak ocenia Pan(i) zmianę sytuacji gospodarczej w tym województwie w ciągu ostatnich sześciu miesięcy? Pyt 8. A jak - według Pana(i) - sytuacja gospodarcza w tym województwie będzie zmieniać się w ciągu najbliższych sześciu miesięcy?; N=362 [dane w %]



4.3. Sytuacja firm, popyt na ich produkty i świadczone usługi, przewidywany wzrost cen produktów i usług

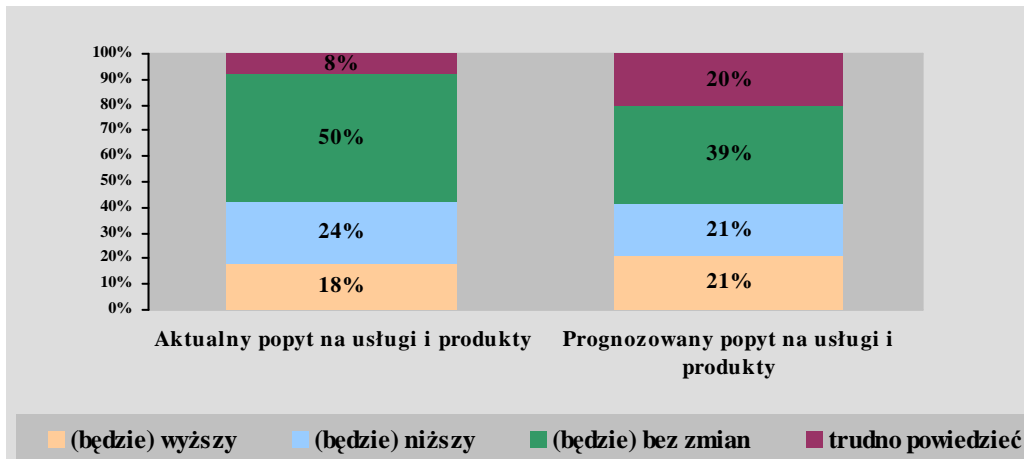
Większość respondentów ocenia aktualny popyt na usługi i produkty swoich firm na podobnym poziomie jak przed rokiem (okres listopad 2005). 18% respondentów oceniło go jako wysoki, natomiast 24% respondentów stwierdziło, że popyt na usługi oferowane przez firmę uległ zmniejszeniu. Popyt na usługi zmniejszył się przede wszystkim w małych firmach zatrudniających do 5 pracowników, istniejących na rynku powyżej 16 lat, w firmach, dla których główną dziedziną działalności jest handel. Najmniejsze zmiany odnotowały firmy, dla których główną dziedziną działalności jest przemysł i transport oraz zatrudniające powyżej 49 pracowników.

Taka sama, co do wielkości grupa respondentów, zapytana o popyt na usługi i produkty firmy w przyszłym roku, odpowiedziała, że będzie on wyższy (21%; podczas gdy ocena w porównaniu z okresem ubiegłego roku wynosiła 18%). 20% respondentów, nie potrafiło określić popytu na usługi i produkty w przyszłym roku. Zwiększenie popytu na usługi i produkty w aktualnym okresie przyszłego roku prognozowali częściej respondenci z firm prowadzących aktualnie inwestycje, dla których główną dziedziną działalności budownictwo lub przemysł, o przychodach brutto 200 001 - 1 000 000 zł, znajdujących się w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców.

Według respondentów ceny usług i produktów będą kształtowały się na takim samym poziomie (49%) lub też nieznacznie wzrosną (32%). Wzrost cen częściej przewidywany jest w średnich firmach zatrudniających od 6 do 49 pracowników, dla których główną dziedziną działalności jest budownictwo, o przychodach brutto 30 001 - 100 000 zł, znajdujących się w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców.

Wykres 19. Ocena aktualnego i prognozowanego popytu na produkty i usługi.

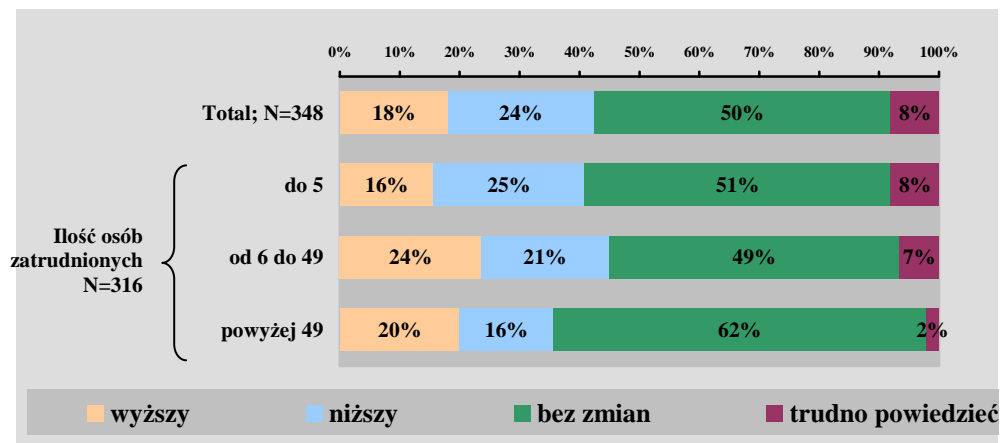
Pyt. 9. Czy, Pana(i) zdaniem, aktualny popyt na usługi/ produkty oferowane przez Pana(i) firmę jest w stosunku do listopada 2005 roku; Pyt.10. Jaki, Pana(i) zdaniem, będzie popyt na usługi/ produkty oferowane przez Pana(i) firmę w listopadzie 2007 roku: [N=348; dane w%]
PYTANIE ZADAWANE TYLKO W FIRMACH



* * Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji; N=348

Wykres 19a. Ocena aktualnego popytu na produkty i usługi.

*Pyt 9. Czy, Pana(i) zdaniem, aktualny popyt na usługi/ produkty oferowane przez Pana(i) firmę jest w stosunku do listopada 2005 roku: [dane w%]***PYTANIE ZADAWANE TYLKO W FIRMACH**

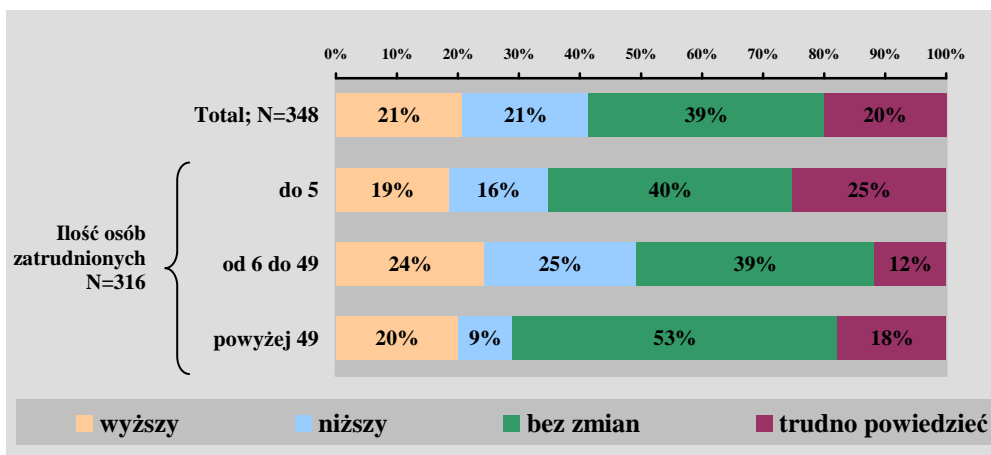


* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji; N=348

Wykres 20. Ocena prognozowanego popytu na produkty i usługi.

Pyt.10. Jaki, Pana(i) zdaniem, będzie popyt na usługi/ produkty oferowane przez Pana(i) firmę w listopadzie 2007 roku: [dane w%]

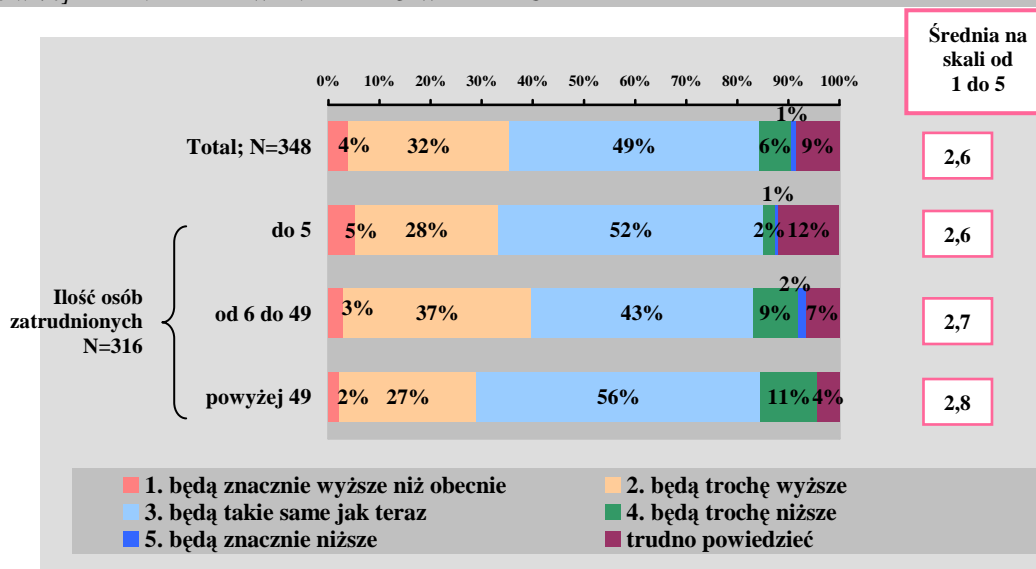
PYTANIE ZADAWANE TYLKO W FIRMACH



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Wykres 21. Zmiany w cenach produktów i usług.

Pyt.11. Jak Pan(i) sądzi, czy za sześć miesięcy ceny produktów / usług oferowanych przez Pana(i) firmę: [dane w %] PYTANIE ZADAWANE TYLKO W FIRMACH



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

4.4. Możliwości zwiększenia sprzedaży i zatrudnienia w badanych firmach

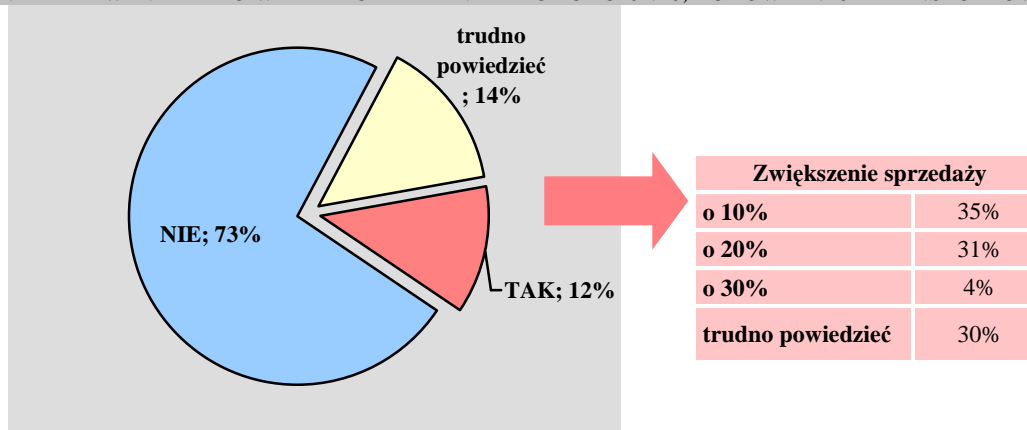
Zdecydowana większość respondentów (firm) z branży budowlanej, przemysłowej i transportowej (74%) stwierdziła, że ich firma nie może zwiększyć sprzedaży bez dokonania dodatkowych inwestycji wewnątrz firmy oraz zlecenia prac na zewnątrz; 12% respondentów, którzy odpowiedzieli, że zwiększenie sprzedaży w ich firmach jest możliwe przewidują, że mogłaby ona wzrosnąć maksymalnie do 30%. O możliwości zwiększenia sprzedaży mówili respondenci z małych i średnich firm, w dużych firmach zatrudniających powyżej 49 osób zwiększenie sprzedaży bez wcześniejszych nakładów i zlecenia prac na zewnątrz nie jest według badanych możliwe. O możliwości zwiększenia sprzedaży mówili najczęściej respondenci z firm z branży produkcyjnej, o przychodach 30 001 - 100 000 zł oraz z przedziału 200 001 - 1 000 000 zł.

Respondenci zapytani o rozwój własnej firmy w ciągu następnych 3 lat, odpowiadali najczęściej, że będzie ona podobna do obecnej sytuacji (38%) lub też, że będzie wiodło się jej lepiej niż obecnie (20%). Tylko 3% respondentów stwierdziło, że firma zostanie zlikwidowana, natomiast 9%, że będzie się jej wiodło gorzej niż obecnie. Pozytywnie o przyszłej sytuacji w firmie wypowiadali się częściej właściciele małych firm zatrudniających do 5 osób, istniejących od 1 do 3 lat, prowadzących obecnie inwestycje, dla których główną dziedziną działalności są transport i usługi, o przychodzie brutto 200 001 - 1 000 000 zł, z miast liczących, powyżej 200 tys. mieszkańców.

Wykres 22. Możliwość zwiększenia sprzedaży.

Pyt 12. Czy Pana(i) firma może zwiększyć sprzedaż bez dodatkowych inwestycji, zwiększania zatrudnienia i bez zlecenia prac na zewnątrz firmy? [dane %; N=48] 13. O ile procent firma jest w stanie zwiększyć sprzedaż bez dodatkowych inwestycji, zwiększania zatrudnienia i bez zlecenia prac na zewnątrz firmy? [dane %; N=6]

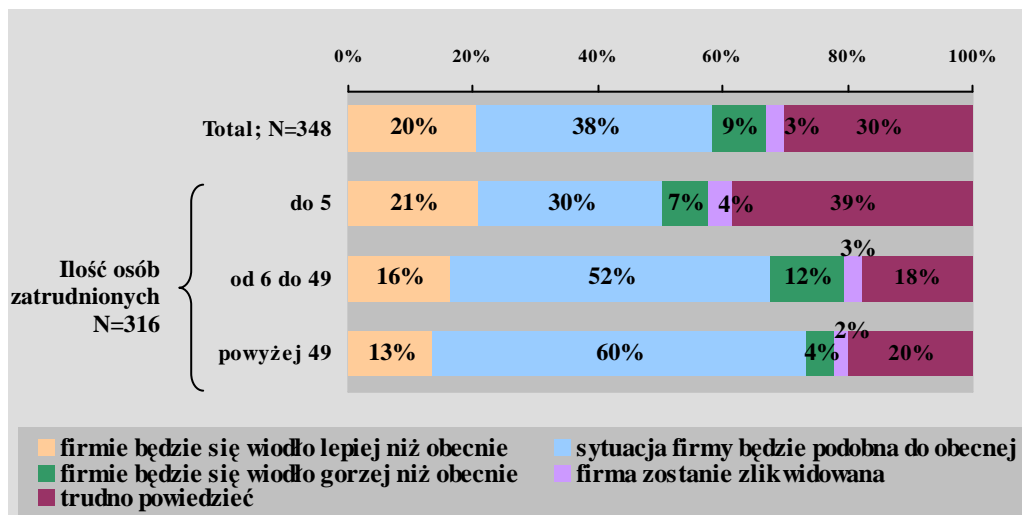
PYTANIA ZADAWANE TYLKO W FIRMACH Z BRANŻY PRODUKCYJNEJ, BUDOWLANEJ I TRANSPORTOWEJ



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Wykres 23. Możliwość zwiększenia zatrudnienia.

Pyt 14. Proszę spróbować określić, jaka będzie ogólna sytuacja Pana(i) firmy za 3 lata?:
[dane w %]PYTANIE ZADAWANE TYLKO W FIRMACH



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

4.5. Inwestycje dokonywane w firmach i instytucjach publicznych

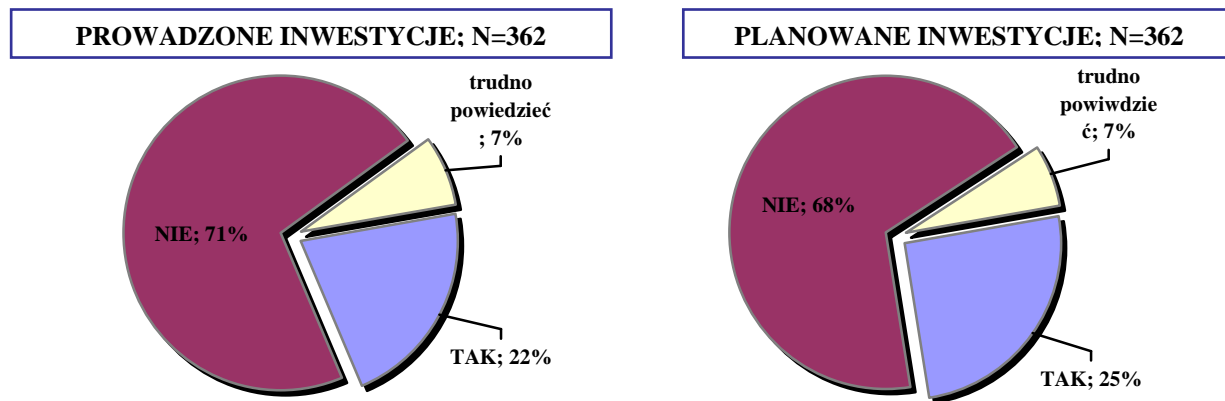
Większość z firm nie prowadzi obecnie żadnych inwestycji (74%), większość firm nie planuje również tego typu działań w ciągu najbliższych 6 miesięcy (68%).

Inwestują częściej duże firmy i instytucje zatrudniające powyżej 49 pracowników, istniejące na rynku od 11 do 16 lat, firmy z branży produkcyjnej, instytucje, dla których główną dziedziną działalności jest administracja oraz firmy o przychodach brutto w roku 2005 powyżej 200 001 zł.

Nakłady inwestycyjne w okresie najbliższych 6 miesięcy są przewidywane najczęściej w przypadku dużych firm i instytucji zatrudniających powyżej 49 pracowników, ale także, choć w mniejszym stopniu w średnich firmach zatrudniających od 6 do 49 pracowników, w firmach i instytucjach istniejących na rynku od 11 do 16 lat, firmach z branży produkcyjnej i budowlanej, w instytucjach publicznych, dla których główną dziedziną działalności jest administracja i służba zdrowia, firmach o przychodach brutto w roku 2005 powyżej 200 001 zł.

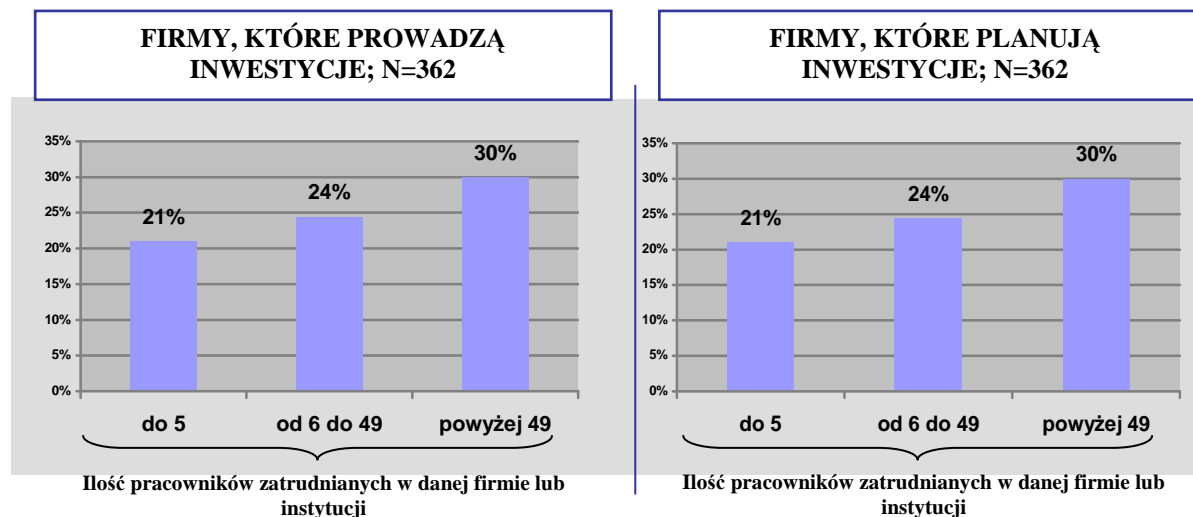
Wykresy 24 i 25. Planowane i prowadzone inwestycje (podział ze względu na wielkość firm).

Pyt 15. Czy firma/ instytucja prowadzi obecnie inwestycje? Chodzi zarówno o inwestycje związane z produkcją lub usługami świadczonymi przez firmę/ instytucję, jak i te związane z funkcjonowaniem firmy/ instytucji.
 16. A czy w ciągu najbliższych sześciu miesięcy firma / instytucja będzie realizowała inwestycje? Chodzi zarówno o inwestycje związane z produkcją lub usługami świadczonymi przez firmę/ instytucję, jak i te związane z funkcjonowaniem firmy/ instytucji. [N=362; dane w %]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Wykresy 26 i 27. Planowane i prowadzone inwestycje (podział ze względu na wielkość firm).

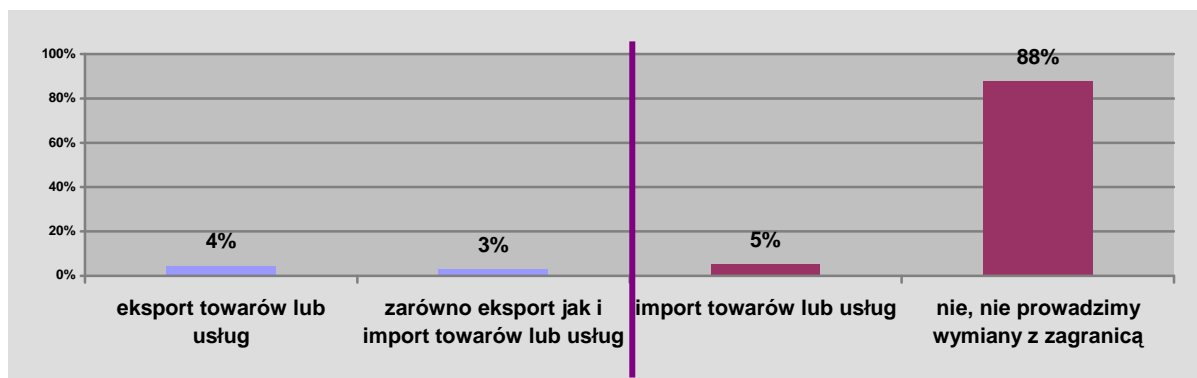


4.6. Eksport i import towarów i usług

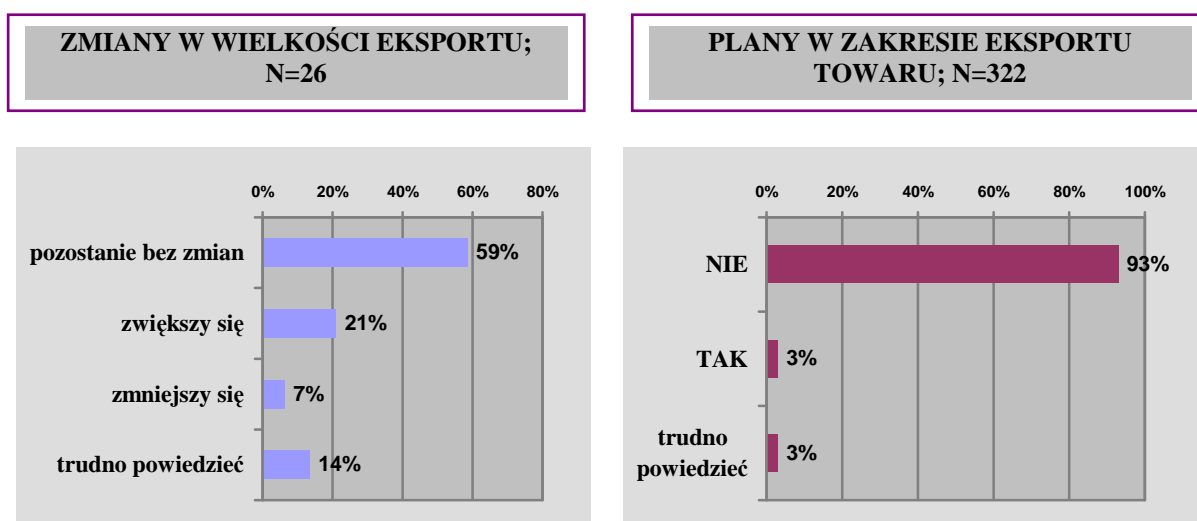
Zdecydowana większość z objętych badaniem firm, bo aż 92% nie prowadzi eksportu towarów lub usług. Ponad połowa respondentów, z tych, którzy zadeklarowali, że firma eksportuje towary lub usługi twierdzili, że eksport ten w najbliższym czasie nie ulegnie zwiększeniu (59%). Zdecydowana większość firm nie eksportujących towarów lub usług nie zamierza również podjąć się takich działań w najbliższej przyszłości (93%)

Wykresy 28. Eksport i import towarów i usług.

Pyt 17. Czy firma prowadziła w ciągu ostatnich sześciu miesięcy? PYTANIE ZADAWANE TYLKO W FIRMACH; N=348 Pyt 18. Jak Pan(i) sądzi, czy wielkość eksportu firmy w ciągu najbliższych sześciu miesięcy: PYTANIA ZADAWANE TYLKO W FIRMACH PROWADZĄCYCH EKSPORT
19. Czy Pana(i) firma w ciągu najbliższych sześciu miesięcy zamierza eksportować swoje towary lub usługi? [dane w %] PYTANIA ZADAWANE TYLKO W FIRMACH NIEPROWADZĄCYCH EKSPORTU



Wykres 29. Eksport i import towarów i usług (podział ze względu na wielkość przedsiębiorstwa).



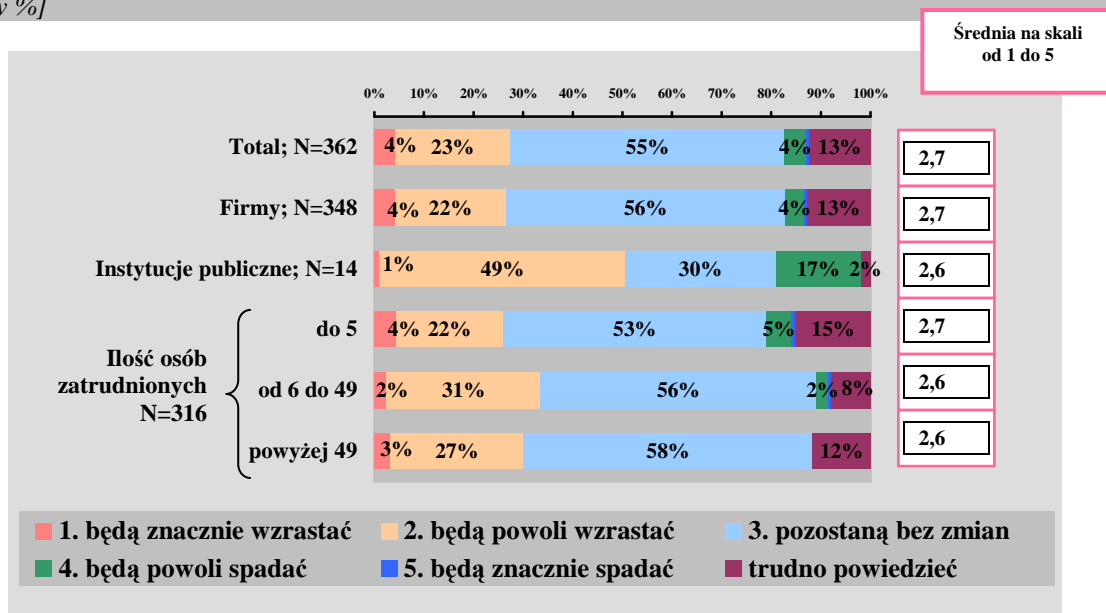
* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

4.7. Planowane zwiększenie płac w badanych firmach i instytucjach

W większości objętych badaniem firm i instytucji nie zakłada się wzrostu płac w przeciągu najbliższych 10 miesięcy (55%). W 27% firm i instytucji publicznych zadeklarowano, że płace będą wzrastać, przy czym znaczny wzrost jest przewidywany tylko w przypadku 4% podmiotów gospodarczych prywatnych i państwowych. Stosunek wzrostu do spadku płac jest dodatni i wynosi +23%, bardziej optymistyczne prognozy dotyczące wzrostu płac występują w instytucjach publicznych +33% niż w firmach. Największy wzrost przewidują średnie firmy i instytucje publiczne zatrudniające od 6 do 49 pracowników, firmy z branży budowlanej oraz instytucje publiczne, dla których główną dziedziną działalności jest edukacja, o przychodach brutto od 30 001 do 100 000 zł oraz od 200 001 - 1 000 000 zł.

Wykres 30. Planowane zwiększenie płac (firmy i instytucje).

Pyt 20. Jak Pan(i) sądzi, czy w ciągu najbliższych sześciu miesięcy płace w Pana(i) firmie/ instytucji: [dane w %]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

4.8. Stan zatrudnienia w firmach i instytucjach publicznych

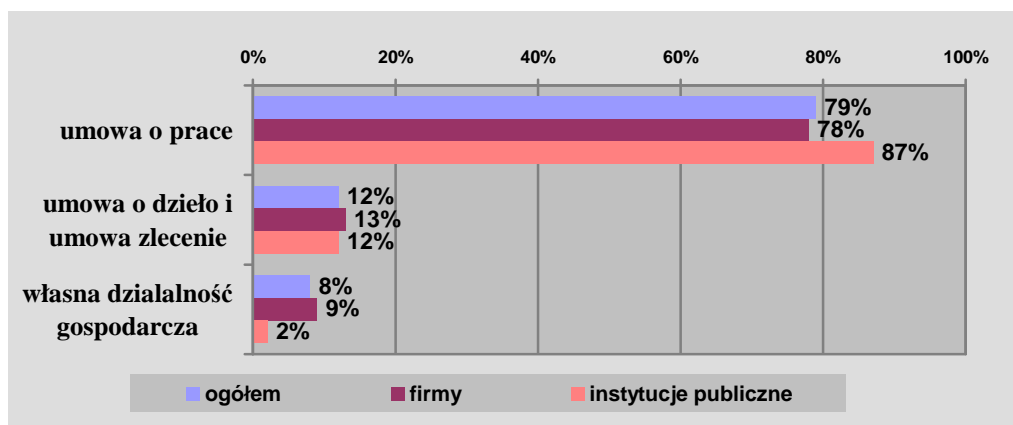
Zdecydowana większość respondentów deklarowała (79%), że ich firma stosuje umowę o pracę jako formę zatrudnienia. Częściej tego typu umowy są stosowane w instytucjach publicznych, w dużych podmiotach gospodarczych zatrudniających powyżej 49 pracowników, istniejących powyżej 16 lat, prowadzących obecnie inwestycje, firmach z branży produkcyjnej, transportowej i handlowej, o przychodach brutto ponad 200 001 zł. Na umowę zlecenie oraz umowę o dzieło są zatrudniani częściej pracownicy małych i średnich firm (do 49 pracowników), z branży budowniczej i usługowej, o przychodach do 200 000 zł.

W badanych firmach i instytucjach publicznych największy odsetek pracowników posiada średnie wykształcenie (43%). Pracownicy z wykształceniem wyższym i niepełnym wyższym są zatrudniani częściej w małych i średnich firmach (do 49 pracowników), istniejących powyżej 7 lat, firmach z branży usługowej, instytucjach publicznych, dla których główną dziedziną działalności jest edukacja, prowadzących działalność w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców.

Wykres 31. Odsetek zatrudnionych w badanych podmiotach w zależności od rodzaju umowy

Pyt 21. Ilu pracowników pracowało w Pana(i) firmie/ instytucji w ubiegłym miesiącu. Chodzi o wszystkich pracujących, bez względu na formę zatrudnienia.; Pyt 22. Ilu pracowników zatrudniała Pana(i) firma/ instytucja w ubiegłym miesiącu na podstawie umowy o pracę (na pełnych lub częściowych etatach)? Pyt 23. Ile osób w Pana(i) firmie/ instytucji w ubiegłym miesiącu pracowało wyłącznie w oparciu o umowę zlecenie bądź umowę o dzieło? Chodzi o pracowników, którzy nie byli jednocześnie zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. 24. Ile osób w Pana(i) firmie/ instytucji w ubiegłym miesiącu pracowało wyłącznie w oparciu o ustną umowę? 25. Ile osób w ubiegłym miesiącu było zatrudnionych na podstawie umowy z osobą prowadzącą własną działalność gospodarczą? Chodzi o pracowników, którzy nie byli jednocześnie zatrudnieni na podstawie umowy o pracę.

Odsetek zatrudnionych w badanych podmiotach w zależności od rodzaju umowy

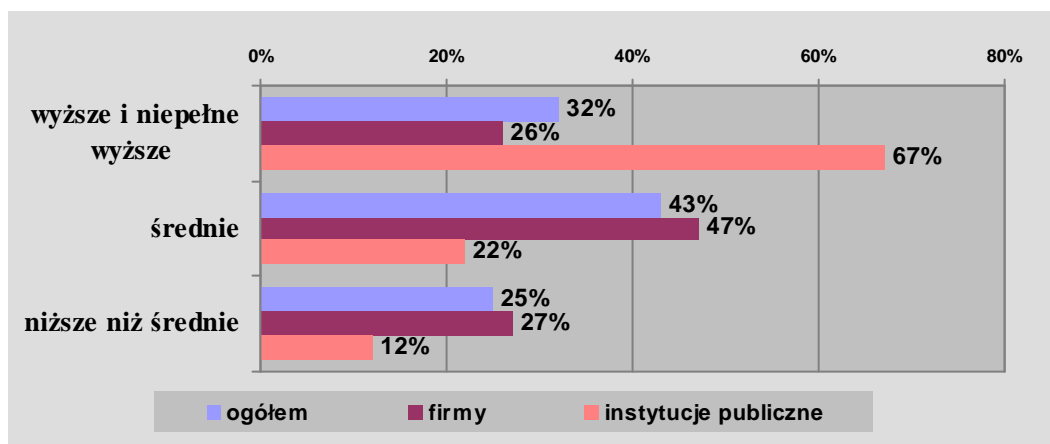


* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Wykres 32. Odsetek zatrudnionych w badanych podmiotach w zależności od rodzaju wykształcenia

Pyt 26. Ile osób, które pracowały w Pana(i) firmie/ instytucji w ubiegłym miesiącu, miało wykształcenie:
N=362 [dane w %]

Odsetek zatrudnionych w badanych podmiotach w zależności od wykształcenia

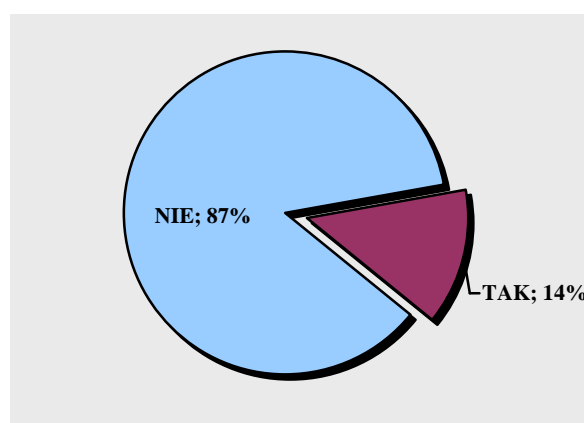


* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

W przypadku zdecydowanej większości firm nie występują zmiany sezonowe, jeżeli chodzi o ilość zatrudnionych pracowników (87%). Zmiany tego typu są odnotowywane częściej w przypadku średnich podmiotów gospodarczych zatrudniających od 6 do 49 pracowników, w firmach z branży budowniczej, o przychodach brutto 200 001 - 1 000 000 zł.

Wykres 33. Sezonowość zatrudniania pracowników

Pyt 27. Czy liczba pracowników zmienia się w niektórych sezonach w ciągu roku?
N=362 [dane w %]



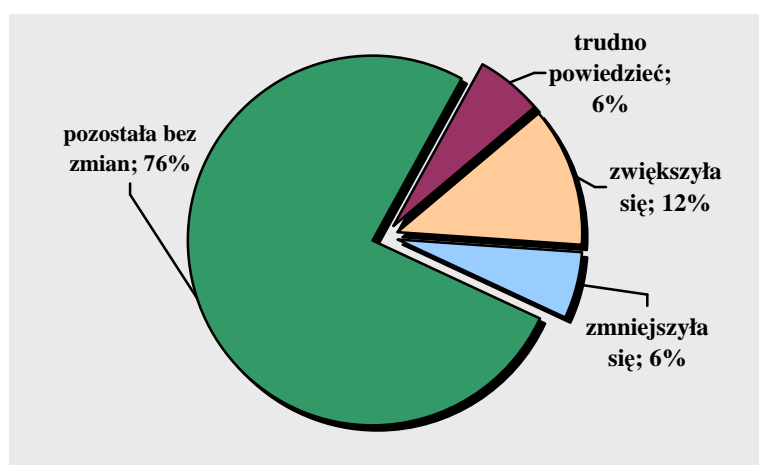
W większości badanych podmiotach gospodarczych w okresie ostatnich 6 miesięcy nie odnotowano zmian, jeśli chodzi o **liczbę zatrudnionych pracowników** (76%). W przypadku 6% firm/ instytucji publicznych liczba pracowników zmniejszyła się, natomiast w przypadku 12% podmiotów zwiększyła – **bilans więc był dodatni** i wynosił **+6%**. Największa część pracowników (40%) odeszła na własne życzenie, 24% zostało zwolnionych z świadczenia pracy w związku z trudnościami finansowymi firmy, natomiast 24% w związku z sezonowym charakterem pracy. Zmniejszenie liczby pracowników występowało częściej w średnich i dużych firmach zatrudniających powyżej 6 pracowników, istniejących powyżej 16 lat, o przychodach brutto powyżej 1 000 000 zł.

Nowi pracownicy zostali przyjęci głównie z powodu zwiększenia się popytu na produkty i usługi (43%), a także w związku z sezonowym charakterem pracy w firmie/instytucji (20%) oraz rozszerzeniem zakresu działalności firmy/ instytucji (16%). Zwiększenie liczby pracowników występowało najczęściej w średnich i dużych firmach/ instytucjach, istniejących ponad 16 lat, w firmach z branży transportowej, o przychodach brutto ponad 200 001 zł.

Bilans przyjętych i zwolnionych pracowników był dodatni (+1%). Pracowników przyjmowano najczęściej w firmach zatrudniających powyżej 49 pracowników, istniejących na rynku 11 lat i więcej, firmach z branży produkcyjnej i budowniczej, w przypadku instytucji publicznych, dla których dziedziną działalności jest administracja i edukacja, o przychodach powyżej 200 001 zł brutto.

Wykres 34. Zmiany liczby pracowników w przeciągu ostatnich 6 miesięcy

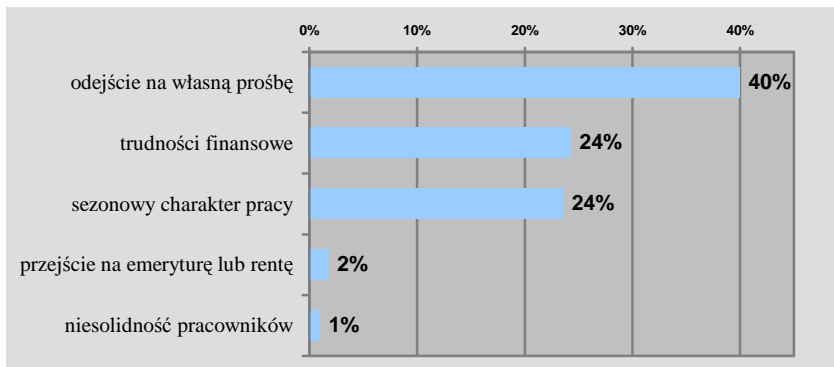
Pyt 30. Czy liczba pracowników w Pana(i) firmie/ instytucji w ciągu ostatnich sześciu miesięcy:?
N=362[dane w %]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

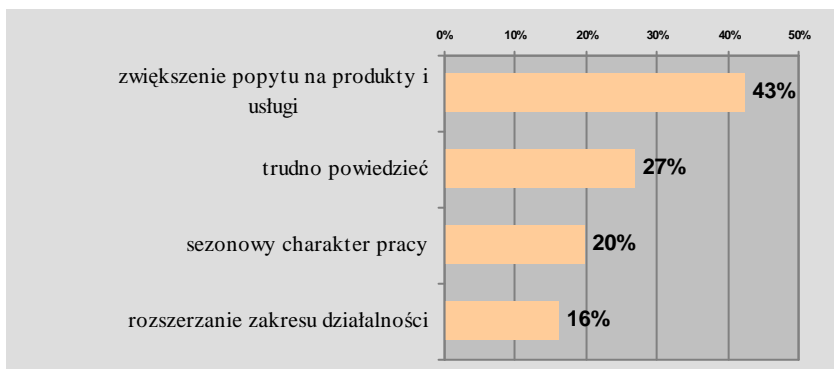
Wykres 35. Przyczyny zmniejszenia liczby zatrudnionych w przeciągu ostatnich 6 miesięcy

31. Jakie są główne przyczyny zmniejszenia się liczby pracowników? N=22; [dane w %]



Wykres 36. Przyczyny zwiększenia liczby zatrudnionych w przeciągu ostatnich 6 miesięcy

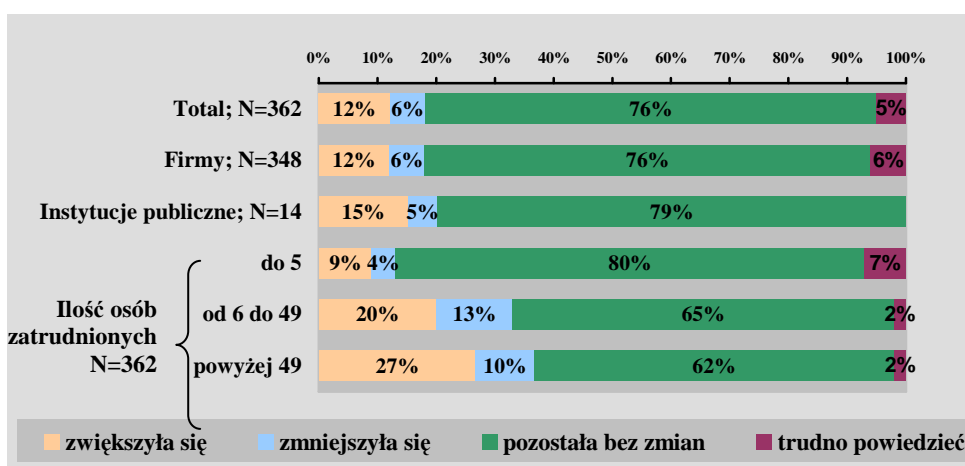
32. Jakie są główne przyczyny zwiększenia się liczby pracowników? N=44; [dane w %]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Wykres 37. Zmiany liczby pracowników w przeciągu ostatnich 6 miesięcy

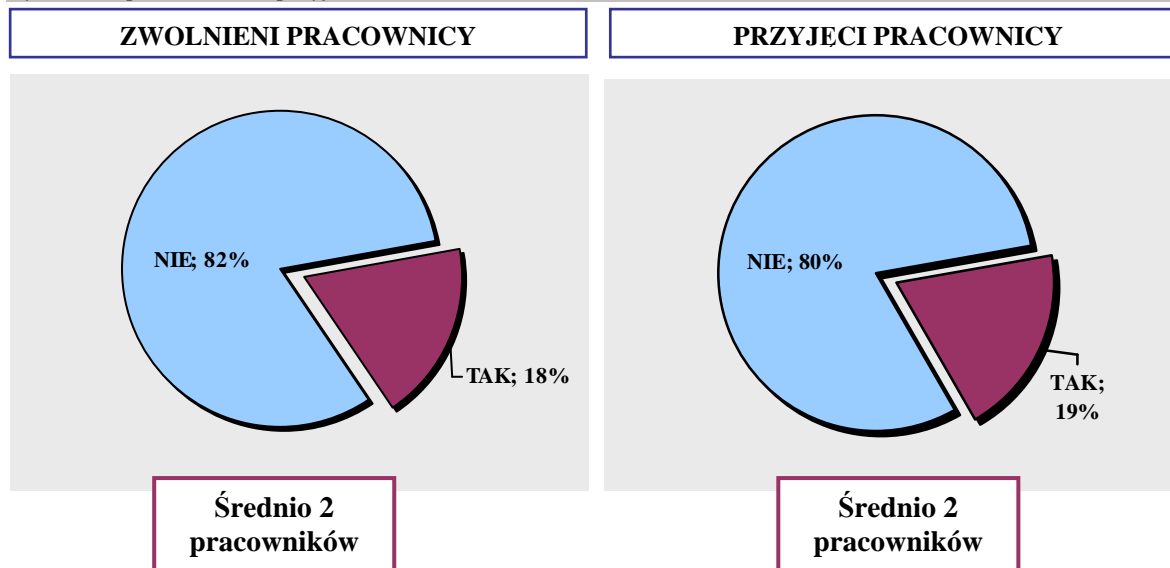
Pyt 30. Czy liczba pracowników w Pana(i) firmie/ instytucji w ciągu ostatnich sześciu miesięcy: ? [dane w %]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Wykres 38. Zmiany liczby pracowników w przeciągu ostatnich 6 miesięcy

Pyt 33. Czy w ciągu ostatnich sześciu miesięcy z firmy/ instytucji odeszli na własną prośbę lub zostali zwolnieni jacyś pracownicy? [dane w %] Pyt 34. Ile osób odeszło na własną prośbę lub zostało zwolnionych? Pyt 35. Czy w ciągu ostatnich sześciu miesięcy przyjęto do pracy nowych pracowników? Pyt 36. Ilu pracowników przyjęto? [dane w %]

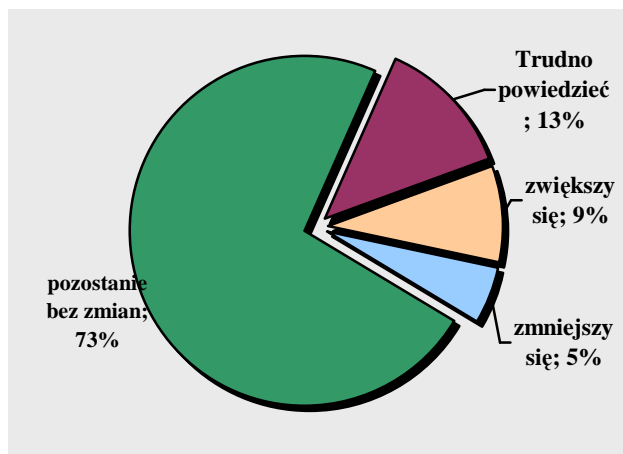


* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

W większości firm/ instytucji stan zatrudnienia w przeciągu najbliższych 6 miesięcy w nie ulegnie zmianie (73%). Zwiększenie liczby pracowników jest przewidywane w przypadku 9% podmiotów, natomiast zmniejszenie w przypadku 5%. Prognozowany bilans jest dodatni i wynosi +4% i jest o 2% mniejszy, niż to miało miejsce w ocenie stanu sprzed ostatnich 6 miesięcy. W 80% firm i instytucji nie przewiduje się zwolnień pracowników. Zwolnienia i odejścia pracowników są przewidywane częściej w podmiotach gospodarczych zatrudniających powyżej 49 pracowników, istniejących ponad 16 lat, firmach z branży produkcyjnej i transportowej, o przychodach brutto 200 001 zł, znajdujących się w miastach o liczebności powyżej 200 tys. mieszkańców.

Wykres 39. Prognozowane zmiany liczby pracowników w przeciągu najbliższych 6 miesięcy

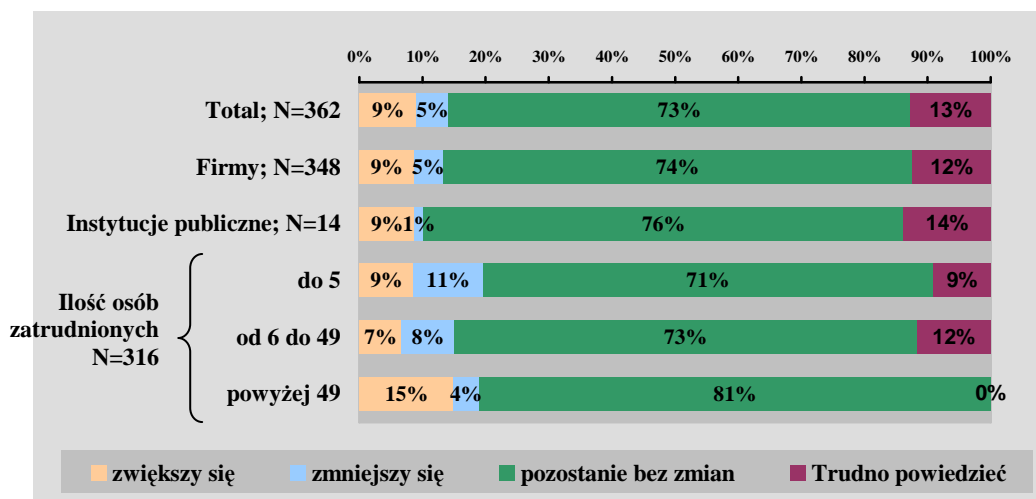
Pyt 48. Jak Pan(i) sądzi, czy liczba pracowników w Pana(i) firmie/ instytucji w ciągu najbliższych sześciu miesięcy?; N=362[dane w%]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Wykres 40. Prognozowane zmiany liczby pracowników w przeciągu najbliższych 6 miesięcy

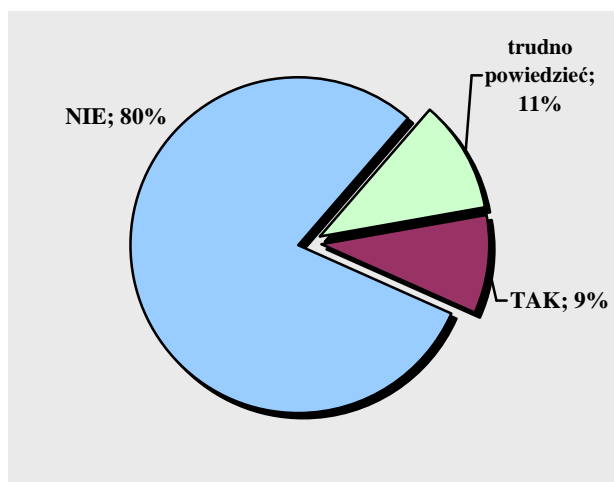
Pyt 48. Jak Pan(i) sądzi, czy liczba pracowników w Pana(i) firmie/ instytucji w ciągu najbliższych sześciu miesięcy?; [dane w %]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Wykres 41. Przewidywane zwolnienia pracowników w przeciągu najbliższych 6 miesięcy

49. Jak Pan(i) sądzi, czy w ciągu najbliższych sześciu miesięcy z firmy/ instytucji odejdą lub zostaną zwolnieni jacyś pracownicy? N=362 [dane w %]

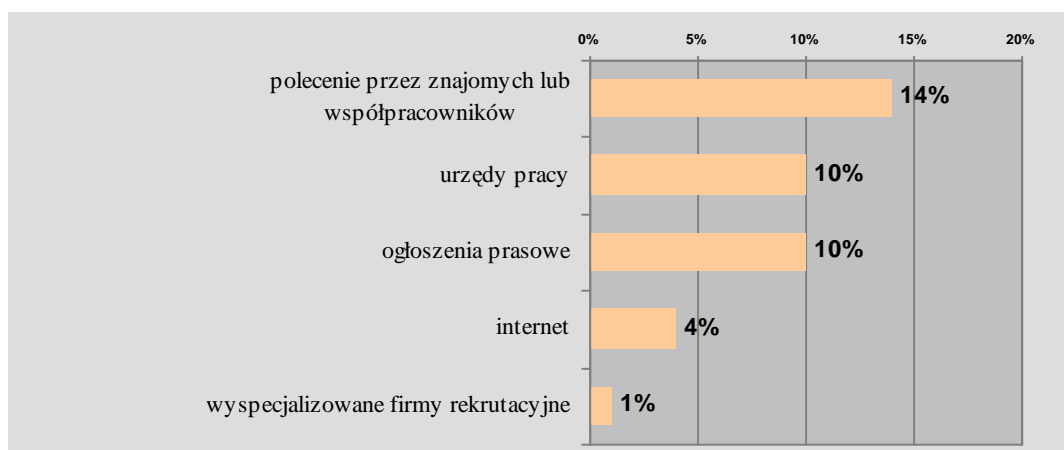


* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

4.9. Sposoby poszukiwania nowych pracowników, planowane szkolenia

Wykres 42. Sposoby poszukiwania nowych pracowników

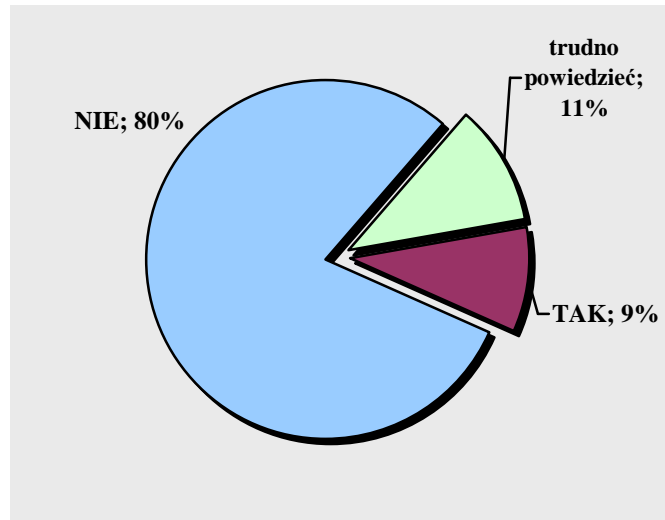
Pyt 45. Jak często, w ciągu ostatnich sześciu miesięcy, firma/ instytucja korzystała z następujących sposobów poszukiwania nowych pracowników? N=362 [dane w %]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Wykres 43. Planowane i prowadzone szkolenia

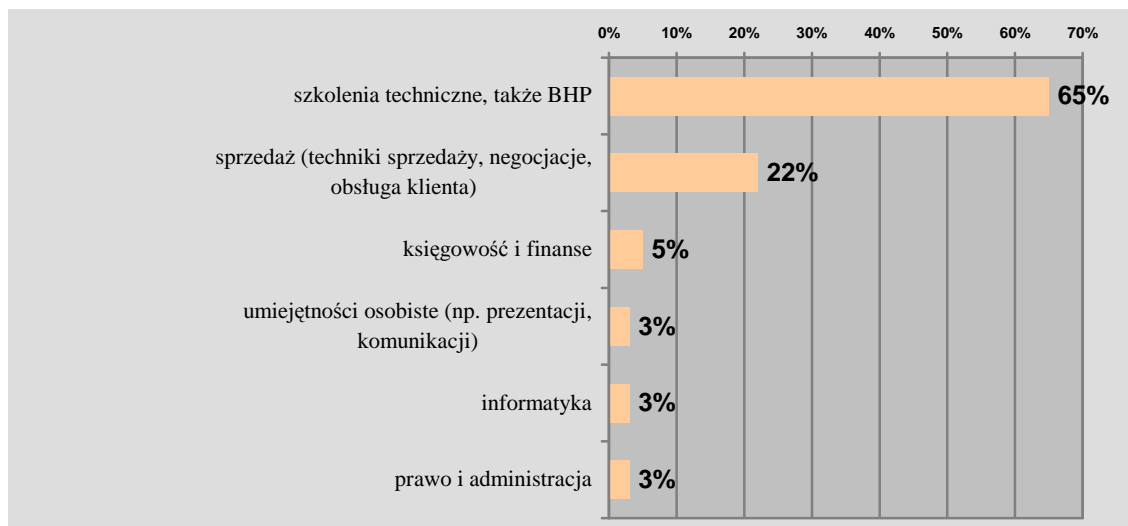
Pyt 46. Czy Pana(i) firma/ instytucja prowadziła w roku 2006 lub zamierza prowadzić do końca roku szkolenia pracowników? N=362 [dane w %]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Wykres 44. Umiejętności uzupełniane najczęściej podczas szkoleń

Pyt 47. Jakich umiejętności dotyczyły/ będą dotyczyły te szkolenia? N=65 [dane w %]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

4.10. Analiza struktury popytu na pracę

4.10.1. Analiza danych dotyczących struktury zatrudnienia za okres ubiegły

Największy odsetek firm poszukiwał pracowników na stanowisko: modelki sprzedawcy i demonstratorzy (39%). Były to głównie małe firmy zatrudniające do 5 pracowników, istniejące od niedawna (1 do 3 lat), firmy z branży handlowej, lokujące się w miastach od 21 do 100 tys. mieszkańców.

Nieco mniej firm szukało pracowników na takie stanowiska jak: robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach (24%), pozostali specjaliści (16%), kierowcy i operatorzy maszyn samojezdnych (12%), pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (11%). Na stanowisko: robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach pracowników poszukiwały najczęściej firmy: o średniej wielkości - zatrudniające od 6 do 49 pracowników, istniejące od 7 do 10 lat, firmy z branży handlowej, lokujące się w miastach powyżej 200 tys. mieszkańców.

Największa ilość pracowników była poszukiwana na stanowiska: robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach (17%), modelki sprzedawcy i demonstratorzy (16%), nauczyciele (12%), pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (12%) oraz pozostali specjaliści (10%).

Większość firm i instytucji aktywnie poszukiwała pracowników (73%). W ten sposób postępują częściej: duże firmy i instytucje zatrudniające powyżej 49 pracowników, istniejące od 4 do 6 lat, z branży budowniczej. Najwięcej pracowników jest poszukiwanych w aktywny sposób na stanowisko: kierownicy wielkich organizacji, robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń (wszyscy pracownicy poszukiwani na te stanowiska, byli poszukiwani aktywnie) o połowę mniej pracowników jest poszukiwanych aktywnie na stanowisko: pracownik biurowy (53%), ok. 20% pracowników jest poszukiwanych aktywnie, na takie stanowiska jak: nauczyciele, pozostali specjaliści, pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, kierowcy i operatorzy maszyn samojezdnych, modelki sprzedawcy i demonstratorzy, robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach.

Od kandydatów aplikujących na poszczególne stanowiska firmy wymagają przede wszystkim doświadczenia (wymagania takie stawia 45% firm i instytucji), odpowiednich cech osobowościowych (40%), w mniejszej ilości podmiotów gospodarczych wskazano na takie cechy jak wykształcenie formalne i uprawnienia (27%), wiedza i umiejętności (25%).

Wśród pracowników poszukiwanych najczęściej, takich jak robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach (24 osoby poszukiwane) wymagane są głównie takie cechy jak:

wykształcenie formalne i uprawnienia oraz doświadczenie. Na stanowisko: modelki sprzedawcy i demonstratorzy wymagane są głównie: cechy osobowościowe oraz doświadczenie; na stanowisko nauczyciel wymagane są przede wszystkim takie cechy jak: wykształcenie formalne i uprawnienia; na stanowisko pozostali specjaliści wymagane są głównie takie cechy jak: wykształcenie formalne i uprawnienia oraz wiedza i umiejętności.

W 93% przypadkach podmiotów gospodarczych na dane stanowisko zgłosili się kandydaci. Zabrakło kandydatów na stanowiska: robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach, nauczyciele, pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, górnicy i robotnicy budowlani, jak również nauczyciele.

Większość kandydatów, którzy zgłosili się do badanych firm/ instytucji spełniało wszystkie oczekiwania (69%). W przypadku 11% firm/ instytucji poszukujących pracowników zabrakło kandydatom na proponowane stanowisko, takich cech, jak wiedza i umiejętności oraz cechy osobowościowe, w przypadku 8% firm/ instytucji poszukujących pracowników zabrakło kandydatom na proponowane stanowisko doświadczenia w wykonywanym zawodzie.

Wśród pracowników poszukiwanych najczęściej, takich jak robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach zdecydowanej większości osób nie brakowało żadnych umiejętności. Na stanowisko: modelki sprzedawcy i demonstratorzy zabrakło takich atutów, jak: cechy osobowościowe oraz umiejętności. Na stanowisko: nauczyciel (14 poszukiwanych pracowników) brakowało najczęściej wykształcenia formalnego i uprawnień. Na stanowisko pozostali specjaliści (14 osób poszukiwanych) nie brakowało na ogół kandydatom żadnych umiejętności.

Większości spośród badanych firm/ instytucji udało się zatrudnić wymaganą liczbę pracowników na dane stanowisko (81%). Problemy ze znalezieniem odpowiedniej liczby kandydatów miały najczęściej małe firmy lub instytucje zatrudniające do 5 pracowników, istniejące na rynku stosunkowo długo (od 11 do 16 lat), firmy z branży produkcyjnej, budowniczey i usługowej, o przychodach brutto powyżej 200 001 zł, lokujące się w miastach liczących do 100 tys. mieszkańców. Największej ilości pracowników zabrakło w takich zawodach jak: pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, robotnicy budowlani i górnicy, robotnicy zawodów precyzyjnych.

Tabela 2. Odsetek firm poszukujących w przeciągu ostatniego okresu pracowników na dane stanowisko

Pyt 38. Na jakie stanowiska chciał(a) Pan(i) zatrudnić pracowników? TYLKO FIRMY I INSTYTUCJE, KTÓRE ZATRUDNIAŁY NOWYCH PRACOWNIKÓW [dane w %]

ODSETEK FIRM POSZUKUJĄCYCH PRACOWNIKÓW NA DANE STANOWISKO	
STANOWISKA	dane w %; N=70
Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	39%
Robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach	24%
Pozostali specjaliści	16%
Kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych	12%
Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	11%
Górnicy i robotnicy budowlani	5%
Pracownicy obsługi biurowej	3%
Nauczyciele	3%
Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni	3%
Kierownicy małych zakładów pracy	2%
Pracownicy usług osobistych i ochrony	1%

* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Tabela 3. Struktura poszukiwanych w przeciągu ostatniego okresu pracowników

Pyt 38. Na jakie stanowiska chciał(a) Pan(i) zatrudnić pracowników? Pyt 39. Ilu? PODSTAWĘ (N) STANOWI LICZBA POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW [dane w %]

STRUKTURA POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW	
STANOWISKA	dane w %; N=121
Robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach	17%
Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	16%
Nauczyciele	12%
Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	12%
Pozostali specjaliści	10%
Kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych	6%
Górnicy i robotnicy budowlani	4%
Pracownicy usług osobistych i ochrony	4%
Pracownicy obsługi biurowej	4%
Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni	3%
Operatorzy i monterzy maszyn	2%
Średni personel techniczny	2%

Tabela 4. Średnia liczba pracowników poszukiwanych w przeciągu ostatniego okresu pracowników

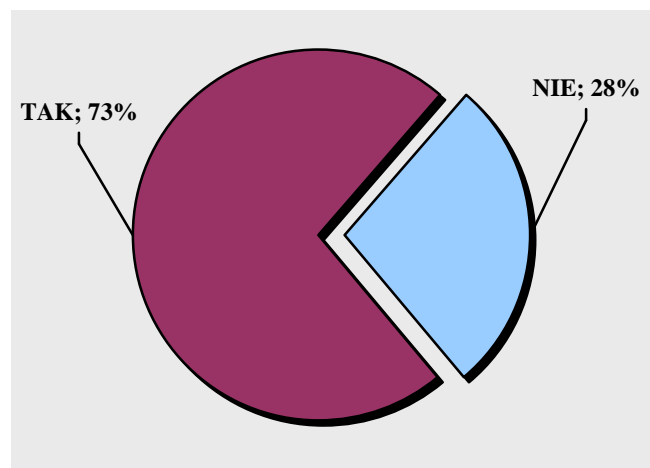
Pyt 38. Na jakie stanowiska chciał(a) Pan(i) zatrudnić pracowników? Pyt 39. Ilu?

PODSTAWĘ (N) STANOWI LICZBA POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW [dane w %]

STRUKTURA POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW	
STANOWISKA	Liczba poszukiwanych pracowników N=172 [średnia]
Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	6,9
Pracownicy usług osobistych i ochrony	6,4
Operatorzy i monterzy maszyn	5,8
Kierownicy małych zakładów pracy	5,5
Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni	5,0
Nauczyciele	3,8
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	3,5
Kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych	2,9
Górnicy i robotnicy budowlani	2,7
Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	2,4
Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń	2,0
Robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach	1,9
Pracownicy obsługi biurowej	1,7
Pracownicy pozostałych specjalności	1,3
Pozostali specjaliści	1,3
Kierownicy wielkich organizacji	1,0
Średni personel techniczny	1,0
Średni personel rolnictwa i ochrony zdrowia	1,0

Wykres 45. Odsetek firm aktywnie poszukujących pracowników

Pyt 40. Czy firma/ instytucja aktywnie poszukiwała pracowników na to stanowisko? N=70 [dane w %]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

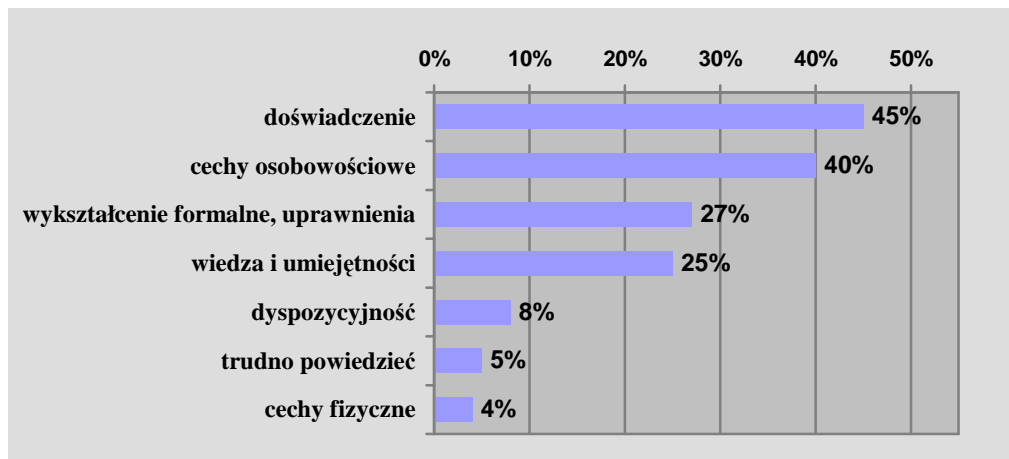
Tabela 5. Struktura pracowników poszukiwanych aktywnie

Pyt 38. Na jakie stanowiska chciał(a) Pan(i) zatrudnić pracowników? Pyt 40. Czy firma/ instytucja aktywnie poszukiwała pracowników na to stanowisko? PODSTAWĘ (N) STANOWI LICZBA POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW [dane w %]

STRUKTURA PRACOWNIKÓW POSZUKIWANYCH AKTYWNI	
STANOWISKA	N=172 [dane w %]
Kierownicy wielkich organizacji	100%
Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń	100,0%
Pracownicy obsługi biurowej	57%
Nauczyciele	23%
Pozostali specjaliści	22%
Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	20%
Kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych	20%
Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	17%
Robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach	16%
Pracownicy usług osobistych i ochrony	14%

Wykres 46. Wymagania stawiane kandydatom przez firmy/ instytucje

Pyt 42. Jakie były najważniejsze wymagania stawiane kandydatom na to stanowisko? N=70 [dane w %]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Tabela 6. Struktura poszukiwanych pracowników, a wymagania stawiane na poszczególne stanowiska

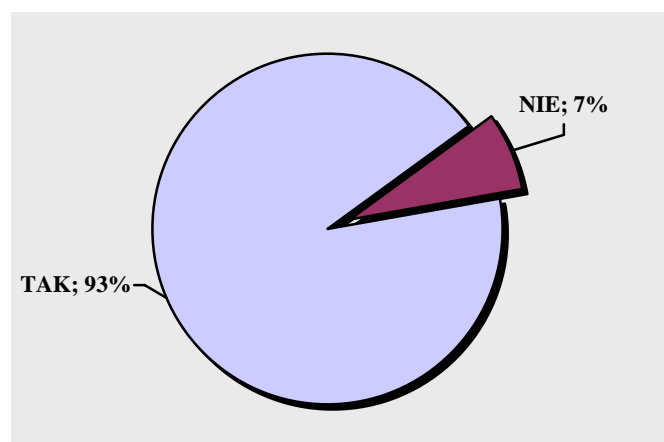
Pyt 38. Na jakie stanowiska chciał(a) Pan(i) zatrudnić pracowników? Pyt 39. Ilu? Pyt 42. Jakie były najważniejsze wymagania stawiane kandydatom na to stanowisko?

PODSTAWĘ (N) STANOWI LICZBA POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW [dane w %]

STANOWISKA WEDŁUG ILOŚCI POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW	Liczba poszukiwanych pracowników.	Wykształcenie formalne, uprawnienia	Cechy osobowościowe	Doświadczenie	Wiedza i umiejętności	Dyspozycyjność	Cechy fizyczne
Robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach	24	42%	29%	46%	21%	13%	4%
Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	23	35%	43%	52%	26%	4%	4%
Nauczyciele	14	79%	14%	36%	21%	29%	7%
Pozostali specjaliści	14	50%	36%	21%	43%	14%	7%
Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	13	15%	62%	15%	23%	15%	0%
Kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych	8	50%	13%	25%	13%	0%	13%
Pracownicy usług osobistych i ochrony	7	71%	57%	0%	14%	0%	29%
Górnicy i robotnicy budowlani	6	17%	50%	33%	17%	17%	17%
Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy	5	20%	20%	0%	60%	0%	20%
Średni personel techniczny	4	50%	25%	25%	50%	25%	25%
operatorzy i monterzy maszyn	4	25%	0%	0%	75%	25%	0%
Pracownicy pozostałych specjalności	3	33%	0%	0%	33%	0%	0%
Pracownicy obsługi biurowej	3	100%	33%	33%	33%	0%	0%
Kierownicy małych zakładów pracy	2	50%	50%	100%	0%	50%	0%
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	2	50%	50%	50%	0%	0%	50%
Średni personel rolnictwa i ochrony zdrowia	1	100%	100%	0%	0%	0%	0%

Wykres 47. Odsetek firm deklarujących, że na dane poszukiwane zgłosili się kandydaci

Pyt 41. Czy na dane stanowisko zgłosili się kandydaci? N=51 [dane w %]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

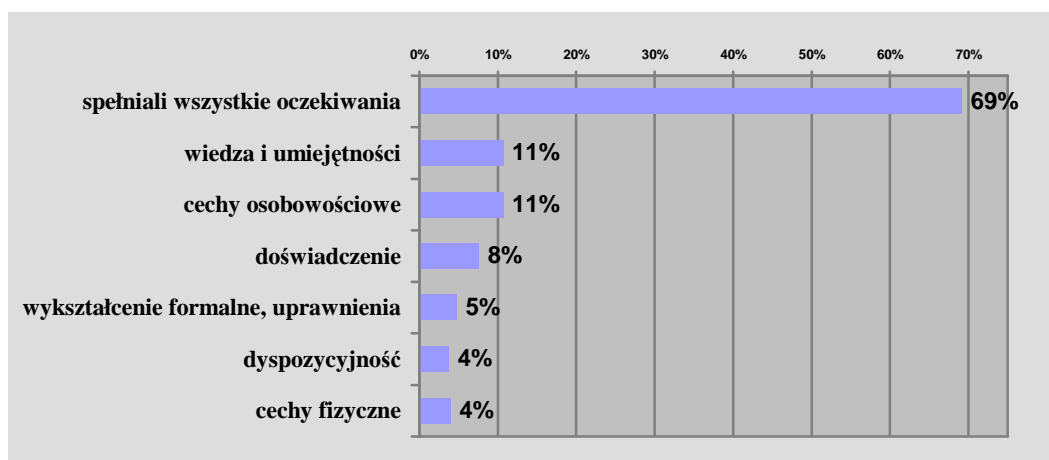
Tabela 7. Struktura poszukiwanych pracowników, a odsetek znalezionych pracowników na dane stanowisko
Pyt 38. Na jakie stanowiska chciał(a) Pan(i) zatrudnić pracowników? Pyt 39. Ilu? Pyt 41. Czy na dane stanowisko zgłosili się kandydaci?

PODSTAWĘ (N) STANOWI LICZBA POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW [dane w %]

STANOWISKA WEDŁUG ILOŚCI POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW	Liczba poszukiwanych pracowników	ODSETEK PRZYPADKÓW, W KTÓRYCH ZNALEZIONO KANDYDATA
Robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach	25	96%
Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	23	100%
Nauczyciele	16	87%
Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	16	81%
Pozostali specjaliści	14	100%
Kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych	8	100%
Górnicy i robotnicy budowlani	7	85%
Pracownicy usług osobistych i ochrony	6	100%
Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy...	5	100%
Średni personel techniczny	4	100%
Operatorzy i monterzy maszyn	4	100%
Pracownicy pozostałych specjalności	3	100%
Pracownicy obsługi biurowej	3	100%
Kierownicy małych zakładów pracy	2	100%
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	2	100%
Średni personel rolnictwa i ochrony zdrowia	1	100%

Wykres 48. Oczekiwania, których nie spełniali kandydaci

Pyt 43. Jakich oczekiwań nie spełniali kandydaci? N=48 [dane w %]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Tabela 8. Struktura poszukiwanych pracowników, a nie spełniane przez kandydatów wymagania

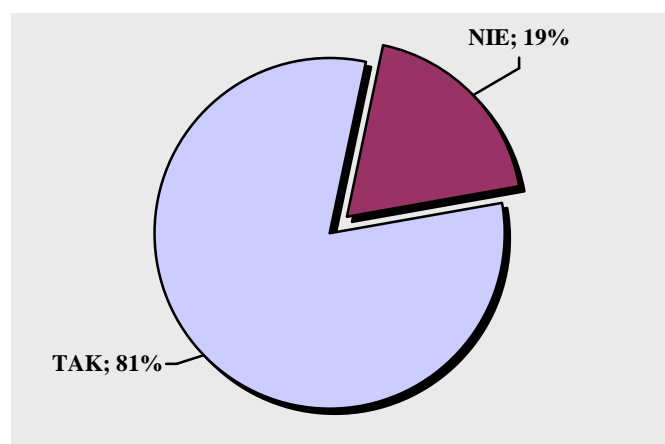
Pyt 38. Na jakie stanowiska chciał(a) Pan(i) zatrudnić pracowników? Pyt 39. Ilu? Pyt 43. Jakich oczekiwań nie spełniali kandydaci?

PODSTAWĘ (N) STANOWI LICZBA POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW [dane w %]

STANOWISKA WEDŁUG ILOŚCI POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW	Liczba poszukiwanych pracowników.	Spełniali wszystkie oczekiwania	Doświadczenie	Wyszkolenie formalne, uprawnienia	Cechy osobowościowe	Wiedza i umiejętności	Dyspozycyjność
Robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach	24	79%	4%	4%	4%	0%	4%
Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	23	48%	9%	9%	17%	13%	4%
Nauczyciele	14	71%	0%	29%	0%	0%	0%
Pozostali specjaliści	14	86%	7%	0%	0%	7%	0%
Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	13	69%	15%	0%	8%	8%	0%
Kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych	8	88%	13%	0%	0%	0%	0%
Pracownicy usług osobistych i ochrony	7	86%	0%	0%	0%	0%	0%
Górnicy i robotnicy budowlani	6	67%	0%	0%	17%	17%	0%
*Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy	5	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Średni personel techniczny	4	75%	25%	0%	0%	0%	0%
Operatorzy i monterzy maszyn	4	50%	0%	0%	0%	0%	0%
Pracownicy pozostałych specjalności	3	0%	0%	33%	0%	0%	33%
Pracownicy obsługi biurowej	3	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Kierownicy małych zakładów pracy	2	50%	0%	0%	0%	50%	0%
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	2	50%	0%	0%	0%	0%	0%
Średni personel rolnictwa i ochrony zdrowia	1	100%	0%	0%	0%	0%	0%

Wykres 49. Odsetek firm deklarujących, że zatrudniono wymaganą liczbę pracowników

Pyt 44. Czy zatrudniono wymaganą liczbę osób na to stanowisko? N=48 [dane w %]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Tabela 9. Struktura poszukiwanych pracowników, a odsetek przypadków, w których znaleziono kandydata

Pyt 38. Na jakie stanowiska chciał(a) Pan(i) zatrudnić pracowników? Pyt 39. Ilu? Pyt 44. Czy zatrudniono wymaganą liczbę osób na to stanowisko?

PODSTAWĘ (N) STANOWI LICZBA POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW [dane w %]

STANOWISKA WEDŁUG ILOŚCI POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW	N-Liczba poszukiwanych pracowników	ODSETEK PRZYPADKÓW, W KTÓRYCH ZNALEZIONO KANDYDATA
Robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach	24	83%
Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	23	83%
Nauczyciele	14	93%
Pozostali specjaliści	14	100%
Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	13	69%
Kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych	8	88%
Pracownicy usług osobistych i ochrony	6	100%
Górnicy i robotnicy budowlani	6	67%
Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy...	5	60%
Średni personel techniczny	4	100%
Operatorzy i monterzy maszyn	4	50%
Pracownicy pozostałych specjalności	3	100%
Pracownicy obsługi biurowej	3	100%
Kierownicy małych zakładów pracy	2	50%
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	2	100%
Średni personel rolnictwa i ochrony zdrowia	1	100%

4.10.2. Analiza danych dotyczących struktury zatrudnienia za okres bieżący (planowane zatrudnienie w firmach)

Badane firmy/ instytucje, które poszukują obecnie lub w przyszłości zamierzają poszukiwać pracowników deklarowały najczęściej, że będą poszukiwać pracowników na takie stanowiska jak pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (24% firm/ instytucji), robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach (15%), pracownicy obsługi biurowej (14%), średni personel techniczny (13%), pracownicy usług osobistych i ochrony (10%).

Najwięcej pracowników będzie poszukiwanych w ciągu najbliższych 6 miesięcy na takie stanowiska jak: pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (22%), robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach (10%), modelki sprzedawcy i demonstratorzy (10%), pozostali specjaliści (10%).

Większość firm/ instytucji zamierzających znaleźć pracowników rozpoczęła już poszukiwania kandydatów na określone stanowiska (59%).

Od pracowników, którzy będą poszukiwani firmy/ instytucje będą oczekiwały przede wszystkim takich cech jak: wykształcenie formalne i uprawnienia (50%), doświadczenie (40%), cechy osobowościowe (31%).

Wśród pracowników, którzy będą poszukiwani najczęściej, takich jak pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (15 osób poszukiwanych) będą wymagane przede wszystkim takie atuty jak: cechy osobowościowe oraz doświadczenie. Na stanowisko: pozostali specjaliści (7 osób) będą wymagane takie atuty jak: wykształcenie formalne, uprawnienia. Na stanowisko: modelki sprzedawcy demonstratorzy (7 poszukiwanych pracowników) wymagane są przede wszystkim takie cechy jak: cechy osobowościowe. Na stanowisko robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach (7 osób poszukiwanych), wymagane będą głównie takie cechy jak: wykształcenie formalne i uprawnienia oraz cechy osobowościowe i fizyczne.

Tabela 10. Odsetek firm poszukujących pracowników na dane stanowisko

Pyt 52. Na jakie stanowiska będą zatrudniani pracownicy? TYLKO FIRMY I INSTYTUCJE, KTÓRE CHCIAŁYBY ZATRUDNIĆ W PRZYSZŁOŚCI NOWYCH PRACOWNIKÓW[dane w %]

ODSETEK FIRM POSZUKUJĄCYCH PRACOWNIKÓW NA DANE STANOWISKO	
STANOWISKA	dane w %; N=44
Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	24%
Robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach	15%
Pracownicy obsługi biurowej	14%
Średni personel techniczny	13%
Pracownicy usług osobistych i ochrony	10%
Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	8%
Kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych	8%
Pracownicy pozostałych specjalności	5%
Pozostali specjaliści	5%
Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy	4%
Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów	4%
Nauczyciele	1%

* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Tabela 11 i 12. Struktura i liczba poszukiwanych pracowników

Pyt 52. Na jakie stanowiska będą zatrudniani pracownicy? Pyt 53. Proszę powiedzieć, ilu pracowników będzie zatrudnionych na to stanowisko? PODSTAWĘ (N) STANOWI LICZBA POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW [dane w %]

STRUKTURA POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW	
STANOWISKA	dane w %; N=68
Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	22%
Robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach	10%
Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	10%
Pozostali specjaliści	10%
Pracownicy usług osobistych i ochrony	9%
Pracownicy obsługi biurowej	7%
Kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych	6%
Średni personel techniczny	6%
Nauczyciele	6%
Operatorzy i monterzy maszyn	3%
Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy	3%
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	1%
Górnicy i robotnicy budowlani	1%
Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów	1%

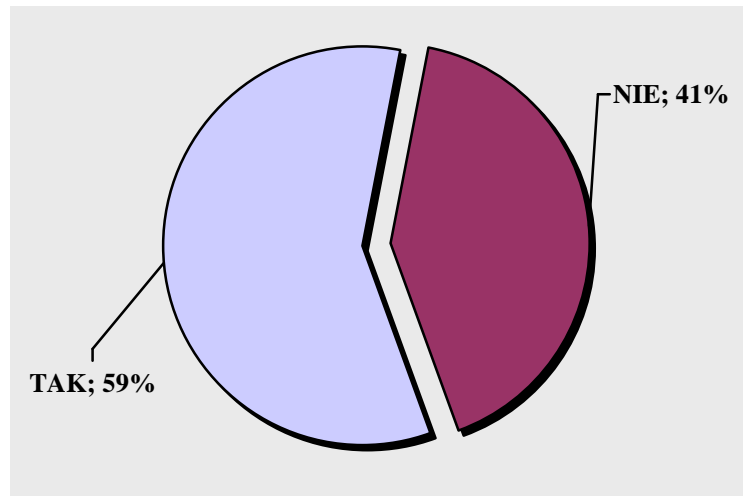
Pyt 52. Na jakie stanowiska będą zatrudniani pracownicy? Pyt 53. Proszę powiedzieć, ilu pracowników będzie zatrudnionych na to stanowisko?

PODSTAWĘ (N) STANOWI LICZBA POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW [dane w %]

STANOWISKA	liczba poszukiwanych pracowników N=68 [średnia]
Kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych	7,0
Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5,8
Średni personel techniczny	3,5
Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	3,3
Nauczyciele	3,0
Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy	1,5
Operatorzy i monterzy maszyn	1,5
Robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach	1,4
Pozostali specjaliści	1,3
Pracownicy usług osobistych i ochrony	1,3
Kierownicy małych zakładów pracy	1,0
Pracownicy pozostałych specjalności	1,0
Pracownicy obsługi biurowej	1,0
Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów	1,0
Górnicy i robotnicy budowlani	1,0

Wykres 50. Odsetek firm deklarujących, że zatrudniono wymaganą liczbę pracowników

Pyt 54. Czy firma/ instytucja już rozpoczęła poszukiwanie pracowników na to stanowisko? N=44 [dane w %]



* Dane dla ogółu firm oraz w podziale na firmy i instytucje były ważone ze względu na liczbę zatrudnionych i strukturę firm i instytucji w ogóle populacji

Tabela 13. Struktura i liczba poszukiwanych pracowników

Pyt 52. Na jakie stanowiska będą zatrudniani pracownicy? Pyt 53. Proszę powiedzieć, ilu pracowników będzie zatrudnionych na to stanowisko? Pyt 54. Czy firma/ instytucja już rozpoczęła poszukiwanie pracowników na to stanowisko? PODSTAWĘ (N) STANOWI LICZBA POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW [dane w %]

STRUKTURA POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW, A ODSETEK PRZYPADKÓW, W KTÓRYCH ZOSTAŁY ROZPOCZĘTE POSZUKIWANIA KANDYDATÓW NA DANE STANOWISKO		
PRACOWNICY AKTUALNIE POSZUKIWANI	Liczba poszukiwanych pracowników	N=68 [dane w %]
Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	15	22%
Pozostali specjaliści	7	10%
Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	7	10%
Robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach	7	10%
Pracownicy usług osobistych i ochrony	6	9%
Pracownicy obsługi biurowej	5	7%
Nauczyciele	4	6%
Średni personel techniczny	4	6%
Kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych	4	6%
Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy	2	3%

Wykres 51. Kwalifikacje i umiejętności wymagane od kandydatów

Pyt 55. Jakich kwalifikacji i umiejętności oczekuje się od kandydatów na to stanowisko? N=42 [dane w %]

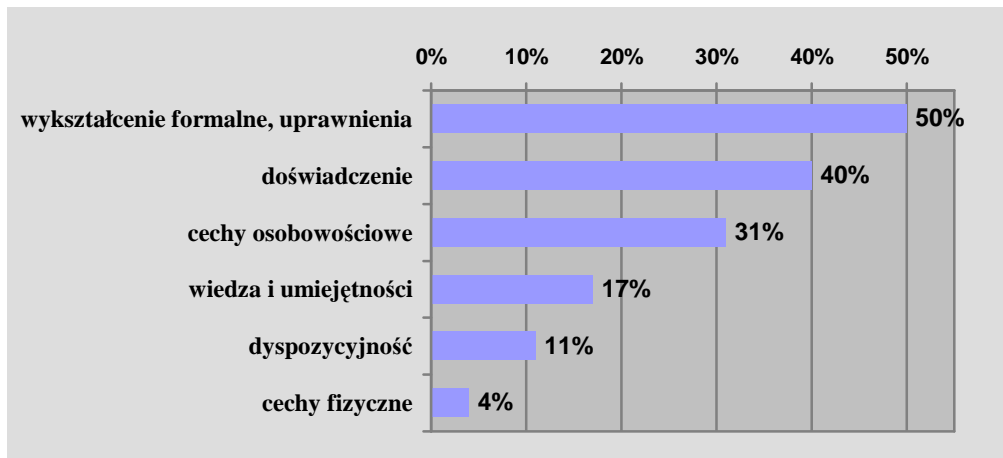


Tabela 14. Struktura i liczba poszukiwanych pracowników, a kwalifikacje i umiejętności wymagane od kandydatów

Pyt 52. Na jakie stanowiska będą zatrudniani pracownicy? Pyt 53. Proszę powiedzieć, ilu pracowników będzie zatrudnionych na to stanowisko? Pyt 55. Jakich kwalifikacji i umiejętności oczekuje się od kandydatów na to stanowisko? PODSTAWĘ (N) STANOWI LICZBA POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW [dane w %]

STANOWISKA WEDŁUG ILOŚCI POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW	Liczba poszukiwanych pracowników.	Wykształcenie formalne, uprawnienia	Cechy osobowościowe	Doświadczenie	Wiedza i umiejętności	Dyspozycyjność	Cechy fizyczne
Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	15	13%	47%	33%	7%	0%	0%
Pozostali specjaliści	7	43%	14%	14%	0%	14%	0%
Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy	7	43%	57%	29%	0%	0%	0%
Robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach	7	43%	57%	0%	14%	0%	14%
Pracownicy usług osobistych i ochrony	6	83%	67%	0%	33%	0%	0%
Pracownicy obsługi biurowej	5	60%	0%	0%	40%	40%	0%
Nauczyciele	4	100%	0%	0%	25%	0%	0%
Średni personel techniczny	4	100%	0%	75%	0%	25%	0%
Kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych	4	100%	25%	0%	50%	0%	0%
Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy	2	50%	0%	0%	50%	0%	0%
Operatorzy i monterzy maszyn	2	0%	0%	100%	0%	0%	0%
Kierownicy małych zakładów pracy	1	100%	0%	100%	0%	0%	0%
Pracownicy pozostałych specjalności	1	0%	100%	0%	100%	0%	0%
Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów	1	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Górnicy i robotnicy budowlani	1	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	1	0%	0%	100%	0%	0%	0%

5. Podsumowanie wyników badań i wnioski

Podsumowując wyniki z projektu badawczego, możemy stwierdzić, że zaobserwowane sygnały wiążące się z poprawą (stosunkowo od niedawna) stanu koniunktury gospodarczej, mogą skutkować w poprawie stanu koniunktury gospodarczej w makroregionie województwa zachodniopomorskiego. Owa poprawa generuje w ujęciu pozytywnym przyszłościowe prognozy, co do zmniejszenia bezrobocia i polepszenia warunków pracy ludności z badanego regionu.

Jakie czynniki makroekonomiczne w Polsce stanowią istotną siłę sprawczą rozwoju regionu zachodniopomorskiego i redukcji bezrobocia? Otóż z całą pewnością należałoby zwrócić uwagę na:

- ♦ zwiększenie tempa wzrostu gospodarczego w III kwartale 2006r.
- ♦ wzrost poziomu PKB o 5,6%
- ♦ wzrost spożycia indywidualnego o 4,9%

W rezultacie zaistniałych zmian, możemy mówić o **poprawie sytuacji na rynku pracy oraz rosnącym tempie wynagrodzenia pracowników**. Współdziałanie tych dwóch czynników powodowało wzrost funduszu płac, przeznaczonego w większości na konsumpcję. Wysoka dynamika spożycia wraz z dynamiką nakładów inwestycyjnych złożyły się w III kwartale na przyspieszenie tempa wzrostu popytu krajowego, które wyniosło 5,8%. Inwestycje wzrosły w tym czasie, o 15%, co było najwyższym kwartalnym przyrostem tej wielkości od 34 kwartałów.

W ujęciu sektorowym, najszybciej rozwijało się budownictwo (11,8% - tempo wzrostu wartości dodanej), a **najwolniej** usługi rynkowe (4,9%)

Stopa bezrobocia w kraju na koniec III kwartału wyniosła 15,2%, co oznacza jej obniżenie o 0,8 punktu procentowego porównaniu z końcem drugiego kwartału oraz o 2,4 punktu procentowego w porównaniu z sytuacją sprzed roku. **Spadek liczby bezrobotnych** jest wynikiem utrzymującego się wzrostu liczby zatrudnionych w gospodarce narodowej (w III o 2,4%) oraz obserwowanej od początku członkostwa Polski w Unii Europejskiej, nasilonej emigracji zarobkowej. Zauważalny jest coraz bardziej odpływ wykwalifikowanej siły roboczej w połączeniu z wysokim wzrostem gospodarczym i niską inflacją do dalszego wzrostu wynagrodzeń.

Biorąc pod uwagę powyższe korzystne zmiany warunkujące rozwój gospodarki narodowej i poprawy ogólnej koniunktury gospodarczej można przyjąć, że stan rozwoju regionu województwa zachodniopomorskiego ulegnie również znacznej poprawie. Jednakże prowadzona polityka gospodarcza w makroregionach niejednokrotnie nie jest uzależniona tylko i wyłącznie od polityki gospodarczej całego państwa, ale jest także wynikiem podjętych działań władz „lokalnych”.

Na podstawie danych zamieszczonych w niniejszym opracowaniu z całą pewnością należy stwierdzić, że wśród zalet (mocnych stron) regionu zachodniopomorskiego należałoby wyróżnić:

- * **położenie geograficzne,**
- * **rozbudowany system szkolnictwa wyższego,**
- * **oraz specyfikę branż (np. transport morski), które budują trwałą przewagę nad pozostałymi regionami w Polsce.**

Z badań rynkowych wynika, że **problemem demograficznym** jest poziom zaludnienia przestrzennego, który od kilku lat maleje. Jest to raczej stały trend. Co więcej istnieje realne zagrożenie migracji ludności wiejskiej do miast, najprawdopodobniej w poszukiwaniu ciekawszych miejsc zatrudnienia, lepszych warunków wynagrodzeń za wykonywaną pracę oraz osobisty rozwój intelektualno-zawodowy. Powodem może też być potrzeba społecznej socjalizacji, która wiąże się z uczestnictwem w życiu towarzyskim, odpowiedniej zmianie stylu życia i konsumpcji produktów i usług. Województwo zachodniopomorskie zalicza się do trzech najbardziej zurbanizowanych polskich województw. Generalnie, więc przeważa trend przemieszczania się ludności do dużych miast. Niestety malejący przyrost naturalny w województwie z pewnością pogarsza sytuację nie tylko wsi, ale również w dużych i średnich miastach. Z danych wynika, że liczba ludności w województwie zachodniopomorskim zmniejszy się w kolejnych latach do poziomu 1580 tys. osób. Liczba osób wieku w wieku przedprodukcyjnym spadnie do 228 tys. (czyli aż o 38%). Z kolei, liczba osób w wieku produkcyjnym (zgodnie z wyliczeniami prognoz, do roku 2010), będzie średnio spadać o 16%. Liczba osób w wieku poprodukcyjnym (osoby starsze) wzrośnie natomiast aż o 85,4%. Prognoza demograficzna przedstawiona do końca roku 2030, wskazuje na ubytek młodych ludzi i zwiększenie populacji w starszym wieku. Zwiększenie osób w wieku poprodukcyjnym może generować wydatki ze sfery socjalnej, osłabiać PKB oraz przyczyniać się do pogorszenia koniunktury na całym rynku pracy w województwie zachodniopomorskim.

O słabej koniunkturze (warunkach do zatrudnienia) na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim świadczy znaczna migracja osób za granicę.

Generalnie **nastroje wśród badanych przedsiębiorstw** w zakresie obecnego i przyszłego stanu polskiej i zarazem zachodniopomorskiej gospodarki są lepsze w małych i średnich firmach i instytucjach zatrudniających do 49 pracowników. Jednakże odsetek firm pozytywnie postrzegających stan gospodarki do firm nastawionych negatywnie jest znacznie mniejszy. Respondenci z firm i instytucji publicznych uważają, że rozwój ten w przeciągu najbliższych 6 miesięcy (odpowiednio 20 i 18% badanych) będzie wzrastał, ale aż 52% i 49% badanych stwierdza, że pozostanie on bez zmian. Natomiast 21% i 23% zapytanych uważa, że ulegnie on nawet pogorszeniu.

Jeśli opinie na temat stanu gospodarki świadczą o pozytywnym odczuciu przedsiębiorców, to można na ich podstawie podobne wnioski przeprowadzić w sferze popytu, a dokładniej rzecz ujmując w odniesieniu do jego wzrostu/spadku. Niestety bardzo mało respondentów oceniło pozytywnie **aktualny popyt** na usługi i produkty swoich firm w porównaniu z poziomem w roku ubiegłym. (ocena za okres listopad 2005r.). Tylko 18% respondentów oceniło go jako wysoki, natomiast 24% respondentów stwierdziło, że popyt na usługi oferowane przez firmy zmniejsza się. Malejący popyt na usługi i produkty oscyluje najczęściej w obrębie małych firm zatrudniających do 5 pracowników. Firmy te istnieją na rynku powyżej 16 lat. Niska ocena bieżącego popytu wypadła także u firm zajmujących się działalnością przemysłową i transportem, w których zatrudnienie przekracza poziom 49 pracowników.

Jednocześnie ta sama grupa badanych zapytana o **popyt na usługi i produkty firmy w przyszłym roku**, odpowiedziała, że będzie on nieznacznie wyższy (21%; podczas gdy ocena w porównaniu z okresem ubiegłego roku wynosiła 18%). Różnica zatem wynosi 3%. **Ogólne nastroje w sferze rozwoju własnej firmy** w ciągu następnych 3 lat, respondenci oceniają umiarkowanie optymistycznie. 38% respondentów uważa, że przyszły rozwój i sytuacja firmy będzie podobna do sytuacji obecnej (38%) lub też, że nieznacznie się ona poprawi (20%). Tylko 3% spośród wszystkich osób przebadanych stwierdziło, że firma zostanie zlikwidowana, a blisko 9%, że będzie wiodło im się gorzej niż obecnie. Można, zatem wnioskować, że raczej przeważają nastroje optymistyczne, ale z pewnego rodzaju cieniem wątpliwości. Tym samym można powiedzieć, że dodatnia prognoza rozwoju dla województwa zachodniopomorskiego, stoi pod znakiem zapytania. Generalnie suma sald

nastrojów u badanych (wszystkich domen: firm prywatnych, państwowych i administracji publicznej) poprawiła się jedynie o 10,0 pkt. Nadal utrzymuje się negatywna postawa wobec poprawy koniunktury w tym regionie (wartości wskaźników nie przekroczyły linii zerowej – w kierunku dodatnim. Istnieją jednak realne przesłanki, co do poprawy tych nastrojów w niedalekiej przyszłości. Najistotniejszy jest fakt, że owe wskaźniki powoli przesuują się w kierunku pionowym (w górę).

Z danych GUS'u, wynika, że w ubiegłych latach 1999 – 2004 odnotowano spadek w udziale województwa zachodniopomorskiego w całości struktury PKB kraju. Pod względem PKB, województwo to zajmowało 9 miejsce w kraju. Przyczyną tego zjawiska jest m.in. wysokie bezrobocie utrzymujące się w województwie.

W obszarze planowanych inwestycji region zachodniopomorski sprzyja najbardziej takim firmom z branż jak:

- * **spożywcza,**
- * **chemiczna,**
- * **elektromaszynowa,**
- * **drzewna,**
- * **papiernicza i meblarska.**

Co ciekawe, pojawia się istotna różnica w odniesieniu do wielkości firm realizujących inwestycje a firmami, które dopiero tego typu inwestycje planują. Otóż najczęściej inwestują duże firmy i instytucje, które w swoich zasobach ludzkich liczą powyżej 49 pracowników, prowadzące swoją działalność od okresu 11 - 16 lat. Domeną prowadzonej działalności jest produkcja, a wielkość przychodów brutto w roku 2005r. kształtowała się powyżej poziomu 200 001 zł. Coraz częściej planowanie nakładów inwestycyjnych (w okresie najbliższych 6 miesięcy) obejmuje również małe i średnie przedsiębiorstwa. W sposób szczególny inwestycje dotyczą średnich firm zatrudniających przeciętnie od 6 do 49 pracowników. Problemy, z jakimi borykają się mniejsze przedsiębiorstwa na ogół wynikają z ograniczonych zasobów kapitałowych na zaplanowane i realizowane w dalszym czasie inwestycje. Faktem jest, że większość z nich chciałaby zwiększać wolumen sprzedaży, jednakże barierą są finanse i brak odpowiednio wykwalifikowanej kadry. W pewnym stopniu bezpośrednią przyczyną tego stanu rzeczy jest brak funduszy na realizację tego typu pomysłów związanych z inwestycjami. Drobną przedsiębiorczość chciałaby zatrudniać młode osoby do pracy i zwiększać sprzedaż, ale brakuje jej odpowiednich środków finansowych, które w następstwie

uniemożliwiają tego typu działanie. Jest to, więc swego rodzaju pewien ciąg współzależnych od siebie zjawisk. Zarówno w obszarze prowadzonych inwestycji jak i planowanych inwestycji, firmy raczej nie są skłonne do ich wdrażania. Dla nich obecna sytuacja gospodarcza kraju, nie jest jeszcze tak dobra, aby można było realizować inwestycje. Co oczywiście nie oznacza, że postawa ta się już nie długo nie ulegnie zmianie (sądząc po wskaźnikach przedstawionych na barometrze koniunktury).

Zdaniem respondentów nastąpi **zwiększenie płac**. Prawdopodobnie wynika to z tego faktu, że postępująca migracja pracowników (o poszukiwanych przez pracodawców kwalifikacjach) za granice, zmusza pracodawców do zwiększenia płac w celu zatrzymania na obecnych stanowiskach. Świadczyć o tym może średnia odpowiedzi w badanym obszarze. Wyniosła ona 2,7 dla ogółu podmiotów oraz: dla firm – 2,7 i instytucji publicznych – 2,6. (skalowanie odpowiedzi przebiegało według następującej formuły, gdzie: wartość (1), oznaczał, że płace będą znacznie wzrastać, wartość (2), płace będą powoli wzrastać, (3) – pozostaną bez zmian, a następnie (4), (5) i (6) – trudno powiedzieć.

W sferze **zmian liczby zatrudnionych oraz ewentualnych zwolnień**, badane podmioty raczej nie przewidują jakichkolwiek działań na najbliższy czas. Największy odsetek badanych, równy 73% - prawie $\frac{3}{4}$ wszystkich odpowiedzi, wskazuje na brak inicjatyw w zakresie zatrudniania nowych pracowników. Jedynie 9% respondentów, twierdzi, że zwiększy zatrudnienie. Również w obszarze zwolnień, firmy nie przewidują zmian (80%).

W zakresie **kanałów poszukiwania pracowników**, pracodawcy typują następujące źródła;

- ♦ **znajomi lub współpracownicy – 14%,**
- ♦ **urzędy pracy – 10%,**
- ♦ **ogłoszenia prasowe – 10%,**
- ♦ **internet – 4%,**
- ♦ **wyspecjalizowane firmy rekrutacyjne – 1%**

Formy prowadzonych najczęściej szkoleń (bądź też poszukiwane szkolenia przez firmy) to:

- ♦ **szkolenia techniczne, m.in. BHP – 65%,**
- ♦ **sprzedaż (techniki sprzedaży, negocjacje, obsługa klienta) – 22%**
- ♦ **księgowość i finanse – 5%,**
- ♦ **umiejętności osobiste (np. prezentacji, komunikacji),**
- ♦ **informatyka – 3%,**

♦ **prawo i administracja – 3%**

W przyszłości podmioty działające w województwie zachodniopomorskim, **będą poszukiwać: 1).** robotników przemysłowych i rzemieślników (**22%**), **2).** robotników przy pracach prostych w handlu i usługach; modelki, sprzedawców i demonstratorów – równo po **10%**, **3).** pracowników usług osobistych i ochrony, pracowników obsługi biurowej, kierowców i operatorów pojazdów i maszyn samojezdnych – od **9%** do **6%**, **4).** pracowników technicznych i nauczycieli – **6%** i **5).** operatorów maszyn i monterów, ceramików, wytwórców, operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych – od **3%** do **1%**

Największy odsetek firm poszukuje pracowników w zakresie: 1). Robotników przemysłowych i rzemieślników – **24%**, **2).** robotników przy prostych pracach w handlu i usługach – **15%**, **3).** pracowników obsługi biurowej – **14%**, **4).** Pracowników średniego personelu technicznego – **13%**.

6. Metodyka badań i zastosowane narzędzia analityczne

6.1. Opis metodologii badania

Zgodnie z założeniem badawczym przyjętym w Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia, badanie przeprowadzono w oparciu o metodologię skonstruowaną (w ramach Programu Aktywizacji Obszarów Wiejskich) przez Polską Sieć Doradców Biznesu (PSDB S.A.), Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową (IBnGR) oraz IPSOS-Demoskop. Przed przystąpieniem do etapu związanego z realizacją badania, wykorzystano podręcznik operacyjny w zakresie badania gospodarki i lokalnych rynków pracy. Podręcznik ten został przygotowany przez w/w. Instytuty Badawcze.

W ramach doboru próby, badaniem objęto 362 firm i instytucji publicznych w województwie zachodniopomorskim, w tym:

- 135 firm zatrudniających **do 5** pracowników;
- 135 firm zatrudniających **od 6 do 49** pracowników;
- 46 firm zatrudniających **powyżej 49** pracowników;
- 46 jednostek reprezentujących najważniejszych pracodawców państwowych i samorządowych. Są to podmioty należące do jednostek: administracji publicznej, edukacji, ochrony zdrowia i opieki socjalnej, działalności komunalnej.

Badanie rozpoczęto od wyboru przedsiębiorstw tj. wylosowania ich z populacji i tym samym ustalenia próby na podstawie operatu losowania, jakim był REGON. Operat losowania został opracowany przez GUS. Założenia związane z wylosowaniem odpowiednich jednostek do próby, które spełniałyby ostatecznie wszystkie warunki i przyjęte w badaniu kryteria badawcze, zostały przekazane Głównemu Urzędowi Statystycznemu dwa tygodnie przed rozpoczęciem czynności operacyjnych w terenie. Otrzymana baza ze strony GUS'u zawierała łącznie 1810 rekordów i była, stanowiła pięciokrotnie większą część próby od zakładanej pierwotnie.

Rekordy zostały następnie podzielone na 4 odrębne bazy, które uwzględniały:

- 675 jednostek, firm zatrudniających od 1 do 9 pracowników,
- 675 jednostek, firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników,
- 230 jednostek, firm zatrudniających powyżej 49 pracowników,
- 230 jednostek, składających się z instytucji publicznych.

Badaniem objęto dwa typy podmiotów: **1). przedsiębiorstwa prowadzące działalność rynkową, i 2) organizacje (nieprodukcyjne) będące instytucjami użytku publicznego.** W dalszej kolejności wszystkie podmioty pogrupowano na podstawie Europejskiej Klasyfikacji Działalności (EKD). Respondentem w badanych jednostkach był:

- właściciel,
- dyrektor zarządzający,
- prezes.

Generalnie więc przyjęte do rekrutacji osoby, piastowały stanowiska kierownicze, mające olbrzymi wpływ na sposób i styl zarządzania w/w organizacjami. W przypadku nieobecności docelowego respondenta, ankieter przeprowadzał badanie z jego zastępcą.

Konstrukcja listu zapowiedniego poza materiałami informacyjnymi (instrukcją) dla ankieterów została przygotowana w celu potwierdzenia wiarygodności instytucji przeprowadzającej badania oraz w celu dokładnego rozpoznania szczegółowych czynności badawczych i problematyki badawczej objętej badaniem. List ten miał na celu przekonać respondenta do udziału w badaniu. Informacje zawarte w liście przewodnim dotyczyły przyjętych celów badania, odbiorców oraz celów zgodnie, z którymi wyniki zostaną w dalszym procesie badań wykorzystane.

Kodowanie danych - po wprowadzeniu danych ze wszystkich kwestionariuszy otrzymaliśmy elektroniczną bazę danych naszego badania w formacie Excel, który umożliwia nam dokonywanie analiz. Aby baza była przygotowana do automatycznego stworzenia tabel za pomocą makra, zakodowaliśmy pytania otwarte. Kodowanie polegało na przypisaniu każdej słownej odpowiedzi respondenta wartości liczbowej. Stanowiska zpytań 38 i 52, były kodowane na podstawie Klasyfikacji Zawodów i Działalności przygotowanej przez MPiPS. Jest ona dostępna na stronie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej: <http://www.mpips.gov.pl/kzis.rtf>.

Wykorzystany klucz kodowy zgodnie z podręcznikiem operacyjnym.

Klucz kodowy – pytanie 38 i 52

11. parlamentarzyści, politycy, wyżsi urzędnicy, zawodowi działacze
12. kierownicy wielkich organizacji
13. kierownicy małych zakładów pracy
21. specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych
22. specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia
23. nauczyciele
24. pozostali specjaliści
31. średni personel techniczny
32. średni personel rolnictwa i ochrony zdrowia
33. nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy
34. pracownicy pozostałych specjalności
41. pracownicy obsługi biurowej
42. pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów
51. pracownicy usług osobistych i ochrony
52. modelki, sprzedawcy i demonstratorzy
61. rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy zorientowani na rynek
62. rolnicy i rybacy pracujący na własny rachunek
71. górnicy i robotnicy budowlani
72. robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń
73. robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni
74. pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
81. operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych
82. operatorzy i monterzy maszyn
83. kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojezdnych
91. robotnicy przy pracach prostych w handlu i usługach
92. robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni
93. robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie

Metoda analizy danych. Jednostki badania były analizowane ze względu na najważniejsze współzależne cechy (zmienne). W przypadku prowadzonego badania cechy te,

pozwalają na pogrupowanie firm, przede wszystkim zgodnie z liczbą zatrudnionych osób, rodzajem prowadzonej działalności, formą prawną. Analiza danych polegała więc na poszukiwaniu zależności między jednostkami badania, które zostały pogrupowane według cech wspólnych.

Ustalenie wskaźników koniunktury wymagało przyjęcia właściwej metody pomiaru prognozy. Wybrano metodę wskaźnikową, czyli tzw. test koniunktury. Zebrane dane miały charakter jakościowy, tzn., że zawierały jedynie ocenę stanu (dobrze – źle). Wskaźnik koniunktury gospodarczej dla regionu zachodniopomorskiego utworzono poprzez obliczenie salda odpowiedzi pozytywnych (które otrzymały wartość dodatnią) i negatywnych (które uzyskały wartość ujemną) na każde pytanie. Przykład: „Czy w ciągu ostatnich trzech miesięcy stan zatrudnienia w P. firmie uległ: zwiększeniu czy pomniejszeniu?” 21,5% respondentów stwierdziło, że zatrudnienie zwiększyło się, a 23,7 – że się zmniejszyło. Saldo dla zmiennej zatrudnienie wynosi 2,2 ($-23,7 + 21,5 = -2,2$). Salda są obliczane dla każdej zmiennej, a średnia z tych sald tworzy wskaźnik ogólny. Wzrost wartości każdego wskaźnika oznacza korzystny trend w danym obszarze.

Testy tego typu koncentrują uwagę na identyfikacji oczekiwanych zmian a nie rejestracji minionych faktów. Decyzje podejmowane przez respondentów (przedsiębiorstwa) w dużej mierze zależą od subiektywnych ocen bieżącej sytuacji gospodarczej (optymizmu lub pesymizmu). Oceny te znajdują odzwierciedlenie w planowaniu działań gospodarczych. Prognozy budowane na podstawie testów koniunktury dotyczą krótkiego okresu. Najczęściej są to prognozy jedno- do trzymiesięcznych. W ramach badania przyjęto również założenie, mówiące o tym, iż jeśli wśród badanych przedsiębiorców w strukturze odpowiedzi będą przeważać optymiści (odsetek odpowiedzi pozytywnych), to perspektywa poprawy stanu zatrudnienia w/w województwie może ulec znacznej poprawie. W odwrotnej sytuacji, jeśli będą przeważać odpowiedzi negatywne, to stan ten może ulec nawet pogorszeniu.

Przed dokonaniem obliczeń dane zostały przeważone. **Ważenie danych** jest zabiegiem zmierzającym do uwzględnienia różnic między strukturą próby, a strukturą populacji. Ważenie polega na przyporządkowaniu każdemu respondentowi tzw. wagi, czyli współczynnika zwiększającego lub zmniejszającego jego wkład do wyniku łącznego. Jeżeli udział danej grupy w próbie jest mniejszy niż w populacji, wagi są większe od jedności, jeżeli udział w próbie jest za duży – wagi są mniejsze od jedności. Ważoną liczbę odpowiedzi określonej kategorii oblicza się sumując wagi respondentów, którzy tej odpowiedzi udzielili.

W przypadku naszego badania próba została przeważona ze względu na wielkość przedsiębiorstwa (ilość zatrudnianych pracowników) oraz sposób finansowania (udział podmiotów gospodarczych publicznych i prywatnych w całości badanej populacji).

Zastosowanie tej procedury sprawia, że ważony udział różnych podmiotów próbie jest zawsze taki jak w populacji. Ważenie pokazuje wyniki takie, jakie uzyskalibyśmy, gdyby struktura próby pod względem uwzględnionych w ważeniu zmiennych była idealnie zgodna ze strukturą populacji, zwiększa, więc prawie zawsze trafność wnioskowania o parametrach populacji.

6.2. Opis zastosowanych technik badawczych

Metoda analizy danych wtórnych – (*Desk Research ang.*). Analiza źródeł wtórnych polega na poszukiwaniu tych danych, które już istnieją, a które po zagregowaniu i przetworzeniu będą stwarzać możliwości do wyciągania nowych wniosków na zadany temat. Ich zastosowanie ma głównie charakter exploracyjny tj. polegający na wstępnym rozpoznaniu problemu, tudzież zjawiska badawczego. W badaniach rynkowych przeprowadzenie takich badań (w porównaniu z realizacją badań pierwotnych) jest po pierwsze znacznie tańsze i wielokrotnie odnajduje swoje uzasadnione z przyczyn merytorycznych. Otóż dane wtórne a tym samym informacje, które zostały już raz zebrane i przetworzone przez zewnętrzne instytuty mogą niekiedy w pełni zaspokoić potrzeby informacyjne, bez konieczności realizacji badań pierwotnych.

Badania pierwotne - wywiady z wykorzystaniem kwestionariusza. W badaniu zastosowana została technika wywiadu bezpośredniego. Badanie to podlega standaryzowanej technice badawczej. Kwestionariusz zaś jest formularzem zawierającym pytania z określoną (zarysowaną w nich) problematyką). Pytania te zostały odczytywane respondentowi przez ankietera w odpowiednio przyjętej kolejności.

Budowa kwestionariusza wywiadu. Kwestionariusz składał się z części pre-rekrutacyjnej (część pierwsza), merytorycznej (część główna), metryczkowej i ewidencyjnej (część końcowa, umożliwiająca segmentację badanych jednostek). W części merytorycznej znalazły się pytania dotyczące samego przedmiotu badania. Metryczka zawierała m.in. podstawowe informacje o jednostce badania – w tej części kwestionariusza znalazły się pozycje dotyczące informacji o formie prawnej firmy, posiadanych udziałach, lokalizacji, oraz przychodzie. Część ewidencyjna na ogół wypełniana po zakończeniu badania przez

samemu ankietera. Zawiera ona informacje potrzebne do kontroli prawidłowości przebiegu badania, w tym: czas i miejsce przeprowadzenia wywiadu, długość trwania rozmowy oraz informacje o respondencie.

Konstrukcja pytań otwartych i zamkniętych. Część merytoryczna kwestionariusza składała się z pytań otwartych i zamkniętych. W pytaniach zamkniętych odpowiedzi zostały wbudowane w pytanie lub przedstawione poza pytaniem w postaci krótkiej listy. Respondent musiał wybrać jedną z przedstawionych odpowiedzi. Pytania otwarte pozostawiały respondentowi całkowitą swobodę odpowiedzi. Ankieter zapisywał w nich dokładnie to, co powiedział respondent w pytaniach zamkniętych.

6.3. Opis nadzoru i kontroli badań

Kontrola badań Badania realizowane przez Public Profits Sp. z o.o. dostosowane są do standardów określonych przez Organizację Firm Badania Opinii i Rynku jak również są zgodne z założeniami Programu Kontroli Jakości Pracy Ankieterów, który definiuje minimalne normy jakości pracy w zakresie organizacji Działu Realizacji oraz sieci terenowej, rekrutacji ankieterów i koordynatorów, ich szkolenia, nadzoru, a także kontroli poprawności wykonanej przez nich pracy.

Firma zobowiązała się do przeprowadzenia kontroli pracy ankieterów, pomiędzy 15% respondentów i przedstawienia Zleceniodawcy pisemnego raportu o wynikach z kontroli. Zobowiązała się również do przedstawienia Zleceniodawcy na żądanie, raportów ze staniu realizacji przedmiotu zamówienia. Raport taki został przedstawiony dnia 14 listopada 2006 roku.

Ponadto, celem zapewniającym wysoką jakość pracy ankieterskiej, a co za tym idzie zebranych wyników, było przeprowadzone jednoosobowego szkolenia dla koordynatorów regionalnych na podstawie dostarczonych materiałów i szczegółowych instrukcji, (dostarczonych przez Kierownika Projektu). Kontrola badania obejmowała ankietera, koordynatora i agencję badawczą. Poniżej przedstawiamy szczegóły kontroli dot. każdego z ogniw procesu badawczego:

* **Ankieter** – kontrola poprawności i kompletności wypełnionego kwestionariusza, karty realizacji badań (dalej KRB), w przypadku IDI kontrola jakości nagrania, kompletności kwestionariusza rekrutacyjnego oraz poruszonych wątków badawczych.

* **Koordynator** – kontrola zgodności założeń próby oraz realizacji zgodnie z dyrektywami zawartymi w instrukcji, merytoryczna analiza wypełnionych kwestionariuszy. W momencie, kiedy zebrany materiał budzi wątpliwości koordynator wyjaśnia swoje wątpliwości w bezpośrednim kontakcie z respondentem (osobiście lub telefonicznie).

* **Agencja badawcza** – pilotaż jako kontrola jakości narzędzia, na etapie wprowadzania, realizacji w terenie i przetwarzania - kontrola rzetelności pracy ankietarskiej.

* **Kontroler** – niezależna, niepowiązana z agencją badawczą i ankieterami osoba, przeprowadzająca kontrolę telefoniczną 15% wszystkich zrealizowanych wywiadów, nie później niż 2 tygodnie po zakończeniu realizacji. W przypadku stwierdzenia jakichkolwiek uchybień w toku kontroli ankietera - mogących podważyć rzetelność wykonanej przez niego pracy - przeprowadzana jest kontrola 100% wywiadów. W przypadku potwierdzenia nierzetelności zrealizowane wywiady podlegają powtórnej realizacji i nie zostają włączone do zbioru. Ankieter zaś zostaje skreślony z listy współpracowników firmy badawczej.

W trakcie wywiadu kontrolnego zadawano wybrane pytania z wywiadu zasadniczego w celu potwierdzenia prawidłowego doboru respondenta. Z kolei w celu sprawdzenia poprawności realizacji wywiadu, kontroli podlegała:

- kompletność zadania respondentowi wszystkich pytań (wg relacji respondenta),
- czas trwania wywiadu (wg relacji respondenta),
- przestrzeganie procedur realizacji badania (przedstawienie ewentualnych kart wizualnych),
- stopień przygotowania ankietera do realizacji badania i ocena pracy ankietera przez respondenta,
- miejsce realizacji wywiadu.

Kontrola badania - sprawozdanie

W wyniku przeprowadzonej kontroli telefonicznej do powtórnej realizacji przekazano 19 wywiadów. Powód: niezgodność w wielkości zatrudnienia deklarowanej przez respondentów z zapisaną przez ankieterów. Wywiady nie odpowiadające parametrom próby nie zostały włączone do bazy. Z sieci ankietarskiej wykluczono dwoje ankieterów, u których w wyniku 100% kontroli realizacji wykryto nieprawidłowości. Kontrolę 10% wywiadów przeprowadziła telefonicznie osoba niezależna, niezwiązana z agencją badawczą i ankieterami. Respondentów pytano o zajmowane stanowisko, wielkość zatrudnienia w firmie,

czas trwania i miejsce przeprowadzenia wywiadu, stopień przygotowania ankietera i ewentualne uwagi do jego pracy.

6.4. Sprawozdanie z realizacji badań w terenie

Przeprowadzone przez Instytut badanie w terenie było realizowane w dniach od 2 listopada do dnia 21 listopada 2006 roku. Realizację przeprowadziło 37 ankieterów na terenie woj. zachodniopomorskiego z dwóch ośrodków koordynatorskich: Szczecin i Koszalin. Z uwagi na konieczność przeprowadzenia wywiadu kwestionariuszowego z właścicielem, prezesem, dyrektorem firmy/instytucji lub jego bezpośrednim zastępcą (współwłaścicielem, wiceprezesem, zastępcą dyrektora) koordynatorzy zgłaszali potrzebę wydłużenia czasu potrzebnego na realizację. Prócz przekładanych terminów spotkań ze strony respondentów, na opóźnienie realizacji wpłynęło święto Wszystkich Świętych, i nieobecność potencjalnych respondentów w firmach z powodu wydłużonych weekendów. Trudności w realizacji pojawiły się również z powodu nieaktualności rekordów w bazie otrzymanej ze strony GUS oraz w związku z nieadekwatnością podziałów stosowanych przez GUS do podziału podmiotów gospodarczych według wielkości z założeniami nałożonej próby badawczej.

Baza GUS	Wymagana próba do badania
Do 9 pracowników	Do 5 pracowników
10-49 pracowników	6-49 pracowników
Powyżej 49 pracowników	Powyżej 49 pracowników

Badania realizowane w przedsiębiorstwach wymagają wcześniejszego umówienia telefonicznego, przez co czas realizacji bardzo często wydłuża się ze względu na niedyscyplinowanie samych respondentów.

ANEKS - SPIS TABEL I WYKRESÓW**WYKRESY**

Wykres 1.

Prognoza zmian w liczbie ludności na przestrzeni kilkunastu lat od 2010 do 2030 (dane zostały podane na wykresie w tys. – w wartościach liczbowych).....str. 8

Wykres .2.

Stan wykształcenia mieszkańców w województwie zachodniopomorskim - dane za 2002r (podane w %)..... str. 9

Wykres 3.

Stan wykształcenia mieszkańców w województwie zachodniopomorskim – dane za lata 1988 i 2002 (podane wstr. 9

Wykres 4.

Stopa zarejestrowanego bezrobocia w województwie zachodniopomorskim na przestrzeni lat 1999 – 2006 (sierpień)str. 11

Wykres 5.

Stopa bezrobocia w Polsce.....str. 12

Wykres 6

Zastosowanie metody testu koniunktury w badaniu zmian zatrudnienia ludności w województwie zachodniopomorskim w latach 1999 – 2006. Wykres obrazuje okresowe wahania koniunktury rynku zatrudnienia, a tym samym przedstawia stopę bezrobocia (liczbę bezrobotnych) (dane wyrażono w tys.)str. 13

Wykres 7

Stan zatrudnienia w firmach przetwórstwa przemysłowegostr. 14

Wykres 8

Stan zatrudnienia w firmach w firmach zajmujących się produkcją budowlano – montażowąstr. 15

Wykres 9

Stan zatrudnienia w przedsiębiorstwach handlowychstr. 15

Wykres 10

Podmioty gospodarki narodowej w województwie zachodniopomorskim według sekcji (2004; dane wyrażone w
%)str. 16

Wykres 11

Podmioty gospodarki narodowej w kraju według sekcji (2004, dane wyrażone w %)str. 17

Wykres 12

Procentowy udział pracowników w poszczególnych branżach – województwo zachodniopomorskie (dane
wyrażone w % z 2004) Źródło – GUS.....str. 18

Wykres 13

Dynamika produkcji sprzedanej
przemysłu.....str. 20

Wykres 14

Ocena bieżącej sytuacji gospodarczej oraz jej zmian w przyszłości w Polsce i województwie
zachodniopomorskim.....str. 30

Wykres 15

Ocena bieżącej sytuacji gospodarczej w Polsce (podział podmiotów gospodarczych ze względu na wielkość oraz
firmy i instytucje publiczne).....str. 30

Wykres 16

Ocena przyszłych zmian sytuacji gospodarczej w Polsce (podział podmiotów gospodarczych ze względu na
wielkość oraz firmy i instytucje publiczne).....str. 31

Wykres 17

Ocena bieżącej sytuacji gospodarczej w województwie (podział podmiotów gospodarczych ze względu na
wielkość oraz firmy i instytucje publiczne).....str. 31

Wykres 18

Ocena przyszłych zmian sytuacji gospodarczej w województwie (podział podmiotów gospodarczych ze względu
na wielkość oraz firmy i instytucje publiczne).....str. 32

Wykres 18a	
Termometr nastrojów – ocena bieżącej sytuacji w województwie i Polsce oraz jej zmian.....	str. 32
Wykres 19	
Ocena aktualnego i prognozowanego popytu na produkty i usługi.....	str. 34
Wykres 19 a	
Ocena aktualnego popytu na produkty i usługi.....	str. 34
Wykres 20	
Ocena prognozowanego popytu na produkty i usługi.....	str. 35
Wykres 21	
Zmiany w cenach produktów i usług.....	str. 35
Wykres 22	
Możliwość zwiększenia sprzedaży.....	str. 36
Wykres 23	
Możliwość zwiększenia zatrudnienia.....	str. 37
Wykres 24 i 25	
Planowane i prowadzone inwestycje (podział ze względu na wielkość firm)... ..	str. 38
Wykres 26 i 27	
Planowane i prowadzone inwestycje (podział ze względu na wielkość firm).....	str. 38
Wykres 28	
Eksport i import towarów i usług.....	str. 39
Wykres 29	
Eksport i import towarów i usług (podział ze względu na wielkość przedsiębiorstwa)....	str. 39
Wykres 30	

Planowane zwiększenie płac (firmy i instytucje).....	str. 40
Wykres 31	
Odsetek zatrudnionych w badanych podmiotach w zależności od rodzaju umowy.....	str. 41
Wykres 32	
Odsetek zatrudnionych w badanych podmiotach w zależności od rodzaju wykształcenia	str. 42
Wykres 33	
Sezonowość zatrudniania pracowników.....	str. 42
Wykres 34	
Zmiany liczby pracowników w przeciągu ostatnich 6 miesięcy.....	str. 43
Wykres 35	
Przyczyny zmniejszenia liczby zatrudnionych w przeciągu ostatnich 6 miesięcy.....	str. 44
Wykres 36	
Przyczyny zwiększenia liczby zatrudnionych w przeciągu ostatnich 6 miesięcy.....	str. 44
Wykres 37	
Zmiany liczby pracowników w przeciągu ostatnich 6 miesięcy.....	str. 44
Wykres 38	
Zmiany liczby pracowników w przeciągu ostatnich 6 miesięcy.....	str. 45
Wykres 39	
Prognozowane zmiany liczby pracowników w przeciągu najbliższych 6 miesięcy.....	str. 46
Wykres 40	
Prognozowane zmiany liczby pracowników w przeciągu najbliższych 6 miesięcy.....	str. 46
Wykres 41	
Przewidywane zwolnienia pracowników w przeciągu najbliższych 6 miesięcy.....	str. 47
Wykres 42	
Sposoby poszukiwania nowych pracowników.....	str. 47

Wykres 43	
Planowane i prowadzone szkolenia.....	str. 48
Wykres 44	
Umiejętności uzupełniane najczęściej podczas szkoleń.....	str. 48
Wykres 45	
Odsetek firm aktywnie poszukujących pracowników.....	str. 52
Wykres 46	
Wymagania stawiane kandydatom przez firmy/ instytucje.....	str. 53
Wykres 47	
Odsetek firm deklarujących, że na dane poszukiwane zgłosili się kandydaci.....	str. 54
Wykres 48	
Oczekiwania, których nie spełniali kandydaci.....	str. 55
Wykres 49	
Odsetek firm deklarujących, że zatrudniono wymaganą liczbę pracowników.....	str. 56
Wykres 50	
Odsetek firm deklarujących, że zatrudniono wymaganą liczbę pracowników.....	str. 60
Wykres 51	
Kwalifikacje i umiejętności wymagane od kandydatów.....	str. 61

TABELE

Tabela 1	
Październikowe wskaźniki koniunktury w województwach.....	str. 25
Tabela 2	
Odsetek firm poszukujących w przeciągu ostatniego okresu pracowników na dane stanowisko.....	str. 51
Tabela 3	
Struktura poszukiwanych w przeciągu ostatniego okresu pracowników.....	str. 51

Tabela 4

Średnia liczba pracowników poszukiwanych w przeciągu ostatniego okresu
pracowników.....str. 52

Tabela 5

Struktura pracowników poszukiwanych aktywnie.....str. 53

Tabela 6

Struktura poszukiwanych pracowników, a wymagania stawiane na poszczególne
stanowiska.....str. 54

Tabela 7

poszukiwanych pracowników, a odsetek znalezionych pracowników na dane
stanowisko.....str. 55

Tabela 8

Struktura poszukiwanych pracowników, a nie spełniane przez kandydatów
wymagania.....str. 56

Tabela 9

Struktura poszukiwanych pracowników, a odsetek przypadków, w których znaleziono
kandydata.....str. 57

Tabela 10

Odsetek firm poszukujących pracowników na dane stanowisko.....str. 58

Tabela 11 i 12

Struktura i liczba poszukiwanych pracownikówstr. 59

Tabela 13

Struktura i liczba poszukiwanych pracowników.....str. 60

Tabela 14

Struktura i liczba poszukiwanych pracowników, a kwalifikacje i umiejętności wymagane od
kandydatów.....str. 61