



**SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO**

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W POZNANIU**

KONDYCJA PRACOBIORCÓW NA WIELKOPOLSKIM RYNKU PRACY

RAPORT PEŁNY Z BADANIA

Poznań, grudzień 2017



Unia Europejska
Europejskie Fundusze
Strukturalne i Inwestycyjne



Samorząd Województwa Wielkopolskiego

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

ul. Szyperska 14

61-754 Poznań

www.wuppoznan.praca.gov.pl/

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020

Spis treści

1.	Wprowadzenie	5
2.	Metodologia badania	6
2.1.	Problematyka badawcza	6
2.2.	Metody badawcze	6
2.3.	Definicje	14
3.	Struktura zatrudnienia w województwie wielkopolskim	16
3.1.	Charakterystyka osób pracujących w województwie wielkopolskim	16
3.2.	Wymiar czasu pracy.....	18
3.3.	Sektor zatrudnienia	20
3.4.	Zatrudnienie w poszczególnych sekcjach	21
3.5.	Wskaźnik zatrudnienia.....	24
3.6.	Popyt na pracę w województwie wielkopolskim	28
4.	Jakość zatrudnienia w województwie wielkopolskim.....	34
4.1.	Forma zatrudnienia i wymiar czasu pracy	34
4.2.	Wysokość wynagrodzenia	35
4.3.	Dodatkowe elementy wynagrodzenia	49
4.4.	Pozapłacowe dodatkowe świadczenia.....	50
4.5.	Dojazdy do pracy.....	52
4.6.	Jakość zatrudnienia i polityka zatrudnieniowa w świetle badań jakościowych.....	53
5.	Poszukiwanie pracy w województwie wielkopolskim.....	56
5.1.	Poszukiwanie pracy w Wielkopolsce wg danych GUS.....	56
5.2.	Mobilność terytorialna uwarunkowana podjęciem zatrudnienia.....	57
5.3.	Poszukiwanie pracy przez osoby objęte badaniem	59
5.4.	Czynniki wpływające na atrakcyjność zawodową w opinii badanych	62
5.5.	Młodzi pracownicy	64
6.	Analiza bezrobocia w województwie wielkopolskim	67
6.1.	Bezrobocie według danych GUS	67
6.2.	Bezrobocie rejestrowane.....	71
7.	Poziom satysfakcji wielkopolskich pracobiorców z aktualnego zatrudnienia	84
7.1.	Bezpieczeństwo i warunki pracy	84
7.2.	Poziom adekwatności podejmowanego zatrudnienia z posiadanymi kwalifikacjami	86
7.3.	Uzyskiwane wynagrodzenia	88
7.4.	Możliwość awansu	96

7.5.	Relacje z przełożonymi i współpracownikami.....	98
7.6.	Czynniki wpływające na ocenę miejsca pracy.....	100
8.	Rynek pracownika w województwie wielkopolskim	105
8.1.	Sygnaly wskazujące na istnienie rynku pracownika	108
8.2.	Rynek pracownika w Wielkopolsce z perspektywy Powiatowych Urzędów Pracy – rynek robotnika i specjalisty	110
8.3.	Wyzwania rynku pracy.....	112
9.	Wpływ zmian demograficznych na sytuację regionalnego rynku pracy	115
9.1.	Zmiany demograficzne w województwie wielkopolskim.....	115
9.2.	Znaczenie zmian demograficznych dla regionalnego rynku pracy w opiniach ekspertów.....	120
10.	Aktywność edukacyjna pracobiorców	127
11.	Postawy przedsiębiorcze wśród pracobiorców	133
11.1.	Przedsiębiorczość w województwie wielkopolskim - skala zjawiska.....	133
11.2.	Postawy przedsiębiorcze pracobiorców objętych badaniem	139
12.	Migracje zarobkowe	143
12.1.	Migracje wewnętrzne i zewnętrzne w województwie wielkopolskim.....	143
12.2.	Zatrudnianie cudzoziemców	145
13.	Szara strefa w województwie wielkopolskim	151
13.1.	Wpływ szarej strefy na kondycję rynku pracy	151
13.2.	Szara strefa w województwie wielkopolskim.....	153
14.	Trendy na wielkopolskim rynku pracy	157
15.	Wnioski	160
16.	Bibliografia	165

1. Wprowadzenie

Województwo wielkopolskie jest jednym z największych oraz najbardziej rozwiniętych regionów w kraju. Jego łączna powierzchnia stanowi 9,5% całej powierzchni Polski, co czyni Wielkopolskę drugim po Mazowszu największym regionem. W 2016 r. obszar ten zamieszkiwało 3,48 mln osób, tj. 9% wszystkich mieszkańców Polski, co oznacza, że było to jedno z najbardziej zaludnionych województw w Polsce (po województwach: mazowieckim oraz śląskim).

Województwo wielkopolskie jest jednym z najbardziej rozwiniętych gospodarczo regionów. W 2014 r. osiągnęło trzecią najwyższą wartość PKB w kraju, tj. 166 508 mln zł, co stanowiło 9,7% wartości ogólnopolskiej. Ponadto Wielkopolska jest regionem cechującym się bardzo dużą ilością podmiotów gospodarki narodowej. W ciągu ostatnich lat wartość ta konsekwentnie rosła i w 2016 r. wyniosła 414 798 jednostek, tj. 10% wszystkich podmiotów w kraju.

Wielkopolskę cechuje także bardzo wysoki poziom zatrudnienia, co ma swoje odzwierciedlenie w utrzymującym się od lat jednym z najwyższych wskaźniku zatrudnienia (2016 r. – Polska: 52,8%, woj. wielkopolskie: 55,3%) oraz najniższej stopie bezrobocia w kraju (2016 r. – Polska: 6,2%, woj. wielkopolskie: 4,8%).

Dalszy rozwój gospodarczy regionu oraz możliwość efektywnego funkcjonowania podmiotów gospodarczych na jego terenie są w dużym stopniu uzależnione od jakości kapitału ludzkiego oraz dostępności wyspecjalizowanych pracowników. W obliczu niskiej stopy bezrobocia i braku pracowników w części zawodów, pozyskanie i utrzymanie kadry staje się coraz większym wyzwaniem dla firm i instytucji.

Z uwagi na znaczenie ww. problematyki Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu w 2017 r. zrealizował badanie pt. „Kondycja pracobiorców na wielkopolskim rynku pracy”, którego głównym celem była diagnoza aktualnej sytuacji osób zatrudnionych na terenie województwa wielkopolskiego, ze szczególnym uwzględnieniem warunków zatrudnienia oraz perspektyw rozwoju kapitału ludzkiego w regionie. Przeprowadzenie badań terenowych zlecono konsorcjum firm Danae Sp. z o.o. oraz Realizacja Sp. z o.o. Przedsięwzięcie zostało realizowane w okresie od lipca do października 2017 r. i objęło swoim zasięgiem cały obszar województwa wielkopolskiego. Raport zawiera podsumowanie wyników przeprowadzonych badań i analizy dostępnych materiałów zastanych.

2. Metodologia badania

2.1. Problematyka badawcza

W celu realizacji założonego celu głównego tj. diagnozy aktualnej sytuacji osób zatrudnionych na terenie województwa wielkopolskiego konieczne było uwzględnienie różnych aspektów funkcjonowania osób pracujących które wpływają na ich ogólną kondycję w województwie wielkopolskim.

Wobec tego wyszczególniono kilka szczegółowych obszarów tematycznych składających się na sytuację osób pracujących w Wielkopolsce, należały do nich:

1. struktura osób zatrudnionych w województwie wielkopolskim z uwzględnieniem czynników społeczno – demograficznych oraz warunków zatrudnienia,
2. satysfakcja z wykonywanej pracy, oczekiwań względem miejsca zatrudnienia, a także planów rozwoju kariery zawodowej,
3. postawy przedsiębiorcze wśród pracobiorców, z uwzględnieniem potencjalnych planów prowadzenia własnej działalności gospodarczej,
4. postawy osób zatrudnionych wobec poszukiwania zatrudnienia oraz trudności, z jakimi spotykają się one w tym zakresie,
5. postawy pracobiorców wobec podejmowania zatrudnienia za granicą,
6. funkcjonowanie szarej strefy z uwzględnieniem poszczególnych sekcji oraz zajmowanego stanowiska,
7. poziom aktywności edukacyjnej pracobiorców na terenie województwa wielkopolskiego oraz ocena stanu oraz potencjału kapitału ludzkiego w tym zakresie,
8. prognozy trendów na wielkopolskim rynku pracy związanych z potencjałem kapitału ludzkiego na terenie regionu.

2.2. . Metody badawcze

W zależności od charakteru poszukiwanych danych posłużono się dwoma typami źródeł: zastanymi oraz wywołanymi. W celu pozyskania rzetelnych i wyczerpujących informacji pozwalających na realizację zamierzonych celów badawczych w projekcie zastosowano triangulację metodologiczną tj. zastosowano kilka różnych uzupełniających się technik badawczych.

2.2.1. Analiza danych zastanych

Stworzony raport w dużym stopniu bazuje na danych zastanych. W ramach analizy danych zastanych korzystano przede wszystkim z informacji publikowanych przez Główny

Urząd Statystyczny, Eurostat oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu. Ponadto, w odniesieniu do wybranych zagadnień posłużono się specjalistyczną literaturą oraz wybranymi publikacjami nawiązującymi do przedmiotowej tematyki.

2.2.2. Badanie ilościowe

Badanie zostało przeprowadzone na reprezentatywnej próbie osób zatrudnionych na terenie województwa wielkopolskiego, z uwzględnieniem następujących kryteriów: sekcji firmy wg PKD 2007, podregionu oraz zajmowanego stanowiska wg wielkich grup zawodowych KZiS, z wykorzystaniem techniki CAPI. Wielkość próby wyniosła 1 540 pracobiorców, przy założeniach, że błąd szacunku wyniósł 2,5% a współczynnik ufności 95%. Populację generalną stanowiły osoby pracujące w województwie wielkopolskim w 2015 roku wg GUS. Losowanie respondentów do próby dokonywane było dwuetapowo: najpierw losowano pracodawców (z uwzględnieniem podregionu i sekcji), a następnie pracobiorców w wytypowanych miejscach pracy z uwzględnieniem struktury zatrudnienia.

Przyjęto dobór losowo – warstwowy z uwzględnieniem:

a) sekcji

Dobór do próby uwzględniał udział respondentów reprezentujących wybrane sekcje PKD. Badaniem objęte zostały wyłącznie sekcje, w których przeciętne zatrudnienie stanowi minimum 3% przeciętnego zatrudnienia ogółem w województwie wielkopolskim. Liczba ankiet przeprowadzonych w ramach badania z przedstawicielami poszczególnych branż została wyznaczona na podstawie danych dotyczących przeciętnego zatrudnienia w 2015 r. w województwie wielkopolskim w wybranych sekcjach. W ramach badania zrealizowano liczbę ankiet z przedstawicielami poszczególnych sekcji proporcjonalnie do udziału liczby pracujących w danej sekcji w ogóle pracujących we wszystkich sekcjach objętych badaniem, zgodnie z poniższą tabelą.

Tabela 1. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem sekcji

Sekcja	Liczba pracujących w wybranych sekcjach REGON	Udział w próbie	Założona liczba wywiadów	Liczba zrealizowanych wywiadów
przetwórstwo przemysłowe	337809	28,3%	436	436
budownictwo	123083	10,3%	159	159
handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle	288269	24,1%	372	372
transport i gospodarka magazynowa	66700	5,6%	85	85

działalność profesjonalna naukowa i techniczna	71247	6,0%	92	92
działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	43563	3,6%	57	57
administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	56842	4,8%	73	73
edukacja	133379	11,2%	171	171
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	73558	6,2%	95	95
ogółem	1194450	100,0%	1 540	1 540

Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

b) podregionu

Badaniem objęty został cały obszar województwa wielkopolskiego, z uwzględnieniem wszystkich podregionów. Liczba zrealizowanych ankiet w poszczególnych podregionach została wyznaczona na podstawie liczby osób pracujących w branżach objętych badaniem uzyskanych z bazy REGON, proporcjonalnie do liczby pracujących w branżach objętych badaniem w podregionach zgodnie z poniższą tabelą.

Tabela 2. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem podregionu

	Podregion						Wielkopolska
	kaliski	koniński	leszczyński	pilski	poznański	M. Poznań	
Liczba pracujących w wybranych sekcjach REGON	179 991	157 488	171 710	102 243	245 548	337 470	1 194 450
Udział w próbie	15,07	13,18	14,38	8,56	20,56	28,25	100,00
Założona liczba wywiadów	232	203	221	132	316	436	1 540
Zrealizowana liczba wywiadów	232	203	221	132	316	436	1 540

Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

c) stanowiska

Badanie uwzględniało zróżnicowanie sytuacji osób zatrudnionych z racji zajmowanego stanowiska, dlatego w próbie znaleźli się przedstawiciele wielkich grup zawodowych KZiS. Po przeprowadzeniu losowania podmiotów gospodarczych na poziomie podregionu, w przypadku każdego pracodawcy objętego badaniem losowano respondentów - pracobiorców. Losowanie respondentów było przeprowadzane proporcjonalnie do struktury

stanowiskowej osób zatrudnionych w danym podmiocie zgodnie z założeniami badania. Zakładano, że na poziomie województwa liczba wywiadów zrealizowanych z przedstawicielami określonej grupy zawodowej będzie odpowiadała w tym zakresie strukturze pracujących na poziomie województwa. Udział przedstawicieli poszczególnych grup zawodowych został wyznaczony na podstawie liczby zatrudnionych w województwie wielkopolskim wg wielkich grup zawodowych wg stanu na październik 2014 r.

Tabela 3. Struktura próby badawczej z uwzględnieniem grupy zawodowej

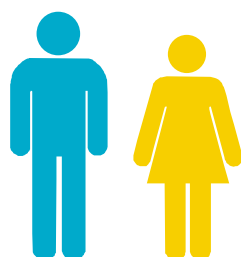
Grupa zawodów	Założony udział w próbie	Założona liczba wywiadów	Faktyczny udział w próbie	Liczba zrealizowanych wywiadów
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	8,7%	134	8,3%	128
Specjaliści	20,3%	313	19,8%	305
Technicy i inny średni personel	10,1%	156	10,1%	155
Pracownicy biurowi	8,6%	132	10,3%	159
Pracownicy usług i sprzedawcy	14,6%	225	15,6%	241
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	18,0%	277	15,6%	241
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	11,9%	183	11,5%	177
Pracownicy przy pracach prostych	7,8%	120	8,7%	134
Ogółem	100,0%	1 540	100,0%	1540

Źródło: Opracowane na podstawie: Struktura wynagrodzeń wg zawodów w październiku 2014 r.

Liczba wywiadów w podziale na grupy zawodowe nieznacznie odbiegała od zakładanej struktury. W związku z powyższymi odstępstwami od zakładanej struktury próby w badaniu zaszła konieczność zastosowania procedury ważenia wyników.

Struktura osób objętych badaniem

Rysunek 1. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci

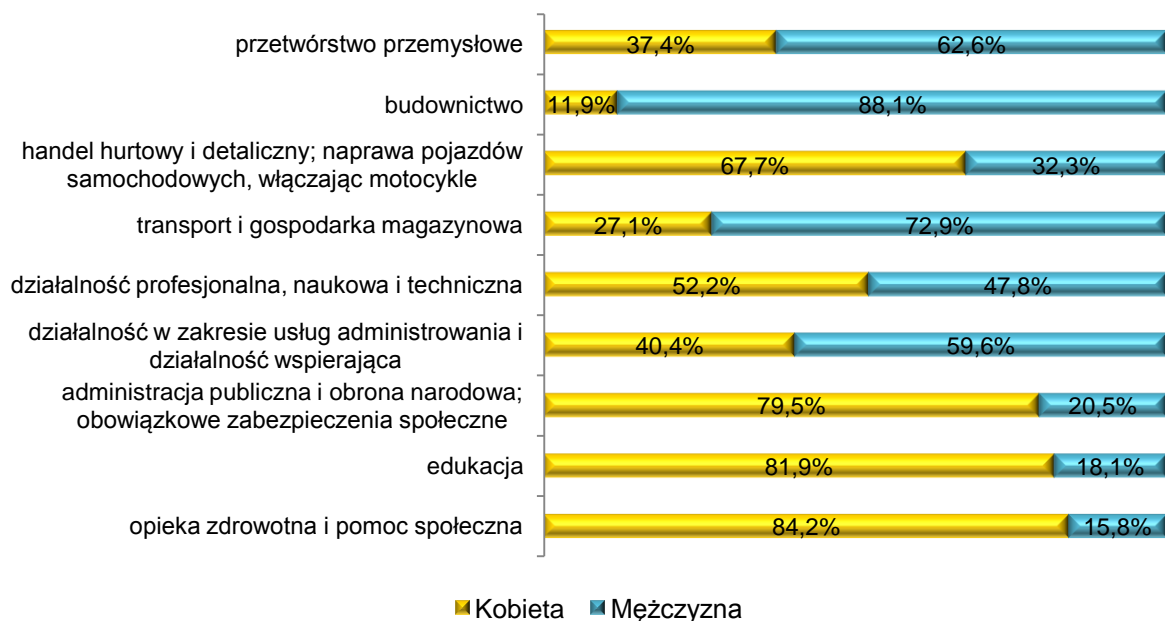


47,6% 52,4%

Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Łącznie w badaniu wzięło udział 1 540 osób. Badanie objęło swym zasięgiem obszar całego województwa wielkopolskiego. Wśród osób badanych wystąpiło nieco więcej kobiet¹. Na podstawie uzyskanych wyników można zauważyć różnice w zakresie udziału zatrudnienia osób określonej płci w poszczególnych branżach. Zatrudnienie kobiet dominowało w takich branżach jak: opieka zdrowotna i pomoc społeczna, edukacja oraz administracja publiczna i obrona narodowa. Mężczyźni natomiast częściej byli pracownikami w firmach z branż: budowlanej oraz logistycznej

Wykres 1. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci i branży PKD



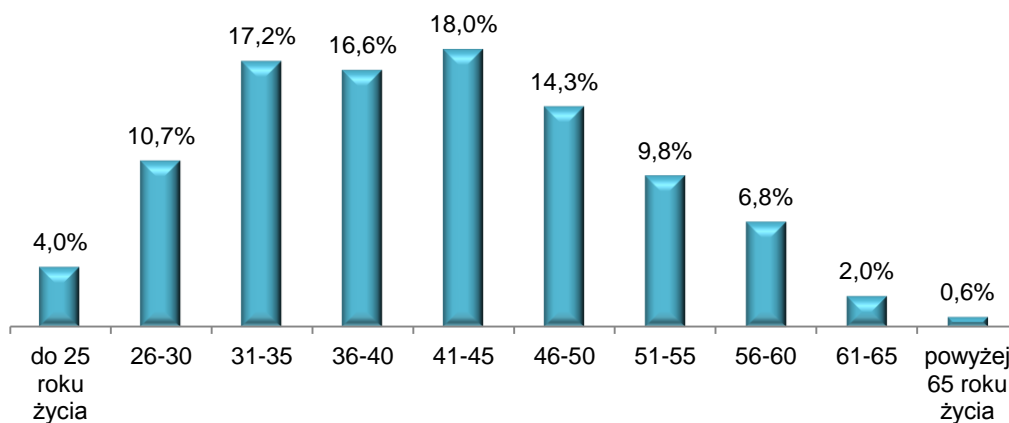
Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Prawie 70% ankietowanych zadeklarowało pozostawanie w związku małżeńskim, prawie 18% stanowiły osoby wolne/single. W dalszej kolejności struktura ankietowanych

¹Rozbieżność ta może wynikać z faktu, że badanie nie obejmuje wszystkich branż, pomija np. rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo oraz informację i komunikację, w których mężczyźni stanowią większość. Ponadto, udział osób reprezentujących poszczególne branże ustalono w oparciu o ogół pracujących w branżach objętych badaniem, w efekcie najczęściej respondentów reprezentowało takie branże jak: przemysł, gdzie występuje przewaga mężczyzn ale także handel oraz edukację, gdzie częściej zatrudniane są kobiety.

z uwzględnieniem kryterium stanu cywilnego przedstawiała się następująco: osoby rozwiedzione – 5,7%, osoby będące w związku – 4,9%, wdowcy – 2,1%. Przeważającą większość badanych stanowili Polacy (0,2% respondentów posiadało obywatelstwo ukraińskie).

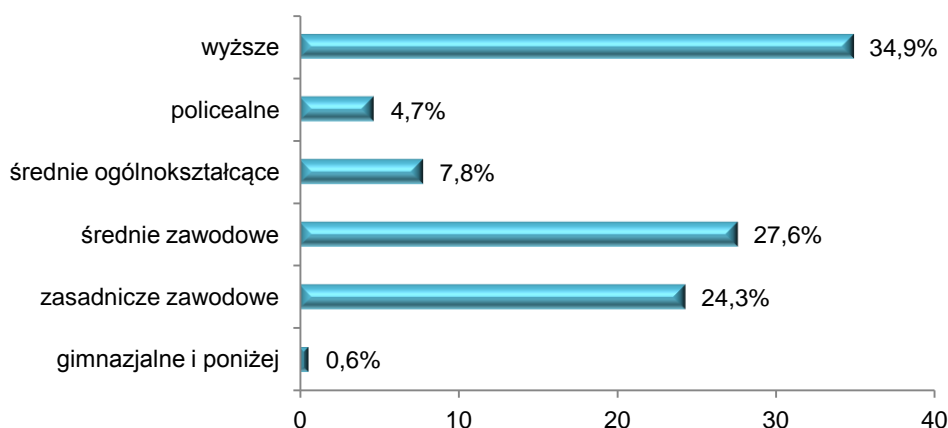
Wykres 2. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Większość respondentów znajdowała się w przedziale wiekowym od 30 do 50 roku życia. Około 15% wszystkich badanych stanowiły osoby mające poniżej 30 lat. Co czwarty ankietowany przekroczył 50 rok życia.

Wykres 3. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Badani najczęściej legitymowali się wykształceniem wyższym, najrzadziej natomiast gimnazjalnym i niższym. Co czwarty badany należał do gospodarstwa 2 - osobowego, 28,1% do 3 – osobowego, natomiast 25,5% do 4 – osobowego. Najczęściej badani deklarowali przynależność do gospodarstwa domowego składającego się z 3 osób. Ponadto,

co dziesiąty prowadził jednoosobowe gospodarstwo domowe. W przypadku 9,0% respondentów liczba osób w gospodarstwie domowym wyniosła 5 osób lub więcej.

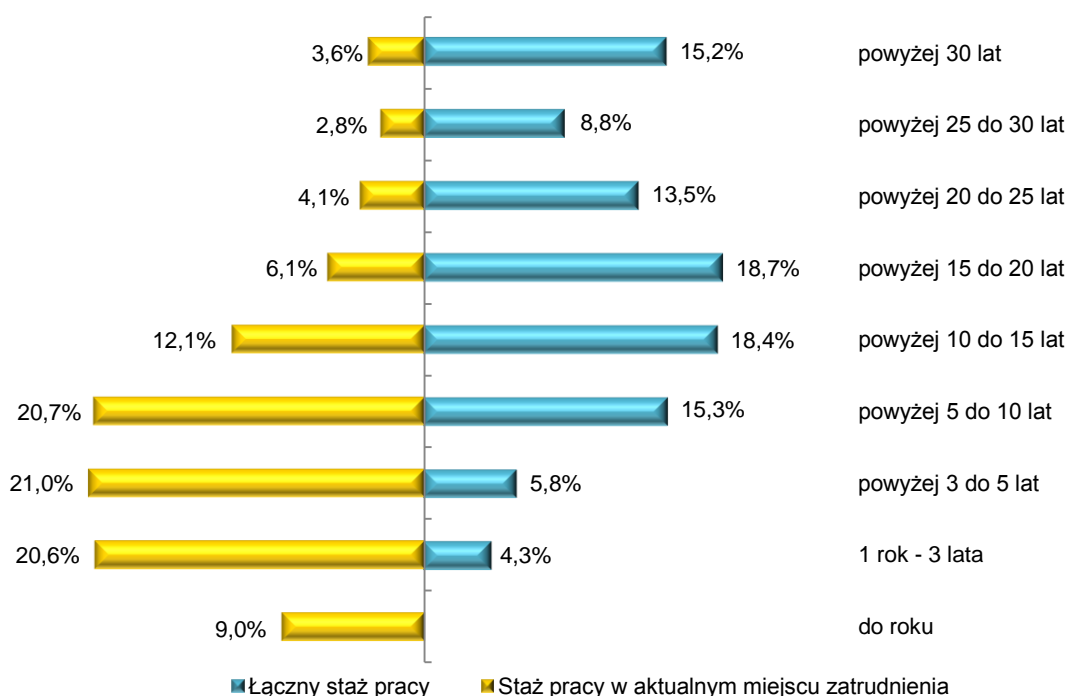
Tabela 4. Struktura respondentów z uwzględnieniem liczby osób w gospodarstwie domowym oraz liczby osób na utrzymaniu w gospodarstwie domowym

Liczba osób w gospodarstwie domowym	Liczba respondentów	Liczba osób na utrzymaniu w gospodarstwie domowym	Liczba respondentów
1	191	0	687
2	384	1	406
3	433	2	333
4	393	3	98
5 i więcej	139	4 i więcej	17

Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Prawie 45% osób objętych badaniem nie posiadało żadnych osób na utrzymaniu w gospodarstwie domowym. W dalszej kolejności respondenci najczęściej deklarowali posiadanie jednej (ponad 25%), bądź dwóch (ponad 20%) takich osób. Zdecydowanie rzadziej wskazywano na posiadanie 3 (6,3%) lubi 4 i więcej (1,1%).

Wykres 4. Struktura respondentów z uwzględnieniem stażu pracy

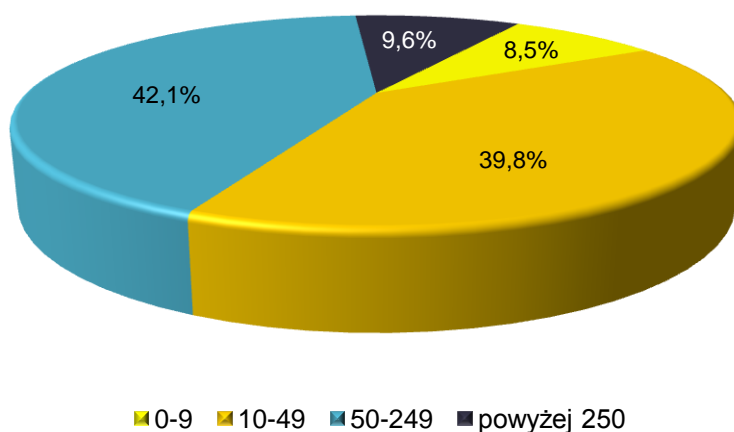


Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Wśród badanych dominowały osoby posiadające co najmniej 10 – letni łączny staż pracy – stanowiły one około 75% ogółu. Jedynie co czwarty badany deklarował krótszy staż pracy. Żadna z osób objętych badaniem nie posiadała stażu pracy poniżej roku. Ponad 37% respondentów zadeklarowało posiadanie stażu pracy zawierającego się w przedziale

od 10 do 20 lat, ponad 20% natomiast w przedziale od 20 do 30 lat. Około 15% badanych posiadało ponad 30-letni staż pracy. Na podstawie zgromadzonych danych zaobserwowano przewidywalną zależność pomiędzy wiekiem a stażem pracy – pracownicy należący do starszych kategorii wiekowych posiadali większy staż pracy. Analizując wartości dotyczące stażu pracy w aktualnym miejscu zatrudnienia rozkład odpowiedzi jest zdecydowanie odmienny. Jedynie co dziesiąty badany potwierdził zatrudnienie w aktualnym miejscu pracy przez okres dłuższy niż 20 lat. Około 1/5 respondentów jest zatrudniona u aktualnego pracodawcy przez okres od 10 do 20 lat. Większość badanych – ponad 60% zadeklarowała, że pracuje w aktualnym miejscu zatrudnienia od roku do 10 lat, natomiast w przypadku 9% badanych okres ten wyniósł poniżej roku. Większość badanych była zatrudniona w sektorze prywatnym (69,6%). Około 30% było pracownikami sektora publicznego. Badani najczęściej reprezentowali podmioty małe i średnie. Prawie 10% było pracownikami zakładów zatrudniających powyżej 250 pracowników, natomiast 8,5% firm mikro.

Wykres 5. Struktura respondentów z uwzględnieniem wielkości zakładu pracy



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

2.2.3. Badanie jakościowe

Badanie jakościowe zostało zrealizowane z zastosowaniem następujących technik:

- technika wywiadu jakościowego częściowo skategoryzowanego ze specjalistami do spraw zatrudniania (HR) zatrudnionymi w: firmach prywatnych różnej wielkości (3 wywiady), agencjach pośrednictwa pracy (3 wywiady), powiatowych urzędach pracy (3 wywiady),
- technika wywiadu jakościowego częściowo skategoryzowanego z ekspertami posiadającymi wiedzę dotyczącą sytuacji na krajowym i wielkopolskim rynku pracy, trendów oraz zmian, jakie na nim zachodzą, potwierdzoną: co najmniej 5 letnią

działalnością w instytucji naukowo - dydaktycznej związanej z ww. tematyką (5 wywiadów).

c) zogniskowany wywiad grupowy FOCUS, z następującymi uczestnikami:

- przedstawiciel organizacji pracodawców funkcjonującej na terenie województwa wielkopolskiego,
- specjalista do spraw pośrednictwa pracy (HR) w firmie prywatnej funkcjonującej na terenie województwa wielkopolskiego,
- specjalista do spraw pośrednictwa pracy (HR) – przedstawiciel agencji pośrednictwa pracy funkcjonującej na terenie województwa wielkopolskiego,
- przedstawiciel Akademickiego Biura Karier funkcjonującego na terenie województwa wielkopolskiego (uczelnia prowadząca min. 5 kierunków),
- ekspert posiadający wiedzę dotyczącą sytuacji na regionalnym rynku pracy, trendów oraz zmian, jakie na nim zachodzą, potwierdzoną: minimum 5 letnią działalnością w instytucji naukowo - dydaktycznej związanej z ww. tematyką.

2.3. . Definicje

1. **Pracobiorca** - osoba wykonująca pracę przynoszącą zarobek (w formie wynagrodzenia za pracę) lub dochód, zatrudniona na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego lub umowy cywilnoprawnej na czas określony (w tym zatrudnioną sezonowo i dorywczo) i nieokreślony, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy na terenie województwa wielkopolskiego (niezależnie od miejsca zamieszkania). Badanie nie obejmuje osób pracujących na własny rachunek.
2. **Region** – jednostka terytorialna o poziomie wojewódzkim. W niniejszym projekcie pojęcie regionu jest traktowane zamiennie z pojęciem województwa.
3. **Sektor pracodawcy** – właściwość podmiotu stanowiąca o jego publicznym /prywatnym charakterze.
4. **Podregion** – (subregion, NUTS3) – jednostka nieadministracyjnego poziomu, wyznaczony obszar terytorialny grupujący powiaty. W województwie wielkopolskim wyróżniamy 6 podregionów (kaliski, koniński, leszczyński, pilski, poznański, M. Poznań).
5. **Sekcja** – najwyższy poziom Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) stanowiącej usystematyzowany podział zbioru rodzajów działalności społeczno – gospodarczej jakie realizują podmioty gospodarcze. PKD wyróżnia 21 sekcji.
Badaniem objęte zostały wyłącznie sekcje, w których przeciętne zatrudnienie stanowi minimum 3% przeciętnego zatrudnienia ogółem w województwie wielkopolskim w 2015 r. tj.:

- Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe,
- Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawy pojazdów samochodowych, włączając motocykle,
- Sekcja P – Edukacja,
- Sekcja F – Budownictwo,
- Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna,
- Sekcja M – Działalność profesjonalna naukowa i techniczna,
- Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa,
- Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne,
- Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca.

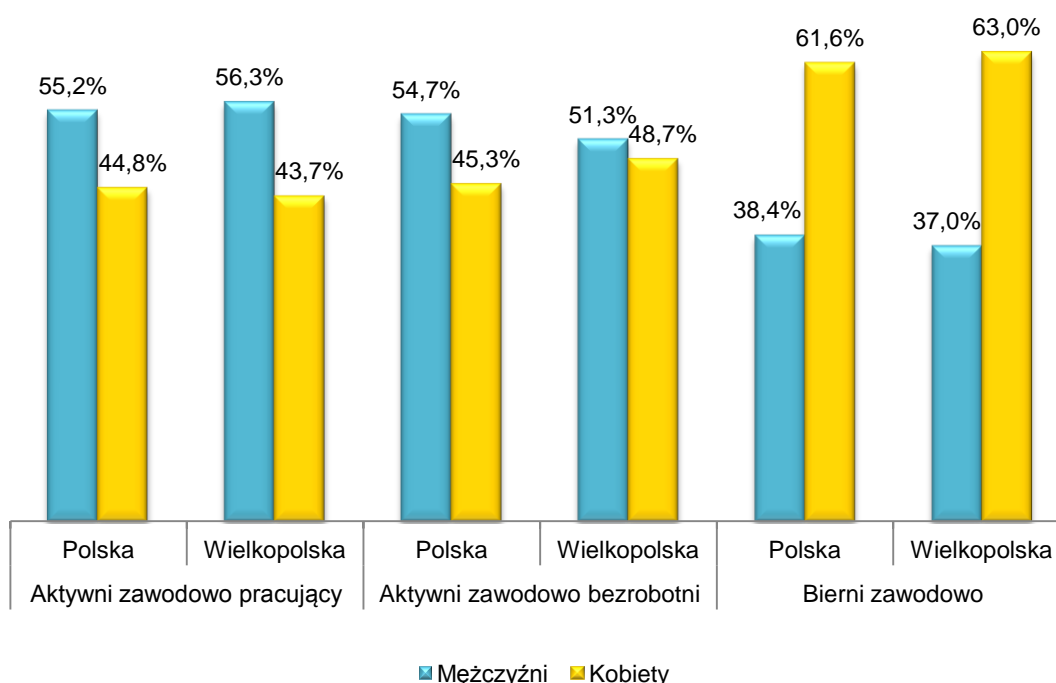
6. **Przeciętne zatrudnienie** - średnia wielkość zatrudnienia obliczona dla badanego okresu (np. miesiąca, kwartału, roku) na podstawie ewidencyjnego stanu zatrudnienia. Przeciętne zatrudnienie w badanym okresie uwzględnia pracowników pełnozatrudnionych oraz niepełnozatrudnionych w przeliczeniu na pełne etaty (Definicja GUS).

3. Struktura zatrudnienia w województwie wielkopolskim

3.1. Charakterystyka osób pracujących w województwie wielkopolskim

W 2016 r. współczynnik aktywności zawodowej wyniósł w województwie wielkopolskim 58,1% (tj. więcej o 1,9 pkt. procentowego od wartości krajowej), co oznacza, że większa część mieszkańców Wielkopolski była aktywna zawodowo, tj. zaliczali się do grupy pracujących lub bezrobotnych. Większość spośród tej grupy (56%) stanowili mężczyźni, których współczynnik aktywności zawodowej² w 2016 r. wyniósł 67,8% (tj. o ponad 18 pkt. proc. więcej niż w przypadku kobiet).

Wykres 6. Udział aktywnych zawodowo (pracujących i bezrobotnych) oraz biernych zawodowo wśród mieszkańców województwa wielkopolskiego w 2016 r.



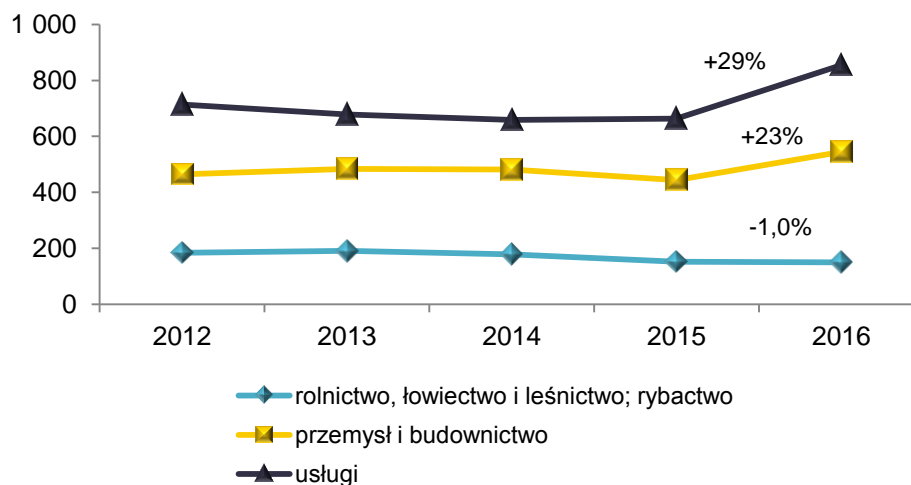
Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Spośród wszystkich aktywnych ekonomicznie Wielkopolan największą grupę stanowiły osoby pracujące, których liczba w końcu 2016 r. w województwie wielkopolskim wyniosła 1 551 tys. Podobnie jak w skali kraju, w województwie wielkopolskim większość osób pracujących stanowili mężczyźni, których udział w ogóle zatrudnionych w 2016 r. wyniósł 56,4%. Większy udział mężczyzn w ogóle pracujących jest tendencją utrzymującą się konsekwentnie od lat oraz powszechną na terenie całej Polski. W ciągu ostatniego roku

² Współczynnik aktywności zawodowej - Udział aktywnych zawodowo danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii. Definicja GUS

zarówno w skali kraju, jak i w województwie wielkopolskim zaobserwowano wzrost liczby pracujących odpowiednio o 0,3% w Polsce oraz aż o 23% w Wielkopolsce. Dynamiczny przyrost w tym zakresie w regionie wystąpił zarówno w przypadku kobiet (wzrost o 22% w porównaniu do 2015 r.), jak i mężczyzn (wzrost o 23% w porównaniu do 2015 r.).

Wykres 7. Liczba pracujących w wybranych sekcjach gospodarki w latach 2012-2016 w województwie wielkopolskim

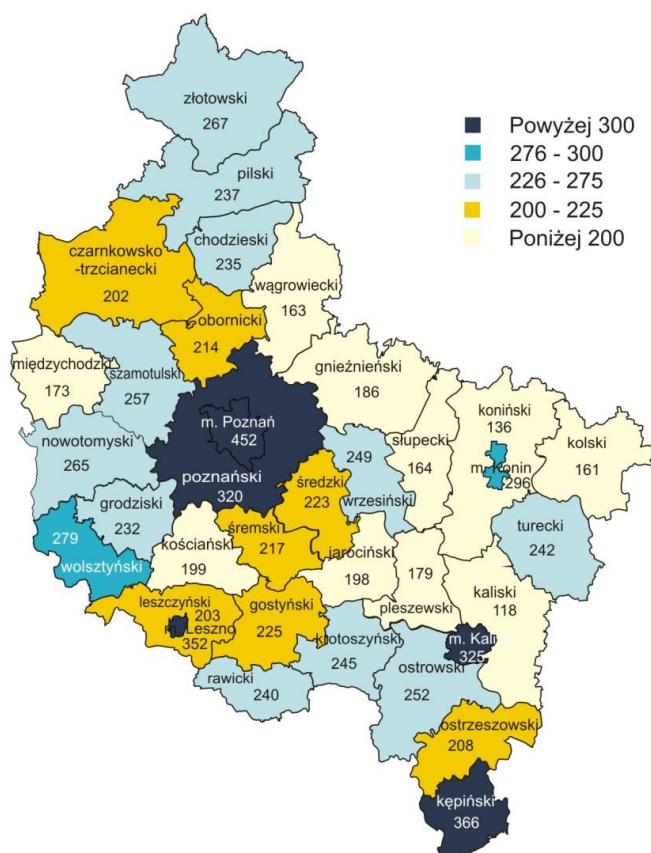


Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

W porównaniu do roku 2015 wzrost liczby pracujących wystąpił w sekcjach: przemysł i budownictwo oraz usługi, spadek natomiast w tym zakresie zaobserwowano w rolnictwie. Podobne tendencje wystąpiły także w skali krajowej jednak w mniejszym stopniu niż w miało to miejsce w Wielkopolsce. W obu ww. sekcjach w jakich nastąpił przyrost liczby pracujących częściej pracę podejmowali mężczyźni niż kobiety. W porównaniu do roku 2015 liczba pracujących mężczyzn w przemyśle i budownictwie zwiększyła się o ponad 24%, natomiast w usługach o ponad 31%. W przypadku kobiet również nastąpił wzrost zatrudnienia w tych obszarach gospodarki, jednak był on niższy i wyniósł odpowiednio: 18,3% w przypadku przemysłu oraz 27% w przypadku usług. W porównaniu z rokiem ubiegłym zwiększyła się liczba pracujących mieszkanek województwa w rolnictwie o 3% (w przypadku mężczyzn nastąpił tutaj spadek liczby pracujących o około 5%). Warto podkreślić, że taka sytuacja nie miała swojego przełożenia w skali kraju – ogólnokrajowa liczba pracujących kobiet w tym okresie w rolnictwie spadła o 11%. W 2016 r. województwo wielkopolskie w porównaniu do pozostałej części kraju charakteryzowało się wysokim zagęszczeniem osób pracujących w ogóle mieszkańców. W 2016 r. na 1 000 ludności zamieszkującej region

przypadało 271 osób pracujących, co stawiało Wielkopolskę na drugim miejscu, zaraz po województwie mazowieckim³.

Rysunek 2. Pracujący na 1 000 ludności w 2015 r. w województwie wielkopolskim



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Ponadprzeciętny w skali kraju poziom liczebności osób pracujących w stosunku do ogółu mieszkańców województwa nie przekładał się na sytuację w całym regionie. Zróżnicowanie w tym zakresie było widoczne na poziomie poszczególnych powiatów i przejawia się m. in. wyższym (wynoszącym ponad 300 osób) udziałem osób pracujących na 1 000 ludności w Poznaniu, Kaliszu, Lesznie oraz wybranych powiatach np. kępińskim i poznańskim oraz wyraźnie niższymi wartościami tego wskaźnika w innych częściach województwa, np. podregionie konińskim czy powiecie kaliskim.

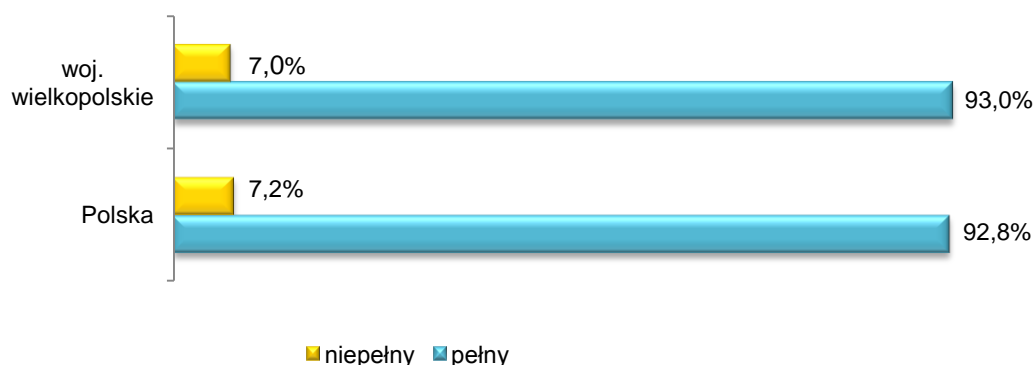
3.2. . Wymiar czasu pracy

W 2016 r. przeważająca większość tj. 93% pracujących mieszkańców Wielkopolski, niezależnie od płci, wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W niepełnym wymiarze łącznie pracę podejmowało 108 tys. mieszkańców Wielkopolski. Większość tej

³Wskaźnik jest liczony bez pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego, osób pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie, duchownych oraz pracujących w organizacjach, fundacjach i związkach; bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób, wg faktycznego miejsca pracy i rodzaju działalności.

grupy stanowiły kobiety, których udział w ogóle zatrudnionych w takiej formie wyniósł. 69% wszystkich pracujących w takim zakresie. Liczba kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w 2016 r. wyniosła 74 tys. co oznaczało wzrost w stosunku do 2015 r. o ponad 42%. W ciągu ostatniego roku wystąpił znaczący wzrost liczby osób zarówno podejmujących pracę w pełnym, jak i niepełnym wymiarze czasu pracy. Wzrost ten był proporcjonalnie większy w przypadku podejmowania pracy w niepełnym wymiarze czasu i w porównaniu z 2015 r. wyniósł 42,1% (w przypadku pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy liczba osób w porównaniu do 2015 r. wzrosła o około 22%)⁴. W efekcie w 2016 r. w porównaniu do roku ubiegłego wzrósł udział osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze w regionie w ogóle tej grupy podejmującej pracę na terenie całego kraju o około 3 pkt. procentowe (w 2015 r. udział ten wyniósł 6,3%, natomiast w 2016 r. już 9,1%).

Wykres 8. Udział osób pracujących w wybranym wymiarze czasu pracy w ogóle pracujących



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Największy wzrost liczby osób pracujących zaobserwowano w usługach (w przypadku podejmowania pracy w pełnym wymiarze w porównaniu z 2015 r. wzrost wyniósł 27,2%, natomiast w przypadku wymiaru niepełnego liczba ta zwiększyła się o ponad połowę tj. o 52%). Kolejnym działem, w którym nastąpił wzrost liczby pracujących, były przemysł i budownictwo, jednak w tym przypadku w porównaniu z rokiem ubiegłym bardziej wzrosła liczba osób podejmujących pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (wzrost o 22,7%) niż w niepełnym (15,4%). Spośród trzech wyróżnionych działów jedynie w przypadku rolnictwa, łowiectwa i leśnictwa; rybactwa zaobserwowano w 2016 r. spadek osób pracujących w porównaniu z rokiem ubiegłym (1,3%). Warto podkreślić, że spadek ten jest związany ze zmniejszeniem się o 5% osób podejmujących pracę w ramach tej działalności w pełnym wymiarze czasu pracy. Na uwagę zasługuje fakt, że w przypadku osób

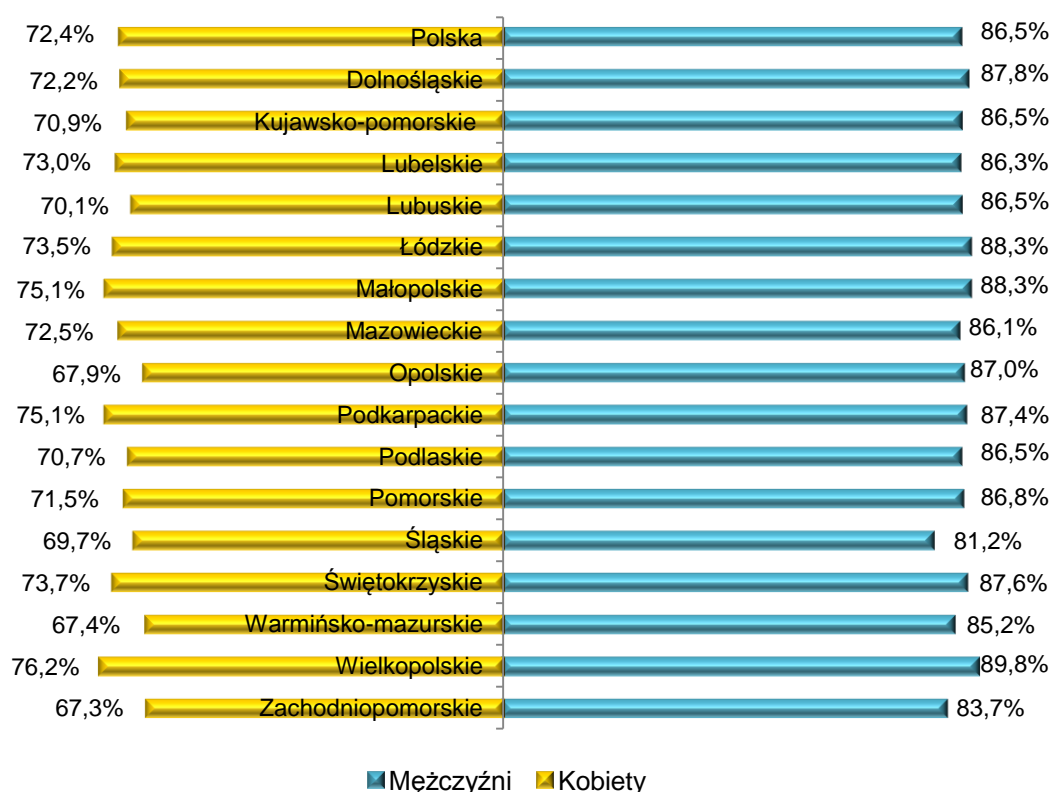
⁴ W skali kraju w 2016 r. wystąpił spadek liczby osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy o około 1,3%.

podejmujących pracę w wymiarze niepełnym zaobserwowano wzrost o ponad 30%, co może świadczyć o zmianie polityki zatrudnienia w tym obszarze gospodarki.

3.3. . Sektor zatrudnienia

Zdecydowana większość osób pracujących zarówno na poziomie kraju, jak i poszczególnych regionów podejmuje pracę w sektorze prywatnym.

Wykres 9. Udział pracujących w sektorze prywatnym w ogóle pracujących kobiet/mężczyzn w 2016r.



Źródło:

Pracujący w gospodarce narodowej w 2016 r., GUS

W 2016 r. w województwie wielkopolskim udział osób pracujących w sektorze prywatnym w ogóle osób pracujących wyniósł 83,5%, co stanowiło najwyższą wartość w kraju – łącznie w 2016 r. pracę w sektorze prywatnym podejmowało 1 252 992 Wielkopolan. Na przestrzeni ostatnich lat zaobserwowano wyraźny wzrost liczby osób pracujących w sektorze prywatnym. W 2016 r. liczba osób podejmujących pracę w tym sektorze wzrosła w porównaniu do roku ubiegłego o 4,4%, natomiast od roku 2005 r. o ponad 31%. W przypadku sektora publicznego w tym okresie widoczny był niewielki spadek zatrudnienia (o 0,53% w stosunku do 2015 oraz o 7,9% na przestrzeni dziesięciu wcześniejszych lat).

Większość osób zatrudnionych w sektorze prywatnym zarówno na poziomie kraju (56,8%), jak i regionu (około 58,0%) stanowili mężczyźni. Mężczyźni częściej także niż

kobiety podejmowali pracę w sektorze prywatnym. W województwie wielkopolskim w sektorze prywatnym w 2016 r. pracowało ponad $\frac{3}{4}$ wszystkich pracujących kobiet oraz około 9 na 10 pracujących mężczyzn. W efekcie udział osób pracujących w sektorze prywatnym w ogóle pracujących w województwie wielkopolskim był najwyższy w kraju niezależnie od płci. Wielkopolska zaliczała się do regionów posiadających największy udział osób pracujących w firmach prywatnych stanowiących własność zagraniczną – pracowało w nich około 16,7% wszystkich pracujących w sektorze prywatnym⁵. Około 16,5% wszystkich pracujących w 2016 r. w województwie wielkopolskim pracowało w sektorze publicznym (tj. o 3,75 punktu procentowego mniej niż w skali kraju). Podobnie jak w pozostałej części kraju, większość spośród wszystkich zatrudnionych w sektorze publicznym stanowiły kobiety – 66,7%, co było wartością nieco większą niż w skali kraju (65,0%). Spośród wszystkich pracujących kobiet w województwie wielkopolskim 23,8% pracowało w sektorze publicznym, tj. ponad dwa razy częściej niż w przypadku mężczyzn, gdzie wartość ta stanowiła jedynie 10,2%.

3.4. Zatrudnienie w poszczególnych sekcjach

W 2016 r. najwięcej Wielkopolan pracowało w przemyśle, handlu, rolnictwie, edukacji, budownictwie oraz branży logistycznej.

Wykres 10. Udział osób pracujących w poszczególnych sekcjach w województwie wielkopolskim w 2016 r.



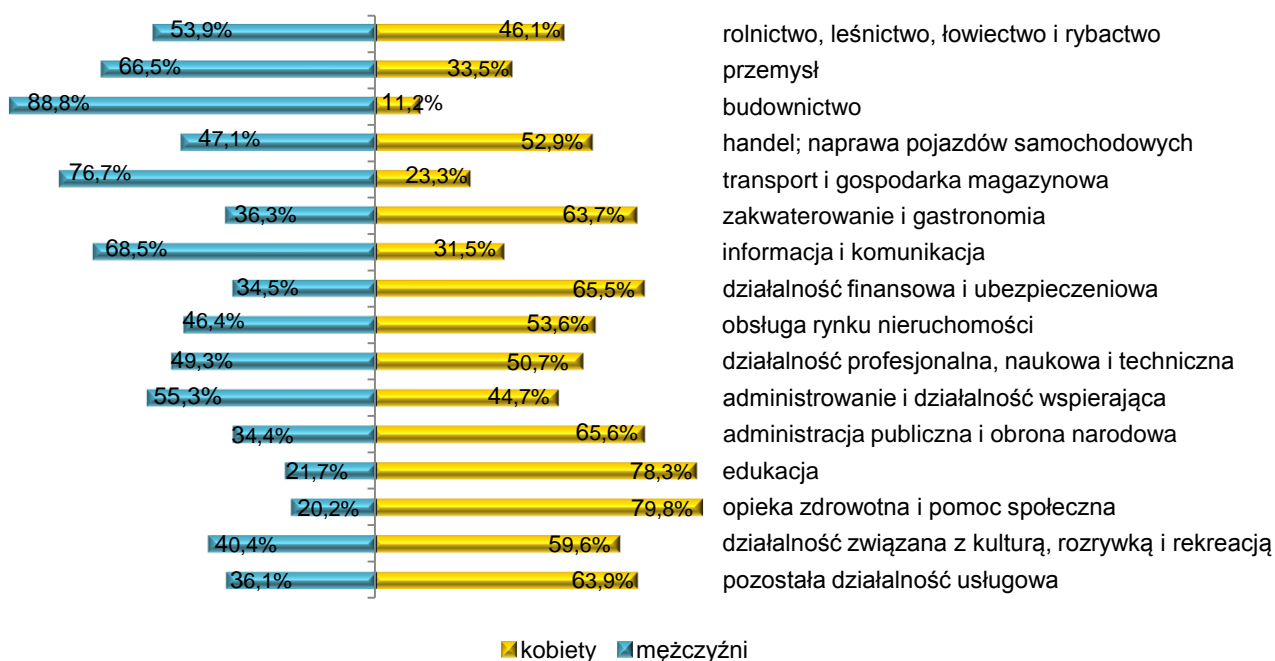
Źródło: Pracujący w gospodarce narodowej w 2016 r., GUS

⁵ Regionami, które w 2015 r. zanotowały wyższą wartość tego wskaźnika były województwa: dolnośląskie (23,6%), lubuskie (19,9%), mazowieckie (18,9%) oraz śląskie (18,1%).

Na przestrzeni ostatnich lat największy wzrost liczby osób pracujących zaobserwowano w sektorze usług, w szczególności takich jak: działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (od 2010 r. wzrost o 59,5%), informacja i komunikacja (od 2010 r. wzrost o ponad 48,9%), pozostała działalność usługowa (od 2010 r. wzrost o 43,0%), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (od 2010 r. wzrost o ponad 38,2%) oraz transport i gospodarka magazynowa (w porównaniu do 2010 r. wzrost o ponad 29,7%). W odniesieniu do wybranych branż można zaobserwować zróżnicowanie w zakresie płci osób pracujących w ich obrębie. Sekcjami wyraźnie zdominowanymi przez mężczyzn były m. in.: budownictwo (88,8%), transport i gospodarka magazynowa (76,7%), informacja i komunikacja (68,5%) oraz przetwórstwo przemysłowe (66,5%).

Równocześnie na podstawie dostępnych danych można wyróżnić sekcje w których przeważającą część pracowników stanowiły kobiety. Należy do nich zaliczyć: opiekę zdrowotną i pomoc społeczną (79,8%), edukację (78,3%), działalność finansową i ubezpieczeniową (65,5%) oraz administrację publiczną i obronę narodową; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (65,6%).

Wykres 11. Udział pracujących w poszczególnych sekcjach PKD z uwzględnieniem płci w 2016 r.



Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Wielkopolskiego 2016, GUS

Jedną z przyczyn nierówności kobiet i mężczyzn na rynku pracy może być zjawisko „segregacji edukacyjnej” polegające na wybieraniu określonych kierunków kształcenia zarówno na poziomie szkoły średniej jak i wyższej przez osoby określonej płci, co w efekcie wpływa na dalszą karierę zawodową i różnice w późniejszej sytuacji zawodowej kobiet

i mężczyzn. Mimo, że kobiety stanowią większość wśród osób kończących studia wyższe bardzo ważny jest kierunek szkoły średniej/studiów, na którym podjęta została nauka. Na podstawie dostępnych danych można stwierdzić, że występuje tendencja do podejmowania przez osoby danej płci kształcenia w zawodach aktualnie wyraźnie zdominowanych przez kobiety bądź mężczyzn.

Tabela 5. Studenci i absolwenci wg płci, oraz podgrup kierunków studiów klasyfikacji ISCED-F 2013 w województwie wielkopolskim w 2016 r.

Kierunek	Studenci			Absolwenci		
	Liczba ogółem	Udział kobiet w ogóle studiujących	Udział mężczyzn w ogóle studiujących	Liczba ogółem	Udział kobiet w ogóle absolwentów	Udział mężczyzn w ogóle absolwentów
Ogółem	126 931	59,1%	40,9%	34 174	64,5%	35,5%
Pedagogiczny	11 547	82,5%	17,5%	3 589	87,9%	12,1%
Społeczny	10 227	65,8%	34,2%	2 744	68,7%	31,3%
Humanistyczny (z wyłączeniem języków)	2 554	45,8%	54,2%	553	47,9%	52,1%
Językowy	9 194	78,8%	21,2%	1 936	83,5%	16,5%
Technologii teleinformatycznych	4 490	12,0%	88,0%	751	10,3%	89,7%
Inżynierijno – techniczny	12 550	24,5%	75,5%	3 607	30,4%	69,6%
Produkcji i przetwórstwa	3 803	56,6%	43,4%	1 135	62,1%	37,9%
Rolniczy	1 629	48,4%	51,6%	522	59,4%	40,6%
Medyczny	12 115	72,2%	27,8%	3026	76,1%	23,9%
Opieki społecznej	783	82,8%	17,2%	253	90,1%	9,9%
Artystyczny	3 452	69,3%	30,7%	995	68,9%	31,1%
Usług dla ludności	5 244	72,3%	27,7%	1 524	77,5%	22,5%
Dziennikarstwa i informacji	1 801	55,8%	44,2%	465	63,4%	36,6%
Biznesu i administracji	24 777	60,2%	39,8%	7 271	67,4%	32,6%
Prawny	4 278	60,3%	39,7%	673	64,6%	35,4%
Biologiczny	1 494	73,4%	26,6%	368	78,5%	21,5%
Nauk o środowisku	446	68,2%	31,8%	224	76,3%	23,7%
Fizyczny	2 849	61,1%	38,9%	754	70,8%	29,2%
Matematyczny i statystyczny	654	57,2%	42,8%	201	77,1%	22,9%
Architektury i budownictwa	5 421	50,7%	49,3%	1 728	52,6%	47,4%
Leśny	1 455	34,9%	65,1%	302	37,1%	62,9%
Weterynaryjny	358	78,5%	21,5%	0		
Higieny i bezpieczeństwa pracy	54	38,9%	61,1%	0		
Ochrony i bezpieczeństwa	3 020	51,5%	48,5%	775	53,8%	46,2%
Usług transportowych	1 173	32,5%	67,5%	350	31,1%	68,9%

Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

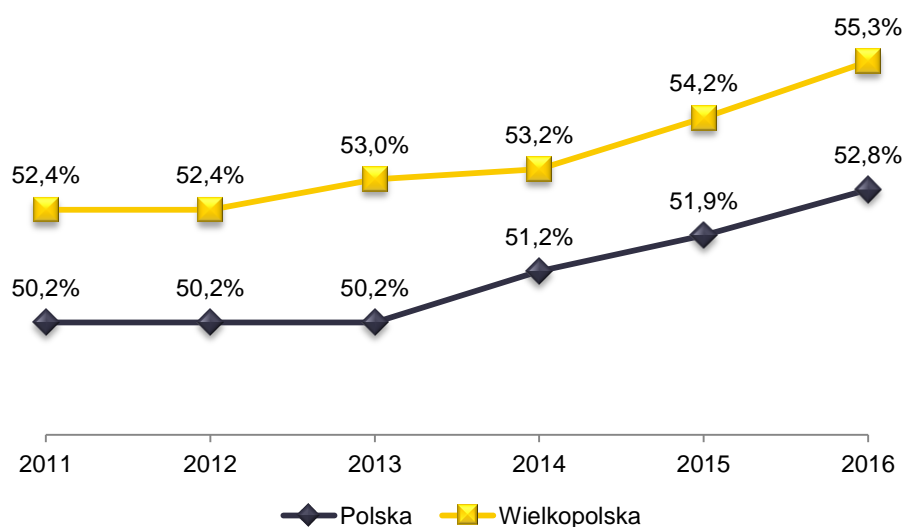
W związku z tym, że wybór ścieżki kształcenia ma kluczowy wpływ na dalszą aktywność zawodową segregacja edukacyjna umacnia segregację zawodową kobiet

i mężczyzn, co skutkuje „nadpodażą pracy kobiet w niektórych branżach/zawodach – szczególnie słabszych ekonomicznie”. Może to powodować ich słabszą siłę przetargową, a w konsekwencji niższe wynagrodzenia oraz mniejsze szanse na awans zawodowy⁶.

3.5. . Wskaźnik zatrudnienia

Wartością bezpośrednio odnoszącą się do poziomu zatrudnienia na danym terenie jest wskaźnik zatrudnienia⁷. Na przestrzeni ostatnich lat na terenie prawie całego kraju zaobserwowano zdecydowany wzrost wskaźnika zatrudnienia. Jedynym województwem, które w 2016 r. zanotowało niższą jego wartość jego niż w 2011 r. było województwo lubelskie.

Wykres 12. Wskaźnik zatrudnienia w latach 2011-2016



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Podobnie jak w latach wcześniejszych, w 2016 r. województwo wielkopolskie zanotowało jeden z najwyższych wskaźników zatrudnienia w kraju, tj. 55,3% (wyższy wskaźnik wystąpił jedynie w województwie mazowieckim – 56,6%). O stabilnej sytuacji zatrudnienia w regionie świadczy także fakt, że w ciągu ostatnich 5 lat województwo wielkopolskie było jednym z trzech województw (obok województwa dolnośląskiego i pomorskiego), w których wskaźnik zatrudnienia rósł w sposób konsekwentny.

⁶ „Zjawisko segregacji edukacyjnej. Sytuacja kobiet i mężczyzn w sferze edukacji i rynku pracy”, Wiktoria Domagała, Kraków 2015

⁷ Wskaźnik zatrudnienia – udział pracujących danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii

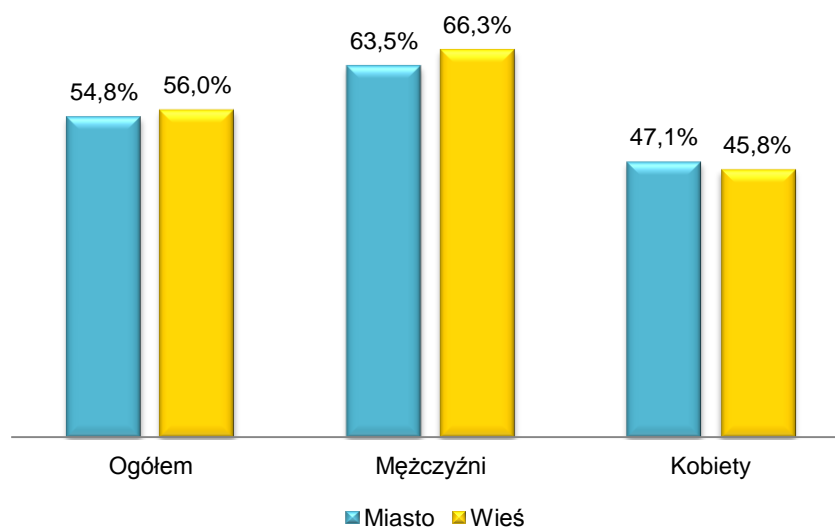
3.5.1. Wskaźnik zatrudnienia z uwzględnieniem płci

W województwie wielkopolskim można zaobserwować bardzo wysoką, w porównaniu do pozostałej części Polski wartość wskaźnika zatrudnienia mężczyzn. W 2016 r. wartość ta wyniosła 65,0%, co stanowiło najwyższy wynik w kraju. Wysoki wskaźnik zatrudnienia w regionie nie przekładał się na poziom tej wartości w odniesieniu do sytuacji kobiet. W przypadku tej grupy wskaźnik zatrudnienia w 2016 r. wyniósł 46,1% (wyższy wskaźnik zanotowano w 4 województwach tj. mazowieckim – 50,0%, małopolskim – 47,1%, łódzkim – 46,7%, pomorskim – 46,2%). W województwie wielkopolskim od lat obserwuje się jedną z największych różnic między wartością wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn, co może wskazywać na nierówności w sytuacji tych dwóch grup na regionalnym rynku pracy.

3.5.2. Wskaźnik zatrudnienia z uwzględnieniem miejsca zamieszkania

Od lat w województwie wielkopolskim występuje wyższy wskaźnik zatrudnienia osób mieszkających na terenach wiejskich niż Wielkopolan zamieszkujących miasta.

Wykres 13. Wskaźnik zatrudnienia ludności powyżej 15 roku życia z uwzględnieniem płci i miejsca zamieszkania w województwie wielkopolskim w 2016 r.



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

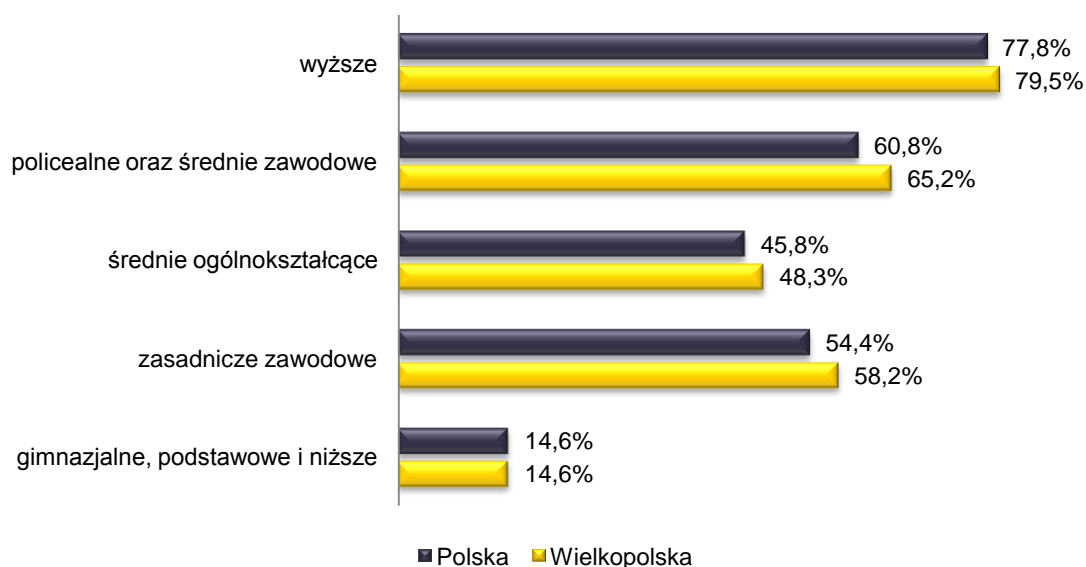
W 2016 r. takie zjawisko, poza Wielkopolską, wystąpiło jeszcze jedynie na terenie 5 województw: kujawsko – pomorskiego, dolnośląskiego, świętokrzyskiego, lubelskiego oraz łódzkiego. W województwie wielkopolskim tendencja ta była widoczna przede wszystkim w przypadku mężczyzn, gdzie różnica między osobami zamieszkałymi na terenach wiejskich oraz osobami zamieszkującymi tereny miejskie wyniosła prawie 2 pkt. procentowe. W przypadku kobiet zaobserwowano zjawisko odwrotne – wyższy wskaźnik zatrudnienia

wystąpił wśród kobiet zamieszkujących tereny miejskie. W skali kraju taka sytuacja miała miejsce w większości regionów (jedynie w 4 województwach: kujawsko – pomorskim, dolnośląskim, śląskim i łódzkim – wskaźnik zatrudnienia kobiet zamieszkałych na wsi był większy niż kobiet zamieszkałych w mieście). W przypadku mężczyzn, w większości województw zaobserwowano wyższy wskaźnik zatrudnienia na terenach wiejskich niż miejskich (regionami w których wystąpiła sytuacja odwrotna były: województwa: mazowieckie, śląskie, podkarpackie, podlaskie, lubuskie i warmińsko – mazurskie).

3.5.3. Wskaźnik zatrudnienia z uwzględnieniem wykształcenia

Najwyższy wskaźnik zatrudnienia w 2016 r. w województwie wielkopolskim cechował osoby z wykształceniem wyższym i wyniósł 79,5%. Wartość ta była najwyższa w kraju w stosunku do mieszkańców pozostałej części Polski legitymizujących się tym poziomem wykształcenia. W przypadku tej grupy w ciągu ostatnich 5 lat zaobserwowano najwyższy wzrost wskaźnika zatrudnienia w porównaniu do innych regionów.

Wykres 14. Wskaźnik zatrudnienia z uwzględnieniem wykształcenia w 2016 r.



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

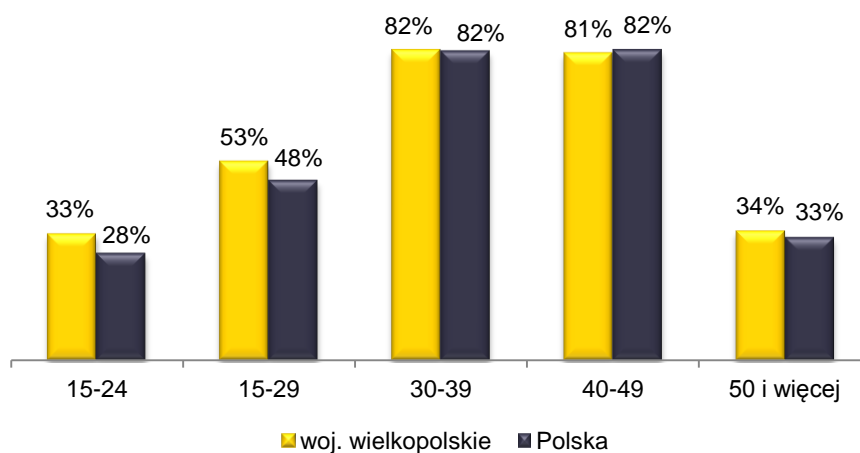
Równocześnie województwo wielkopolskie w 2016 r. posiadało najwyższy wskaźnik zatrudnienia osób posiadających wykształcenie policealne i średnie zawodowe, jedną z najwyższych wartości w odniesieniu do osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (jedynym regionem posiadającym wyższy wskaźnik zatrudnienia dla tej grupy osób było województwo dolnośląskie – 58,5%) oraz średnim ogólnokształcącym (regionami posiadającymi wyższy wskaźnik zatrudnienia dla tej grupy osób były województwa: łódzkie, mazowieckie oraz lubuskie). W przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym,

podstawowym i niższym w województwie wielkopolskim w 2016 r. wskaźnik zatrudnienia kształtował się na poziomie zbliżonym do średniej krajowej.

3.5.4. Wskaźnik zatrudnienia z uwzględnieniem wieku

Zarówno na poziomie kraju, jak i w województwie wielkopolskim widoczne było wyraźne zróżnicowanie w skali aktywności zawodowej wśród osób należących do różnych kategorii wiekowych. Grupami posiadającymi najwyższe wartości wskaźnika zatrudnienia były osoby należące do przedziałów 30-39 oraz 40-49. Można zakładać, że są osoby w tym wieku w większości zakończyły już edukację, posiadają zawód oraz doświadczenie zawodowe co sprawia, że są one szczególnie aktywną grupą na rynku pracy.

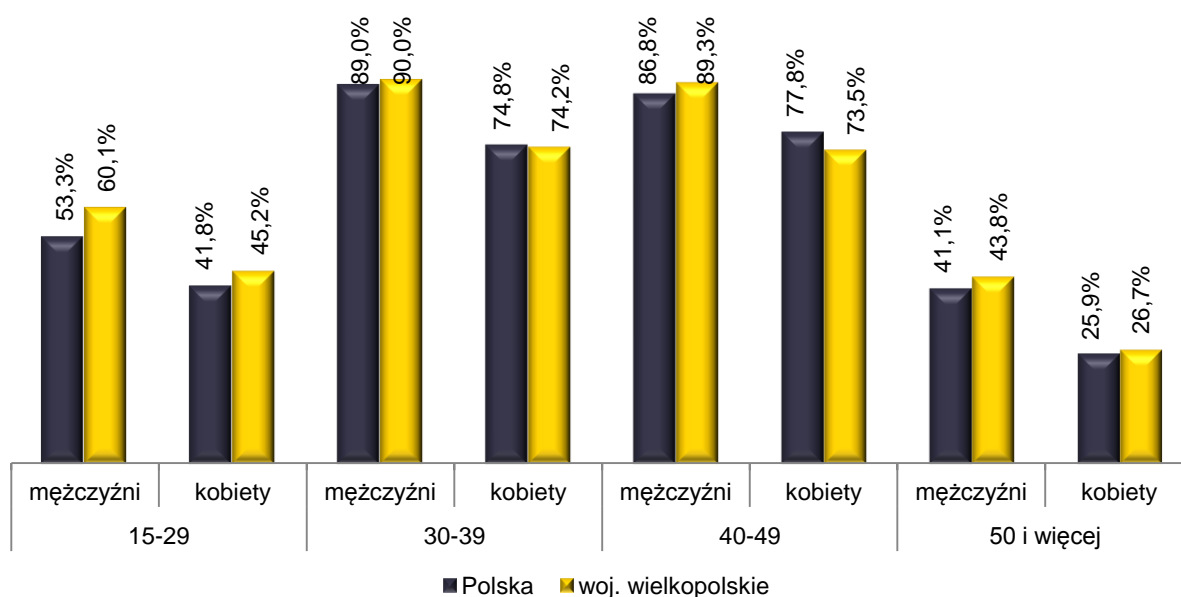
Wykres 15. Wskaźnik zatrudnienia z uwzględnieniem wieku w 2016 r.



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Wyraźnie niższy wskaźnik zatrudnienia widoczny jest natomiast wśród osób młodych, co w znaczącym stopniu jest związane z tym, że osoby te kończą edukację na różnych poziomach, co w efekcie sprawia, że grupa ta jest zróżnicowana pod względem wieku rozpoczęcia aktywności zawodowej. Niższy udział pracujących wśród osób z tej kategorii wiekowej jest widoczny na terenie całego kraju. Województwo wielkopolskie jest regionem wyróżniającym się na tle Polski ponadprzeciętną aktywnością zawodową tej grupy. W 2016 r. podobnie jak w latach wcześniejszych zaobserwowano najwyższą wartość wskaźnika zatrudnienia osób młodych na tle kraju. W wypadku najwyższej kategorii wiekowej, tj. osób które ukończyły 50 rok życia w 2016 r. wskaźnik zatrudnienia wyniósł 34,3%, co oznacza, że około 1/3 Wielkopolan z tego przedziału podejmowało pracę. Podobnie jak w przypadku najmłodszej grupy, wskaźnik zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia w województwie wielkopolskim, mimo, że był nieco wyższy niż na poziomie krajowym przyjął wartość wyraźnie niższą niż miało to miejsce w przypadku osób między 30 a 49 rokiem życia.

Wykres 16. Wskaźnik zatrudnienia z uwzględnieniem wieku i płci w 2016 r. [%]



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Niezależnie od przedziału wiekowego wskaźnik zatrudnienia był każdorazowo zdecydowanie wyższy w przypadku mężczyzn niż kobiet, co jest kolejnym wskaźnikiem nierównej sytuacji tych dwóch grup na rynku pracy.

3.6. . Popyt na pracę w województwie wielkopolskim

Jednym z kluczowych czynników mających wpływ na sytuację osób aktywnych zawodowo, pracujących bądź poszukujących zatrudnienia jest rozwój gospodarczy danego regionu oraz poziom i charakter zapotrzebowania kadrowego, jaki jest z tym związany.

W 2016 r. w województwie wielkopolskim utworzono 66,2 tys. nowych miejsc pracy. Jedynymi województwami, w których liczba ta była większa były województwa: mazowieckie – 122,8 tys. oraz śląskie 67,3 tys. Warto zaznaczyć, że w porównaniu z rokiem ubiegłym spośród ww. regionów tylko w Wielkopolsce zaobserwowano wzrost liczby nowo utworzonych miejsc pracy⁸. W tym samym okresie w Wielkopolsce zlikwidowano 28,3 tys. miejsc pracy, w efekcie czego liczba zlikwidowanych miejsc była o ponad połowę mniejsza niż miejsc nowo utworzonych. Na przestrzeni ostatnich 5 lat zaobserwowano systematyczny spadek liczby likwidowanych miejsc pracy oraz stosunkowo stabilny poziom liczby miejsc tworzonych. Wyraźny spadek liczby nowo utworzonych miejsc pracy nastąpił w latach 2011-2012, a w kolejnych nastąpił wzrost, osiągając w 2014 r. najwyższą w tym okresie wartość, tj. 71,8 tys.

⁸ W 2015 r. liczba nowoutworzonych miejsc pracy wyniosła: w województwie mazowieckim: 123,9 tys., w województwie śląskim: 69,2 tys., w województwie wielkopolskim: 65,5 tys.

W 2016 r. w województwie wielkopolskim miało miejsce 220 868 przyjęć do pracy pracowników pełnozatrudnionych, z czego prawie 46,8 % dotyczyło kobiet. Taka wartość oznacza, że w ciągu ostatnich 5 lat liczba przyjęć do pracy zwiększyła się o ponad 46% (151 210 – 2010 r.). Około 9 na 10 przyjęć do pracy miało miejsce w sektorze prywatnym (90,6%).

Tabela 6. Przyjęcia do pracy pracowników pełnozatrudnionych według źródeł rekrutacji

	Liczba przyjętych do pracy	Udział w liczbie przyjętych do pracy ogółem
Osoby skierowane do pracy przez PUP	3 895	1,8%
Absolwenci	20 178	9,1%
Osoby podejmujące pracę po raz pierwszy poza absolwentami	12 360	5,6%
Osoby, które poprzednio pracowały	137 142	62,1
Osoby, u których przerwa w pracy była dłuższa niż 1 miesiąc	39 135	17,7%
Osoby, które wróciły z urlopów wychowawczych	2 742	1,3%
Pozostali przyjęci do pracy	48 446	21,9

Źródło: *Pracujący w gospodarce narodowej w 2016 r.*, GUS

W 2016 r. w Wielkopolsce miało miejsce 189 487 zwolnień z pracy pracowników pełnozatrudnionych. Ponad 45% wszystkich zwolnionych stanowiły kobiety. Około 10,5% wszystkich zwolnień miało miejsce w sektorze publicznym.

Tabela 7. Zwolnienia z pracy pracowników pełnozatrudnionych według źródeł rekrutacji

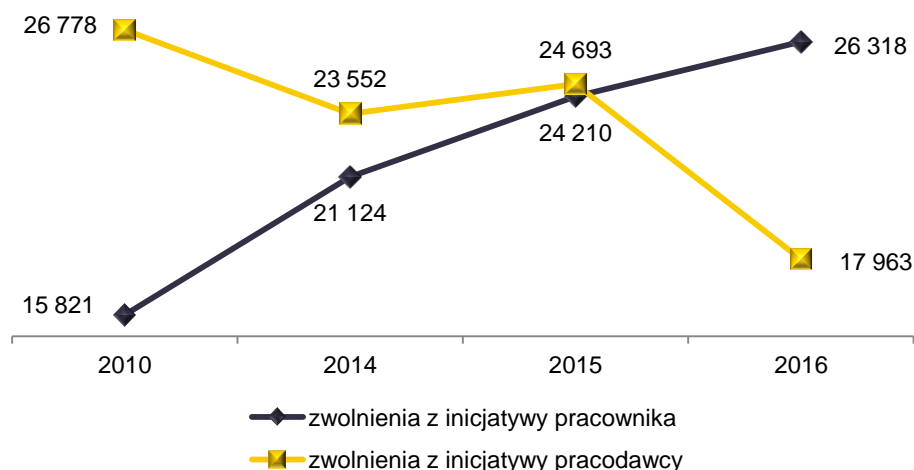
	Liczba zwolnionych z pracy	Udział w liczbie zwolnionych z pracy ogółem
W drodze wypowiedzenia przez pracodawcę	17 963	9,5%
W drodze wypowiedzenia przez pracownika	26 318	13,9%
Z tytułu niezdolności do pracy i rehabilitacji	2 576	1,4%
Przeniesienia na emeryturę	6 210	3,3%
Na mocy porozumienia stron	68 661	36,2%
Osoby, które otrzymały urlopy wychowawcze	4 114	2,2%
Z upływem czasu na który zostali zatrudnieni	42 706	22,5%
Z innych przyczyn	20 939	11,0%

Źródło: *Pracujący w gospodarce narodowej w 2016 r.*, GUS

Najczęstszymi przyczynami zwolnień z pracy pracowników pełnozatrudnionych były: zakończenie czasu na który pracownicy byli zatrudnieni oraz rozwiązanie współpracy na mocy porozumienia stron. W przypadku zwolnień w drodze wypowiedzenia w 2016 r. nieco częściej następowały one z inicjatywy pracownika niż pracodawcy. Analizując te wartości na przestrzeni ostatnich lat, widoczne są postępujące zmiany, zgodnie z którymi maleje liczba

zwolnień z inicjatywy pracodawcy, rośnie natomiast liczba wypowiedzeń składanych przez osoby pracujące.

Wykres 17. Liczba zwolnień z pracy z inicjatywy pracodawcy oraz pracownika na przestrzeni lat 2010-2016 w województwie wielkopolskim



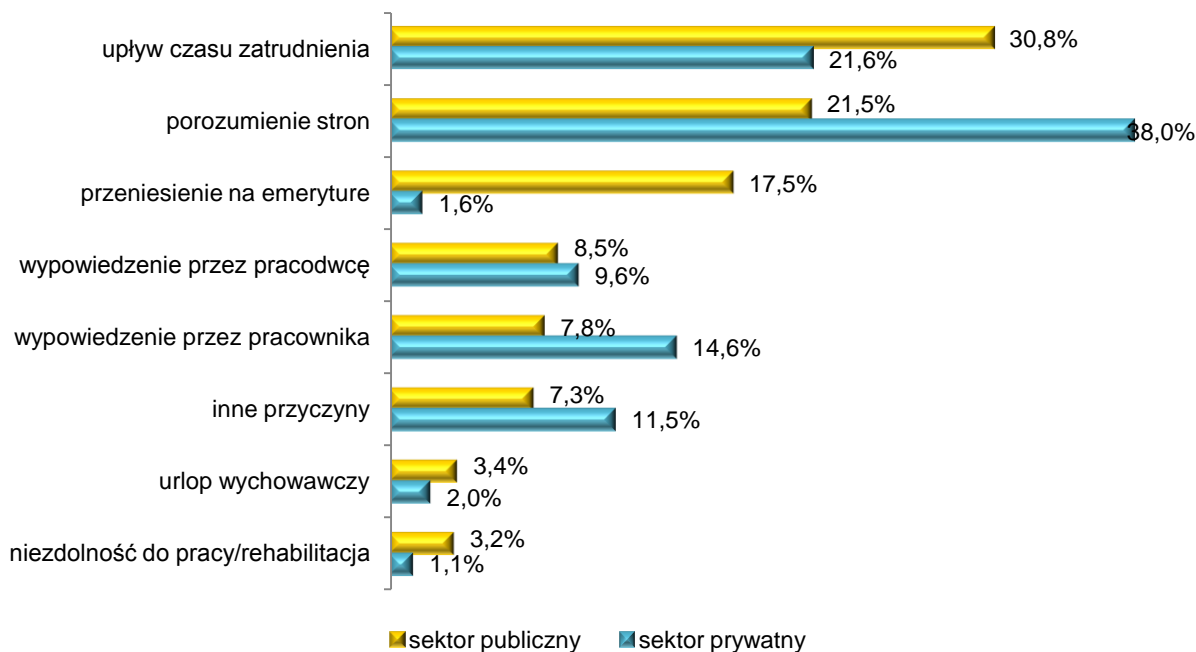
Źródło: *Rocznik Statystyczny Województwa Wielkopolskiego 2016, Pracujący w gospodarce narodowej w 2016 r.*, GUS

Zaobserwowano pewne zróżnicowanie w zakresie przyczyn zwolnień pracowników pełnozatrudnionych związane z sektorem zatrudnienia. W przypadku sektora prywatnego najczęstszymi powodami zakończenia współpracy z pracownikiem były: rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron, upływ czasu na jaki została zawarta umowa o pracę oraz wypowiedzenie umowy z inicjatywy pracownika. Osoby zatrudnione w sektorze publicznym najczęściej były zwalniane z pracy z powodu upływu czasu, na jaki została zawarta umowa o pracę, rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron oraz przeniesienia na emeryturę. Warto podkreślić, że odejście z pracy z uwagi na uzyskanie praw do emerytury w przypadku osób zatrudnionych w sektorze prywatnym stanowiły zaledwie 1,6% ogółu zwolnień. Równocześnie, osoby pracujące w firmach prywatnych częściej decydowały się na zakończenie współpracy z pracodawcą z własnej inicjatywy niż miało to miejsce w sektorze publicznym.

Zgodnie z wynikami badania osób rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy, które najpóźniej miesiąc przed rejestracją posiadały zatrudnienie, zrealizowanym w 2017 r. przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu najczęstszą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę były likwidacja stanowiska pracy bądź całego zakładu, natomiast główną motywacją osób z własnej inicjatywy rezygnujących z podejmowania pracy były zbyt

niskie wynagrodzenie otrzymywane u pracodawcy, brak wystarczających możliwości rozwoju oraz perspektywa znalezienia bardziej satysfakcjonującego zatrudnienia⁹.

Wykres 18. Przyczyny zwolnień pracowników pełnozatrudnionych w województwie wielkopolskim w 2016 r.



Źródło: Pracujący w gospodarce narodowej w 2016 r., GUS

Różnice w liczbie przyjęć i zwolnień z pracy widoczne były także w odniesieniu tych wartości do poszczególnych branż PKD. W 2015 r. w województwie wielkopolskim najwięcej osób podejmowało pracę w takich branżach jak: przemysł, handel; naprawa pojazdów samochodowych, administrowanie i działalność wspierająca oraz transport i gospodarka magazynowa. W przypadku wszystkich tych sekcji liczba osób podejmujących pracę przekraczała liczbę osób z niej zwalnianych¹⁰.

Sytuacja odwrotna – tj. taka, w której liczba osób zwalnianych z pracy była większa od ilości osób przyjmowanych wystąpiła jedynie w trzech branżach. Zjawisko to było szczególnie

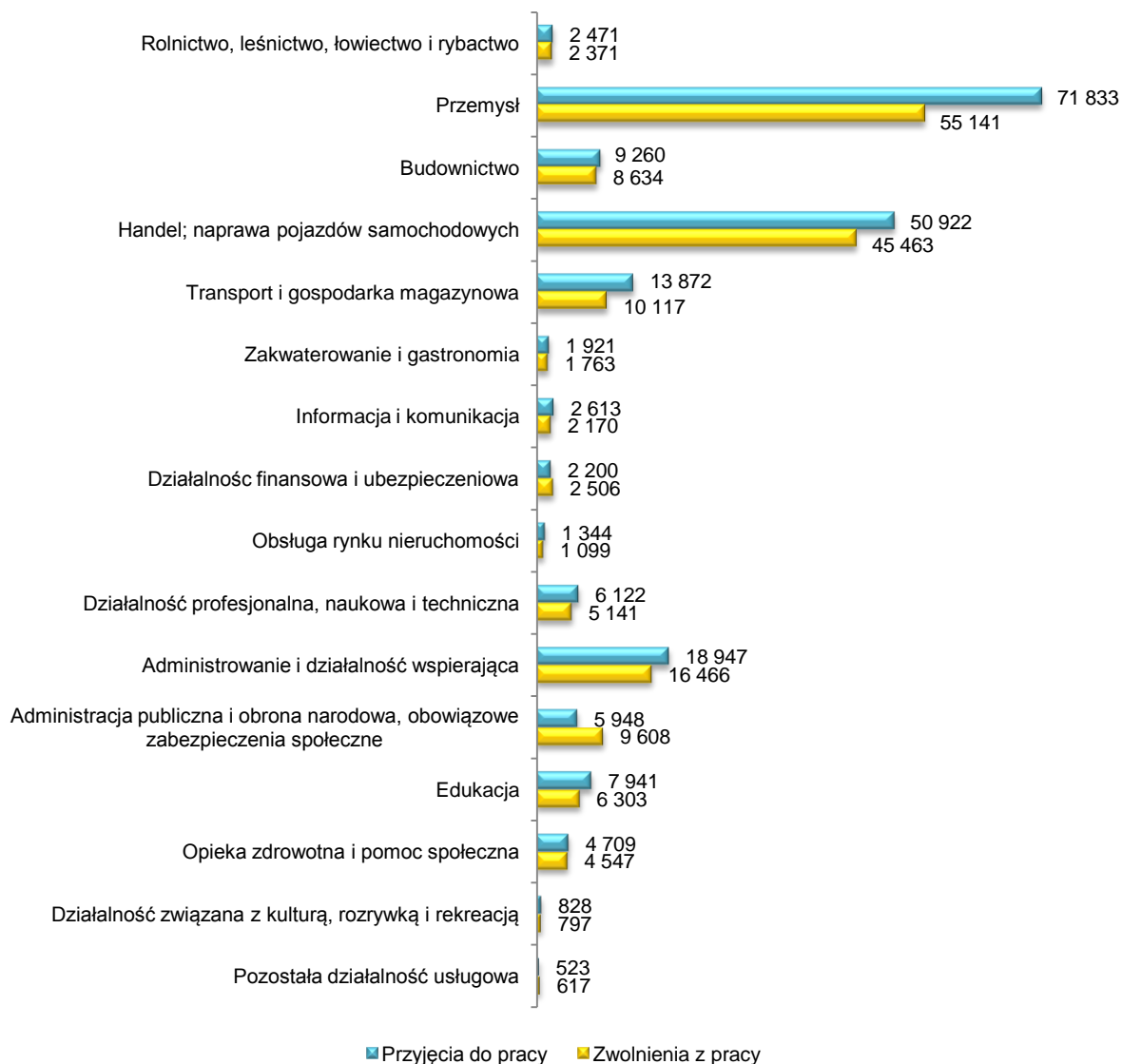
⁹ Wybrane aspekty rynku pracy w województwie wielkopolskim, Wojewódzki Urząd Pracy Poznań, 2017

¹⁰ Informacje o ruchu zatrudnionych obejmują pełnozatrudnionych oraz od 2009 r. sezonowych i zatrudnionych dorywczo. Dane te dotyczą **liczby przyjęć do pracy i zwolnień z pracy**, a nie liczby osób. Liczba przyjęć do pracy oraz zwolnień z pracy może być wyższa od liczby osób, ponieważ jedna osoba może kilkakrotnie zmienić pracę w ciągu roku.

Do przyjętych do pracy zaliczono osoby podejmujące pracę po raz pierwszy i kolejny. Do zwolnionych z pracy zaliczono osoby, z którymi rozwiązano umowę o pracę w drodze wypowiedzenia przez pracownika lub zakład pracy (łącznie ze zwolnieniami grupowymi), osoby, które przeniesiono na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, osoby, które porzuciły pracę, a także – ze względów ewidencyjnych – osoby zmarłe. Ponadto do przyjętych do pracy lub zwolnionych z pracy zaliczono osoby przeniesione służbowo lub przyjęte z innego, zakładu pracy na podstawie porozumienia między podmiotami, a także osoby powracające do pracy i odchodzące z pracy na urlopy wychowawcze, bezpłatne i rehabilitację

widoczne w przypadku administracji publicznej i obrony narodowej; obowiązkowych zabezpieczeń społecznych.

Wykres 19. Przyjęcia do pracy oraz zwolnienia z pracy w 2015 r. w województwie wielkopolskim z uwzględnieniem branży



Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Wielkopolskiego 2016, GUS

Na przestrzeni ostatnich lat w województwie wielkopolskim wzrósł współczynnik przyjęć¹¹ w prawie wszystkich branżach gospodarki. Wyraźnie wyższą wartość przyjął on w sektorze prywatnym (28,6%) niż w publicznym (10,2%).

¹¹Współczynnik przyjęć - Stosunek liczby przyjęć pomniejszonej o osoby powracające do pracy z urlopów wychowawczych w roku badanym do liczby pełnozatrudnionych według stanu w dniu 31 XII z roku poprzedzającego rok badany

Wykres 20. Współczynnik przyjęć w 2015 r. w województwie wielkopolskim z uwzględnieniem branży



Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Wielkopolskiego 2016, GUS

W porównaniu z rokiem 2010¹² najbardziej zwiększył się on w takich branżach jak: administrowanie i działalność wspierająca (o 26,9 pkt. procentowych), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (o 14,8 pkt. procentowych), zakwaterowanie i gastronomia (o 12,3 pkt. procentowe), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (o 7,8 pkt. procentowych). Warto podkreślić, że w tym samym czasie w ww. branżach wzrósł także współczynnik zwolnień. Zjawiska te nie oznaczają, że w wymienionych usługach podjęła pracę największa liczba osób, ale wskazują, że wystąpił w ich obszarze rozwój lub zmiany w zakresie działalności, które wygenerowały zmiany kadrowe w niespotykanym w latach wcześniejszych kształcie, przejawiające się większym przyrostem liczby pracowników względem wcześniejszego stanu zatrudnienia oraz silną rotacją kadry.

¹² Rocznik Statystyczny Województwa Wielkopolskiego, Główny Urząd Statystyczny 2011

4. Jakość zatrudnienia w województwie wielkopolskim

Jednym z kluczowych aspektów określających sytuację osób pracujących jest jakość oferowanego przez pracodawców zatrudnienia. Im jest ona wyższa, tym większa szansa na pozyskanie przez firmę wykwalifikowanych pracowników oraz zachęcenie ich do pozostania w firmie przez dłuższy czas. W długofalowej perspektywie pozwala to na zbudowanie kompetentnej, zaangażowanej kadry, co aktualnie jest niewątpliwie jednym z najbardziej konkurencyjnych czynników przedsiębiorstwa. Ma to swoje przełożenie nie tylko na kondycję ekonomiczną firmy, ale także (jeśli występuje w szerszym zakresie) na atrakcyjność regionu jako miejsca poszukiwania zatrudnienia przez pracowników zamieszkałych poza jego granicami. Wysoka jakość zatrudnienia ma także oczywisty wpływ na satysfakcję zawodową samych osób pracujących.

4.1. Forma zatrudnienia i wymiar czasu pracy

Zdecydowana większość respondentów (99,2%) zadeklarowała, że firma, która została objęta badaniem jest ich głównym miejscem zatrudnienia. Dla większości było to jedyne miejsce pracy (niecałe 6% podkreśliło, że posiada dodatkowe miejsce zatrudnienia). Nieliczna część badanych (0,8%) wskazała jako główne miejsce zatrudnienia inną firmę. Podstawą zatrudnienia dla większości badanych (72,9%) była umowa na czas nieokreślony. Co czwarty badany posiadał umowę na czas określony¹³, natomiast 2% respondentów było zatrudnionych na podstawie umowy cywilno – prawnej. Przeważająca część osób objętych badaniem (82,2%) pracowała średnio 40 godzin tygodniowo, co pozwala zakładać, że taki też obowiązywał ich tygodniowy czas pracy. Średnio co 10-ty badany pracował ponad 40 godzin tygodniowo, natomiast 5% spośród ogółu pracowało średnio ponad 50 lub więcej godzin tygodniowo. Dla nieco ponad 8% respondentów tygodniowy czas pracy wynosił poniżej 40 godzin.

Większość pracujących w przeciągu trzech miesięcy poprzedzających badanie nie wykonywała pracy w ramach nadgodzin. Wśród osób, które potwierdziły taką formę aktywności, częściej była ona realizowana w formie nadgodzin płatnych (27,7% ogółu badanych) niż bezpłatnych (7,9% ogółu badanych). Najczęściej odpłatnie nadliczbowe godziny wykonywali pracownicy zatrudnieni w branżach: budownictwo (43,4% osób objętych badaniem zatrudnionych w branży), transport i gospodarka magazynowa (40,0% osób objętych badaniem zatrudnionych w branży), oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (37% osób objętych badaniem zatrudnionych w branży). Praca w postaci godzin nadliczbowych bez wynagrodzenia była wykonywana przez niecałe 8% badanych

¹³ Do kategorii „umowa na czas określony” zaliczono także umowę na zastępstwo oraz umowę na okres próbny.

i najczęściej dotyczyła osób zatrudnionych w branży: edukacja (19,9% osób objętych badaniem zatrudnionych w branży).

Prawie 9% wszystkich ankietowanych w ciągu ostatnich 3 miesięcy poprzedzających badanie wykonywało pracę w ramach delegacji. Częściej taką formę aktywności deklarowały osoby pracujące w branży logistycznej (27% objętych badaniem zatrudnionych w branży) oraz budownictwie (26% osób objętych badaniem zatrudnionych w branży).

Prawie 29% respondentów na przestrzeni 3 miesięcy poprzedzających badanie wykonywało pracę zmianową. Najczęściej taka forma pracy była realizowana przez osoby związane z branżą handlową (51,3% osób objętych badaniem zatrudnionych w branży), logistyczną (36,5% osób objętych badaniem zatrudnionych w branży) oraz przetwórstwem przemysłowym (33,3% osób objętych badaniem zatrudnionych w branży).

Ponad 30% badanych w ww. okresie wykonywało pracę w weekendy i święta.

Pracę zmianową oraz w weekendy i święta najczęściej wykonywały osoby należące do takich grup zawodowych jak: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy przy pracach prostych. Co dziesiąty badany wykonywał obowiązki służbowe w nocy (najczęściej dotyczyło to osób zatrudnionych w branży logistycznej – 23,5% osób objętych badaniem zatrudnionych w branży).

4.2. Wysokość wynagrodzenia

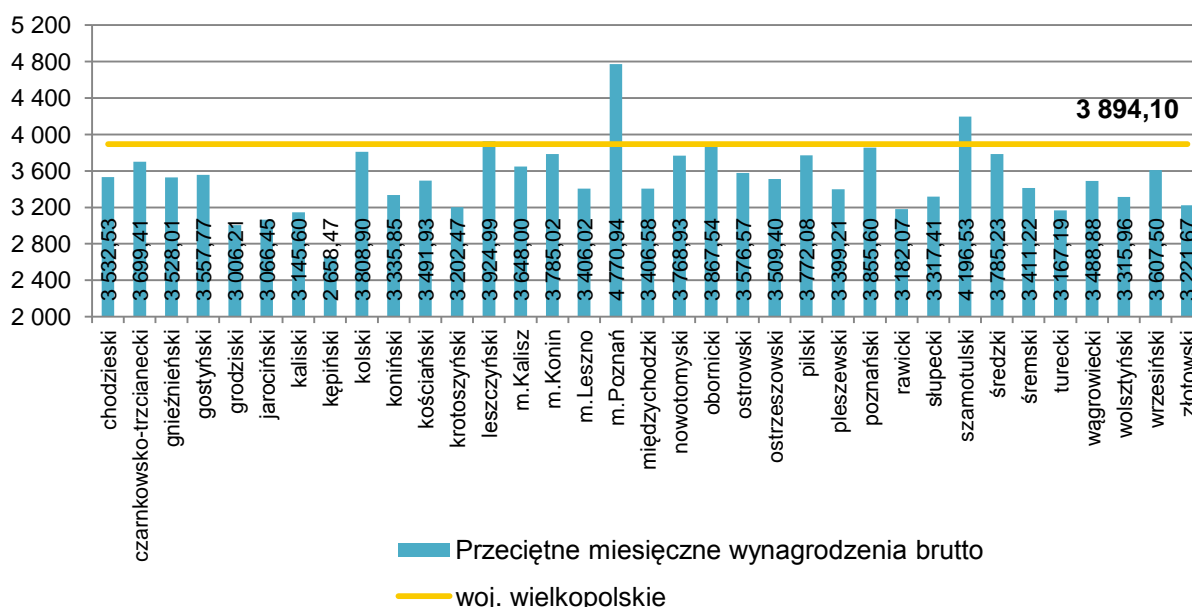
4.2.1. Wysokość wynagrodzenia według danych GUS

W Polsce obserwowany jest systematyczny wzrost wynagrodzeń. Jednocześnie mamy do czynienia z dużym ich zróżnicowaniem, wynikającym z licznych czynników, takich jak region czy sektor. Dane dotyczące przeciętnych wynagrodzeń stanowią cenny punkt odniesienia dla dalszych analiz, należy jednak pamiętać, że wartość ta jest wypadkową, uśrednieniem często nie oddającym rzeczywistej wartości wynagrodzeń, jakie otrzymują osoby pracujące. Na zróżnicowanie jej wartości wpływają takie czynniki jak zajmowane stanowisko, płeć czy wykształcenie. Dodatkowym utrudnieniem jest występująca częściej niż w przypadku innych danych niechęć pracodawców czy osób zatrudnionych do udzielania informacji na ten temat.

Od 1 stycznia 2017 roku obowiązujące minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2 000 zł brutto (tj. ok. 1 460 zł netto). Dla pracujących na umowach zlecenia oraz umowach o świadczenie usług obowiązuje minimalna stawka za godzinę pracy w wysokości 13 złotych brutto. W 2012 roku płaca minimalna wynosiła 1 500 zł brutto. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w 2016 r. w województwie wielkopolskim według danych publikowanych przez GUS wyniosło 3 894,1 zł i stanowiło 90,8% przeciętnego miesięcznego

wynagrodzenia brutto w Polsce (4 290,52 zł)¹⁴. Pod względem wysokości wynagrodzeń województwo wielkopolskie zajęło 9 miejsce w kraju. Osiągane przeciętne wynagrodzenie było o 1 346,76 zł niższe niż w województwie mazowieckim, liderze wysokości przeciętnego wynagrodzenia wśród województw i o 274,94 zł wyższe niż w województwie warmińsko-mazurskim, zamykającym ranking. W stosunku do 2012 r. następował systematyczny wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto, o 14,6% zarówno w Wielkopolsce, jak i w kraju. Wyższy wzrost wynagrodzeń odnotowano w 9 województwach, przede wszystkim w dolnośląskim (o 18,2%) i małopolskim (o 18%)

Wykres 21. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w 2016 r. wg powiatów województwa wielkopolskiego



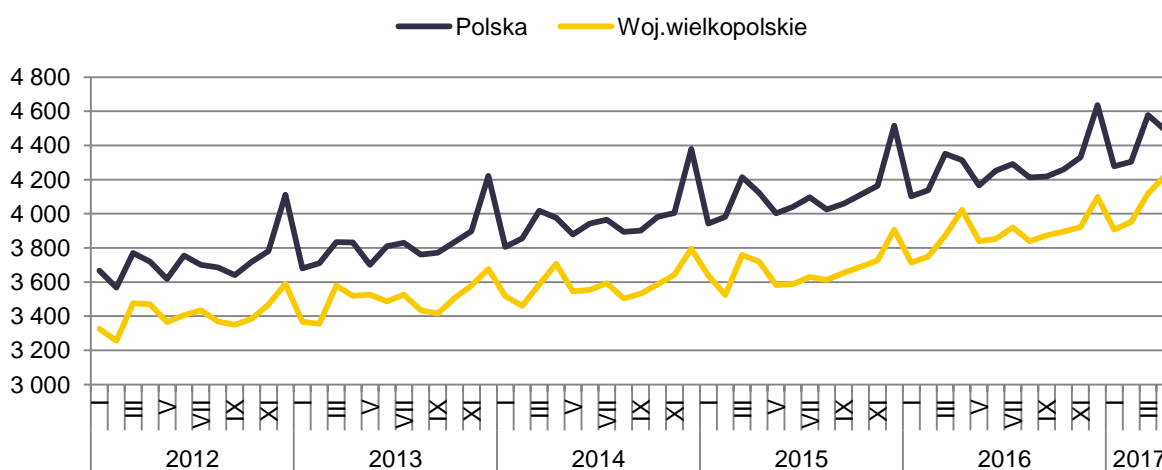
Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

W 2016 r. różnicowanie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w poszczególnych powiatach województwa było wysokie, a różnica wynagrodzeń pomiędzy powiatami o najniższych i najwyższych wynagrodzeniach przekraczała 2,1 tys. zł. W trzech powiatach województwa wielkopolskiego przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto było wyższe od średniej wojewódzkiej, tj. w powiatach: leszczyńskim, szamotulskim i m. Poznań (najwyższe – 4770,94 zł). W pozostałych było ono niższe, a w kępińskim, w którym zaobserwowano najniższą jego wartość wyniosło 2 658,47 zł..

¹⁴ Dane o wynagrodzeniach podaje się w ujęciu brutto, tj łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych oraz od 1999 r. ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe i chorobowe) płaconymi przez ubezpieczonego pracownika. Dane w zakresie przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń dotyczą podmiotów gospodarczych sektora przedsiębiorstw, w których liczba pracujących przekracza 9 osób.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw było wyższe niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto i w kwietniu 2017 r. wyniosło 4 221,77 zł. Tu także utrzymywała się rozbieżność pomiędzy zarobkami w kraju i Wielkopolsce. Wzrostowa tendencja wysokości wynagrodzeń oraz miesięczne wahania przedstawia wykres poniżej. Można zauważyć, że wzrost wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw regularnie następuje na koniec I kwartału i na koniec roku.

Wykres 22. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw ogółem w zł od I 2012-IV 2017 r.



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

W Wielkopolsce najwyższy, około 30-procentowy wzrost wynagrodzeń w stosunku do 2011 r. w gospodarce narodowej obserwowany jest w sekcjach N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, S – pozostała działalność usługowa i J – informacja i komunikacja. Najniższy, niespełna 10-procentowy wzrost wynagrodzeń dotyczył sekcji L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości i M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Rozpiętość przeciętnych wynagrodzeń ze względu na sekcję zatrudnienia była bardzo wysoka, różnica między skrajnymi przeciętnymi wynagrodzeniami w branżach wynosiła ponad 3,1 tys. zł. Najwyższe wynagrodzenia w gospodarce narodowej osiągnęli pracownicy sekcji informacja i komunikacja oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa – ok. 150% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej ogółem. Z kolei najniższe wynagrodzenia w gospodarce narodowej stanowiło ok. 63% przeciętnego wynagrodzenia brutto i uzyskiwane były w sekcji I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Pomimo znacznego wzrostu wynagrodzeń w sekcjach N i S, płace w tych branżach były jednymi z najniższych (niespełna 80% przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej, czyli niespełna 2,8 tys. zł brutto).

Tabela 8. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej wg sekcji PKD 2007 w województwie wielkopolskim

Sekcja PKD 2007	Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w zł		% wzrost w stosunku do 2011 r.	Stosunek do przeciętnego wynagrodzenia brutto ogółem w 2015 r.
	2011	2015		
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3 267,84	3 996,07	22,3	112,8%
przemysł	3 217,84	3 722,24	15,7	105,1%
przetwórstwo przemysłowe	3 060,99	3 635,28	18,8	102,6%
budownictwo	2 601,61	2 943,05	13,1	83,1%
handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2 660,50	3 059,75	15,0	86,4%
transport i gospodarka magazynowa	2 610,46	2 948,21	12,9	83,2%
działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1 932,96	2 227,59	15,2	62,9%
informacja i komunikacja	4 141,32	5 354,80	29,3	151,1%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4 818,04	5 356,53	11,2	151,2%
działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3 598,77	3 948,07	9,7	111,4%
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3 577,32	3 906,16	9,2	110,2%
działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2 071,51	2 778,04	34,1	78,4%
administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	4 148,28	4 627,01	11,5	130,6%
edukacja	3 552,11	4 086,59	15,0	115,3%
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3 148,41	3 499,65	11,2	98,8%
działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2 911,23	3 332,36	14,5	94,0%
pozostała działalność usługowa	2 132,69	2 794,02	31,0	78,9%
Województwo wielkopolskie	3 101,33	3 543,24	14,2	100%

Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

W 2017 r. opublikowane zostały wyniki reprezentatywnego badania GUS przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób, które nie obejmowały przytoczonego wyżej badania wynagrodzeń. W województwie wielkopolskim w mikroprzedsiębiorstwach pracowało 397 933 osób (stan na koniec XII), z czego 180 136 osób było osobami zatrudnionymi¹⁵. Miesięczne wynagrodzenie brutto na 1 zatrudnionego w mikroprzedsiębiorstwach w województwie wielkopolskim wyniosło 2 327 zł brutto i było niższe od krajowego o 70 zł. Najwyższe wynagrodzenie brutto na 1 zatrudnionego osiągnęło przez mikroprzedsiębiorstwa działające w ramach działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (2 667 zł), a najniższe w budownictwie (2 110 zł). Wynagrodzenia otrzymywane w mikroprzedsiębiorstwach są zatem zdecydowanie niższe niż wynagrodzenia w sektorze

¹⁵ Działalność przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2009 roku, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2017

przedsiębiorstw, a zatrudnieni w mikroprzedsiębiorstwach stanowili ok. 14 % wszystkich aktywnych zawodowo pracujących w województwie wielkopolskim w 2015 r.¹⁶

Analiza zróżnicowania wynagrodzeń mieszkańców województwa wielkopolskiego wymaga wykorzystania źródeł posiadających szczegółowe dane, uwzględniające zróżnicowanie populacji osób pracujących. Co dwa lata GUS realizuje badanie struktury wynagrodzeń według zawodów, obejmujące podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób i wynagrodzenia osób pełnozatrudnionych oraz niepełnozatrudnionych, którzy przepracowali cały miesiąc. Ostatnie badanie dotyczyło października 2014 r., a jego wyniki przybliżają zróżnicowanie poziomu wynagrodzeń i strukturę wynagrodzeń w regionie¹⁷,

Przeciętne wynagrodzenie brutto w województwie wielkopolskim w październiku 2014 r. w badanej zbiorowości wyniosło 3 777,82 zł (ok. 2,7 tys. zł netto) i było niższe od średniej krajowej o ok. 330 zł (8,0%). Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto wyniosło natomiast 20,88 zł. Około 65% pracowników otrzymywało miesięczne wynagrodzenie brutto mniejsze lub równe przeciętnemu wynagrodzeniu w województwie. Dotyczyło to 71,2% kobiet i 58,8% mężczyzn. Najgorzej zarabiający, tj. otrzymujący wynagrodzenie nie wyższe niż płaca minimalna (1 680 zł w październiku 2014 r.) stanowili 9,6% badanej zbiorowości zatrudnionych (w kraju 8,6%). Wynagrodzenie środkowe (mediana) w województwie wielkopolskim było niższe niż w kraju o prawie 200 zł, połowa zatrudnionych otrzymywała wynagrodzenie nie wyższe niż 3 100 zł brutto (3 370,8 zł brutto w przypadku mężczyzn, 2 857,97 zł brutto kobiety).

Analizując wybrane cechy osób zatrudnionych, w województwie wyższe przeciętne wynagrodzenia były osiąmane:

- przez mężczyzn, w przypadku których jego wysokość wyniosła 4 137,61 zł brutto, co oznacza, że było ono wyższe od wynagrodzenia kobiet o 21,7%;
- na ogół wraz z dłuższym stażem pracy i wiekiem osoby pracującej,
- wśród zatrudnionych o wyższym poziomie wykształcenia – najwyższe osiągnęli zatrudnieni ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym (5 470,24 zł brutto ogółem), najniższe z wykształceniem gimnazjalnym (2 376,44 zł brutto). W grupach z wyższym poziomem wykształcenia bardziej wyraźne były dysproporcje wynagrodzeń ze względu na płeć.

Pod względem cech różnicujących wynagrodzenia należy też wskazać te charakteryzujące zakład pracy:

- w sektorze publicznym przeciętne wynagrodzenie brutto było o 18,1% wyższe niż w sektorze prywatnym i wyniosło 4 265,97 zł,

¹⁶ Wg badania BAEL liczba aktywnych zawodowo pracujących w 2015 r. w województwie wielkopolskim wyniosła 1304 tys. osób. GUS BDL

¹⁷ Struktura wynagrodzeń według zawodów w województwie wielkopolskim w październiku 2014 r., Urząd Statystyczny w Poznaniu, marzec 2016

- w zakładach o liczbie pracujących mniejszej od 50 osób przeciętne wynagrodzenie brutto nie przekraczało średniej wojewódzkiej, a najwyższe wynagrodzenia osiągnęli zatrudnieni w zakładach z przedziału 2000-4999 pracujących;
- najniższe wynagrodzenia odnotowano w sekcji zakwaterowanie i gastronomia (64,7% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto), a najwyższe, przekraczające średnie w województwie o 60,6% w sekcji wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę.

Według danych z badania za październik 2014 r. średnia płaca w województwie była wyższa w przypadku trzech wielkich grup zawodowych: przedstawiciele władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (blisko dwukrotnie wyższa niż przeciętnie województwie), specjalistów (średnio o 27,9% wyższa płaca niż w województwie), techników i innego średniego personelu (średnia płaca ogółem wyższa o 7,4%). Należy jednak pamiętać, że w przypadku specjalistów oraz techników i innego średniego personelu występowało wewnętrzne zróżnicowanie, a rozpiętość pomiędzy wynagrodzeniami w zawodach do nich należących była bardzo wysoka. Dodatkowymi czynnikami różnicującymi jest płeć i sektor. We wszystkich wielkich grupach zawodów przeciętne wynagrodzenie kobiet było niższe od wynagrodzenia mężczyzn. Rozpiętość ta wynosiła nawet 3 tys. zł w grupie przedstawiciele władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników. W najmniejszym stopniu różnice te wystąpiły w przypadku grupy rolników, ogrodników, leśników i rybaków tj. ok. 60 zł. W pozostałych wielkich grupach zawodów przeciętne wynagrodzenie było niższe od średniej, a najniższy jego poziom zaobserwowano w grupie pracownicy przy pracach prostych (o 36,4% niższe od przeciętnego poziomu w województwie) oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (o 33,9% niższe od średniej).

Tabela 9. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w październiku 2014 r. w województwie wielkopolskim według wielkich grup zawodowych, wykształcenia i sektora działalności, z uwzględnieniem płci

Zróżnicowanie		Przeciętne wynagrodzenie brutto w zł		
		ogółem	mężczyźni	kobiety
	Ogółem	3777,82	4137,61	3400,79
Grupa zawodów	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	7307,34	8844,00	5700,73
	Specjaliści	4832,12	5715,50	4345,44
	Technicy i inny średni personel	4058,26	4640,92	3540,28
	Pracownicy biurowi	3116,29	3269,34	2993,84
	Pracownicy usług i sprzedawcy	2497,76	2865,64	2385,35
	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	2710,16	2719,26	2659,12
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	3127,70	3293,11	2430,70
	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3121,94	3167,70	2940,28
	Pracownicy przy pracach prostych	2402,44	2592,57	2260,85
Wykształcenie	Wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym	5470,24	6873,17	4628,15
	Wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym	4442,39	5336,46	3610,66
	Policealne	3326,74	3846,20	3049,99
	Średnie zawodowe	3408,47	3727,09	3004,48
	Średnie ogólnokształcące	3208,50	3637,82	2859,43
	Zasadnicze zawodowe	2882,52	3110,11	2402,90
	Gimnazjalne	2376,44	2515,08	2015,11
Sektor	Podstawowe i niepełne podstawowe	2631,94	2902,99	2425,73
	Publiczny	4265,97	4779,10	3985,83
	Prywatny	3610,78	4000,64	3102,42

Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

4.2.2. Wysokość wynagrodzenia w świetle badań terenowych

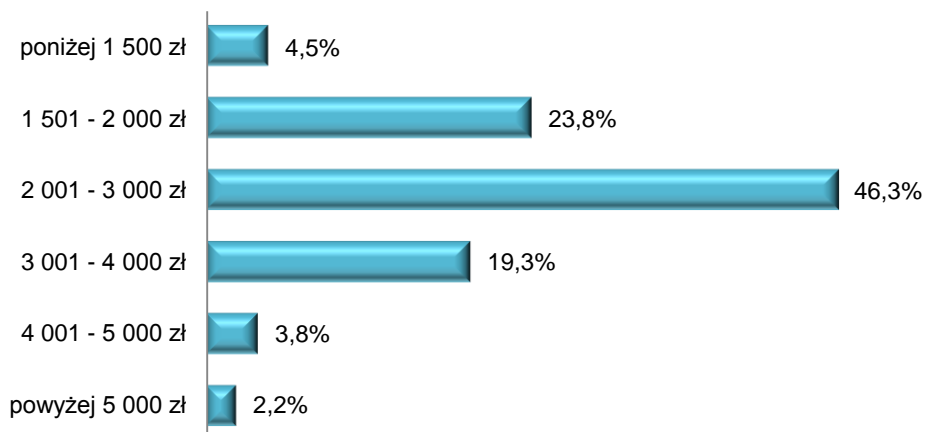
W zrealizowanym badaniu w celu zweryfikowania jakości zatrudnienia w Wielkopolsce poproszono respondentów o określenie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia netto, jakie otrzymują w aktualnym miejscu zatrudnienia¹⁸. Na podstawie uzyskanych danych można zauważyć, że tendencje wskazane w badaniu GUS w 2014 r. w dużym stopniu utrzymują się aktualnie na terenie regionu.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto, jakie respondenci otrzymywali w aktualnym miejscu zatrudnienia najczęściej znajdowało się w przedziale od 2 001 do 3 000 zł.

¹⁸ Analizę zrealizowano w oparciu o uzyskane odpowiedzi tj. 1 365 (11,3% ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi na pytanie dotyczące wysokości wynagrodzenia

Wykres 23. Udział respondentów deklarujących otrzymywanie wynagrodzenia zawierającego się w jednym z przedziałów (N=1 365)

Proszę wskazać wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia jakie Pan(i) otrzymuje netto „na rękę”?



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Z uwagi na znaczenie jakie otrzymywane wynagrodzenie ma dla jakości miejsca zatrudnienia odniesiono uzyskane wyniki w tym zakresie do wybranych cech badanych.

Wynagrodzenie a wiek

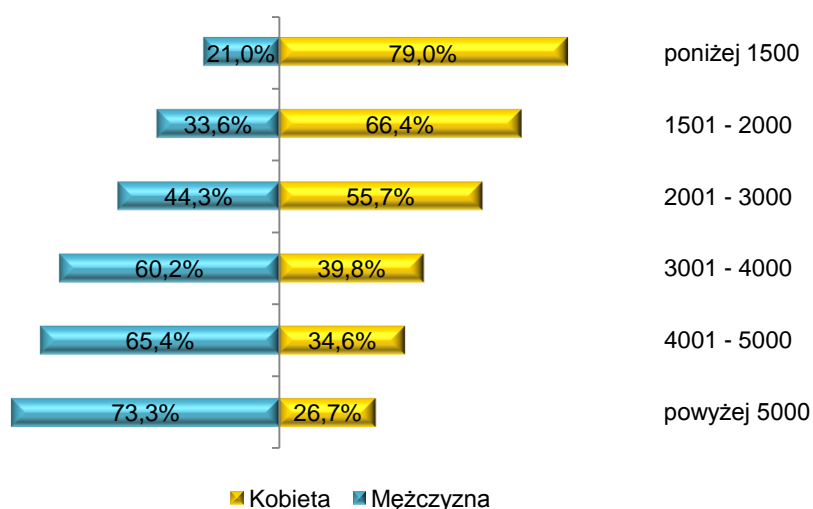
Jedną z cech mającą wpływ na wysokość otrzymywanego wynagrodzenia był wiek badanych. Najgorzej opłacaną grupą spośród ankietowanych były osoby do 30 roku życia. Prawie połowa ankietowanych (48,7%) z tej kategorii wiekowej otrzymywała wynagrodzenie nie przekraczające 2 000 zł netto, najczęściej natomiast kwota ta zawierała się w przedziale od 1 501 do 2 000 zł. (41,6%). W tej grupie wiekowej zaobserwowano także najwyższy udział osób zarabiających poniżej 1 500 zł (7,1%). Co trzecia osoba do 30 roku życia objęta badaniem zadeklarowała, że otrzymywane przez nią zarobki mieszczą się w przedziale 2 001 – 3 000 zł. Nieco ponad 7% otrzymywało wynagrodzenie przekraczające 3 000 zł. Wyraźnie korzystniej przedstawiała się sytuacja osób z kolejnej grupy wiekowej, tj. osób w wieku od 31 do 40 roku życia. Grupa ta na tle pozostałych posiadała najmniejszy udział pracowników zarabiających poniżej 2 000 zł lub mniej. Najczęściej ankietowani z ww. przedziału wiekowego wskazywali na uzyskiwanie zarobków zawierających się w przedziale od 2 001 do 3 000 zł (46,6%). Co piąty badany zarabiał powyżej 3 000 zł, a 5,7% powyżej 4 000 zł. Sytuacja kolejnej grupy wiekowej tj. osób w wieku od 41 do 50 roku życia w odniesieniu do wysokości otrzymywanego wynagrodzenia prezentowała się podobnie jak w przypadku poprzedniej grupy. Największa ilość badanych (42%) z tego przedziału wiekowego otrzymywała wynagrodzenie mieszczące się w przedziale 2 001 – 3 000 zł. W porównaniu z poprzednią grupą zaobserwowano jednak nieco wyższy udział osób

zarabiających poniżej 2 000 zł (20,8%) oraz wyraźnie wyższy udział osób uzyskujących zarobki powyżej 3 000 (27,5%). W przypadku ostatniej kategorii wiekowej tj. osób powyżej 50 roku życia wystąpiło pewne zróżnicowanie. Podobnie jak w przypadku dwóch wcześniejszych grup najczęściej przedstawiciele tej grupy wskazywali na otrzymywanie wynagrodzenia zawierającego się w przedziale od 2 001 do 3 000 zł, jednak udział ten był niższy niż w przypadku pozostałych respondentów i wyniósł 34,7%. Równocześnie wystąpił wyższy udział osób zarabiających poniżej 2 000 zł (co czwarty respondent wskazał na taką kwotę), a także osób których wynagrodzenie przekraczało 4 000 zł (27,1%).

Wynagrodzenie a płeć

Na podstawie zgromadzonych danych można stwierdzić istnienie zależności między deklarowanym wynagrodzeniem netto jakie otrzymywali badani a płcią – im wyższe wynagrodzenia wynagrodzenie tym większy udział mężczyzn w danej grupie.

Wykres 24. Udział respondentów deklarujących otrzymywanie wynagrodzenia zawierającego się w jednym z przedziałów z uwzględnieniem płci (N=1 365)



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Różnice w zakresie wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn były wyraźne mimo tego, że w badanej próbie kobiety dominowały wśród takich grup jak: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy czy specjaliści tj. otrzymujących średnio wyższe wynagrodzenie od pozostałych. Największe dysproporcje w wysokości wynagrodzeń wg płci zaobserwowano w przypadku grup zawodowych: pracownicy przy pracach prostych, specjaliści, technicy i średni personel oraz robotnicy i rzemieślnicy wykwalifikowani.

Tabela 10. Udział respondentów deklarujących otrzymywanie wynagrodzenia zawierającego się w jednym z podanych przedziałów z uwzględnieniem płci oraz wykształcenia¹⁹

Wykształcenie	Płeć	Przedział wynagrodzenia					
		do 1 500 zł	1 501 -2 000 zł	2 001 -3 000 zł	3 001 -4 000 zł	powyżej 4 000 zł	Odmowa odpowiedzi
Zasadnicze zawodowe	Kobiety	11,9%	43,7%	33,8%	1,3%	0,0%	9,3%
	Mężczyźni	4,0%	19,7%	40,8%	16,1%	4,0%	15,2%
Średnie zawodowe	Kobiety	8,7%	32,9%	44,5%	5,8%	0,6%	7,5%
	Mężczyźni	0,8%	15,1%	36,7%	22,3%	7,2%	17,9%
Średnie ogólnokształcące	Kobiety	9,1%	24,7%	42,9%	7,8%	0,0%	15,6%
	Mężczyźni	0,0%	15,9%	36,4%	22,7%	4,5%	20,5%
Wyższe	Kobiety	2,0%	18,1%	46,3%	22,6%	6,5%	4,5%
	Mężczyźni	0,0%	8,7%	37,2%	26,2%	14,8%	13,1%

Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Różnice w wysokości wynagrodzenia kobiet i mężczyzn występowały niezależnie od poziomu wykształcenia czy stanu cywilnego ankietowanych. Równocześnie warto podkreślić, że mężczyźni częściej niż kobiety odmawiali udzielenia informacji w zakresie kwoty uzyskiwanych poborów.

Wynagrodzenie a wykształcenie

Osoby objęte badaniem niezależnie od poziomu wykształcenia najczęściej otrzymywały wynagrodzenie zawierające się w przedziale od 2 001 do 3 000 zł. Zaobserwowano natomiast większy udział osób zarabiających poniżej 2 000 wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (36,6% wszystkich badanych legitymizujących się tym poziomem wykształcenia), średnim zawodowym (26,4% wszystkich badanych legitymizujących się tym poziomem wykształcenia) oraz średnim ogólnokształcącym (26,7% wszystkich badanych legitymizujących się tym poziomem wykształcenia). Na uzyskiwanie zarobków tego rzędu wskazywał równocześnie zaledwie co piąty badany posiadający wykształcenie policealne oraz nieco ponad 16% osób legitymizujących się wykształceniem wyższym. Odwrotne tendencje zaobserwowano w przypadku osób otrzymujących wyższe wynagrodzenie. Zarobki zaledwie 12,6% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz 15,0% z średnim ogólnokształcącym przekraczały kwotę 3 000 zł. W przypadku osób z wykształceniem średnim zawodowym oraz policealnym otrzymywanie wynagrodzenia na takim poziomie potwierdził co piąty badany. Największy udział osób zarabiających powyżej ww. kwoty zaobserwowano wśród osób z wykształceniem wyższym (co trzeci badany posiadający studia wyższe zarabiał powyżej 3 000 zł, a ponad 9% ponad 4 000 zł).

¹⁹ W analizie różnic w płacach kobiet i mężczyzn legitymizujących się różnymi poziomami wykształcenia pominięto osoby z wykształceniem policealnym oraz gimnazjalnym i poniżej z uwagi na zbyt małe liczebności przedstawicieli ww. grup po uwzględnieniu kryterium płci.

Wynagrodzenie a grupa zawodowa

Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy

Grupą zawodową otrzymującą najwyższe wynagrodzenie byli przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. Stanowili oni zdecydowanie największą grupę wśród badanych zarabiających powyżej 4 000 tys. netto (27,3%) oraz wśród osób otrzymujących wynagrodzenie zawierające się w przedziale od 3 001 do 4 000 zł. (40,9%). Równocześnie w wypadku tej grupy wystąpił niższy w porównaniu z innymi grupami udział osób zarabiających od 2 001 do 3 000 zł (27,3%), oraz zdecydowanie niższy od pozostałych udział osób uzyskujących zarobki pomiędzy 1 501 a 2 000 zł. (4,5%). Żaden z respondentów znajdujących się w tej grupie zawodowej nie zarabiał poniżej 1 500 zł.

Tabela 11. Udział respondentów deklarujących otrzymywanie wynagrodzenia zawierającego się w jednym z podanych przedziałów z uwzględnieniem grupy zawodowej

Grupa zawodowa	Wysokość wynagrodzenia					
	do 1 500	1 501 -2 000	2 001 -3 000	3 001 -4 000	powyżej 4 000	odmowa odpowiedzi
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0%	4,5%	27,3%	40,9%	27,3%	17,9%
Specjaliści	3,5%	15,8%	48,6%	24,3%	7,7%	9,0%
Technicy i średni personel techniczny	2,5%	26,2%	46,7%	20,5%	4,1%	21,3%
Pracownicy biurowi	3,2%	23,4%	56,5%	14,5%	2,4%	6,1%
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	6,0%	37,7%	48,4%	7,4%	0,5%	4,4%
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	4,6%	25,3%	51,5%	15,2%	3,4%	14,7%
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0%	16,4%	51,6%	29,6%	2,5%	12,6%
Pracownicy przy pracach prostych	17,9%	42,0%	25,0%	8,0%	7,1%	5,9%

Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Specjaliści

Kolejną grupą objętą badaniem byli specjaliści, w przypadku których wystąpiło stosunkowo duże zróżnicowanie w zakresie uzyskiwanych poborów. Najczęściej badani z tej grupy (48,6%) wskazywali na otrzymywanie wynagrodzenia zawierającego się w przedziale od 2 001 do 3 000 zł. Około 32% zarabiała powyżej 3 000 zł, a 7,7% powyżej 4 000 zł. Zarobki 19,4% respondentów z tej grupy nie przekraczały kwoty 2 000 zł, natomiast miesięczne wynagrodzenie 3,5% nie przekraczało 1 500 zł.

Technicy i średni personel

W przypadku osób pracujących na stanowisku technik i średni personel badani najczęściej wskazywali na otrzymywanie wynagrodzenia zawierającego się w przedziałach: od 2 001 do 3 000 (46,7%) oraz od 1 501 do 2 000 zł (26,2%). Prawie co czwarty osoba z tej grupy

otrzymywała wynagrodzenie powyżej 3 000 zł, a 4,1% powyżej 4 000 zł. Zarobki 2,5% nie przekraczały kwoty 1 500 zł.

Pracownicy biurowi

Kolejną grupą zawodową wyszczególnioną w badaniu byli pracownicy biurowi. Osoby należące do tej grupy najczęściej (56,5%) otrzymywały wynagrodzenie zawierające się w przedziale od 2 001 do 3 000. Nieco częściej niż co czwarta osoba (26,6%) zarabiała poniżej 2 000 zł, a 3,2% poniżej 1 500 zł. Prawie 17% spośród respondentów z tej grupy otrzymywało wypłatę przekraczającą 3 000 zł., natomiast 2,4% powyżej 4 000 zł

Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy

Na tle pozostałych badanych pracownicy usług osobistych i sprzedawcy stanowili jedną z najniżej zarabiających grup zawodowych. Osoby te najczęściej (48,4%) otrzymywały wynagrodzenie zawierające się w przedziale 2 001 – 3 000 zł. Prawie 44% zarabiała poniżej 2 000 zł, natomiast 6,0% poniżej 1 500 zł. Zaledwie 7,9% spośród tej grupy uzyskiwało pobory przekraczające 3 000 zł oraz jedynie 0,5% powyżej 4 000 zł (był to najniższy udział spośród wszystkich grup odnoszący się do tego przedziału wynagrodzenia).

Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy

Ponad połowa (51,5%) badanych należących do grupy zawodowej robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy uzyskiwała zarobki zawierające się w przedziale od 2 001 do 3 000 zł. Około 30% zarabiała poniżej 2 000 zł, natomiast 4,6% poniżej 1 500 zł. Zarobki około 15% zawierały się w przedziale od 3 001 do 4 000 zł. Zaledwie 3,4% respondentów należących do tej grupy zawodowej deklarowało otrzymywanie pensji przekraczającej 4 000 zł.

Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń byli jedną z lepiej opłacanych grup zawodowych. Ponad połowa (51,6%) badanych otrzymywała wynagrodzenie zawierające się w przedziale między 2 001 a 3 000 zł. Nieco ponad 16% spośród nich zarabiała poniżej 2 000 zł, żadna z osób objętych badaniem należąca do tej grupy nie otrzymywała wynagrodzenia poniżej 1 500 zł. (jedyną grupą w której wystąpiła podobna sytuacja byli przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy). Ponadto ponad 32% badanych należących do tej grupy zarabiała powyżej 3 000 zł (porównywalny udział został zaobserwowany także w grupie specjalistów) a 2,5% powyżej 4 000 zł.

Pracownicy przy pracach prostych

W przypadku ostatniej grupy tj. pracowników przy pracach prostych zaobserwowano silne zróżnicowanie ze względu na otrzymywane wynagrodzenie. Najczęściej (42,0%) kwota wskazywana przez respondentów z tej grupy zawierała się w przedziale od 1 501 do 2 000 zł., natomiast w przypadku co czwartego badanego w przedziale między 2 001 a 3 000 zł. Grupa ta cechowała się największym udziałem osób których zarobki nie przekraczały 1 500 zł (prawie 18% badanych). Jednocześnie 15,2% potwierdziło otrzymywanie wynagrodzenia

przekraczającego 3 000 zł., a 7,1% 4 000 zł (jedynie w przypadku przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników oraz specjalistów udział ten był wyższy).

Wynagrodzenie a branża

Spośród wszystkich respondentów najwyższe wynagrodzenie otrzymywały osoby pracujące w branży logistycznej, w przypadku której zaobserwowano najwyższy udział osób zarabiających między 3 001 a 4 000 zł. oraz powyżej 4 000 zł. Jednocześnie w przypadku tej grupy jedynie 8,2% zarabiała do 2 000 zł. Ponadto, przeciętnie wyższe pobory na tle pozostałych badanych otrzymywały osoby związane z działalnością profesjonalną, naukową i techniczną oraz branżą budowlaną.

Tabela 12. Udział respondentów deklarujących otrzymywanie wynagrodzenia zawierającego się w jednym z przedziałów z uwzględnieniem sekcji

	do 2 000	od 2 001 do 3 000	od 3001 do 4 000	powyżej 4 000	brak odpowiedzi
Przetwórstwo przemysłowe	15,6	45,3	18,6	4,4	16,1
Budownictwo	20,9	40,5	25,3	7,6	5,7
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	37,7	38,8	5,7	1,1	16,7
Transport i gospodarka magazynowa	8,2	34,1	36,5	18,8	2,4
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	24,2	27,5	26,4	12,1	9,9
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	24,6	40,4	14,0	10,5	10,5
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	13,5	43,2	27,0	9,5	6,8
Edukacja	34,5	46,2	13,5	1,2	4,7
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	37,2	40,4	14,9	4,3	3,2

Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Na podstawie zgromadzonych danych można stwierdzić, że wyraźnie niższe przeciętne wynagrodzenia otrzymywały osoby podejmujące pracę w takich sekcjach jak: handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz edukacja. Wśród tych respondentów stwierdzono wyższy niż w przypadku pozostały udział osób zarabiających poniżej 2 000 zł oraz między 2 001 a 3 000 zł.

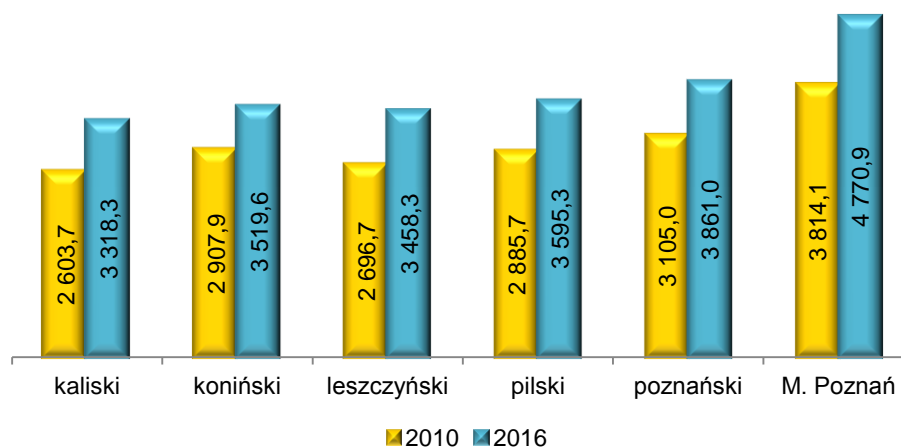
Wynagrodzenie a podregion

Podregion kaliski

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że osoby podejmujące pracę na terenie podregionu kaliskiego otrzymywały mniejsze zarobki niż osoby zatrudnione w pozostałej części województwa. W wypadku tym zaobserwowano najwyższy udział osób których wynagrodzenie zawierało się w przedziale 1 501 – 2 000 zł (34,1%) oraz nie

przekraczało 1 500 zł (9,1%). Równocześnie w przypadku tej grupy wystąpił najniższy udział osób uzyskujących zarobki w kwocie od 2 001 do 3 000 zł (34,5%) oraz od 3 001 do 4 000 zł. Prawie 7% badanych z tej grupy zadeklarowało otrzymywanie wynagrodzenia przekraczającego 4 000 zł.

Wykres 25. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w 2016 r. z uwzględnieniem podregionów województwa wielkopolskiego



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Podregion koniński

Respondenci podejmujący pracę na terenie podregionu konińskiego najczęściej deklarowali uzyskiwanie zarobków zawierających się w przedziale 2 001 a 3 000 zł. Zaobserwowano stosunkowo wysoki udział osób których wynagrodzenia wynoszą od 1 501 do 2 000 zł (24,3%) oraz nie przekraczają 1 500 zł (5,9%). Ponadto, wśród osób pracujących w podregionie konińskim około 22% zarabiała powyżej 3 000 zł, a 7,4% powyżej 4 000 zł.

Podregion leszczyński

Około 46% respondentów podejmujących pracę na terenie podregionu leszczyńskiego uzyskiwało pobory w kwocie zawierającej się w przedziale od 2 001 do 3 000 zł. Ponadto, zaobserwowano nieco wyższy na tle pozostałych podregionów udział osób zarabiających od 1 501 do 2 000 zł oraz poniżej 1 500 zł. Ponadto, wśród tej grupy badanych wystąpił jeden z niższych udziałów osób zarabiających kwoty z przedziału od 3 001 do 4 000 (11,8%), a także tych, których wynagrodzenie przekraczało 4 000 zł (2,7%).

Podregion pilski

Ponad połowa osób zamieszkujących podregion pilski (52,3%) otrzymywała wynagrodzenia mieszczące się w przedziale od 2 001 do 3 000 zł. Niecałe 16% uzyskiwało zarobki nie przekraczające 2 000 zł, spośród wszystkich badanych ani jedna osoba nie zadeklarowała,

że kwota jaką uzyskuje za wykonywaną pracę nie przekracza 1 500 zł. Wynagrodzenie około 24% badanych pracujących w podregionie pilskim zawierało się w przedziale od 3 001 zł do 4 000 zł, natomiast w przypadku 5,3% przekraczało kwotę 4 000 zł.

Podregion poznański

Spośród osób podejmujących pracę na terenie podregionu poznańskiego około 36% uzyskiwało zarobki między 2 000 a 3 000 zł. Ponadto, w wypadku tej grupy badanych wystąpił stosunkowo niski udział osób zarabiających od 1 501 do 2 000 zł. (12,7%) oraz poniżej 1 500 zł. (4,1%). Około 16% deklaroowało uzyskiwanie zarobków od 3 001 do 4 000 zł, natomiast ponad 5% powyżej 4 000 zł. Częściej niż co czwarta osoba (26,3%) nie udzieliła informacji na temat otrzymywanego wynagrodzenia.

M. Poznań

Około 40% respondentów podejmujących pracę w Poznaniu deklaroowało otrzymywanie wynagrodzenia od 2 001 do 3 000 zł. Około 17% badanych uzyskiwało zarobki zawierające się w przedziale od 1 501 do 2 000 zł., natomiast zaledwie 0,9% procent poniżej 1 500 zł. Prawie 23% zarabowało od 3 001 do 4 000 zł, a około 5% powyżej 4 000 zł. Ponad 14% badanych pracujących w Poznaniu nie udzieliło informacji na temat otrzymywanego wynagrodzenia.

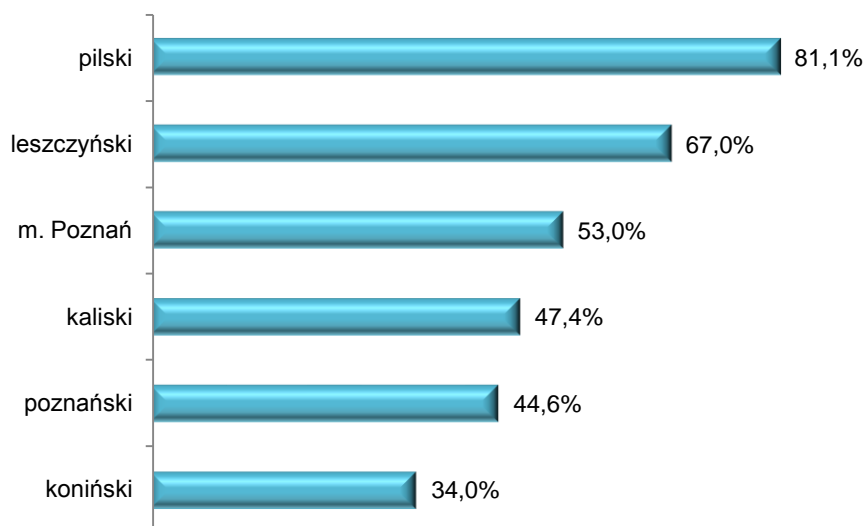
4.3. Dodatkowe elementy wynagrodzenia

Ponadto, w ramach analizy jakości zatrudnienia badani zostali poproszeni o udzielenie informacji nt. otrzymywania dodatkowych elementów wynagrodzenia takich jak premia czy nagroda.

Ponad połowa (52,3%) badanych potwierdziła, że w aktualnym miejscu zatrudnienia oprócz wynagrodzenia otrzymuje premie/nagrody uznaniowe. Na podstawie zgromadzonych danych nie zaobserwowano zależności pomiędzy otrzymywaniem dodatku do wynagrodzenia a płcią czy wiekiem respondentów, widoczne natomiast było pewne zróżnicowanie przy uwzględnieniu branży zakładu pracy, w jakim respondenci byli zatrudnieni. Częściej niż pozostali respondenci premie/nagrody otrzymywały osoby zatrudnione w takich sekcjach jak: administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (75,3%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (69,5%) oraz przetwórstwo przemysłowe (59,5%). Najrzadziej natomiast tę formę wynagrodzenia uzyskiwały osoby reprezentujące działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierającą. Na podstawie zgromadzonych danych można stwierdzić, że częściej premie/nagrody uznaniowe były przyznawane osobom zatrudnionym w sektorze publicznym (59,6%) niż prywatnym (49,1%). Ponadto, częściej dodatkowe elementy wynagrodzenia uzyskiwały osoby zatrudnione w podmiotach średnich (58,2%) oraz dużych (52,4%) niż miało to miejsce w przypadku firm małych (49,1%) i mikro (38,2%).

Najczęściej otrzymywanie premii/nagród deklarowali respondenci podejmujący pracę na terenie podregionu pilskiego, najrzadziej natomiast osoby pracujące w podregionie konińskim.

Wykres 26. Udział osób deklarujących otrzymywanie dodatkowych elementów wynagrodzenia z uwzględnieniem podregionu



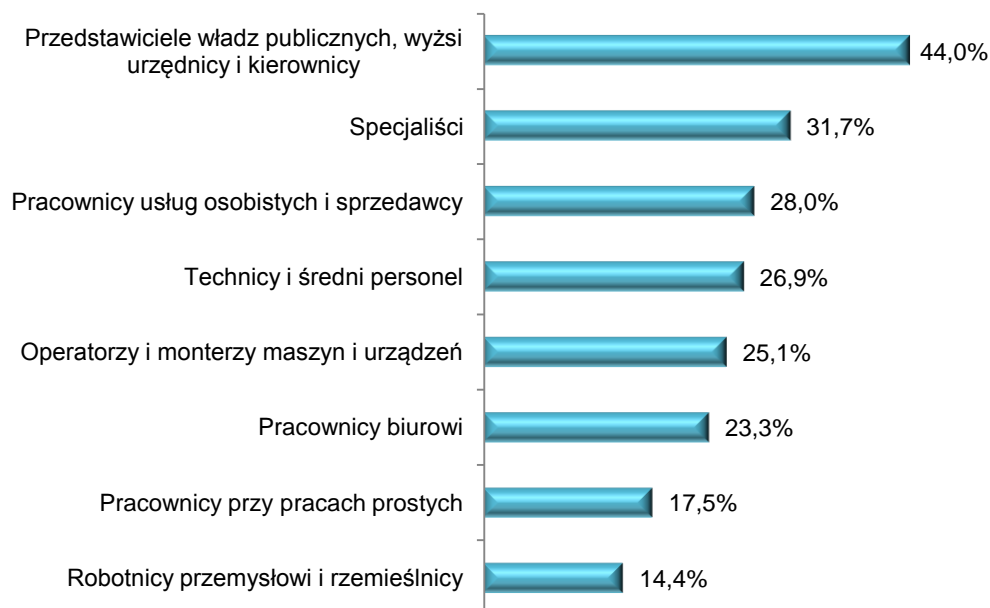
Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Spośród wszystkich grup zawodowych, otrzymywanie dodatku do wynagrodzenia najczęściej deklarowały osoby pracujące jako: pracownicy biurowi (65,2%), operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (61,2%), przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (59%) oraz specjaliści (57,3%). Premie/nagrody otrzymywała także nieco ponad połowa (52,4%) badanych pracujących jako pracownicy usług i sprzedawcy. Rzadziej dodatek do wynagrodzenia natomiast uzyskiwały osoby zatrudnione jako technicy i średni personel (46,5%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (40,8%) oraz pracownicy przy pracach prostych (38,8%).

4.4. Pozapłacowe dodatkowe świadczenia

Kolejnym czynnikiem wpływającym na jakość zatrudnienia są pozapłacowe dodatkowe świadczenia oferowane w miejscu zatrudnienia. Spośród wszystkich respondentów taką formę świadczenia w swoim aktualnym miejscu zatrudnienia otrzymywała ¼ wszystkich osób objętych badaniem.

Wykres 27. Udział respondentów deklarujących otrzymywanie pozapłacowych dodatkowych świadczeń (N=1 540)



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Najczęściej pozapłacowe świadczenia dodatkowe otrzymywali przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy oraz specjaliści, najrzadziej natomiast robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy przy pracach prostych. Nie zaobserwowano zależności pomiędzy otrzymywaniem pozapłacowych świadczeń dodatkowych a branżą. W prawie każdej z nich średnio co czwarta osoba pobierała tego typu świadczenia. Odstępstwa w tym zakresie wystąpiły jedynie w przypadku:

- a) działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej, gdzie z pozapłacowych świadczeń dodatkowych miało możliwość korzystać jedynie 17% badanych reprezentujących tę branżę oraz
- b) działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej gdzie zaobserwowano ponadprzeciętny udział osób z nich korzystających tj. 40,2%.

Osoby, które potwierdziły uzyskiwanie pozapłacowych dodatkowych świadczeń najczęściej wskazywały na możliwość korzystania w ramach tego z:

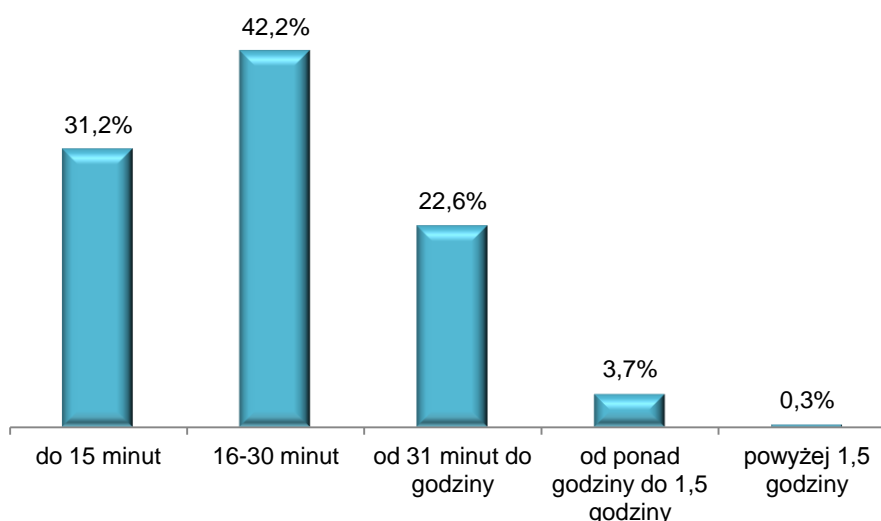
1. służbowego telefonu/laptopa, z możliwością użytkowania sprzętu w celach prywatnych (26,7%),
2. dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego (17,9%),
3. prywatnej opieki medycznej (w postaci pełnego lub częściowego pakietu usług medycznych) (13,8%),
4. samochodu służbowego, z możliwością użytkowania go w celach prywatnych (7,9%).

4.5. Dojazdy do pracy

Oprócz warunków na jakich pracownicy są zatrudniani, istotną kwestią wpływającą na atrakcyjność miejsca zatrudnienia jest odległość zakładu oraz możliwości dojazdu do miejsca pracy.

Prawie 60% osób objętych badaniem pracowało w miejscu zamieszkania. Około 6% natomiast podejmowało pracę poza miejscem zamieszkania ale na terenie swojego powiatu. W przypadku zdecydowanej większości badanych miejsce zatrudnienia znajdowało się w podregionie, na terenie którego mieszkają. Jedynie w przypadku podregionu poznańskiego zaobserwowano odstępstwo w tym zakresie – prawie połowa osób zamieszkujących tę część województwa pracowała poza granicami (z tego prawie 60% w Poznaniu). Na podstawie zgromadzonych danych zaobserwowano, że istnieje pewne zróżnicowanie na poziomie powiatów w zakresie proporcji osób zamieszkujących w danym powiecie i jednocześnie podejmujących pracę na terenie innego powiatu do osób będących mieszkańcami danego powiatu które pracują poza jego granicami. Do powiatów, w których zaobserwowano przewagę osób spoza powiatu podejmujących na jego terenie pracę do jego mieszkańców pracujących poza jego granicami należały: M. Poznań, M. Kalisz, powiat wolsztyński, powiat kościański, powiat kępiński, powiat kaliski i powiat jarociński. Odwrotną sytuację natomiast zaobserwowano w powiatach: konińskim, leszczyńskim, pleszewskim oraz poznańskim.

Wykres 28. Czas zajmujący respondentom dotarcie z miejsca zamieszkania do miejsca zatrudnienia (N=1 540)



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Zdecydowana większość (96,0%) Wielkopolan objętych badaniem pokonywała drogę z miejsca zamieszkania do miejsca wykonywania pracy w czasie nie przekraczającym

godziny. Najwięcej czasu dotarcie do miejsca zatrudnienia zabierało osobom pracującym w Poznaniu oraz na terenie podregionu poznańskiego. Ponad 9% respondentów podejmujących pracę w Poznaniu zadeklarowało, że droga do miejsca zatrudnienia zajmują im ponad godzinę, dla nieco ponad 12% czas ten jest krótszy niż 15 minut.

Tabela 13. Czas zajmujący respondentom dotarcie z miejsca zamieszkania do miejsca zatrudnienia z uwzględnieniem podregionu

Podregion	Czas zajmujący respondentom dotarcie z miejsca zamieszkania do miejsca zatrudnienia			
	do 15 minut	16-30 minut	od 31 minut do godziny	ponad godzinę
kaliski	43,3%	45,9%	10,0%	0,9%
koniński	37,7%	38,7%	20,6%	2,9%
leszczyński	37,1%	46,6%	15,4%	0,9%
pilski	65,2%	25,8%	8,3%	0,8%
poznański	25,9%	48,4%	22,2%	3,5%
M. Poznań	12,4%	39,8%	38,7%	9,2%

Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Na tle pozostałych respondentów najszybciej trasę z miejsca zamieszkania do miejsca zatrudnienia pokonywali badani pracujący w podregionie pilskim oraz kaliskim. W celu dotarcia do miejsca zatrudnienia respondenci najczęściej deklaruowali korzystanie z samochodu (68%). W dalszej kolejności badani najczęściej pokonywali drogę do pracy: korzystając z komunikacji miejskiej (ponad 18%), pieszo (15%), rowerem (8%), korzystając ze środków komunikacji publicznej – PKP, PKS (2,3%). bądź transportu organizowanego przez pracodawcę (1,3%). Dwie osoby nie wskazały żadnego z ww. środków (praca w delegacji, praca w domu).

4.6. Jakość zatrudnienia i polityka zatrudnieniowa w świetle badań jakościowych

Na podstawie uzyskanych opinii ekspertów biorących udział w badaniach jakościowych można zaobserwować, że jednym z kluczowych czynników stanowiących o jakości oferowanego miejsca pracy jest wysokość proponowanego wynagrodzenia, która stanowi kluczową rolę w pozyskaniu pracownika na wielkopolskim rynku pracy:

„ja twierdę, że nie ma zawodów deficytowych. Są tylko zawody źle opłacane”, IDI, specjalista HR

Specjaliści w wywiadach pogłębionych zgodnie podkreślali, że zachodzące zmiany na rynku i niedobór pracowników, z którym coraz częściej spotykają się kolejne branże, wymaga od pracodawców zmian w podejściu do rekrutacji i zatrudnienia oraz w prowadzonej polityce kadrowej. Negatywnie oceniane było wciąż występujące podejście do zatrudnienia, w którym relacja z pracownikiem nie wykracza poza określenie zadań i wypłatę wynagrodzenia. W opiniach ekspertów obecnie, aby przywiązać pracownika do firmy,

wymagane jest inne podejście, oparte na szacunku i zaufaniu do pracownika. Poza działaniami podnoszącymi atrakcyjność pracodawcy w oczach pracownika (które zostały opisane w rozdziale dot. Rynku pracownika) eksperci podkreślali przede wszystkim konieczność oferowania pracownikom adekwatnego do pracy, satysfakcjonującego dla pracownika wynagrodzenia oraz przemyślane zarządzanie zespołem:

„cały rynek pracy czeka w najbliższym czasie na może nie rewaluacja, ale przestawienie myślenia pracodawców w mniejszych firmach, że nie da się konkurować tylko i wyłącznie taniością siły roboczej. My musimy dojść wreszcie do wniosku, że pracownik jest w firmie największą wartością i jego działania przynoszą zysk firmie. To nie, że pracodawca płaci pracownikowi ze swoich tylko pracownik zarabia na pracodawcę. Jeśli na takie myślenie się przestawimy to wróżę sukces firmom prywatnym” IDI, specjalista HR

„pracodawcy już dawno zeszli z takiego właśnie, znaczy niedawno zeszli, ale już powinni dawno zejść z takiego myślenia, odejść od takiego myślenia my tu jesteśmy szefem i teraz ciesz się że w ogóle masz pracę. Tylko jest tak, że to my dajemy tutaj możliwość i potrzebujemy Ciebie, tak, czyli potrzebujemy Twoich kompetencji, bo sami sobie nie damy rady” IDI, przedstawiciel agencji pośrednictwa pracy

Utrzymywanie niskich wynagrodzeń lub zarządzanie personelem niesprzyjające tworzeniu zespołu uznawane jest jako bolączka firm prywatnych, głównie z sektora MŚP, która grozi dużą rotacją pracowników i utratą konkurencyjności. Eksperci podkreślają, że pracodawcy wciąż jeszcze nie myślą o pracownikach jak o ich przewadze konkurencyjnej i nie inwestują w ich rozwój, ale sytuacja na rynku będzie wymuszać na nich zmianę sposobu myślenia oraz nastawienia do realizowanych rekrutacji.

„Natomiast w takich małych firmkach, gdzie ten pracodawca ma, nie wiem, nawet 10 pracowników, żyje, chce żyć jak najlepiej z tymi pracownikami, ale nie współpracuje z nimi, brak jest jakiegokolwiek doświadczenia, bo nie szkoli się, nie ma takiej świadomości, że on coś źle robi, bo no kto ma mu to powiedzieć, pracownik tego nie powie” IDI, specjalista HR

W zakresie polityki kadrowej eksperci podkreślali także kilkakrotnie znaczenia, jakie dla rozwoju firmy ma profesjonalne prowadzenie polityki zatrudnienia, począwszy od tworzenia matryc kompetencji i profesjonalnej rekrutacji, poprzez system szkoleń na budowaniu wizerunku kończąc. W zakresie niedoborów kadrowych wskazano na rolę współpracy z systemem edukacji, ponieważ przy szybko zmieniających się zadaniach zawodowych w ramach branży czy profesji, żadna ze szkół nie jest w stanie nadążyć za oczekiwaniami pracodawców. Tylko zaangażowanie w przygotowanie zawodowe przyszłych pracowników oraz inwestowanie w stały rozwój osób już zatrudnionych może

zapewnić dobrze przygotowaną kadrę, odpowiadającą indywidualnym potrzebom danego przedsiębiorstwa.

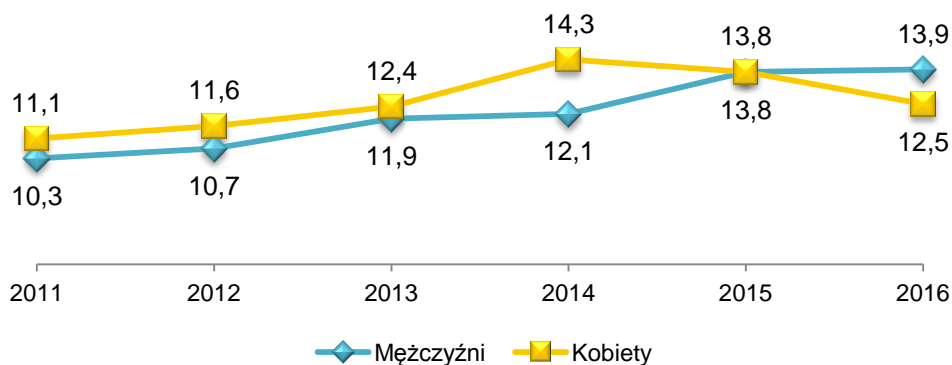
5. Poszukiwanie pracy w województwie wielkopolskim

5.1. Poszukiwanie pracy w Wielkopolsce wg danych GUS

Poszukiwanie pracy stanowi jeden z aspektów funkcjonowania na rynku pracy i może dotyczyć zarówno osób rozpoczynających drogę zawodową, jak i osób już pracujących, które z różnych względów tracą dotychczasowe zatrudnienie bądź takich które są zainteresowane zmianą miejsca pracy. Istotny w tym względzie wydaje się być przeciętny okres, jaki zajmuje mieszkańcom Wielkopolski znalezienie zatrudnienia. Czas poszukiwania pracy może zależeć od kilku czynników, m.in. takich jak: ilość oraz jakość dostępnych miejsc pracy, dynamika ich powstawania, poziom wykształcenia osoby poszukującej pracy oraz motywacja do jej podjęcia.

Według wyników badań GUS²⁰ ciągu ostatnich 5 lat Wielkopolska dołączyła do grupy województw (obok województw małopolskiego, świętokrzyskiego oraz podlaskiego) w których najdłużej poszukiwano pracy. W 2016 r. czas poszukiwania pracy w Wielkopolsce wynosił przeciętnie 13,2, co oznacza, że to właśnie w tym regionie najdłużej trwało znalezienie zatrudnienia. Najkrócej pracy w 2016 r. poszukiwały osoby zamieszkujące województwa: lubuskie, opolskie oraz mazowieckie.

Wykres 29. Czas poszukiwania pracy w miesiącach w latach 2011 – 2016 w województwie wielkopolskim, z uwzględnieniem płci



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

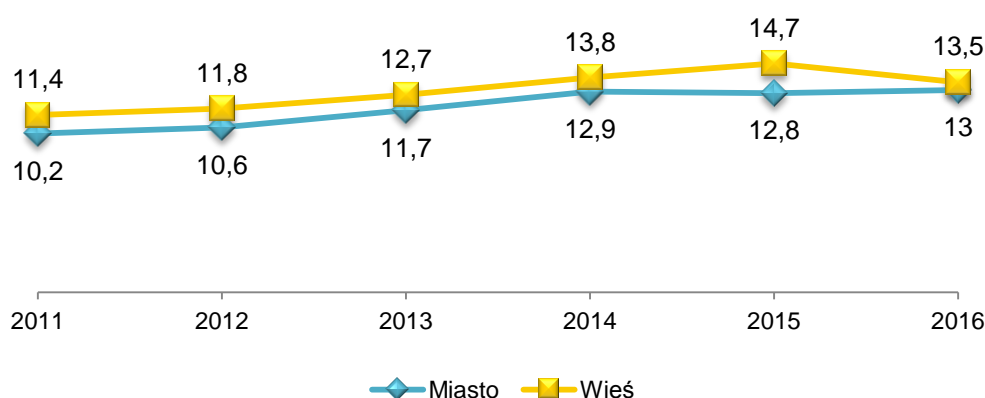
Na podstawie danych gromadzonych przez GUS można stwierdzić, że okres poszukiwania pracy był nieco różny w zależności od płci osoby chcącej podjąć zatrudnienie. W ciągu ostatnich 5 lat, do 2014 r. w województwie wielkopolskim niezmiennie kobiety były grupą która dłużej poszukiwała pracy niż mężczyźni, w 2015 r. wartość ta dla obu płci była

²⁰ Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS czas poszukiwania pracy (przeciętny czas poszukiwania pracy) obliczono jako sumę wszystkich długości czasów poszukiwania pracy (deklarowanych przez osoby bezrobotne, w miesiącach) przez liczbę osób bezrobotnych.

jednakowa, natomiast w 2016 r. pierwszy raz zaobserwowano, że na terenie regionu wielkopolskiego to mężczyźni poszukiwali pracy dłużej niż kobiety.

Czynnikiem różnicującym czas poszukiwania pracy obok płci jest miejsce zamieszkania. Wielkopolanie mieszkający na wsi na przestrzeni ostatnich 5 lat poszukiwali pracy nieco dłużej niż mieszkańcy miast.

Wykres 30. Czas poszukiwania pracy w miesiącach w latach 2011 – 2016 w województwie wielkopolskim, z uwzględnieniem miejsca zamieszkania



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

5.2. Mobilność terytorialna uwarunkowana podjęciem zatrudnienia

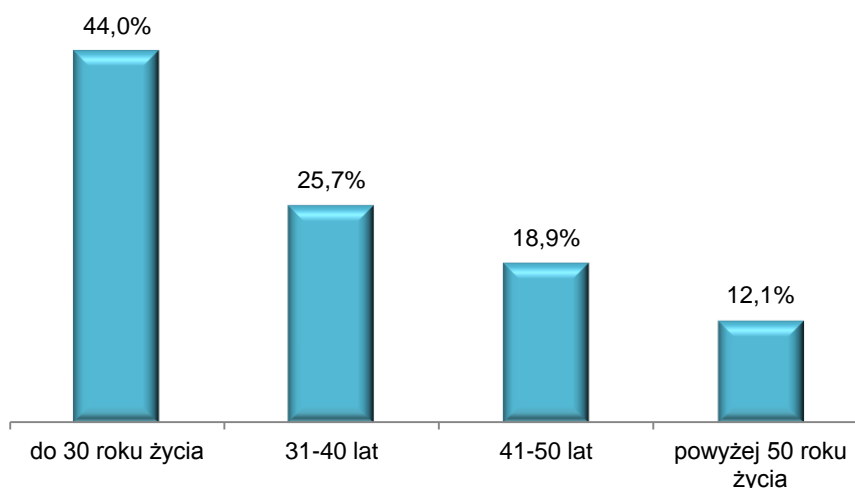
Osoby zatrudnione w województwie wielkopolskim biorący udział w badaniu nie byli skłonni do zmiany miejsca zamieszkania ze względu na podjęcie zatrudnienia. Takie stanowisko prezentowało $\frac{3}{4}$ wszystkich respondentów. Nieco ponad 4% badanych potwierdziło gotowość do wyprowadzenia się do innego powiatu, około 6% do innego województwa, natomiast prawie 7% wyraziło gotowość zamieszkania i podjęcia pracy poza granicami kraju. Około 3% badanych dopuszcza możliwość zamieszkania zarówno w innym powiecie jak i województwie, natomiast 4,5% badanych jest gotowa na zamieszkanie w każdej części Polski oraz poza jej granicami.

Analizując postawy respondentów wobec zmiany obecnego miejsca zamieszkania w celu podjęcia pracy w innym powiecie/województwie/kraju z uwzględnieniem ich struktury zaobserwowano następujące zjawiska:

1. nieco częściej możliwość zmiany miejsca zamieszkania dopuszczali mężczyźni (25,5% wszystkich mężczyzn objętych badaniem) niż kobiety (21,7% wszystkich kobiet objętych badaniem),

2. czynnikiem znacząco wpływającym na gotowość do zmiany miejsca zamieszkania był wiek badanych – im wyższa kategoria wiekowa tym mniejsza skłonność do opuszczenia dotychczasowego miejsca zamieszkania w celu podjęcia pracy,

Wykres 31. Udział osób deklarujących możliwość zmiany miejsca zamieszkania z przyczyn zawodowych z uwzględnieniem wieku



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

3. spośród wszystkich grup zawodowych nieznacznie bardziej mobilni byli pracownicy przy pracach prostych (28,3%), pracownicy biurowi (28%) oraz specjaliści (27%),
4. częściej gotowość do zmiany miejsca zamieszkania była deklarowana przez osoby zatrudnione w takich branżach jak: budownictwo (30%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (28%) działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (28%). Najrzadziej taką ewentualność rozważały osoby zatrudnione w sekcjach: działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (16%) oraz administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (18%),
5. spośród wszystkich badanych największą mobilnością cechowały się osoby zamieszkujące podregion pilski (33%), najmniejszą natomiast osoby zamieszkujące podregion poznański (15%),
6. częściej od pozostałych respondentów możliwość zmiany miejsca zamieszkania zakładały osoby posiadające partnera/partnerkę (45%) oraz osoby wolne (single) (37%), zdecydowanie najrzadziej taką ewentualność dopuszczali wdowcy/wdowy (3%),
7. nieco wyższą mobilnością w porównaniu do pozostałej części badanych. cechowały się osoby legitymujące się wykształceniem policealnym (30%) oraz wyższym (27%).

5.3. Poszukiwanie pracy przez osoby objęte badaniem

Dla około 12% respondentów aktualne miejsce zatrudnienia było jedynym zakładem, w jakim dotychczas pracowali. Najczęściej ankietowani deklaruowali, że w trakcie swojej kariery zawodowej podejmowali pracę w dwóch (28,4%) lub trzech (25,1%) podmiotach. Trzykrotną zmianę pracodawcy zadeklarowało ponad 17% a czterokrotną około 9,5% badanych. W pięciu lub więcej zakładach pracowało dotychczas nieco ponad 7% respondentów. Większość osób pracujących objętych badaniem nie planowała w najbliższym czasie dokonywania zmian w swoim życiu zawodowym. Zaledwie około 7,5% wszystkich respondentów prezentowało taką postawę i potwierdziło, że poszukuje nowego zatrudnienia. Ponad 60% badanych zadeklarowało, że aktualnie nie chce zmieniać pracodawcy i nie poszukuje nowej pracy. Natomiast około 30% badanych, mimo że nie podejmowało żadnych działań mających na celu zmianę pracy, zdecydowałoby się na to, gdyby otrzymało propozycję zatrudnienia na lepszych warunkach.

Większe przywiązanie do aktualnego pracodawcy cechowało osoby zatrudnione w sektorze publicznym (70,7% osób zatrudnionych w tym sektorze nie poszukuje nowej pracy) niż prywatnym (57,1% osób zatrudnionych w tym sektorze nie poszukuje nowej pracy). Najbardziej zmianą pracy zainteresowani byli: technicy i średni personel (3,2%), specjaliści (5,8%), oraz przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (6,0%). Częściej niż pozostali respondenci zatrudnienia poszukiwali: operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (10,4%), pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (10,2%) oraz pracownicy przy pracach prostych (10,0%).

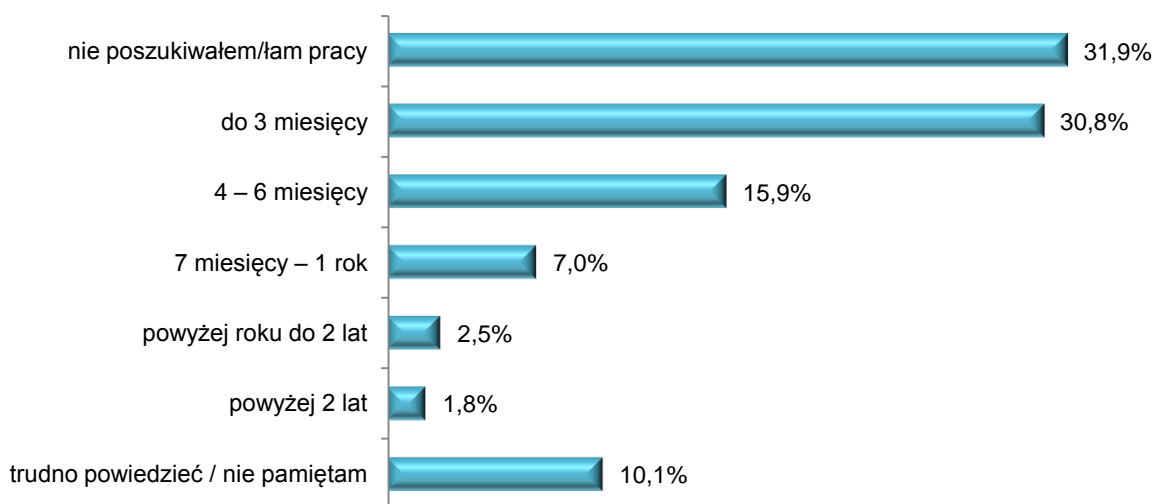
Ponadto, na podstawie wyników badań stwierdzono, że bardziej skłonne do zmiany pracodawcy były osoby pracujące w firmach handlowych (10,5%), związanych z przetwórstwem przemysłowym (8,7%) oraz branżą logistyczną (8,2%). Rzadziej natomiast taką wolę wyrażali przedstawiciele takich sekcji jak: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (2,1%), działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (3,5%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (4,3%) oraz edukacja (4,7%).

Nie zaobserwowano zależności pomiędzy postawą wobec zmiany pracodawcy a takimi cechami jak płeć, wiek czy stan cywilny respondenta.

Do najczęściej wskazywanych przyczyn poszukiwania nowej pracy należały: otrzymywanie zbyt niskiego wynagrodzenia w aktualnym miejscu pracy (36,8%), brak możliwości rozwoju (22,2%), silny stres związany z wykonywanymi aktualnie obowiązkami zawodowymi (15,8%) oraz praca na stanowisku poniżej kwalifikacji (14,6%).

W ramach zrealizowanego badania zapytano respondentów o czas, jaki zajęło im poszukiwanie pracy bezpośrednio przed zatrudnieniem u aktualnego pracodawcy.

Wykres 32. Czas poszukiwania pracy przed podjęciem pracy w aktualnym miejscu zatrudnienia

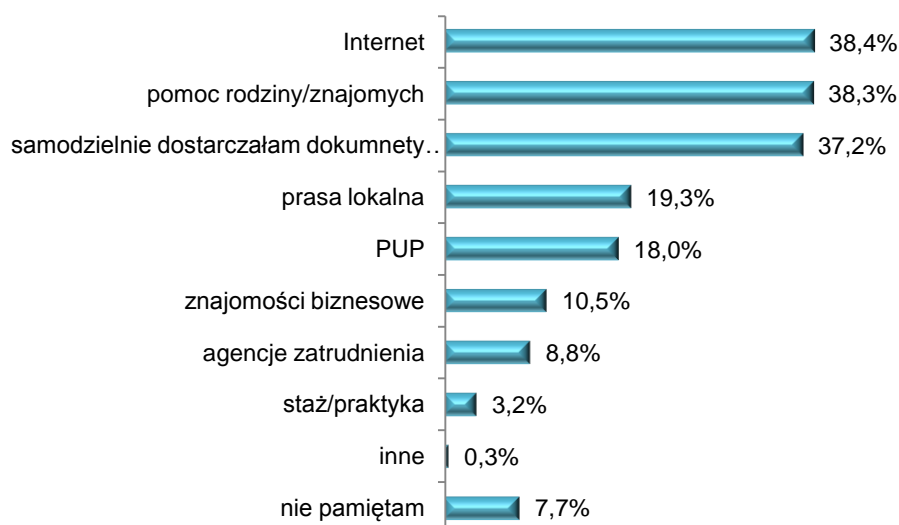


Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Ponad 30% badanych znalazło zatrudnienie w ciągu 3 miesięcy, natomiast prawie 16% zajęło to okres od 4 miesięcy do pół roku. Zaledwie 4,3% badanych poszukiwało pracy powyżej roku. Należy podkreślić, że prawie 32% podjęła zatrudnienie w ogóle go nie poszukując (w sytuacji kiedy ktoś uzyskał możliwość podjęcia zatrudnienia będąc równocześnie zatrudnionym w innym miejscu). Spośród wszystkich badanych najszybciej zatrudnienie pozyskiwali mieszkańcy podregionów: poznańskiego, pilskiego oraz M. Poznania. Najdłużej w Wielkopolsce poszukiwanie pracy zajmowało osobom zamieszkującym podregion koniński.

Najpopularniejszymi sposobami poszukiwania zatrudnienia wśród badanych było: korzystanie z portali rekrutacyjnych, korzystanie z pomocy rodziny/znajomych oraz składanie dokumentów aplikacyjnych do firm, w jakich respondenci chcieli podjąć zatrudnienie. Dla 18% badanych jedną z metod na pozyskanie zatrudnienia była rejestracja w powiatowym urzędzie pracy.

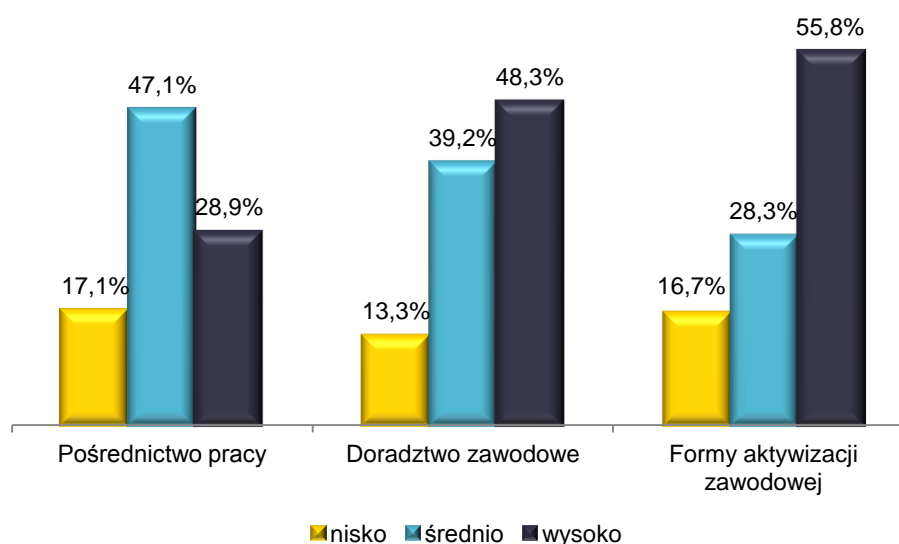
Wykres 33. Sposoby poszukiwania pracy wykorzystywane przez respondentów



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Większość badanych korzystających z pomocy powiatowych służb zatrudnienia oceniła uzyskaną tam pomoc pozytywnie. Najwyżej ankietowani ocenili jakość usługi PUP w zakresie oferowanych form aktywizacji m. in. takich jak szkolenia czy staże. Z takiej formy wsparcia skorzystała ponad połowa osób deklarujących rejestrację w PUP. Aż 55,8% spośród nich oceniło jakość usługi wysoko, a co dziesiąty bardzo wysoko.

Wykres 34. Ocena respondentów wybranych usług oferowanych przez PUP (N=189)



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Ponad 48% respondentów pozytywnie oceniło wsparcie uzyskane w PUP w ramach doradztwa zawodowego. W porównaniu z innymi formami wsparcia najmniej korzystnie

badani odnieśli się do jakości pośrednictwa pracy oferowanego przez urzędy. Najczęściej było one oceniane średnio, ponadto, w porównaniu z pozostałymi formami wsparcia największy udział badanych ocenił jakość usług w tym zakresie negatywnie.

5.4. Czynniki wpływające na atrakcyjność zawodową w opinii badanych

Jednym z kluczowych czynników wpływającym na możliwość uzyskania satysfakcjonującego zatrudnienia jest atrakcyjność osoby poszukującej pracy dla potencjalnych pracodawców. W opinii większości badanych (około 70%) kluczowym aspektem od którego zależy powodzenie danej osoby na rynku pracy są wykształcenie, doświadczenie oraz kwalifikacje zawodowe, jakie ona posiada. Kolejnym najczęściej wskazywanym przez respondentów atrybutem wpływającym na atrakcyjność potencjalnego pracownika jest dyspozycyjność, na którą wskazało prawie 40% badanych. Ponad 30% respondentów za znaczący czynnik w procesie rekrutacji uznało cechy osobowości osoby poszukującej zatrudnienia. Spośród nich za najbardziej znaczące dla pracodawców badani wskazali: umiejętność i chęć szybkiego uczenia się (44,9%), umiejętność pracy w zespole (43,7%), gotowość do brania osobistej odpowiedzialności za wykonanie powierzonych zadań i obowiązków (41,9%), organizacja pracy własnej (34,3%) oraz komunikatywność (31,3%). Poza cechami osobowości, w dalszej kolejności badani wskazywali na znaczenie oczekiwań dotyczących wynagrodzenia osoby poszukującej pracy (27,8%) oraz posiadania przez nią znajomości w branży, w jakiej planuje ona podjąć pracę (26,4%). Warto podkreślić, że zdecydowanie rzadziej wskazywano na takie czynniki jak wiek (14,3%) czy płeć (4,1%) osoby poszukującej zatrudnienia.

Jednocześnie warto zauważyć, że eksperci biorący udział w badaniach jakościowych wskazywali, że wśród pracodawców, wobec braków kadrowych, następuje obniżenie oczekiwań konkretnych kwalifikacji i kompetencji. Standardem jeśli chodzi o kwalifikacji jest umiejętność obsługi komputera i znajomość języków obcych, co już coraz częściej jest pomijane w ogłoszeniach o pracę. Następuje natomiast wzrost znaczenia na rynku pracy kwalifikacji uniwersalnych, związanych z dużą adaptacyjnością i otwartością na zmiany, łatwością zdobywania nowych umiejętności i biegłością w nowych technologiach

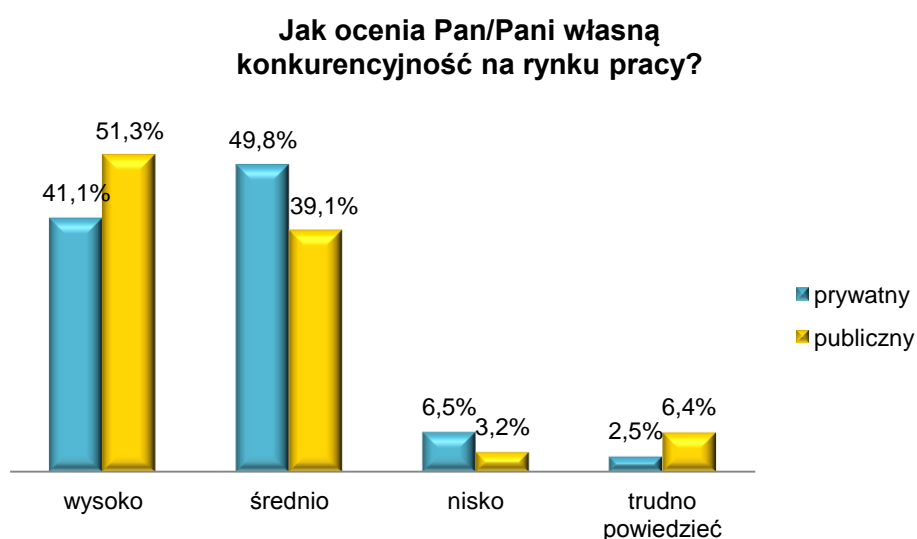
„te wymagania będą ściśle związane z umiejętnością posługiwania się nowymi technologiami i chyba też bardziej pracodawcy zwracali uwagę na kompetencje miękkie niż te twarde, które są teraz jakby bardzo ważne. I będą takie kompetencje związane z przywództwem, z wdrażaniem zmian, z zarządzaniem kryzysem. Czyli to będą takie bardziej wysublimowane umiejętności miękkie, które dla pracodawcy będą ważne ze względu i na rosnącą konkurencję i na chęć rozwoju pracodawcy. Pracodawcy będą potrzebowali agentów zmian” IDI, przedstawiciel agencji pośrednictwa pracy

„na przestrzeni lat pracownikiem cennym staje się pracownik, który jest generalnie mówiąc inteligentny” IDI, specjalista HR

Odnosząc się do własnej atrakcyjności zawodowej badani najczęściej (46,5%) określali się jako osoby średnio konkurencyjne. Niewiele mniej, tj. ponad 44% badanych postrzegało się jako osoby o wysokiej lub bardzo wysokiej konkurencyjności na rynku pracy, co najczęściej uzasadniali posiadaniem wysokich kwalifikacji zawodowych. Nisko lub bardzo nisko w tym zakresie oceniło się zaledwie 6,5% wszystkich respondentów. Spośród wszystkich grup zawodowych najczęściej przekonanie o swojej wysokiej atrakcyjności posiadali: przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (64,7%) oraz specjaliści (60,5%). Najrzadziej natomiast taką postawę prezentowali: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy przy pracach prostych. Osoby zatrudnione w sektorze publicznym częściej oceniały się jako osoby o wysokiej konkurencyjności zawodowej niż pracownicy sektora prywatnego.

Odnosząc się do własnej atrakcyjności zawodowej badani najczęściej (46,5%) określali się jako osoby średnio konkurencyjne.

Wykres 35. Ocena respondentów własnej konkurencyjności zawodowej z uwzględnieniem sektora pracodawcy (N=1 540)



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Niewiele mniej tj. ponad 44% badanych postrzegało się jako osoby o wysokiej lub bardzo wysokiej konkurencyjności na rynku pracy. Ci ostatni swoją postawę argumentowali posiadaniem wysokich kwalifikacji zawodowych. Nisko lub bardzo nisko w tym zakresie oceniło się zaledwie 6,5% wszystkich respondentów. Niecałe 4% nie potrafiło udzielić odpowiedzi odnoszące się do tej kwestii. Spośród wszystkich grup zawodowych najczęściej przekonanie o swojej wysokiej atrakcyjności posiadali: przedstawiciele władz publicznych,

wyżsi urzędnicy i kierownicy (64,7%) oraz specjaliści (60,5%). Najrzadziej natomiast taką postawę prezentowali: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (33,9%) oraz pracownicy przy pracach prostych (30,0%). Osoby zatrudnione w sektorze publicznym częściej oceniały się jako osoby o wysokiej konkurencyjności zawodowej niż pracownicy sektora prywatnego. Zaobserwowano także niewielki wpływ branży, na opinię respondenta w zakresie własnej atrakcyjności zawodowej. O wysokiej konkurencyjności częściej przekonane były osoby pracujące w administracji publicznej i obronie narodowej; obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (58,1%), edukacji (57,3%), branży logistycznej (56,5%) oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (54,7%). Stosunkowo gorzej oceniały się w tym zakresie osoby związane z branżą handlową (31,7%), przetwórstwem przemysłowym (41,5%) oraz budownictwem (43,4%).

5.5. Młodzi pracownicy

Na przebieg dalszej kariery zawodowej wpływ może mieć czas i sposób rozpoczęcie aktywności zawodowej. Podjęcie pierwszej pracy jest ważnym momentem, ponieważ to właśnie wtedy zaczyna zdobywać się doświadczenie zawodowe oraz uczy kultury pracy. Umożliwia to też praktyczne zweryfikowanie swoich umiejętności nabytych w trakcie edukacji podczas wykonywania konkretnych zadań w pierwszym miejscu zatrudnienia.

Spośród wszystkich absolwentów, którzy w 2016 r. podjęli pierwszą pracę, największy udział stanowiły osoby, które ukończyły studia wyższe (30,5%) oraz zasadnicze szkoły zawodowe (30,1%). Warto zaznaczyć, że liczba obu tych grup zwiększyła się na przestrzeni ostatnich 5 lat o odpowiednio 2% oraz 38%. Spośród wszystkich absolwentów podejmujących pracę 23% stanowiły osoby kończące szkoły policealne a 16,4% licea ogólnokształcące.

Tabela 14. Pracujący absolwenci podejmujący pracę po raz pierwszy typu szkoły w latach 2011 i 2016

Typ szkoły	2011		2016		Wzrost/spadek liczby absolwentów na przestrzeni lat 2011-2016
	Liczba absolwentów podejmujących pracę po raz pierwszy	Udział w ogóle absolwentów podejmujących pracę po raz pierwszy	Liczba absolwentów podejmujących pracę po raz pierwszy	Udział w ogóle absolwentów podejmujących pracę po raz pierwszy	
szkoła zasadnicza	4 390	24,2%	6 073	30,1%	+ 38,3%
szkoła policealna i średnia zawodowa	4 683	25,8%	4 647	23,0%	- 0,8%
liceum ogólnokształcące	3 059	16,8%	3 306	16,4%	+8,1%
szkoła wyższa	6 034	33,2%	6 152	30,5%	+2,0%
Ogółem	18 166	100%	20 178	100%	+11,1%

Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Osoby do 30 roku życia objęte badaniem najczęściej posiadały łączny staż zawodowy mieszczący się w okresie od 5 do 10 lat. W przypadku niecałych 7% przekraczał on dekadę. Łączny staż pracy wyniósł poniżej 5 lat w przypadku około 57% ankietowanych, a poniżej 3 lat w przypadku nieco ponad 28%. Osoby należące do najniższej kategorii wiekowej najczęściej deklarowały, że w trakcie dotychczasowej aktywności zawodowej były zatrudnione w dwóch zakładach pracy (37,4%). Co czwarty ankietowany posiadał jednego, natomiast nieco ponad 19% trzech pracodawców. W więcej niż trzech zakładach pracowało 17,5% respondentów. W przypadku dużej części osób młodych objętych badaniem pierwsze kroki na rynku pracy były stosunkowo efektywne.

Wykres 36. Rodzaj umowy na podstawie jakiej respondenci do 30 roku życia podjęli pierwszą pracę



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Najczęściej osoby młode podejmowały pierwszą pracę na podstawie umowy na czas określony. W przypadku co piątego respondenta pierwszą pracą były staż lub praktyka. Większość z nich nie spotkała się z większymi trudnościami ze znalezieniem satysfakcjonującego ich zatrudnienia po ukończeniu szkoły. Prawie 43% zadeklarowało, że udało im się je znaleźć w ciągu 3 miesięcy od momentu ukończenia szkoły. Około 24% poszukiwanie takiej pracy zajęło od 4 miesięcy do pół roku. Zaledwie dla 15% okres ten wyniósł ponad pół roku. Prawie 10% badanych znalazło satysfakcjonującą pracę jeszcze w trakcie podejmowania nauki.

W przypadku większości (63,9%) respondentów zatrudnienie, jakie podjęli po szkole było zgodne z ich kwalifikacjami. Prawie 7% zadeklarowało, że pierwsze obowiązki wykraczały poza ich przygotowanie, natomiast 29% osób podjęło pracę poniżej swoich kwalifikacji. Respondenci w większości byli zadowoleni z wyboru szkoły, do której uczęszczali.

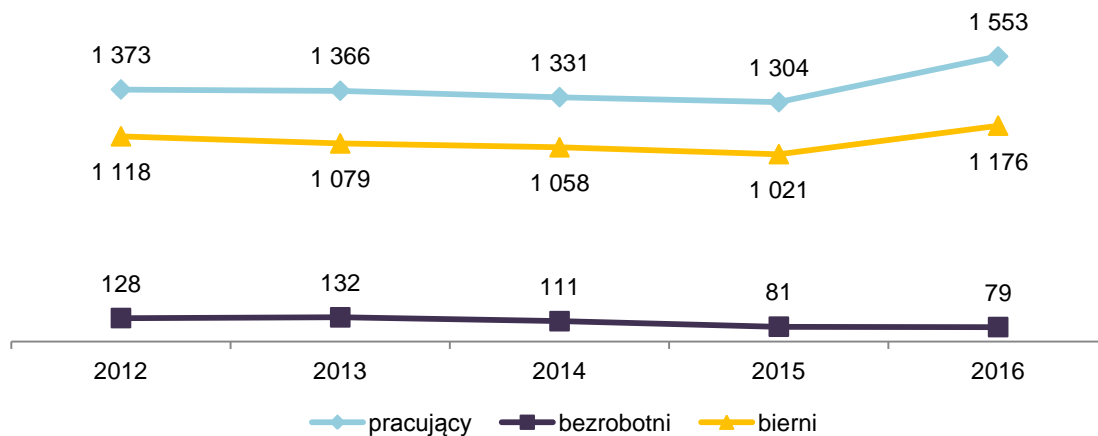
Ponad 59% badanych gdyby mogło jeszcze raz podjąć naukę w wybranej szkole/na wybranym kierunku dokonałby tego samego wyboru. Odmiennego zdania był co czwarty badany. Spośród wszystkich badanych najczęściej dokonanego wyboru żałowały osoby, które ukończyły uczelnię wyższą (29,5%), najrzadziej natomiast absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (18,8%) oraz średnich zawodowych (22,2%).

6. Analiza bezrobocia w województwie wielkopolskim

6.1. Bezrobocie według danych GUS

Wg danych na koniec 2016 r. liczba osób bezrobotnych w wieku 15 lat i więcej wyniosła w województwie wielkopolskim 79 tys. osób. Oznacza to, że w stosunku do 2015 r. odnotowano, przy jednoczesnym wzroście liczby pracujących, korzystną tendencję spadkową na rynku pracy (o ok. 2 tys. osób). Biorąc pod uwagę szerszą perspektywę czasową (tj. lata 2012-2016) populacja osób bezrobotnych obniżyła się w stosunku do danych na koniec 2012 r., o 49 tys. osób. Dane dla regionu odzwierciedlają tendencje obserwowane dla całego kraju.

Wykres 37. Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15 lat i więcej w Wielkopolsce w latach 2012-2016



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Osoby biernie zawodowo²¹ w 2016 r. stanowiły w Wielkopolsce ponad 42% ludności w wieku 15 lat i więcej. Należy zauważyć, że mimo korzystnej tendencji spadkowej obserwowanej w ostatnich latach (2007-2015) ich liczba wobec roku poprzedniego zwiększyła się, aż o 155 tys. osób, tj. do poziomu 1 176 tys. osób. Na tle kraju województwo wielkopolskie plasuje się na trzeciej pozycji pod względem liczby biernych zawodowo za województwami:

²¹ Ludność bierna zawodowo, tzn. pozostająca poza siłą roboczą, są to wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne, tzn. osoby, które w badanym tygodniu:

1) nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały;

2) nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były zdolne (gotowe) do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym;

3) nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie:

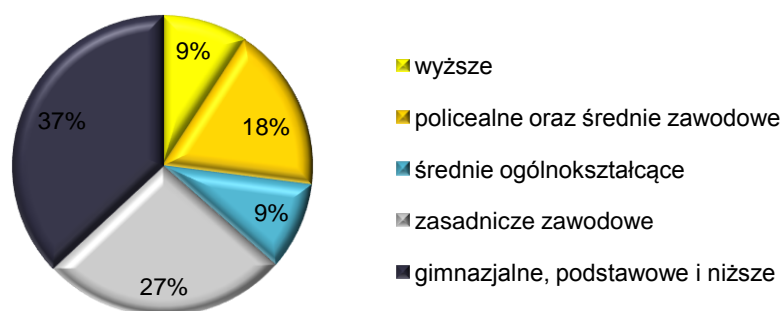
- dłuższym niż trzy miesiące;

- do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć (od 2004 r.).

Wśród biernych zawodowo wyróżnia się grupę zniechęconych, do której należą osoby nieposzukujące pracy, ponieważ są przekonane, że jej nie znajdą.

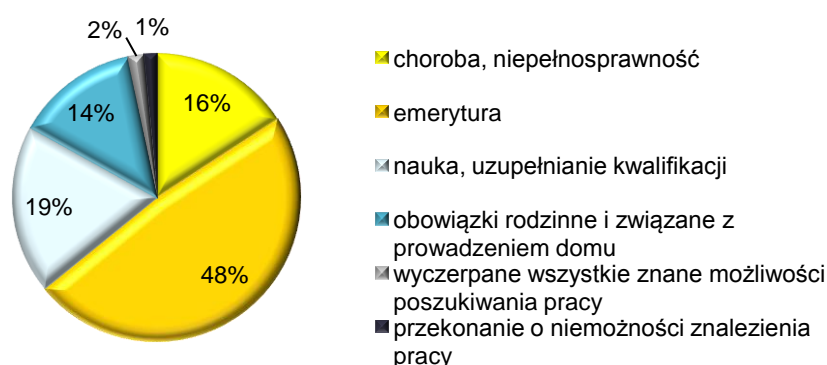
mazowieckim (1743 tys. osób) i śląskim (1727 tys. osób). Nie mniej ich udział w ogólnej populacji jest jednym z niższych w kraju. (wielkopolskie - 42%, pomorskie - 42%). Korzystniejszy wynik osiągnęło jedynie województwo mazowieckie (40%). Utrzymujący się wysoki poziom bierności zawodowej wynika z jednej strony z przedłużania wejścia na rynek pracy spowodowanego kontynuacją nauki przez osoby młode, a z drugiej – przechodzeniem na emerytury, renty lub świadczenia przedemerytalne osób nabywających uprawnienia do tego rodzaju świadczeń. Tym samym warto podkreślić, że w Wielkopolsce biorąc pod uwagę strukturę osób biernych zawodowo według kategorii wiekowych, najwięcej było osób powyżej 50 roku życia (65%), ale znaczną grupę ok. 23% stanowiły również osoby w wieku 15-29 lat. Wśród biernych zawodowo w 2016 r. większy udział miały kobiety (63%), a także osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niższe (37%) oraz zasadnicze zawodowe (27%).

Wykres 38. Struktura osób biernych zawodowo według wykształcenia w województwie wielkopolskim w 2016 r.



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Wykres 39. Przyczyny bierności zawodowej wśród mieszkańców Wielkopolski w 2016 r.



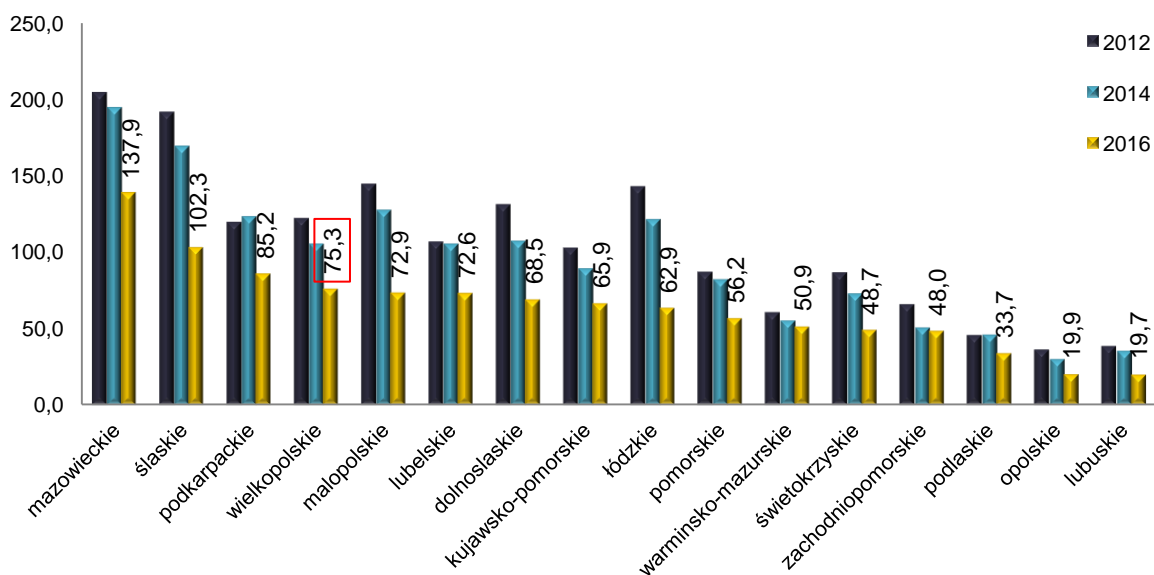
Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Powyższe tendencje potwierdza również analiza danych dot. przyczyn bierności zawodowej wśród mieszkańców Wielkopolski. Widoczne jest, że wyjaśnieniem dla niemal połowy wyłączeń z rynku pracy są świadczenia emerytalne (48%), następnie pobieranie nauki i uzupełnianie kwalifikacji (19%) oraz choroba, niepełnosprawność (16%). Jedynie 2% osób stwierdziło, że wyczerpało wszystkie znane im możliwości poszukiwania pracy, czy jest przekonanych o niemożności jej znalezienia (1%).

Poziom bezrobocia wśród ludności w wieku 20-64 lata wg BAEL (Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności)

Według BAEL poziom bezrobocia w Polsce (w przedziale wiekowym 20-64 lata) wykazywał stałą tendencję spadkową. W 2016 r. według danych EUROSTAT liczba osób bezrobotnych wyniosła 1,02 mln osób, tym samym wynik był niższy o 666,4 tys., tj. o 39% od poziomu zanotowanego w 2012 r. Największa liczba bezrobotnych występowała w województwie mazowieckim (137,9 tys. osób), a najniższa w województwie lubuskim (19,7 tys. osób). W Wielkopolsce (czwarta pozycja w kraju - 75,3 tys. osób), tak jak w większości województw, można zaobserwować stałą tendencję spadkową poziomu bezrobocia. W regionie, w stosunku do 2012 r. – liczba bezrobotnych obniżyła się o 46,8 tys., tj. o 38,3%.

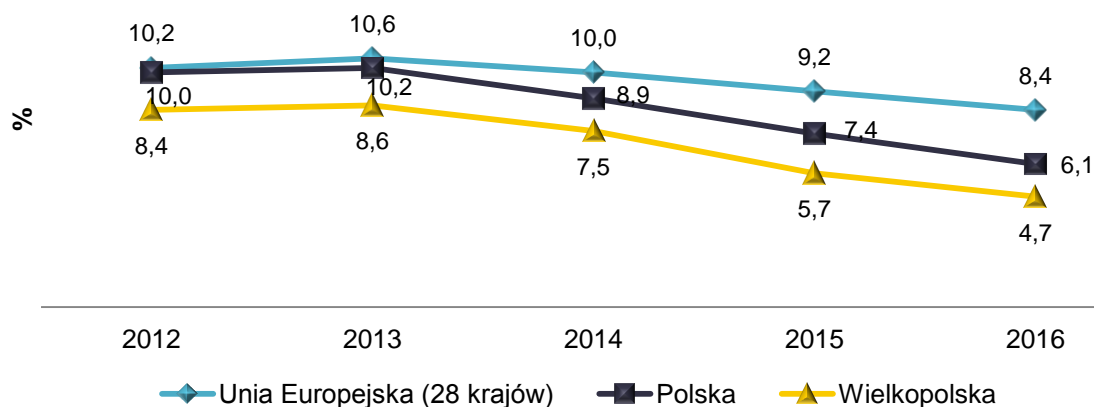
Wykres 40. Liczba osób bezrobotnych [w tys. os.] w grupie wiekowej 20-64 w województwach w latach 2012, 2014 i 2016.



Źródło: Opracowanie na podstawie danych EUROSTAT

Innym wskaźnikiem, który pozwala zobrazować sytuację rynku pracy jest stopa bezrobocia. Według danych na koniec 2016 r. udział bezrobotnych w liczbie aktywnych zawodowo w wieku 20-64 lata (tj. stopa bezrobocia wg BAEL) dla Polski wyniósł 6,1%. Do poziomu, jaki odnotowano w kraju w 2008 r. (7%) przed widocznym wzrostem bezrobocia spowodowanym kryzysem na rynkach finansowych, brakuje więc jedynie 0,9 pkt. proc.

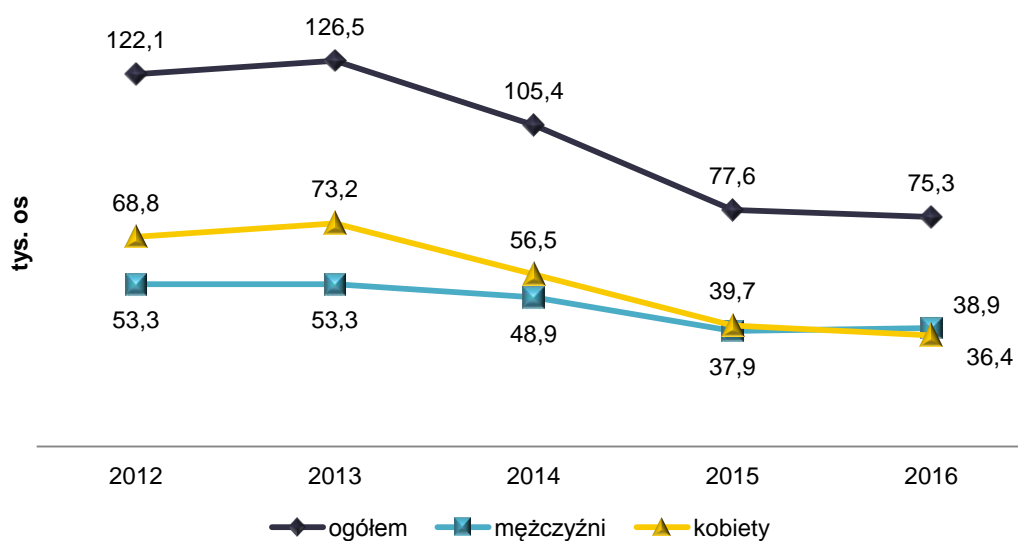
Wykres 41. Stopa bezrobocia w Unii Europejskiej, w Polsce oraz z województwie wielkopolskim w latach 2012-2016 dla ludności w grupie wiekowej 20-64



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych EUROSTAT

Terytorialne zróżnicowanie bezrobocia w Polsce, mierzone różnicą pomiędzy najniższą i najwyższą wartością stopy bezrobocia, jest znaczne – w 2016 r. wyniosło ok. 5 pkt. proc. Wielkopolska plasuje się na 2 miejscu w kraju (poziom 4,7%; za województwem lubuskim 4,5%), potwierdzając dobrą sytuację regionalnego rynku pracy na tle innych regionów. Nie mniej warto podkreślić, że od 2013 r. wszystkie województwa przedstawiały korzystne tendencje spadkowe.

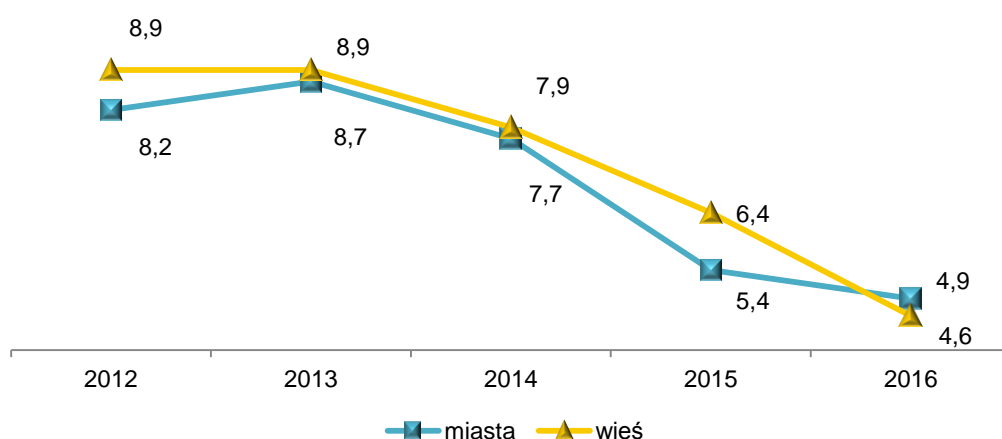
Wykres 42. Poziom bezrobocia w grupie wiekowej 20-64 lata z podziałem na płeć w województwie wielkopolskim w latach 2012-2016



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych EUROSTAT (BAEL)

Jeżeli chodzi o strukturę bezrobocia w regionie wg BAEL, warto zwrócić uwagę, że już w 2015 r. poziom bezrobocia kobiet i mężczyzn w grupie wiekowej 20 - 64 lata w Wielkopolsce niemal się wyrównał, przy czym kobiet bez pracy było wciąż o 1,8 tys. więcej (37,9 tys. mężczyzn; 39,7 tys. kobiet). W 2016 r. po raz pierwszy od lat (od 2002/2003 r.) odnotowano przewagę liczebną bezrobotnych mężczyzn (o 2,5 tys.) nad bezrobotnymi kobietami (38,9 tys. mężczyzn i 36,4 tys. kobiet).

Wykres 43. Stopa bezrobocia [%] w grupie wiekowej 15-74 lata z uwzględnieniem miejsca zamieszkania w województwie wielkopolskim w latach 2012-2016



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

W 2016 r. w Wielkopolsce można było zaobserwować również zahamowanie nieco korzystniejszych tendencji w zakresie bezrobocia dla osób zamieszkałych w mieście i tym samym stopa bezrobocia dla ludności zarówno na wsi (4,6%) jak i w miastach (4,9%) był bardzo wyrównany.

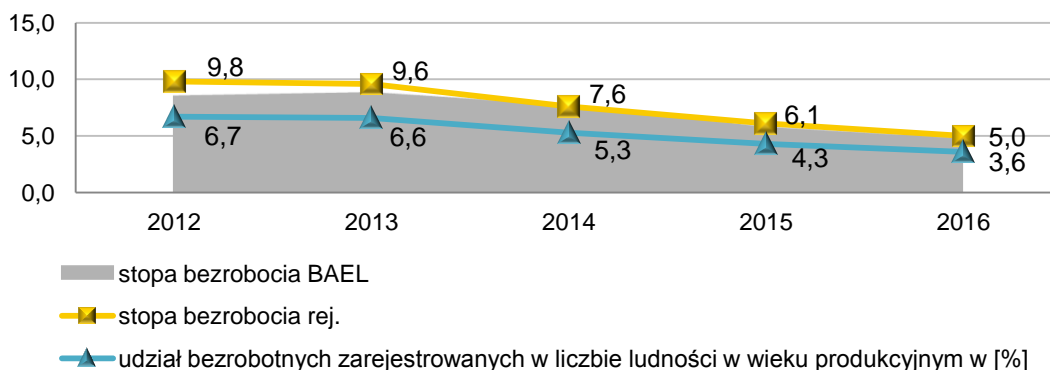
6.2. Bezrobocie rejestrowane

Sytuacja osób bezrobotnych w województwie wielkopolskim monitorowana jest również poprzez sprawozdawczość powiatowych urzędów pracy w zakresie bezrobocia rejestrowanego. Ze względu na różnice metodologiczne²² skala zjawiska bezrobocia rejestrowanego jest większa niż w przypadku badania BAEL (nie mniej na poziomie regionu w ostatnich latach różnice te są znacznie mniej zauważalne niż na poziomie kraju). Stopa bezrobocia rejestrowanego²³ odnosi się bowiem wyłącznie do osób pozostających w ewidencji powiatowych urzędów pracy (tj. nie młodszych niż 18 lat).

²² Badanie uwzględnia m.in. zatrudnienie w szarej strefie, oraz bezrobocie frykcyjne.

²³ Wskaźnik stopy bezrobocia – mierzony jest jako stosunek liczby bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy do liczby osób aktywnych zawodowo.

Wykres 44. Stopa bezrobocia rejestrowanego i BAEL w województwie wielkopolskim w latach 2012- 2016 r.



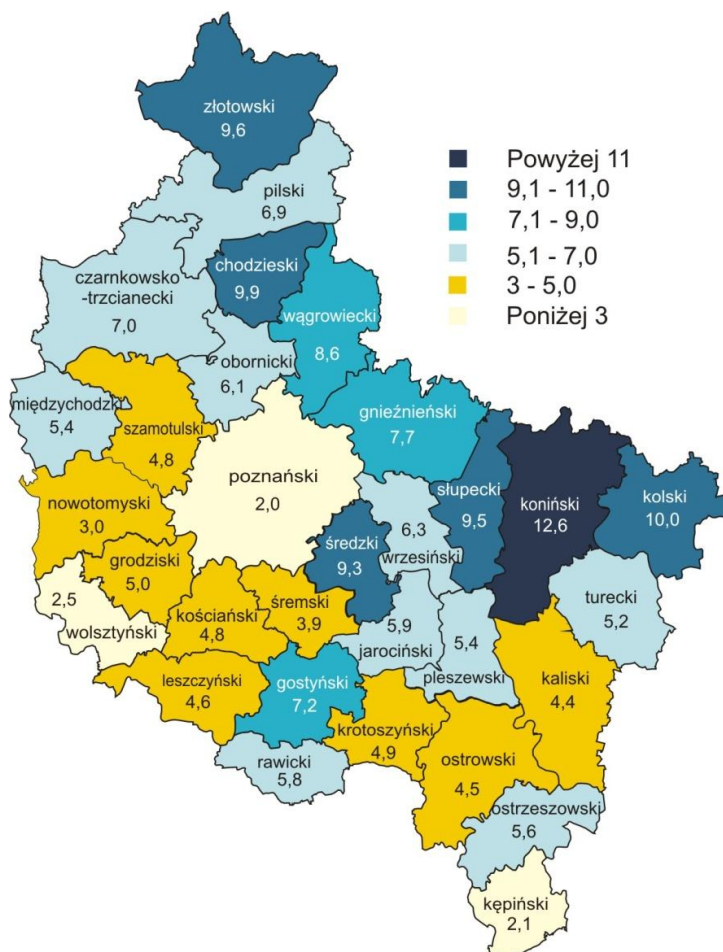
Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Zgodnie z danymi na koniec 2016 r. stopa bezrobocia rejestrowanego w Wielkopolsce była najniższa w kraju i wyniosła 5% (wartość na poziomie kraju 8,3%). Równie korzystne, chociaż nieco wyższe notowania miały regiony: śląski (6,6%) oraz małopolski (6,7%).²⁴ Najwyższą stopę bezrobocia rejestrowanego odnotowano w województwie kujawsko-pomorskim (12,1%) oraz warmińsko – mazurskim (14,2%).

Wskaźnik ten pozwala uchwycić zróżnicowanie terytorialne sytuacji w regionie na poziomie powiatu. Różnica pomiędzy powiatem o najniższej i najwyższej wartości wskaźnika bezrobocia w Wielkopolsce w 2016 r. wynosiła aż 10,3 pkt. proc. W ponad ¼ powiatów odnotowano stopę bezrobocia przekraczającą próg 8%. Największe bezrobocie w regionie występowało w powiatach: konińskim (12,5%), chodzieskim (10,4%), złotowskim i kolskim (10,1%), tj. w powiatach wschodniej i północnej Wielkopolski. Najniższa stopa bezrobocia charakteryzowała powiat: poznański (2%) oraz kępiński (2,2%).

²⁴ W końcu maja 2017 r. bezrobocie rejestrowane w Wielkopolsce kształtowało się na poziomie 69 010 osób.

Rysunek 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego [w%] w województwie wielkopolskim z uwzględnieniem zróżnicowania w powiatach w 2016 r.

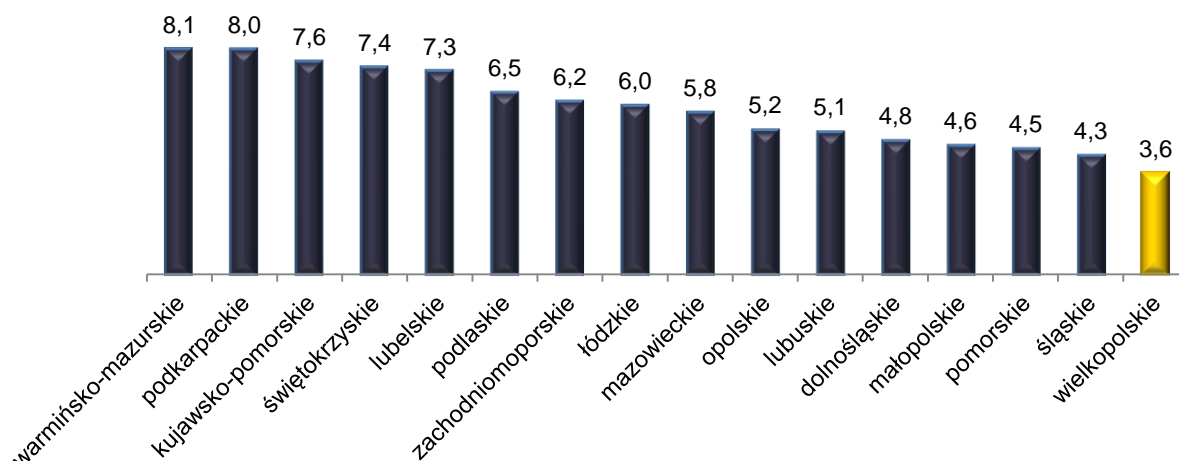


Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Biuletynie Informacyjnym Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

W ostatnim okresie obserwuje się znaczne zmniejszenie liczby bezrobotnych rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy (77 697 osób w 2016 r. wobec 93 311 osób w 2015 r., czy 147 902 osób w 2012 r.) spowodowane m.in. korzystną koniunkturą gospodarczą, wzrostem popytu na pracę oraz zwiększeniem wydatków na aktywne formy pomocy dla osób zarejestrowanych w urzędach pracy.

Udział osób bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w województwie wielkopolskim w latach 2012-2016 ulegał systematycznemu spadkowi (z 6,7% w 2012 r. do 3,6% w 2016 r.). W 2016 r. osiągnął najniższy poziom w kraju.

Wykres 45. Udział osób bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym [w %] 2016



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Jeśli uwzględnić wspomniane już zróżnicowanie terytorialne Wielkopolski, należy zauważyć, że w latach 2012-2016 we wszystkich powiatach odnotowano tendencje spadkowe, jak i również nieznaczny, ale i systematyczny spadek zróżnicowania sytuacji w poszczególnych powiatach (2012 r. – 8,8%, 2016 r. 6,2%). Nie sposób pominąć faktu, iż w regionie obserwujemy różne tempo zachodzących zmian warunkowane sytuacją na lokalnych rynkach pracy. W niektórych powiatach, np. poznańskim, obserwujemy spadki wartości wskaźnika w granicach 1,4 pkt. proc., a w wągrowieckim 7,3 pkt. proc.

Tabela 15. Udział osób bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w latach 2012- 2016

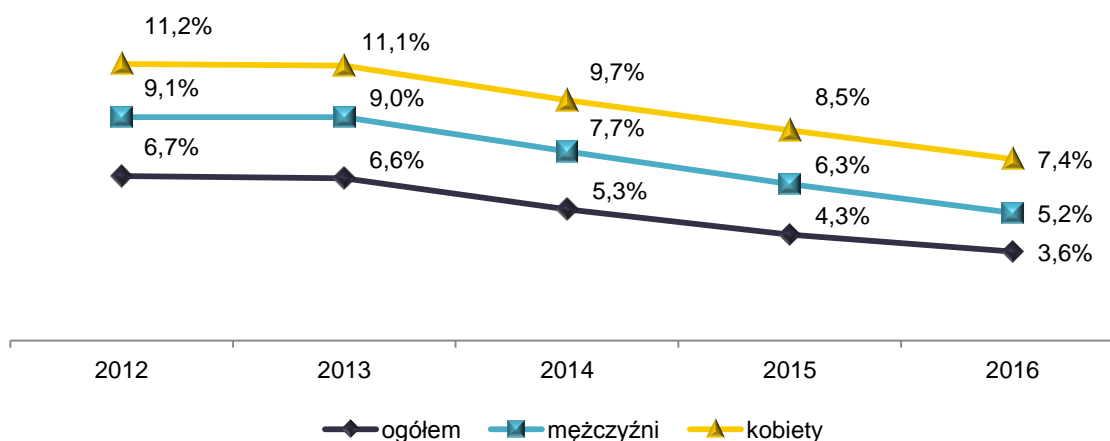
Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym z uwzględnieniem sytuacji w powiatach	ogółem				
	2012	2013	2014	2015	2016
	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]
poznański	3,2	3,1	2,4	2,0	1,7
kępiński	4,3	3,9	2,7	2,2	1,9
wolsztyński	4,9	4,3	3,4	2,9	2,0
nowotomyski	4,7	4,2	3,0	2,6	2,1
śremski	6,0	6,0	4,1	3,3	2,4
kaliski	5,1	4,9	4,0	3,1	2,5
leszczyński	5,6	5,2	4,0	3,3	2,8
kościański	5,3	5,0	3,7	3,3	2,8
międzychodzki	6,4	6,2	4,2	3,7	2,9
ostrowski	6,8	6,4	5,0	3,9	3,1
szamotulski	6,8	6,1	4,5	3,9	3,1
krotoszyński	6,7	6,4	5,8	4,0	3,3
pleszewski	8,0	8,5	5,9	4,2	3,4
jarociński	8,0	7,9	6,3	5,3	3,5
obornicki	7,0	6,8	5,2	4,0	3,7
ostrzeszowski	7,2	7,3	6,0	4,7	3,9

Udział bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym z uwzględnieniem sytuacji w powiatach	ogółem				
	2012	2013	2014	2015	2016
	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]
rawicki	7,2	7,3	6,1	4,7	4,0
czarnkowsko-trzcianecki	8,7	8,4	6,9	4,9	4,2
piłski	8,3	7,6	6,1	4,8	4,3
gnieźnieński	8,1	8,4	6,7	5,2	4,3
wrzesiński	9,0	9,7	8,0	6,0	4,3
wągrowiecki	12,0	11,6	8,5	5,7	4,6
gostyński	8,1	7,8	6,9	5,5	4,9
słupecki	10,8	11,2	9,0	6,8	5,8
kolski	9,5	9,9	8,9	7,8	6,1
średzki	8,8	9,4	7,9	6,9	6,1
chodzieski	10,5	10,3	8,5	7,0	6,6
złotowski	10,4	9,8	8,8	7,9	6,6
koniński	10,3	10,5	9,4	8,4	7,9

Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Korzystne tendencje spadkowe dotyczą zarówno sytuacji kobiet, jak i mężczyzn w regionie, nie mniej udział zarejestrowanych w PUP bezrobotnych kobiet (7,4%) w liczbie ludności w wieku produkcyjnym jest wyższy niż mężczyzn (5,2%).

Wykres 46. Udział osób bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Wielkopolsce w latach 2012 – 2016 z uwzględnieniem płci

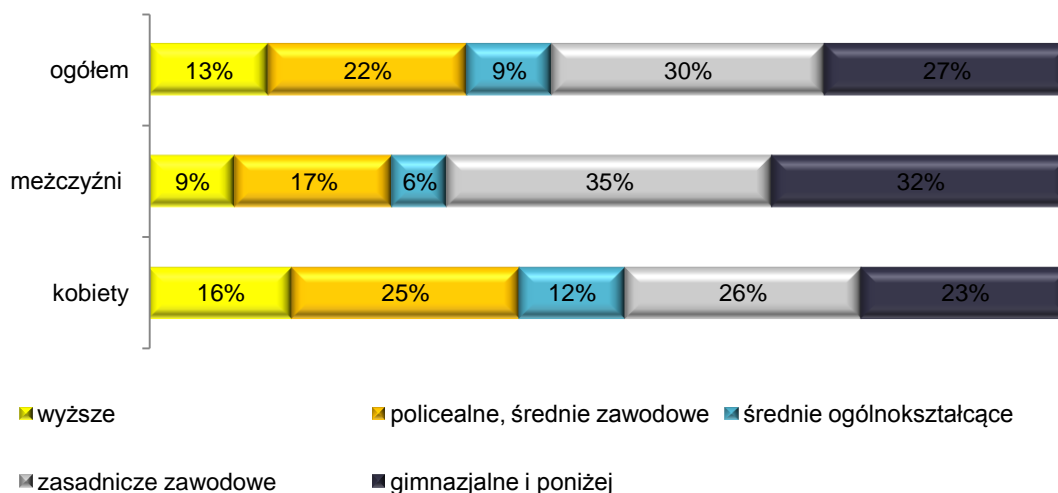


Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

W 2016 r. najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych zarejestrowanych w PUP stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (27%), natomiast najmniej liczne były osoby posiadające wykształcenie wyższe (13%) oraz średnie ogólnokształcące (9%). Wskazuje to jednoznacznie, że nawet jeśli kształcenie nie kończy się uzyskaniem konkretnego zawodu, a uzyskanie dyplomu uczelni wyższej nie gwarantuje uzyskania pracy

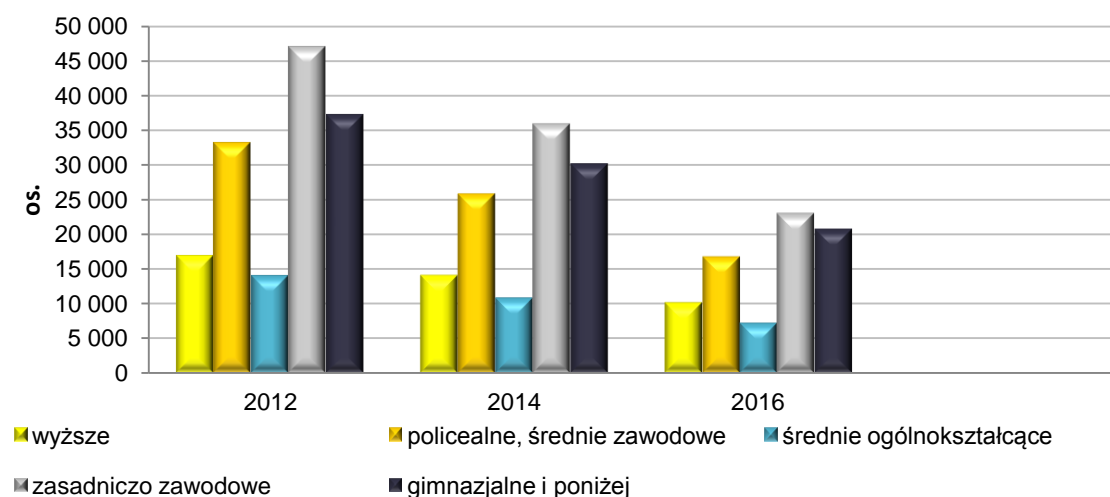
zgodnej z kierunkiem kształcenia, to absolwenci tych szkół wciąż najlepiej odnajdują się na rynku pracy. Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym często też kontynuują naukę na studiach wyższych, przez co nie trafiają do rejestrów bezrobotnych.

Wykres 47. Struktura bezrobotnych wg poziomu wykształcenia i płci w województwie wielkopolskim w 2016 r.



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Wykres 48. Struktura bezrobocia rejestrowanego według wykształcenia w województwie wielkopolskim w latach 2012, 2015 i 2016

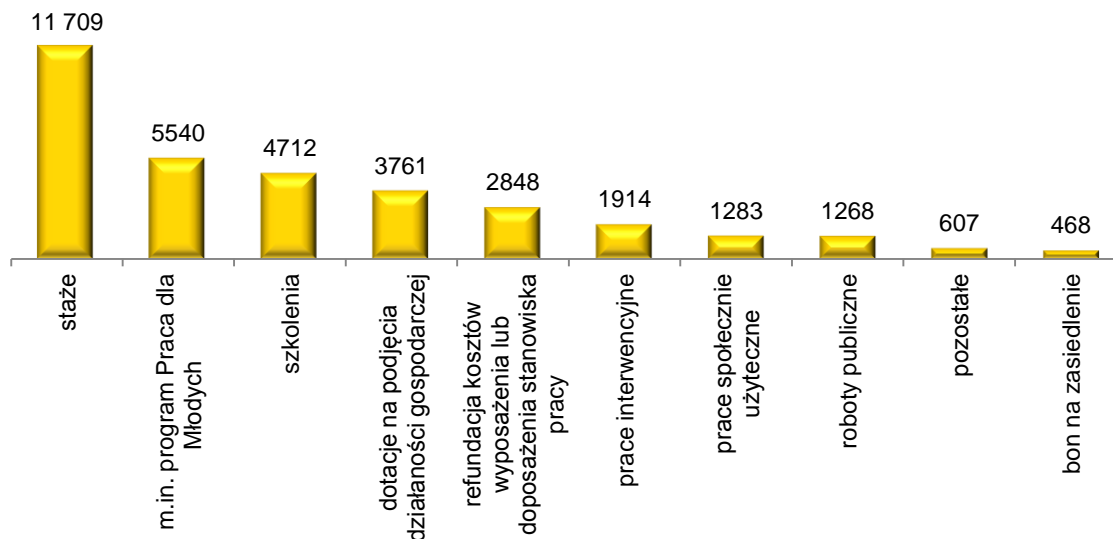


Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

6.2.1. Działania aktywizacyjne

Osoby bezrobotne zgłaszające się do powiatowych urzędów pracy, niezwłocznie po rejestracji mają ustalany profil pomocy²⁵ w celu określenia potrzeb i zakresu udzielanego wsparcia. W końcu 2016 r. (stan na XII 2016 r.) wśród zarejestrowanych w wielkopolskich urzędach pracy osób bezrobotnych z ustalonym profilem pomocy jedynie 1,8%, zgodnie z koncepcją profilowania, określonych zostało jako aktywni, większości (65,4%) przydzielony został profil II pomocy (*osoby bezrobotne wymagające wsparcia*), a 32,8% z nich otrzymało tzw. profil III (*osoby bezrobotne oddalone od rynku pracy*). Liczny udział osób oddalonych od rynku pracy świadczy o tym, że mimo korzystnej sytuacji na rynku pracy w regionie, osoby pozostające w rejestrach nie są w stanie samodzielnie korzystać z koniunktury rynku i bez odpowiedniego wsparcia, nie zasilą ponownie zasobów rynku pracy. W samym 2016 r. wydatki Funduszu Pracy na programy na rzecz promocji zatrudnienia w Wielkopolsce wyniosły 292,9 mln zł. W ramach podejmowanych działań 34 110 osobom bezrobotnym udzielono wsparcia w zakresie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu²⁶ (kwota przeznaczona na ten cel to 225,1 mln zł).

Wykres 49. Liczba i udział [%] osób objętych wsparciem w Wielkopolsce w 2016 r. wg aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych: wortal publicznych służb zatrudnienia.

²⁵ Zgodnie z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 33 ust. 2b.

²⁶ Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu – realizowane przez powiatowe urzędy pracy subsydiowane formy zatrudnienia bezrobotnych, w tym między innymi: prace interwencyjne, roboty publiczne, dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, refundacje stanowisk pracy oraz szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe dorosłych i prace społecznie użyteczne.

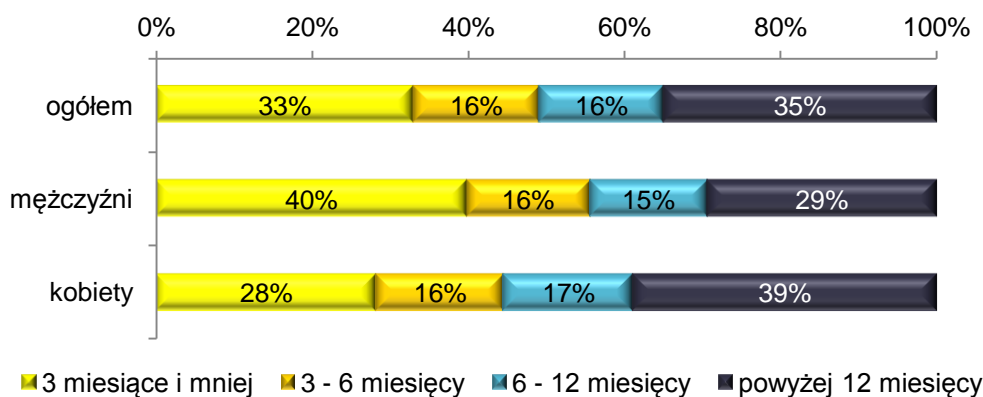
*Program rządowy „Praca dla młodych” oraz dofinansowanie działalności gospodarczej ze wsparciem innych środków np. PEFRON

Działania aktywizacyjne mające na celu włączenie bezrobotnych w aktywne życie zawodowe na wielkopolskim rynku pracy prowadzone są zgodnie z *Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (z późniejszymi zmianami)*. Pomoc jest kierowana przede wszystkim do tych grup bezrobotnych, które wymagają szczególnego wsparcia na rynku pracy, w tym m.in. do osób młodych do 30 roku życia, długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych, czy osób powyżej 50 roku życia. W 2016 r. efektywność zatrudnieniowa²⁷ wszystkich działań aktywizacyjnych podejmowanych przez PUP wyniosła 80,8%. Najwyższą efektywność uzyskuje oferowane wsparcie w formie dotacji na działalność gospodarczą (94,4%) oraz refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy (86,7%).²⁸

6.2.2. Bezrobocie długookresowe

Niemal co trzecia osoba zarejestrowana w PUP w 2016 r. uzyskała zatrudnienie w ciągu 3 miesięcy lub mniej. Niemniej, ze względu na czas pozostawania bez pracy, najliczniejszą grupę spośród zarejestrowanych bezrobotnych stanowili ci, którzy pozostawali bez pracy powyżej 12 miesięcy (35%).

Wykres 50. Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy i płci w województwie wielkopolskim w 2016 r.



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

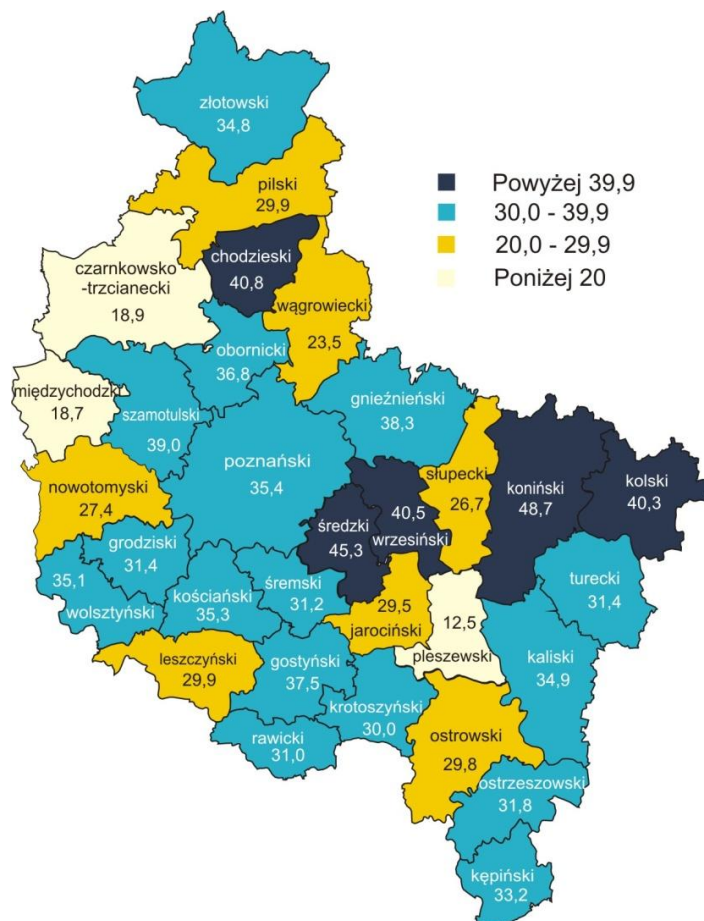
Zróżnicowanie międzypowiatowe w skali długotrwałego bezrobocia w regionie sięgało ponad 36,2 pkt. proc. Najniższy udział bezrobotnych należących do tej kategorii charakteryzował powiaty: pleszewski (12,5%), międzychodzki (18,7%) oraz czarnkowsko - trzcianecki

²⁷ Efektywność zatrudnieniowa (wskaźnik ponownego zatrudnienia) – udział osób (bezrobotnych i poszukujących pracy), które uzyskały zatrudnienie w okresie do 3 m-cy po zakończeniu aktywizacji w liczbie osób, które ukończyły daną formę aktywizacji.

²⁸ Więcej na temat: w Raport WUP w Poznaniu pt „Aktywizacja na wielkopolskim rynku pracy w 2016r.”

(18,9%). Największy ich udział odnotowano w powiatach: chodzieskim (40,8%), średzkim (45,3%) oraz konińskim (48,7%).

Rysunek 4. Bezrobotni zarejestrowani pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok w % osób bezrobotnych w województwie wielkopolskim w 2016 r.

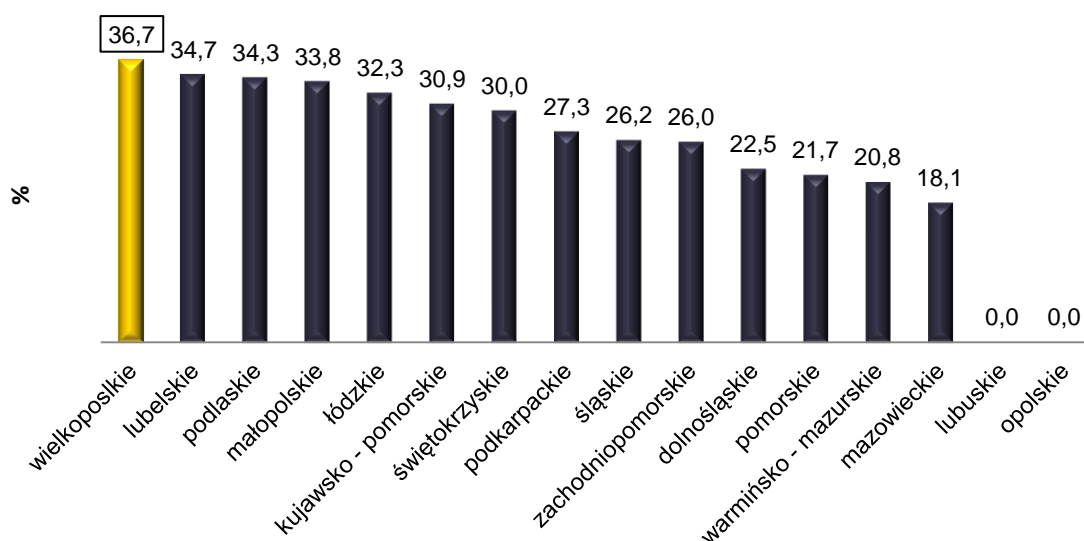


Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Dane nt. bezrobocia rejestrowanego dot. osób bezrobotnych pozostających bez pracy dłużej niż rok wskazują, że poziom udziału tej kategorii w ogóle bezrobotnych w 2016 r., w porównaniu z innymi województwami, stanowił jeden z niższych wyników w kraju (korzystniejsza sytuacja występowała jedynie w lubuskim). Warto jednak zauważyć, że wyniki przeprowadzonego badania na gospodarstwach domowych (BAEL; 2016 r.) ukazują inny obraz sytuacji. Według zebranych danych, mimo niskiej stopy bezrobocia w Wielkopolsce, udział długotrwale bezrobotnych (tj. pozostających poza rynkiem pracy 13 miesięcy i dłużej) stanowił najwyższy wynik w kraju tj. (36,7%)²⁹³⁰.

²⁹ Bezrobotni długotrwale wg BAEL to bezrobotni 13 miesięcy i dłużej. Czas poszukiwania pracy liczony jest od momentu zakończenia przerwy w poszukiwaniu pracy, o ile wystąpiła i trwała, co najmniej 4 tygodnie.

Wykres 51. Odsetek długotrwale bezrobotnych (13 miesięcy i dłużej) w 2016³¹



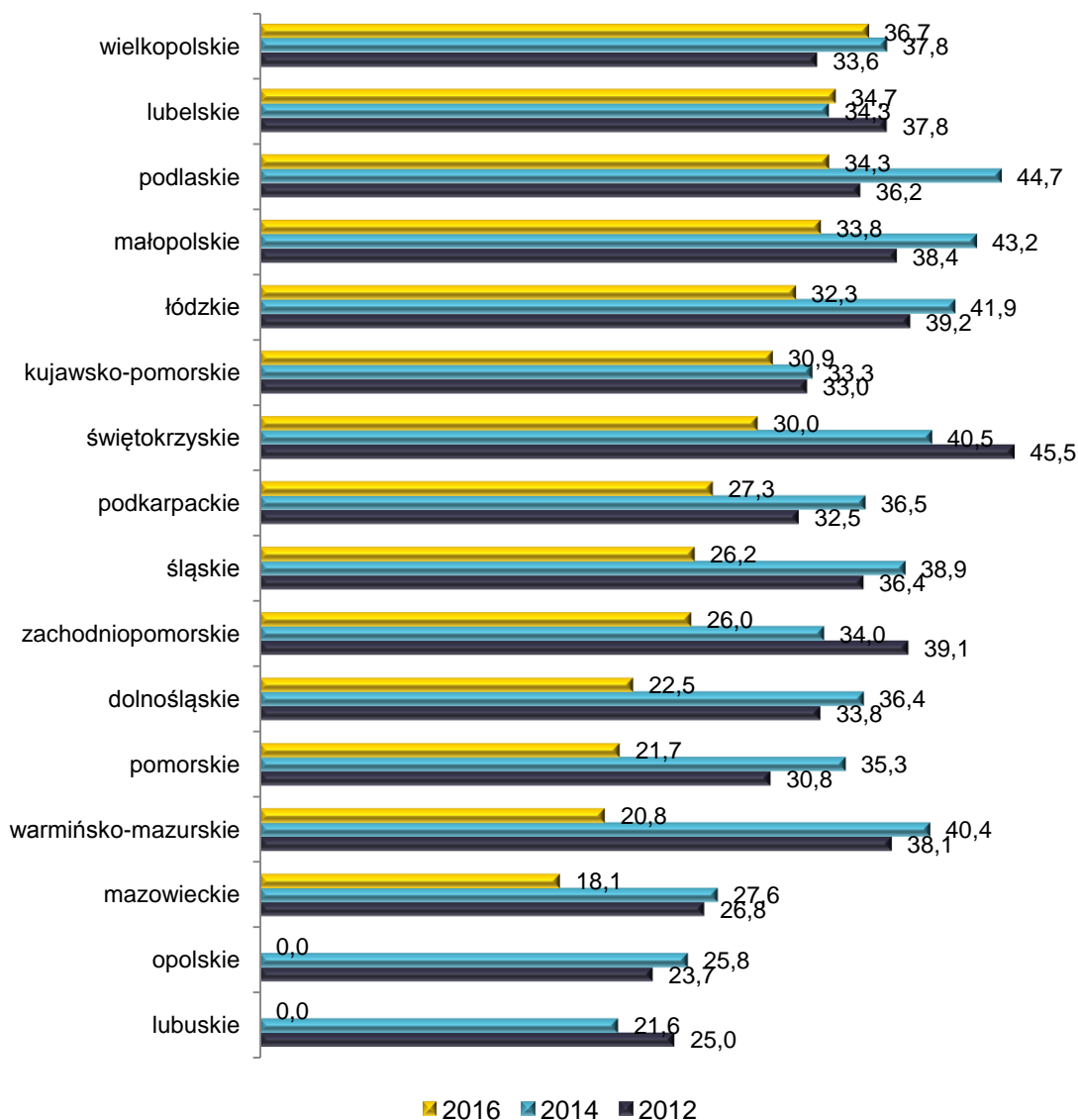
Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Oznacza to, że spora grupa osób wyłączonych z rynku pracy w regionie nie zgłasza się do PUP, a tym samym nie jest uwzględniona w sprawozdawczości. Przyczyną takiego zjawiska może być również m.in. długi czas poszukiwania pracy w regionie, który według danych BAEL wynosi 13,2 m-ca (jest to najdłuższy czas poszukiwania pracy w kraju). W przypadku osób zgłaszających się do PUP jest on niwelowany poprzez m.in. oferowanie zatrudnienia subsydiowanego.

³⁰ Wyniki badania wskazują również, iż zjawisko to w 2016 r. dotyczyło częściej mężczyzn poszukujących pracy (aż 42% poszukujących pracy zmagало się z długim czasem powrotu na rynek pracy (w przypadku kobiet było to 34,2%).

³¹ Wg stanu na dzień 28.12.2017 r. dane dotyczące odsetka długotrwale bezrobotnych (13 miesięcy i dłużej) w 2016 r. dla województw nie były dostępne

Wykres 52. Odsetek długotrwale bezrobotnych (13 miesięcy i dłużej) w 2012, 2014 i 2016 r.³²



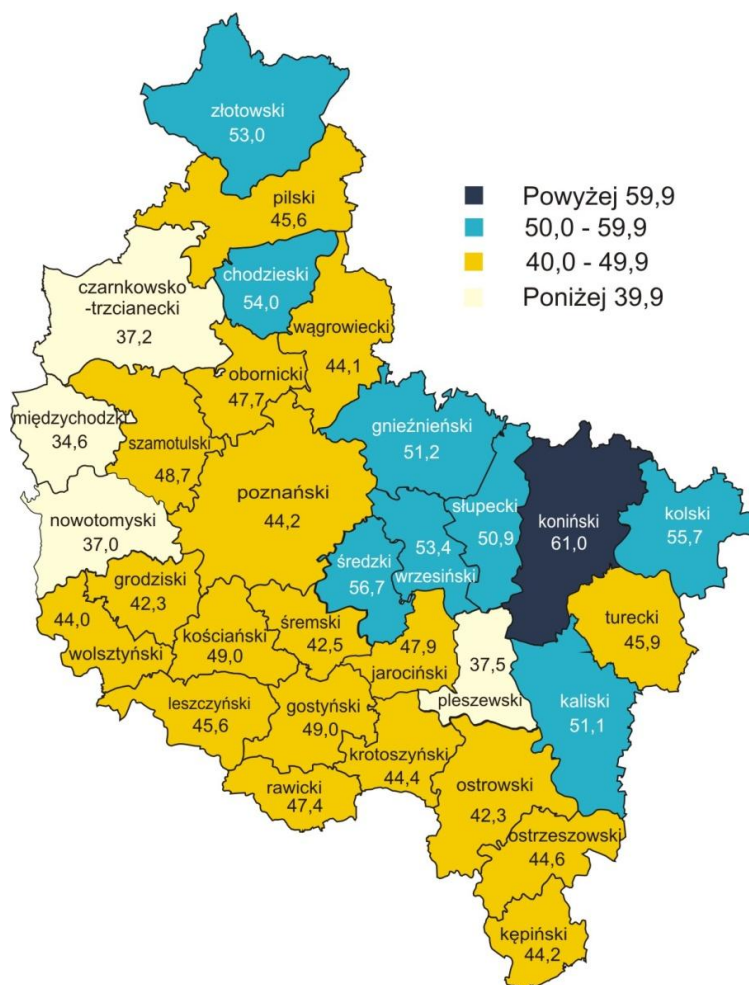
Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Analizując bezrobocie długookresowe, warto również zwrócić uwagę na wskaźnik pozwalający na diagnozowanie zjawiska tzw. długotrwałego bezrobocia wśród osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Według przyjętej w sprawozdawczości definicji osobą *długotrwale bezrobotną* jest osoba, pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych w miejscu

³² Wg stanu na dzień 28.12.2017 r. dane dotyczące odsetka długotrwale bezrobotnych (13 miesięcy i dłużej) w 2016 r. dla województw nie były dostępne

pracy³³. W Wielkopolsce w końcu okresu sprawozdawczego w 2016 r. w stosunku do roku 2012 zanotowano spadek bezrobocia długotrwałego, mierzonego wg powyższej definicji, z 62 958 osób do 38 067 osób. Niemniej pomimo korzystniejszej niż w innych regionach kraju sytuacji na rynku pracy, udział długotrwałego bezrobocia w ogóle bezrobotnych w regionie jest stosunkowo wysoki.

Rysunek 5. Udział osób długotrwałe bezrobotnych w liczbie osób bezrobotnych ogółem w województwie wielkopolskim według powiatów w XII 2016 r.



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Biuletynie Informacyjnym Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Zjawisko to w 2016 r. dotykało 49% ogółu bezrobotnych (co oznacza, że 5 na 10 zarejestrowanych osób pozostawało bez pracy przez ponad rok w ciągu dwóch ostatnich lat). Daleko pod tym względem do wyników z 2009 r., kiedy to korzystne warunki na rynku

³³ Dane o liczbie bezrobotnych zarejestrowanych obejmują osoby, które zgodnie z ustawą z dnia 20 IV 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obowiązującą od 1 VI 2004 r. (Dz. U. z 2016 r. poz. 645, z późniejszymi zmianami), określone są jako bezrobotne z wyjątkiem osób odbywających szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace społecznie użyteczne, skierowanych do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych.

w latach 2007-2009 zniwelowały długotrwałe bezrobocie do poziomu 32,2%. Zgodnie z dostępnymi danymi (*sprawozdanie MPiPS-01 o rynku pracy - IV kwartał 2016 r.*), aż 71% długotrwałe bezrobotnych stanowiły osoby pozostające w rejestrach PUP powyżej 12 miesięcy od dnia rejestracji w urzędzie. Oznacza to, że jedynie 19% osób długotrwałe bezrobotnych w okresie ostatnich 6 miesięcy, a 10% w przeciągu ostatnich 6-12 miesięcy, podjęło chociaż krótkotrwałą aktywność na rynku pracy. Długotrwałe bezrobocie dotykało najczęściej kobiet (64% ogółu długotrwałe bezrobotnych). Szczególnie narażone na długotrwałe wyłączenie z rynku pracy były również osoby powyżej 50 roku życia (32%), osoby z niewielkim doświadczeniem zawodowym lub jego brakiem (17% długotrwałe bezrobotnych posiadało do roku doświadczenia zawodowego, 21% od 1 roku do 5 lat) oraz osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej oraz zasadniczym zawodowym (62%). Najtrudniejsza sytuacja w końcu 2016 r. występowała w powiatach: chodzieskim, kolskim, średzkim oraz konińskim, gdzie udział osób długotrwałe bezrobotnych w ogóle zarejestrowanych bezrobotnych kształtował się w przedziale 54%-61%.

7. Poziom satysfakcji wielkopolskich pracobiorców z aktualnego zatrudnienia

Kolejnym aspektem wpływającym na sytuację pracobiorców w województwie wielkopolskim jest poziom satysfakcji z posiadanego zatrudnienia, na który składają się zarówno jakość ofert pracy oferowanych przez pracodawców, jak i oczekiwania osób pracy poszukujących. Wysoki poziom satysfakcji zawodowej pracobiorców ma pozytywne przełożenie zarówno na poziom zadowolenia i spełnienia pracownika ale także na jego postawę wobec firmy.

7.1. Bezpieczeństwo i warunki pracy

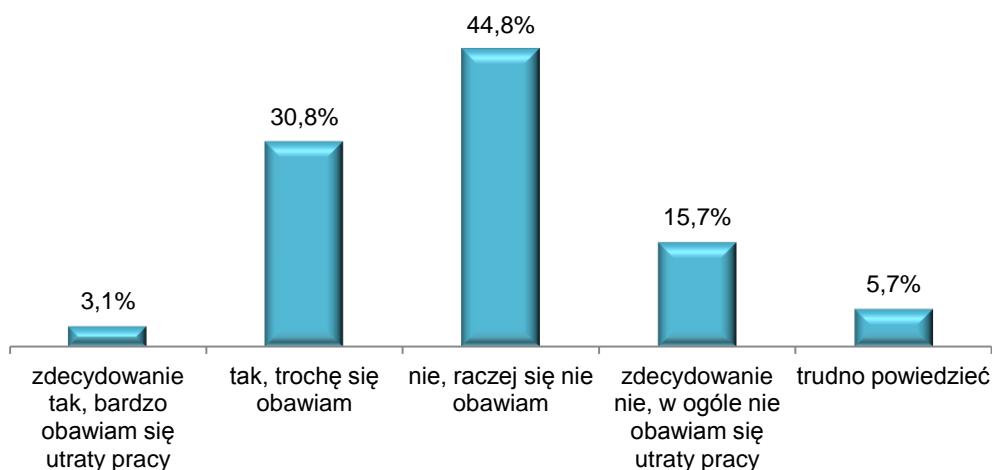
W województwie wielkopolskim na przestrzeni ostatnich lat według danych GUS dotyczących warunków pracy obserwowano niewielki spadek liczby osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy. W 2015 r. liczba ta na terenie regionu wyniosła 10 914, co oznaczało spadek o prawie 3% w stosunku do roku ubiegłego. W 2016 r. liczba osób poszkodowanych przy pracy ponownie wzrosła i wyniosła 11 151. Prawie dwa razy częściej wypadkom w pracy ulegali mężczyźni (7 260) niż kobiety (3 891). Branżą, w której w 2016 r. doszło do największej liczby wypadków przy pracy było przetwórstwo przemysłowe. Ich łączna liczba wyniosła 4 910 (44,0% ogółu). W dalszej kolejności do tego typu zdarzeń dochodziło najczęściej w branży handlowej (12,6%), logistycznej (8,0%), opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (7,9%) oraz w budownictwie (5,5%). Należy zaznaczyć, że w ciągu ostatnich lat konsekwentnie spada liczba osób poszkodowanych w warunkach przy pracy na 1 000 pracujących ogółem, w 2016 r. wartość ta wyniosła 8,7, co oznacza spadek o 0,1pkt. procentowego w porównaniu do roku ubiegłego oraz o 1,83 w stosunku do roku 2010 r.

Podczas oceny warunków pracy zapewnianych przez pracodawcę w miejscu zatrudnienia i umożliwiających wykonywanie obowiązków służbowych, około 79% badanych zadeklarowało, że zakład pracy w którym są zatrudnieni w pełni gwarantuje satysfakcjonujące warunki sanitarno – higieniczne, nieco ponad 19% uznało, że warunki te są zapewnione jednak tylko częściowo. Zaledwie niecałe 2% stwierdziło, że pracodawca w ogóle nie zapewnia odpowiednich warunków w tym zakresie.

Zdecydowana większość respondentów potwierdziła także posiadanie pełnego dostępu do kompletnego wyposażenia stanowiska pracy, w tym narzędzi i materiałów niezbędnych do realizacji obowiązków służbowych, niecałe 13% określiło zagwarantowanie ww. warunków jako częściowe, natomiast pracodawcy 3,4% badanych nie zapewniają ich w żadnym stopniu.

Na podstawie opinii badanych oraz danych gromadzonych przez GUS można zakładać, że warunki pracy gwarantowane przez wielkopolskie firmy były w większości przypadków zadowalające, a w efekcie umożliwiające bezpieczne i efektywne realizowanie swoich zadań osobom w nich zatrudnionym. Czynnikiem wpływającym na poczucie bezpieczeństwa i komfort pracownika jest także świadomość stabilizacji zatrudnienia.

Wykres 53. Czy przy obecnej sytuacji na rynku pracy obawia się Pan(i) utraty pracy? (N=1 540)

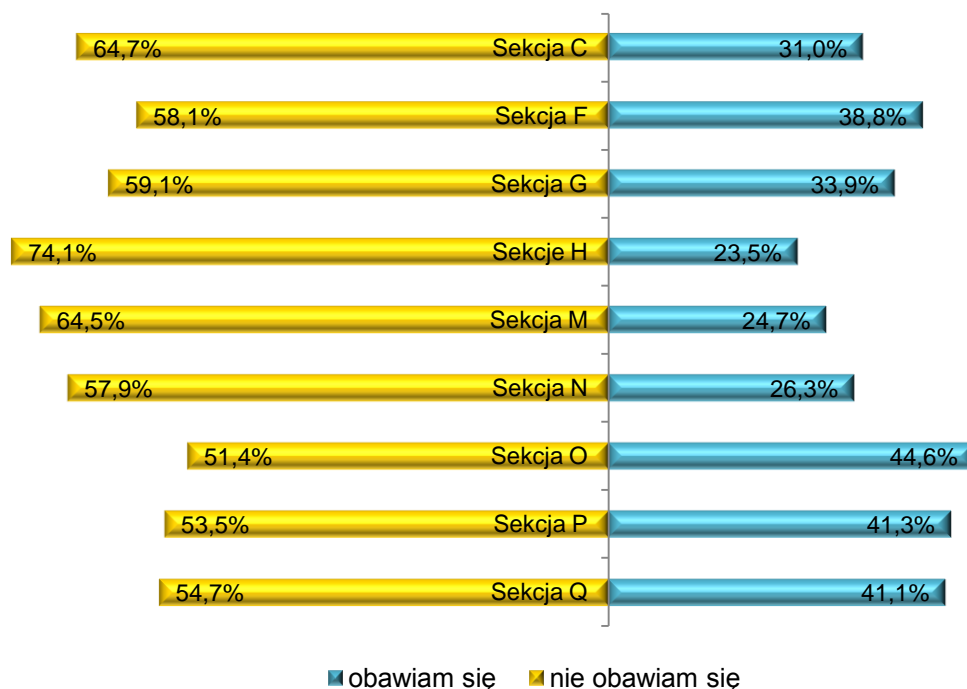


Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Najrzadziej utraty pracy obawiają się mieszkańcy podregionu poznańskiego (25,6%³⁴), miasta Poznania (26,8%) oraz podregionu kaliskiego (27,2%). W przypadku pozostałych części Wielkopolski opinie w tym zakresie przedstawiały się następująco: podregion pilski (50,0%), podregion leszczyński (45,5%) oraz koniński (46,3%). Nieco częściej utraty zatrudnienia obawiają się pracownicy sektora publicznego (39,7%) niż prywatnego (31,3%) a także osoby zatrudnione w małych (57,0%) i średnich (59,6%) przedsiębiorstwach. W przypadku osób zatrudnionych w firmach mikro udział osób obawiających się utraty zatrudnienia w ogóle zatrudnionych wyniósł 30,5%, natomiast wśród osób pracujących w firmach zatrudniających powyżej 250 pracowników 21,8%.

³⁴ Udział osób które na pytanie „Czy przy obecnej sytuacji na rynku pracy obawia się Pan(i) utraty pracy?” udzieliły odpowiedzi: „nie, raczej się nie obawiam” oraz „zdecydowanie nie, w ogóle nie obawiam się utraty pracy”.

Wykres 54. Czy przy obecnej sytuacji na rynku pracy obawia się Pan(i) utraty pracy? (N=1 540)³⁵



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Spośród wszystkich respondentów utraty zatrudnienia najbardziej obawiały się osoby pracujące w administracji publicznej i obronie narodowej, obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych, edukacji oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej. Największą stabilizację zatrudnienia posiadali natomiast pracownicy branży logistycznej oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej.

7.2. Poziom adekwatności podejmowanego zatrudnienia z posiadanymi kwalifikacjami

Okolo 58,4% badanych zadeklarowało, że praca jaką podejmują, jest w pełni zgodna z ich wykształceniem, w opinii co piątego badanego zgodność ta jest częściowa, natomiast ponad 19% określiło ją jako niezgodną z wykształceniem, jakim się legitymują.

Zaobserwowano w tym zakresie pewne zróżnicowanie w zakresie grupy zawodowej oraz branży jaką badani reprezentują. Najczęściej zgodność wykształcenia oraz wykonywanej pracy była deklarowana przez specjalistów (75,6%) oraz przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (74,6%). W najmniejszym stopniu była ona natomiast

³⁵ Do grupy osób które obawiają się utraty pracy zaliczono osoby które udzieliły odpowiedzi „zdecydowanie tak, bardzo obawiam się utraty pracy” oraz „tak, trochę się obawiam”. Do grupy osób które nie obawiają się utraty pracy zaliczono osoby które udzieliły odpowiedzi: „nie, raczej się nie obawiam” oraz „zdecydowanie nie, w ogóle nie obawiam się utraty pracy”.

potwierdzana przez osoby zatrudnione jako pracownicy przy pracach prostych (29,2%). Równocześnie widoczna była także pewna zależność pomiędzy poziomem ww. adekwatności a branżą, jaką reprezentowali badani. Najczęściej pracę zgodną z posiadanym wykształceniem deklarowały osoby zatrudnione w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (75,8%), edukacji (74,8%) oraz administracji publicznej i obronie narodowej; obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (74,0%). Najrzadziej owa zgodność występowała natomiast wśród osób pracujących w budownictwie (51,0%) oraz przetwórstwie przemysłowym (51,0%). Ponadto, na podstawie zgromadzonych danych, zaobserwowano większą zgodność posiadanego wykształcenia z wykonywaną pracą wśród osób z wykształceniem wyższym (74,7%) niż pozostałych respondentów.

Oprócz dokonania oceny adekwatności posiadanego wykształcenia z wykonywaną pracą, badani zostali także poproszeni o wyrażenie opinii na temat tego, na ile odpowiada ona ich dotychczasowemu doświadczeniu zawodowemu.

Pod względem adekwatności dotychczasowego doświadczenia zawodowego do aktualnie wykonywanej pracy prawie 65% respondentów zadeklarowało, że charakter obecnego zatrudnienia w pełni pokrywa się z ich doświadczeniem zawodowym, w przypadku ponad 22% zgodność ta jest częściowa, natomiast około 12% stwierdziło, że aktualnie wykonywana praca w żadnym stopniu nie ma związku z charakterem ich dotychczasowej aktywności zawodowej. Największą zgodność między wykonywaną pracą a posiadanym doświadczeniem zaobserwowano wśród osób zatrudnionych w edukacji (83,6%), administracji publicznej i obronie narodowej; obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (82,2%) oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (77,1%). W najmniejszym stopniu występowała ona natomiast wśród przedstawicieli takich sekcji, jak: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (54,3%) oraz przetwórstwo przemysłowe (56,4%). Spośród wszystkich badanych największy udział osób, których aktualna praca pokrywa się z wykształceniem i dotychczasowym doświadczeniem zaobserwowano wśród osób z wykształceniem wyższym.

W kontekście tego zagadnienia widoczna jest także pewna zależność związana z wiekiem badanych – wśród respondentów powyżej 50 roku życia wystąpiła największa zgodność pomiędzy posiadanym doświadczeniem zawodowym a obecnym zatrudnieniem – ponad 72% spośród przedstawicieli tej grupy potwierdziło zgodność w tym zakresie). Jednocześnie wśród najmłodszych respondentów sytuacja była odwrotna – około 56% potwierdziło ww. zgodność, natomiast ponad 17% zadeklarowało, że nie występuje ona w żadnym stopniu.

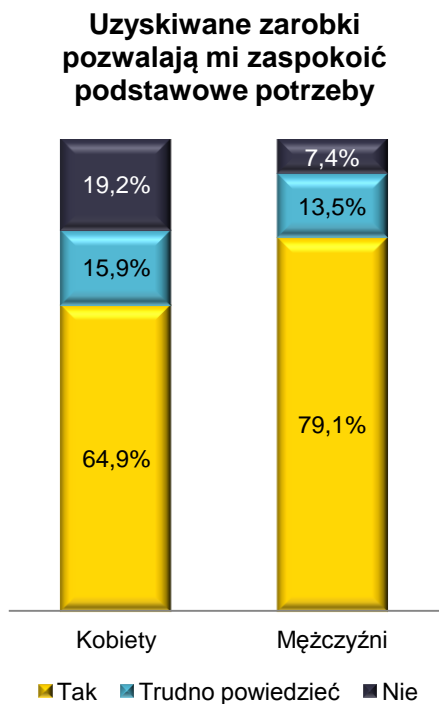
7.3. . Uzyskiwane wynagrodzenia

7.3.1. Poziom zadowolenia z uzyskiwanego wynagrodzenie

Prawie 49% ankietowanych uznało, że wynagrodzenie jakie otrzymują jest przeciętne względem kwalifikacji jakie posiadają, około 4% było zdania, że jest ono wysokie, natomiast w opinii prawie 37% było ono zbyt niskie – nieadekwatne to ich przygotowania oraz kwalifikacji. Spośród wszystkich badanych najczęściej swoje zarobki za zadowalające (tzn. przeciętne lub wysokie względem posiadanych kwalifikacji) uznały osoby pracujące w takich branżach jak: działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (63,2% - w tym: 59,6% uznało wynagrodzenie jako przeciętne, a 3,5% jako wysokie), handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (60,2% - w tym: 58,6% uznało wynagrodzenie jako przeciętne, a 1,6% jako wysokie), transport i gospodarka magazynowa (58,8% - w tym: 52,9% uznało wynagrodzenie jako przeciętne, a 5,9% jako wysokie), budownictwo (58,1% - w tym: 49,4% uznało wynagrodzenie jako przeciętne, a 8,8% jako wysokie) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (57,6% - w tym: 45,7% uznało wynagrodzenie jako przeciętne, a 12,0% jako wysokie). Odmienne stanowisko prezentowali przedstawiciele takich sekcji jak: edukacja (64% badanych określiło otrzymywane wynagrodzenie jako zbyt niskie względem posiadanych kwalifikacji), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (50,5% badanych określiło otrzymywane wynagrodzenie jako zbyt niskie względem posiadanych kwalifikacji), administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (39,7% badanych określiło otrzymywane wynagrodzenie jako zbyt niskie względem posiadanych kwalifikacji). Największy udział osób uznających swoje zarobki za przeciętne lub wysokie wystąpił wśród: przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (60,2%) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (59,0%). Najczęściej zarobki oceniane jako zbyt niskie względem kwalifikacji były przez pracowników przy pracach prostych (53,3%) oraz specjalistów (42,6%).

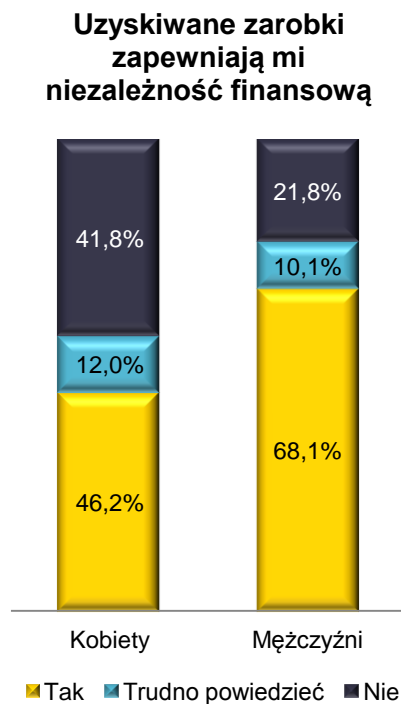
Zdaniem ponad 70% badanych wynagrodzenie jakie otrzymują pozwala im zaspokoić podstawowe potrzeby, natomiast w przypadku 57% zapewnia im pełną niezależność finansową. Co trzeci badany zadeklarował, że uzyskiwane zarobki są niewystarczające, żeby taką niezależność posiadać. Natomiast prawie 14% oświadczyło, że środki jakie otrzymują za wykonywaną pracę raczej/zdecydowanie nie wystarczają na zaspokajanie podstawowych potrzeb. Mężczyźni częściej niż kobiety uznawali uzyskane wynagrodzenie za przeciętne (mężczyźni: 51,3%, kobiety: 43,3%) oraz wysokie (mężczyźni: 4,6%, kobiety: 3,5%) względem posiadanych kwalifikacji oraz odpowiednio rzadziej oceniali je jako niskie (mężczyźni: 33,0%, kobiety: 40,4%).

Wykres 55. Udział badanych deklarujących możliwość zaspokojenia podstawowych potrzeb dzięki uzyskiwanemu wynagrodzeniu z uwzględnieniem płci



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

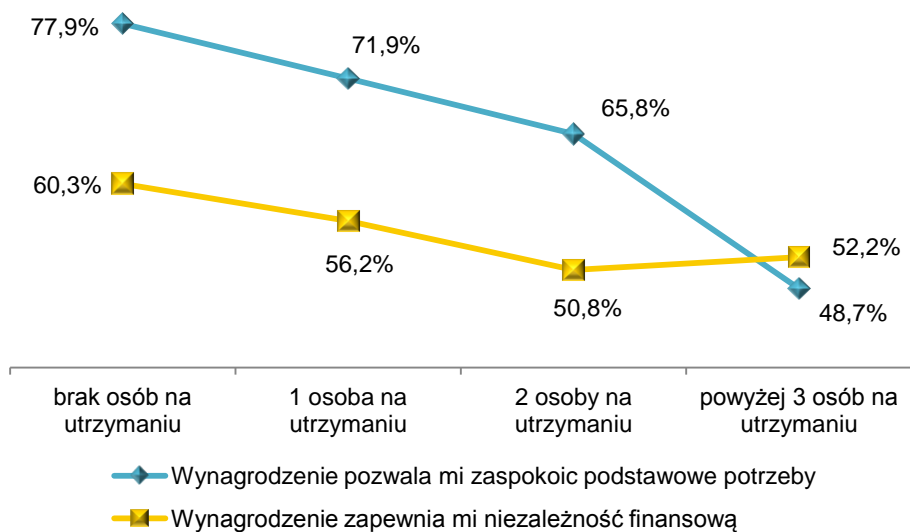
Wykres 56. Udział badanych deklarujących możliwość zapewnienia niezależności finansowej dzięki uzyskiwanemu wynagrodzeniu z uwzględnieniem płci



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

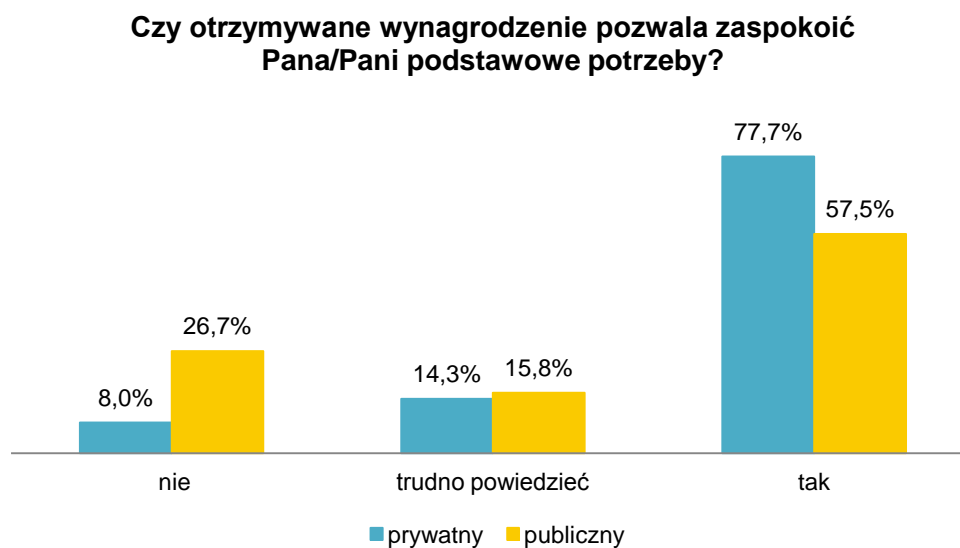
Wyraźniej częściej także mężczyźni deklarowali zarówno możliwość zaspokojenia swoich podstawowych potrzeb, jak i uzyskiwanie niezależności finansowej dzięki uzyskiwanym zarobkom. Kobiety średnio dwukrotnie częściej wskazywały na pozyskiwanie środków niewystarczających do osiągnięcia obu z ww. stanów. Możliwości finansowe zarówno w zakresie podstawowych potrzeb, jak i posiadania niezależności finansowej były również uzależnione od liczby osób będących na utrzymaniu badanych. Im większa ilość tych osób tym mniejszy udział osób deklarujących brak problemów z osiągnięciem zarówno elementarnego ekonomicznego bezpieczeństwa, jak i finansowej płynności.

Wykres 57. Udział respondentów deklarujących możliwość zaspokojenia podstawowych potrzeb oraz zapewnienia niezależności finansowej



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

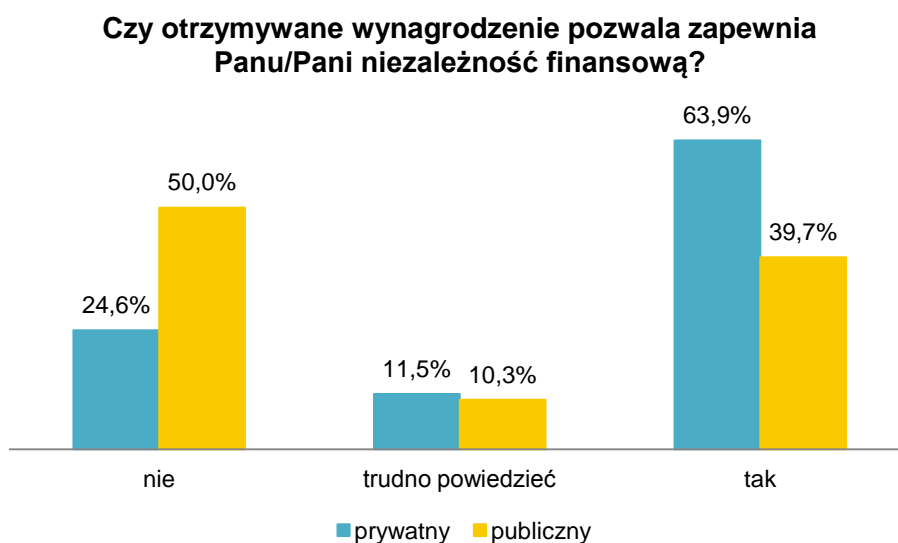
Wykres 58. Udział respondentów deklarujących możliwość zaspokojenia podstawowych potrzeb



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Poczucia bezpieczeństwa ekonomicznego wśród respondentów różni się w zależności od tego, w jakim sektorze podejmują pracę. Wśród pracowników sektora prywatnego zaobserwowano zdecydowanie większy udział osób deklarujących uzyskiwanie wynagrodzenia umożliwiającego zarówno zaspokojenie podstawowych potrzeb materialnych, jak i uzyskanie niezależności finansowej.

Wykres 59. Udział respondentów deklarujących możliwość zapewnienia niezależności finansowej



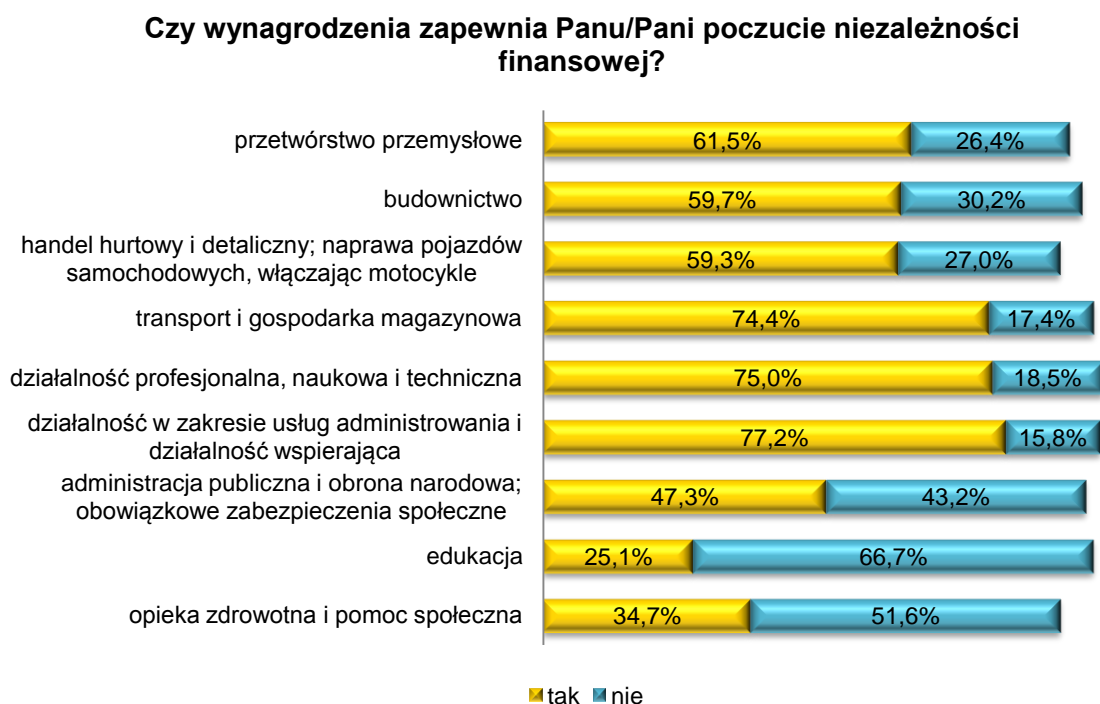
Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Prawie 64% respondentów reprezentujących sektor prywatny zadeklarowało, że otrzymywane wynagrodzenie zapewnia im pełną niezależność finansową, natomiast ponad 77% z nich potwierdziło, że jest w stanie dzięki niemu zaspokoić podstawowe potrzeby materialne. Spośród przedstawicieli sektora publicznego połowa badanych nie posiadała poczucia niezależności finansowej, natomiast więcej niż co czwarty nie był w stanie na podstawie uzyskiwanego wynagrodzenia zaspokoić swoich podstawowych potrzeb materialnych. Poczucie elementarnego bezpieczeństwa bytowego miało zaledwie 57,5% osób reprezentujących sektor publiczny (tj. około 20 pkt. procentowych mniej niż w przypadku sektora prywatnego), natomiast poczucie niezależności i swobody ekonomicznej mniej niż 40% (tj. około 24 pkt. procentowych mniej niż w przypadku sektora prywatnego). Opinie respondentów w tym zakresie były także zróżnicowane w zależności od branży, w jakiej podejmowali pracę oraz stanowiska jakie zajmowali.

Największe poczucie niezależności finansowej prezentowały osoby zatrudnione w takich branżach jak: działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca

(77,2%), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (75,0) oraz transport i gospodarka magazynowa (74,4%). Zdecydowanie rzadziej taką postawę prezentowały osoby zatrudnione w edukacji (25,1%), opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (34,7%) oraz administracji publicznej i obronie narodowej; obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (47,3%).

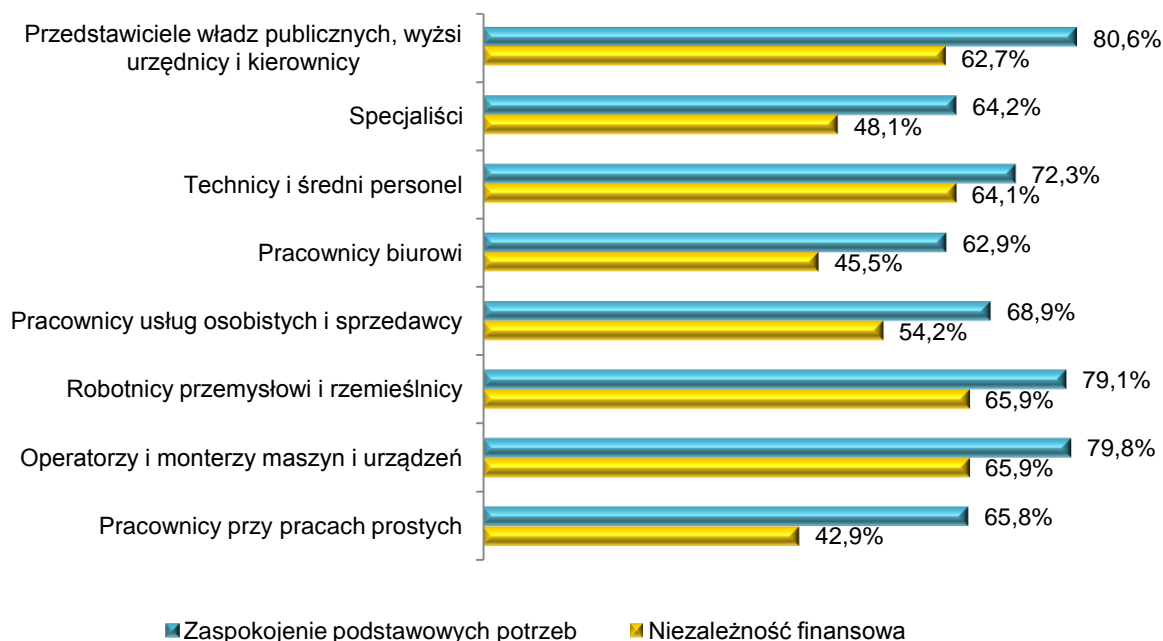
Wykres 60. Udział respondentów deklarujących możliwość zapewnienia niezależności finansowej



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Do grup zawodowych posiadających największe poczucie stabilizacji ekonomicznej można zaliczyć: przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz robotników przemysłowych i rzemieślników. Przeciwną przekonanie najczęściej wyrażali: pracownicy przy pracach prostych, pracownicy biurowi oraz specjaliści.

Wykres 61. Udział osób deklarujących posiadanie możliwości zaspokojenia podstawowych potrzeb/niezależności finansowej



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

7.3.2. Terminowość wypłaty wynagrodzenia

Większość firm, których przedstawiciele zostali objęci badaniem, regularnie płaciła swoim pracownikom wynagrodzenie – 84% respondentów potwierdziło, że na przestrzeni roku było ono wypłacane bez opóźnień, według zasad określonych w umowie. Problemy z terminowym wypłacaniem wynagrodzenia, wyraźnie częściej występowały w przypadku badanych zatrudnionych w firmach prywatnych. Spośród wszystkich przedstawicieli tego sektora, jacy zostali objęci badaniem ponad 19% potwierdziło, że w ciągu ostatniego roku wystąpiły problemy z terminową wypłatą poborów, w przypadku sektora publicznego udział ten wyniósł nieco ponad 5%. Spośród wszystkich ankietowanych z opóźnieniami w wypłacie pensji częściej spotkały się osoby pracujące:

- a) w sekcjach: działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (33,3%), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (26,1%) oraz przetwórstwo przemysłowe (23,0%). W dalszej kolejności z problemem tym borykały się osoby podejmujące pracę w transporcie i gospodarce magazynowej (14,1%), branży handlowej (12,9%) oraz budownictwie (10,1%). Najrzadziej taka sytuacja miała miejsce w administracji publicznej i obronie narodowej; obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (5,5%), opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (5,3%) oraz edukacji (2,3%).

- b) na stanowisku: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (23,7%), operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (22,9%) oraz technicy i średni personel (19,9%).

7.3.3. Podwyższenie wynagrodzenia

Ponad połowa ankietowanych (51,0%) na przestrzeni ostatnich 2 lat otrzymała podwyżkę, w wypadku 45,5% wynagrodzenie nie było podwyższone pozostali (około 3,5%) odmówili odpowiedzi na ww. pytanie. Podniesienie wysokości wynagrodzenia częściej deklarowali przedstawiciele sektora publicznego – łącznie 60% spośród nich potwierdziło otrzymanie podwyżki (tj. o 12,8 pkt. procentowych więcej niż w przypadku osób zatrudnionych w sektorze prywatnym). Równocześnie, zaobserwowano wyższy udział osób którym podniesiono pobory wśród przedstawicieli takich sekcji jak: opieka zdrowotna i pomoc społeczna (79,0%), administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (70,0%), oraz edukacja (54,1%).

Wykres 62. Udział osób, które potwierdziły podniesienie wynagrodzenia na przestrzeni ostatnich 2 lat z uwzględnieniem branży



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Na tle pozostałych respondentów, wyższy udział osób jakie otrzymały podwyżkę wystąpił wśród przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (67,7%) oraz pracowników biurowych (66,2%). W dalszej kolejności zwiększenie poborów potwierdziło około połowy specjalistów (54,0%), pracowników usług osobistych i sprzedawców (50,7%), techników i średniego personelu (50,0%). Najrzadziej zwiększenie wynagrodzenia objęło: robotników przemysłowych i rzemieślników (39,7%), operatorów i monterów maszyn i urządzeń (44,3%) oraz pracowników przy pracach prostych (45,8%).

Podniesienie wynagrodzenie w ciągu ostatnich 2 lat częściej dotyczyło kobiet (56,4%) niż mężczyzn (45,0%). Ponadto, wśród osób, którym podniesiono pensję zaobserwowano ponadprzeciętny udział osób legitymizujących się wyższym wykształceniem (62,0% spośród tej grupy potwierdziło uzyskanie podwyżki). Cechą mającą wpływ na podwyższenie wysokości uzyskiwanych zarobków znaczenie miał także staż pracy w aktualnym miejscu zatrudnienia. W odniesieniu do tej cechy na przestrzeni ostatnich dwóch lat wynagrodzenie zostało podniesione w przypadku:

- a) 23,0% ankietowanych pracujących poniżej roku w obecnej firmie,
- b) niecałej połowie ankietowanych pracujących przez okres od roku do pięciu lat w obecnej firmie,
- c) ponad połowie ankietowanych pracujących przez okres od 6 do 10 lat w obecnej firmie,
- d) ponad 60% spośród ankietowanych pracujących powyżej 10 lat w obecnej firmie.

Do najczęściej wskazywanych przyczyn podniesienia wynagrodzenia należały: kondycja ekonomiczna firmy (34,3%), odpowiedni staż zawodowy pracownika (25,1%), zmiana stanowiska pracy (22,8%) oraz jakość pracy/indywidualne osiągnięcia (20,3%). Prawie co piąty badany (19,7%) nie potrafił wskazać czynników, od których zależy uzyskanie podwyżki w firmie, w jakiej aktualnie jest zatrudniony. W dalszej kolejności wskazywano na wzrost pensji wynikający z podniesienia przez pracownika swoich kwalifikacji zawodowych (15,5%) bądź posiadania koneksji (9,9%). Około 1,8% respondentów wskazało na inne czynniki – nie uwzględnione w kafeterii, będące przesłanką do uzyskania podwyżki w ich miejscu zatrudnienia (decyzja jednostki nadrzędnej, przyjęta polityka firmy).

Zaobserwowano pewne zróżnicowanie w opiniach badanych w tym zakresie w zależności od sektora, w jakim podejmowali pracę. W wypadku sektora publicznego najczęściej wskazywaną przesłanką do podniesienia wynagrodzenia były staż pracy osoby zatrudnionej oraz aktualna sytuacja ekonomiczna zakładu pracy. Osoby zatrudnione w firmach prywatnych jako główne uwarunkowania podniesienia wynagrodzenia wymieniały przede wszystkim: kondycję ekonomiczną firmy, zmianę stanowiska pracy oraz jakość pracy/indywidualne osiągnięcia osoby zatrudnionej. Częściej niż w przypadku osób zatrudnionych w sektorze prywatnym osoby pracujące w sektorze publicznym nie potrafiły określić czynników wpływających na możliwość uzyskania podwyżki. Ponadto, trzy razy częściej osoby pracujące w sektorze prywatnym podkreślały znaczenie posiadania koneksji jako znaczącego czynnika w tym zakresie. Można zauważyć pewne różnice w uzasadnieniu podwyżek przez badanych w zależności od branży, w jakiej podejmują pracę.

Rysunek 6. Czynniki uzależniające podniesienie wynagrodzenia pracownikom, z uwzględnieniem branży, w jakiej funkcjonuje zakład pracy

Przetwórstwo przemysłowe	<ul style="list-style-type: none"> • Kondycja ekonomiczna firmy - 42,9% • Zmiana stanowiska pracy - 27,5% • Staż pracy - 23,9%
Budownictwo	<ul style="list-style-type: none"> • Kondycja ekonomiczna firmy - 57,9% • Jakość pracy/indywidualne osiągnięcia - 23,3% • Staż pracy - 15,7%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	<ul style="list-style-type: none"> • Kondycja ekonomiczna firmy - 32,5% • Brak wiedzy nt. czynników decydujących o przyznaniu podwyżki - 26,9% • Jakość pracy/indywidualne osiągnięcia - 20,4%
Transport i gospodarka magazynowa	<ul style="list-style-type: none"> • Kondycja ekonomiczna firmy - 32,9% • Staż pracy - 29,4% • Zmiana stanowiska pracy - 28,2%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	<ul style="list-style-type: none"> • Jakość pracy/indywidualne osiągnięcia - 40,2% • Staż pracy - 31,5% • Zmiana stanowiska pracy - 31,5%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	<ul style="list-style-type: none"> • Zmiana stanowiska pracy - 31,6% • Jakość pracy/indywidualne osiągnięcia - 31,6% • Podniesienie kwalifikacji - 28,1%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	<ul style="list-style-type: none"> • Zmiana stanowiska pracy - 37,0% • Brak wiedzy nt. czynników decydujących o przyznaniu podwyżki - 31,5% • Staż pracy - 26,0%
Edukacja	<ul style="list-style-type: none"> • Staż pracy - 46,8% • Brak wiedzy nt. czynników decydujących o przyznaniu podwyżki - 22,2% • Podniesienie kwalifikacji - 18,7%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	<ul style="list-style-type: none"> • Staż pracy - 36,8% • Zmiana stanowiska pracy - 26,3% • Kondycja ekonomiczna firmy - 25,3%

Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

7.4. . Możliwość awansu

Kolejnym czynnikiem, mającym znaczenie w zakresie poziomu satysfakcji z podejmowanego zatrudnienia jest możliwość awansu zawodowego. Na podstawie zgromadzonych danych można stwierdzić, że na możliwość zmiany stanowiska pracy na lepiej płatne lub bardziej prestiżowe największy wpływ miały: wysoka jakość pracy oraz

indywidualne osiągnięcia (34,2%), staż pracy (32,0%), zwiększenie zawodowej atrakcyjności poprzez podniesienie kwalifikacji (24,7%). Podobnie jak w przypadku podniesienia wynagrodzenia, również w odniesieniu do perspektyw awansu zawodowego zaobserwowano pewne zróżnicowanie w zależności od sekcji w jakiej ankietowani podejmowali zatrudnienie.

Rysunek 7. Czynniki uzależniające podniesienie wynagrodzenia pracownikom, z uwzględnieniem branży, w jakiej funkcjonuje zakład pracy

Przetwórstwo przemysłowe	<ul style="list-style-type: none"> • Staż pracy - 40,1% • Indywidualne osiągnięcia/jakość pracy - 40,1% • Brak wiedzy nt. czynników decydujących o przyznaniu podwyżki - 22,9%
Budownictwo	<ul style="list-style-type: none"> • Indywidualne osiągnięcia/jakość pracy - 37,1% • Staż pracy - 31,4% • Brak wiedzy nt. czynników decydujących o przyznaniu podwyżki - 30,8%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	<ul style="list-style-type: none"> • Brak wiedzy nt. czynników decydujących o przyznaniu podwyżki - 37,4% • Indywidualne osiągnięcia/jakość pracy - 33,3% • Staż pracy - 20,2%
Transport i gospodarka magazynowa	<ul style="list-style-type: none"> • Staż pracy - 37,6% • Indywidualne osiągnięcia/jakość pracy - 37,6% • Podniesienie kwalifikacji - 27,1%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	<ul style="list-style-type: none"> • Indywidualne osiągnięcia/jakość pracy - 42,4% • Podniesienie kwalifikacji - 32,6% • Staż pracy - 31,5%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	<ul style="list-style-type: none"> • Indywidualne osiągnięcia/jakość pracy - 43,9% • Podniesienie kwalifikacji - 28,1% • Staż pracy - 24,6%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	<ul style="list-style-type: none"> • Brak wiedzy nt. czynników decydujących o przyznaniu podwyżki - 32,9% • Staż pracy - 31,5% • Podniesienie kwalifikacji - 27,4%
Edukacja	<ul style="list-style-type: none"> • Staż pracy - 35,1% • Podniesienie kwalifikacji - 33,9% • Brak wiedzy nt. czynników decydujących o przyznaniu podwyżki - 32,7%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	<ul style="list-style-type: none"> • Staż pracy - 36,8% • Podniesienie kwalifikacji - 34,7% • Brak wiedzy nt. czynników decydujących o przyznaniu podwyżki - 27,4%

Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

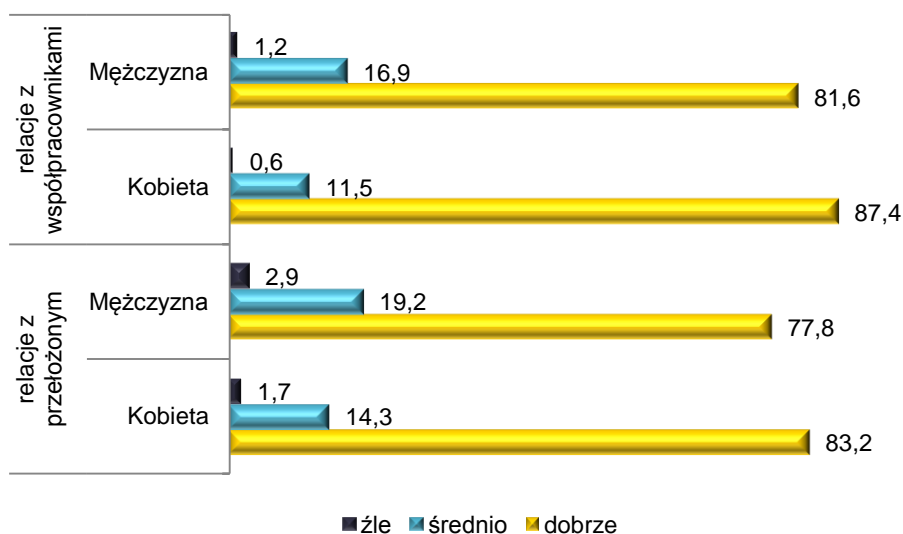
7.5. Relacje z przełożonymi i współpracownikami

Na jakość życia zawodowego w zasadniczym stopniu wpływają relacje z pracownikami i przełożonymi. Zgodnie z deklaracjami pracobiorców większość z nich (ponad 80%) posiadała co najmniej poprawne relacje z osobami, którym podlegała zawodowo oraz z którymi współpracowała (84,6%).

Zaledwie nieco ponad 2% respondentów określiło swoje relacje z przełożonymi jako złe lub bardzo złe. Około 16,6% badanych oceniło je na średnim poziomie, natomiast ponad 55% zadeklarowało utrzymywanie dobrych, a co czwarty bardzo dobrych relacji z przełożonymi. Jeszcze korzystniej respondenci ocenili swoje relacje z współpracownikami. Ponad 57% oceniło je jako dobre, natomiast ponad 27% jako bardzo dobre. Niecały procent badanych wyraził niezadowolenie z charakteru ww. stosunków (oceniając je jako złe lub bardzo złe), natomiast około 14% uznało, że są one średnie.

Posiadanie dobrych relacji zarówno z współpracownikami jak i z przełożonymi nieco częściej deklarowały kobiety niż mężczyźni.

Wykres 63. Relacje respondentów z przełożonym oraz współpracownikami z uwzględnieniem płci



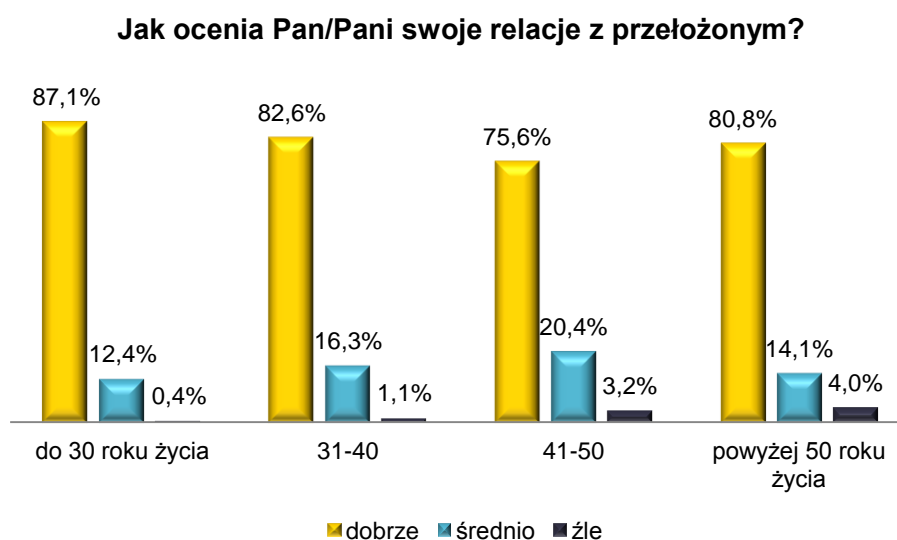
Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Niezależnie od charakteru stosunku służbowego kobiety częściej wskazywały na utrzymywanie dobrych lub bardzo dobrych relacji z współpracownikami, mężczyźni natomiast częściej niż kobiety stwierdzali, że są one średnie lub złe. Ponadto relacje z innymi pracownikami częściej pozytywnie oceniali pracownicy sektora publicznego niż prywatnego. Różnica ta była widoczna zwłaszcza w przypadku relacji z przełożonym. W przypadku osób z sektora publicznego udział osób oceniających pozytywnie stosunki z współpracownikami

oraz zwierzchnikami wyniósł odpowiednio: 89,1% (tj. o 6,5 pkt. procentowego więcej niż w przypadku sektora prywatnego) oraz 88,2% (tj. o 10,9 pkt. procentowych więcej niż w przypadku sektora prywatnego). Wśród osób zatrudnionych w sektorze prywatnym częściej natomiast relacje te były oceniane średnio (w przypadku współpracowników: 15,7% tj. o 5,2 pkt. procentowego więcej niż w przypadku sektora publicznego; w przypadku przełożonych: 19,7% tj. o 10,1 pkt. procentowego więcej niż w przypadku sektora publicznego) oraz źle (w przypadku współpracowników: 1,1% tj. o 0,7 pkt. procentowego więcej niż w przypadku sektora publicznego; w przypadku przełożonych: 2,6% tj. o 1,1 pkt. procentowego więcej niż w przypadku sektora publicznego).

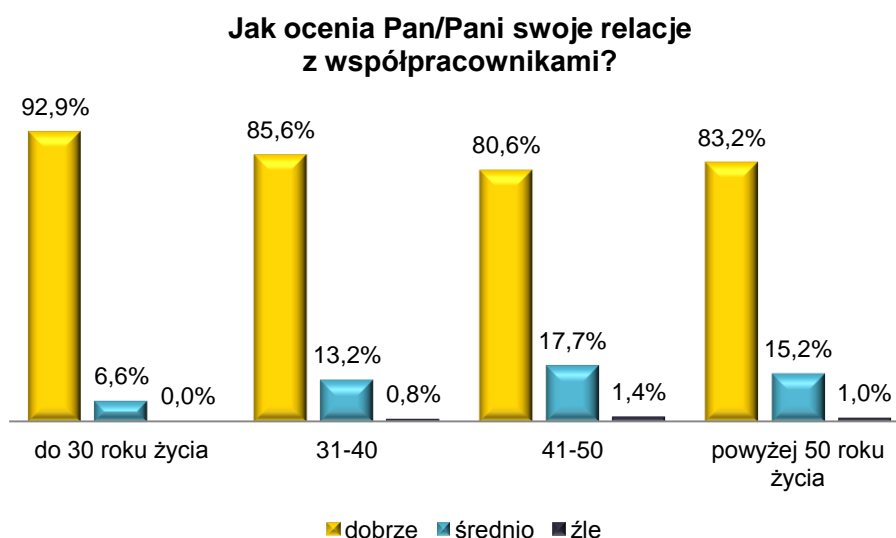
Ponadto widoczny był pewien związek w ocenie jakości stosunków w pracy w zależności od wieku respondentów. Niezależnie od charakteru stosunku służbowego najlepiej relacje z współpracownikami oceniali osoby do 30 roku życia

Wykres 64. Ocena relacji respondentów z przełożonym z uwzględnieniem wieku



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Wykres 65. Ocena relacji respondentów z współpracownikami z uwzględnieniem wieku



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

7.6. Czynniki wpływające na ocenę miejsca pracy

W ramach badania ankietowani zostali poproszeni także o ocenę poszczególnych wartości (nie obejmujących wynagrodzenia) wpływających na ich poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy.

Wykres 66. Wartości wpływające na poczucie satysfakcji zawodowej (N=1540)



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

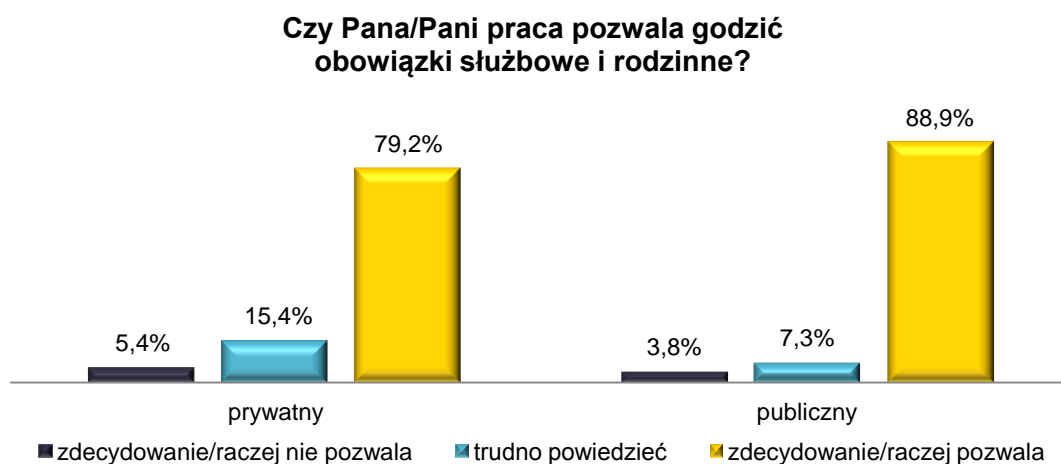
Na podstawie uzyskanych odpowiedzi można stwierdzić, że najbardziej znaczącymi aspektami miejsca pracy, niezwiązanymi z korzyściami ekonomicznymi są: poczucie bezpieczeństwa w pracy (zarówno fizycznego jak i psychicznego) oraz dobre relacje z współpracownikami i przełożonymi. W dalszej kolejności ankietowani zwracali uwagę na znaczenie możliwości pogodzenia pracy z życiem osobistym oraz ograniczeniem wpływu stresu i napięć wynikających z obowiązków związanych z życiem zawodowym. Najrzadziej wskazywali na takie kwestie jak: różnorodność wykonywanych zadań, prestiż i sukces rynkowy organizacji/firmy oraz możliwości awansu i rozwoju.

W ramach badania respondenci zostali poproszeni o odniesienie się do pięciu wybranych stwierdzeń dotyczących wybranych czynników (pozapłacowych) wpływających na stopień zadowolenia z posiadanego zatrudnienia.

Moja praca pozwala mi godzić obowiązki służbowe i rodzinne

Ponad połowa badanych (55,2%) zadeklarowała, że praca jaką podejmują raczej pozwala im na pogodzenie obowiązków służbowych z prywatnymi, natomiast 27% uznało, że zdecydowanie nie znajdują w tym aspekcie żadnych problemów. Za ledwie niecałe 5% boryka się z trudnościami w tym zakresie. Branżami, w których osobom pracującym najłatwiej było godzić życie zawodowe z osobistym były: administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (93,2%) oraz edukacja (90,6%). Najwięcej trudności natomiast w tym obszarze napotykały osoby zatrudnione w branży logistycznej oraz budownictwie (trudności miało 9,4% przedstawicieli tych grup).

Wykres 67. Opinia badanych nt. możliwości pogodzenia obowiązków służbowych i rodzinnych w z aktualnym miejscem pracy z uwzględnieniem sektora zatrudnienia



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Widoczne także są pewne różnice w opiniach badanych w zależności od sektora, w jakim byli zatrudnieni. Osoby pracujące w sektorze publicznym częściej od osób zatrudnionych w firmach prywatnych potwierdzały możliwość bezkolizyjnego wykonywania obowiązków zawodowych z życiem osobistym. Ponadto, możliwość bezproblemowego łączenia pracy z życiem osobistym nieco rzadziej deklarowali mężczyźni (79,6%) niż kobiety (84,4%). Wpływ na możliwość godzenia życia zawodowego z osobistym ma także liczba osób na utrzymaniu respondenta. W przypadku osób posiadających jedną lub dwie osoby na utrzymaniu udział osób deklarujących realizowanie satysfakcjonującego życia zarówno zawodowego jak i prywatnego jest porównywalny do osób nie posiadających takich osób w ogóle. Udział ten znacząco zmienia się jednak w przypadku osób posiadających na utrzymaniu 3 osoby lub więcej, w przypadku których wynosi on 63,2% co oznacza spadek o około 20 pkt. procentowych w porównaniu do pozostałych respondentów.

Moja praca jest dla mnie przyczyną wielu stresów

Około 44% ankietowanych zadeklarowało, że praca zawodowa raczej nie jest (35,0%) lub zdecydowanie nie jest (9,0%) dla nich obszarem życia generującym stres. Około 17% nie potrafiło się odnieść do tej kwestii, natomiast prawie 39% potwierdziło, że aktywność zawodowa jaką obecnie podejmują jest dla nich źródłem wielu stresów. Spośród wszystkich badanych największy udział osób potwierdzających doświadczanie tego problemu wystąpił wśród pracujących w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (48,4%), najrzadziej natomiast wśród osób zatrudnionych w takich branżach jak: działalność profesjonalna naukowa i techniczna (26,1%) oraz transport i gospodarka magazynowa (31,8%). W przypadku dwóch sekcji widoczny był ponadprzeciętny udział zarówno wśród osób deklarujących występowanie silnego stresu w związku z podejmowanymi obowiązkami służbowymi, jak i takich które zaprzeczały występowaniu niniejszego zjawiska. Taki rozkład odpowiedzi zaobserwowano w przypadku branży działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca („Moja praca zdecydowanie/raczej jest przyczyną wielu stresów”: 40,4%, „Moja praca zdecydowanie/raczej nie jest przyczyną wielu stresów: 49,1%) oraz edukacja („Moja praca zdecydowanie/raczej jest przyczyną wielu stresów”: 38,9%, „Moja praca zdecydowanie/raczej nie jest przyczyną wielu stresów: 47,2%). Najczęściej osobami potwierdzającymi występowanie napięć w związku z podejmowaną pracą były osoby pracujące jako przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, najrzadziej z problemem tym borykały się natomiast osoby zatrudnione na stanowisku pracownika biurowego (29,3%), pracownika przy pracach prostych(32,8%) oraz operatora/montera maszyn i urządzeń (32,8%).

Uważam, że moja praca jest ważna i potrzebna dla innych

Zdecydowana większość (85,0%) respondentów uważała, że ich praca jest ważna i potrzebna innym ludziom. Przeciwną postawę prezentowało zaledwie nieco ponad 4% badanych. Około 11% nie potrafiło odnieść się do tego zagadnienia. Korzyści płynące ze swojej pracy dla innych częściej widzieli pracownicy sektora publicznego (90,2% tj. o 8,2 pkt. procentowego więcej niż w przypadku osób podejmujących pracę w sektorze prywatnym). Branżami, których przedstawiciele najczęściej potwierdzali przydatność swojej pracy dla innych ludzi były: opieka zdrowotna i pomoc społeczna (93,7%), edukacja (92,4%) oraz administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (91,7%). Najrzadziej natomiast przekonanie takie żywiły osoby zatrudnione w firmach realizujących działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (66,7%). Ponadto, spośród wszystkich ankietowanych większy udział osób uznających swoją pracę jako ważną i użyteczną dla innych wystąpił wśród przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (91,8%). Nieco rzadziej na tle pozostałych grup swoją pracę oceniali tak osoby zatrudnione na stanowisku: robotników przemysłowych i rzemieślników (80,1%) oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń (80,8%).

Moja praca wymaga ciągłego rozwoju zawodowego

W opinii 67% ankietowanych praca jaką aktualnie podejmują wymaga od nich ciągłego rozwoju zawodowego. Odmiennego zdania było 18,5% respondentów, natomiast 14,5% nie odniosło się do ww. kwestii. Najczęściej konieczność stałego podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych potwierdzały osoby pracujące w takich branżach jak: administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (84,9%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (76,8%), edukacja (76,7%) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (68,4%). Najrzadziej taka potrzeba występowała wśród przedstawicieli branży związanej z handlem (55,4%) oraz w budownictwie (57,5%). Spośród wszystkich badanych, grupami które najczęściej wskazywały na konieczność ciągłego rozwoju w związku z realizowaną pracą byli przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy oraz specjaliści. Najrzadziej taka konieczność występowała wśród osób podejmujących pracę na stanowisku pracownika do prac prostych oraz pracownika usług osobistych/sprzedawcy.

Wykres 68. Udział osób potwierdzających konieczność ciągłego rozwoju zawodowego z uwzględnieniem grupy zawodowej



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Na potrzebę ciągłego rozwoju częściej zwracali uwagę mężczyźni (69,0%) niż kobiety (65,4%). Równocześnie na konieczność podnoszenia swoich kwalifikacji częściej niż pozostali respondenci zwracali uwagę pracownicy którzy przekroczyli 50 rok życia (71,7%) oraz osoby z wyższym wykształceniem (82,2%)

Moja praca daje mi poczucie, że spełniam się zawodowo

W ramach badania osoby pracujące zostały także poproszone o określenie poziomu satysfakcji zawodowej płynącej ze spełnienia zawodowego, jakie daje im podejmowana aktualnie praca. Na podstawie uzyskanych odpowiedzi można stwierdzić, że większość osób pracujących objętych badaniem odczuwa w tym zakresie zadowolenie oraz satysfakcję. Prawie połowa spośród ankietowanych zadeklarowała, że czuje się raczej spełniona zawodowo, natomiast co piąty spośród nich określił się jako zdecydowanie spełniony. Odmienne stanowisko przedstawiło 14,5% badanych, zaledwie 3,2% stwierdziło, że w sferze zawodowej zdecydowanie nie czuje satysfakcji. Prawie 15% nie udzieliło w tym zakresie odpowiedzi. Największy poziom zadowolenia wykazywały osoby pracujące jako przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (82,8%) oraz specjaliści (78,0%). Najrzadziej zawodowe spełnienie deklarowali pracownicy do prac prostych (52,1%). Nieco częściej zadowolenie z aktualnego zatrudnienia prezentowały osoby zatrudnione w sektorze publicznym (74,7%) niż prywatnym (69,1%).

8. Rynek pracownika w województwie wielkopolskim

Korzystne oceny obecnej sytuacji i prognoz dla rynku pracy, wynikające z monitorowania wskaźników obrazujących popyt i podaż zapotrzebowania na pracowników, wywołują komentarze nt. występowania zjawiska tzw. *rynku pracownika*, zarówno na krajowym jak i na lokalnych rynkach pracy.

Rynek pracownika to sytuacja na rynku pracy charakteryzująca się dużą liczbą ofert pracy i utrudnionym pozyskiwaniem przez firmy odpowiednich kandydatów. Dominacja nowych miejsc pracy oraz wakatów nad osobami aktywnymi zawodowo, pragnącymi podjąć zatrudnienie, sygnalizujące (wraz ze wzrostem wynagrodzeń) pojawienie się rynku pracownika są efektem tego, że wiedza i umiejętności (czyli zasoby pracy pracownika) stają się na rynku towarem deficytowym. Pracodawcom zależy na pozyskaniu zasobów rynku pracy, tj. pozyskaniu lub zatrzymaniu pracownika, dla realizacji zadań własnego przedsiębiorstwa, a to skutkuje wzmocnieniem pozycji pracownika na rynku – zwiększając jego siłę przetargową i możliwość negocjowania korzystnych warunków zatrudnienia. Dostrzegalne są trudności, jakie rodzi dla przedsiębiorstw brak kandydatów mogących obsadzić nowe miejsca pracy lub duża rotacja pracowników, która generuje koszty związane z wdrażaniem nowej kadry i brak płynności w przedsiębiorstwie:

Generalnie mówi się o tym, w całej Polsce jest taka sama sytuacja polegająca na tym właśnie, że pracodawcy mają duży potencjał, jeżeli chodzi o możliwości inwestycyjne, mają duży kapitał, ale nie inwestują tych pieniędzy z tego względu, że nawet, jeżeli oni wybudują nową fabrykę, nową halę postawią to nie będzie tam kto miał pracować, IDI, przedstawiciel PUP

Odpowiedź na pytanie o występowanie zjawiska rynku pracownika jest niejednoznaczna, co potwierdzają zarówno realizowane analizy, jak i wypowiedzi ekspertów znających wielkopolski rynek pracy.

Powiedzmy, że jest taka koniunktura sprzyjająca pracownikowi, że ma szansę rzucić pracę i w ciągu tygodnia znaleźć kolejną, ale jeszcze nie jest, aż tak dobrze, żeby mógł dyktować warunki czy jakieś tam konkretne oczekiwania, co do jakiś dodatkowych profitów, IDI, przedstawiciel PUP

Dużą rolę w kształtowaniu zjawiska zmniejszenia podaży siły roboczej mają bowiem zarówno *trendy demograficzne* (wspominany już postępujący spadkowy trend udziału ludności w wieku produkcyjnym w ogóle ludności)³⁶ oraz *zmiana trendów i postaw pracowniczych* na

³⁶ Pomimo rekordowo niskiej stopy bezrobocia wzrost nominalnych wynagrodzeń w Polsce w dalszym ciągu nie przyspieszył, pogłębiał się natomiast spadek podaży pracy wynikający z coraz wyraźniejszego ujemnego wpływu czynników demograficznych. Zmniejszenie podaży pracy – coraz niższy wzrost aktywności zawodowej wynika

rynku pracy. Coraz wyraźniej rysują się różnice międzygeneracyjne pracowników, a tym samym związany z nimi styl pracy i aspiracje zawodowe zależne od pokolenia, w którym człowiek się urodził.³⁷ Ponadto regionalne i lokalne rynki pracy cechuje duże zróżnicowanie przestrzenne wskaźników gospodarczych. Występują na nich znaczne wahania zapotrzebowania na pracowników w zależności od branży, doświadczenia czy wykształcenia, a także lokalizacji³⁸.

No na pewno rynek pracownika prac prostych, to jest paradoks, tak?, IDI, ekspert

Nie ma czegoś takiego, jak rynek pracownika. Rynek co najwyżej pracowników, rynek pracowników określonych grup zawodowych to rzeczywiście można wyróżnić, IDI, ekspert

Należy więc podkreślić, że perspektywa *rynku pracownika* obejmującego całą gospodarkę jest raczej odległa i wiele osób pracujących, bądź szukających dziś pracy, nie tylko w branżach uznawanych za nadwyżkowe, mimo korzystnej koniunktury wciąż napotyka i będzie napotykało trudności ze znalezieniem satysfakcjonującej pracy i wynagrodzenia:

Gdyby był rynek pracownika to minimalna pensja nie byłaby główną pensją, IDI, przedstawiciel agencji pośrednictwa pracy

Właśnie kwestia wolno rosnących wynagrodzeń w regionie jest wskazywana przez ekspertów jako argument przeciwko rynkowi pracownika. Pracodawcy wolą posługiwać się pozapłacowymi benefitami lub pozyskiwać pracowników spoza kraju, zamiast podnosić wynagrodzenia.

To jest taka strategia odwrotu bardziej mi się wydaje, czyli załatwiają sobie kogoś kto im będzie ogarniał dokumenty związane z cudzoziemcami. Czyli jeżeli mają problem z pracownikami, którzy sortują śmieci albo te prace proste czy nawet takie w marketach dla sprzedawców, czy osób wykładających towar, to wolą troszeczkę pobawić się z dokumentami i ściągnąć cudzoziemców np. Ukraińców, aniżeli mieć do czynienia z Polakami, którzy kręcą nosem. IDI, przedstawiciel PUP

Jednocześnie coraz częściej sytuacja na rynku pracy i koszty, jakie przynoszą braki kadrowe, wymuszają na nich podwyżki płac i zmiany w polityce kadrowej. Organizacja dojazdu do pracy, dodatkowe ubezpieczenie, karty na siłownię – w niektórych branżach staje się to standardem. Ekspersi podkreślali też, że wynagrodzenie, którym zabiega się

przede wszystkim z wyhamowania wzrostu aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym. Kwartalny raport o rynku pracy – IV kw. 2016 r. Narodowy Bank Polski Nr01/2017 (marzec 2017), s. 2.

³⁷ Klasyfikacja pokoleń jest pewnym uproszczeniem. Opiera się głównie na dacie urodzenia pracowników np. generacja baby-boomers (1949-1963) pokolenie X (1964-1979), Pokolenie Y (1980-1993) oraz Pokolenie Z (urodzone po 1994 r.) oraz szczególnych cechach które obserwuje się w określonych grupach. Opisywane generacje charakteryzują pewne wspólne trendy zachowań, które mają wpływ na kształtowanie przez nich karier i podejmowane decyzje zawodowe.

³⁸ Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej, Rynek pracownika – aktualne trendy, statystyki i konsekwencje, w Doradca zawodowy 2/3 (35/36)2016.

o pracownika, nie zawsze jest w pełni wypłacane legalnie, ze względu na koszty na ubezpieczenia społeczne, których pracodawcy chcą uniknąć. Według Barometru rynku pracy VII stworzonego na zlecenie Work Service³⁹, co szósty pracujący Polak chce zmienić swoje obecne miejsce zatrudnienia w ciągu najbliższych dwóch lat, a najczęstszymi powodami chęci zmiany pracy są zbyt niskie zarobki (45%) oraz brak perspektyw awansu (43%). Mimo że 28% pracodawców wskazało również, że planuje w swoich firmach podwyżki (co oznacza wzrost o 19 pp. względem ubiegłego roku i stanowi najwyższy wynik w historii raportów Barometru od 2013 r.), to jedynie 15,3% pracodawców zadeklarowało, że prowadzi zorganizowane działania mające na celu zatrzymanie w strukturach firmy pracowników ze względu na sytuację na rynku pracy. Najczęściej działania są podejmowane dopiero w sytuacji, kiedy pracownik decyduje się odejść z firmy. Dopiero wówczas firma zabiega o to, aby go zatrzymać.

Warto odnotować, że zgodnie z wynikami tego samego badania co piąty pracownik w ostatnim roku otrzymał ofertę pracy, mimo że sam o nią nie zabiegał (co ujawnia nasilający się mechanizm klasycznej walki o kandydatów, który stał się udziałem firm z wielu branż). Rosnący niedobór na rynku pracy spowodował, że pracodawcy zaczęli sięgać po kadry zatrudnione w konkurencyjnych firmach i innych segmentach gospodarki. Rywalizacja dotyka już nie tylko specjalistów, ale również pracowników niższego i średniego szczebla⁴⁰.

Jak podaje „Raport o pracy 2016” Pracodawców RP: *„Mimo niewielkiego odsetka osób pozostających bez pracy, trudno mówić, że panuje już rynek pracownika w sytuacji, gdy jednocześnie wynagrodzenia rosną wolniej niż należałoby się tego spodziewać”*⁴¹. Wciąż występuje wyraźna dysproporcja wzrostu wynagrodzeń wobec korzystnej koniunktury gospodarczej, jak i oczekiwań pracowników. Z *rynkiem pracownika* w pełnym tego słowa znaczeniu będziemy mieli do czynienia, gdy wskaźniki dot. spadku stopy bezrobocia oraz wynagrodzeń będą kontynuowały korzystne trendy przy zachowaniu dynamiki inwestycji na poziomie gwarantującym powstawanie nowych miejsc pracy.

³⁹ Raport Barometr Rynku Pracy VII (I kwartał 2017 r.) przygotowany i opracowany na zlecenie Work Service S.A przez instytut Millward Brown S.A. Najczęściej oferty pracy otrzymywały osoby młode, które nie ukończyły jeszcze 35 r. ż. (35,7%) Propozycję zatrudnienia częściej otrzymały osoby mieszkające w miastach i zarabiające powyżej 4 000 zł).

⁴⁰ Raport Barometr Rynku Pracy VII (I kwartał 2017 r.) Work Service S.A, s.19.

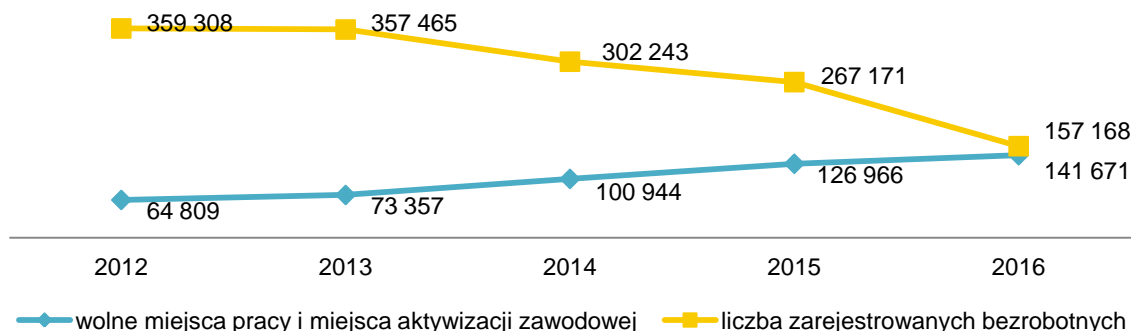
⁴¹ Problematyka wzrostu wynagrodzeń i problemów z przyspieszeniem płacowym na przestrzeni lat 2012-2016 w kraju omówiona została szczegółowo m. in. w: Raport o pracy 2016r., Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, s. 10-13.

8.1. Sygnały wskazujące na istnienie rynku pracownika

Jak wynika z badania popytu na pracę, realizowanego przez GUS⁴² w 2016 r. w woj. wielkopolskim utworzono łącznie 66,2 tys. nowych miejsc pracy, tj. o 0,7 tys. (o 1,1%) więcej niż w 2015 r. Wśród podmiotów tworzących nowe miejsca pracy przeważały jednostki z sekcji: handel, naprawa pojazdów samochodowych (34,5% ogółu nowych miejsc pracy), przetwórstwo przemysłowe (18%), budownictwo (8,7%), administrowanie i działalność wspierająca (7,9%) oraz transport i gospodarka magazynowa (6,5%). Największy przyrost dotyczył jednostek związanych z handlem, naprawą pojazdów samochodowych (wzrost o 19,6%) oraz informacją i komunikacją (wzrost o 55,6%). Dane te pokrywają się z trendami prognoz zatrudnienia dla sektorów w kraju m.in. raportu „Barometr ManpowerGroup Perspektywy zatrudnienia (II kwartał 2017 r.)”.⁴³

Bilans miejsc pracy w województwie wielkopolskim w 2016 r. ukształtował się korzystnie. Liczba utworzonych miejsc przewyższała liczbę zlikwidowanych etatów o 38,0 tys., a dodatni bilans obserwowano we wszystkich sekcjach, w wyjątku górnictwa i wydobywania (-577). Relacja nowoutworzonych miejsc pracy do zlikwidowanych wyniosła średnio 2,34.

Wykres 69. Liczba bezrobotnych i ofert pracy zgłoszonych do PUP w Wielkopolsce w latach 2012-2016 (liczba bezrobotnych tj. suma stanu za XII roku poprzedniego oraz napływy roczne; liczba ofert pracy tj. stan wolnych ofert na XII roku poprzedniego oraz suma wolnych miejsc pracy w danym roku)⁴⁴



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Biuletynie Informacyjnym Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

⁴² Badanie GUS realizowane na formularzu Z-05, Raport IV kwartał 2016 r., obejmuje podmioty gospodarki narodowej o liczbie zatrudnionych 1 lub więcej.

⁴³ Wg Raportu Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Polska Q2 2017 (II kwartał 2017 r.) najwyższe prognozy zatrudnienia netto po korekcie sezonowej dotyczyły sektorów: produkcji przemysłowej, handlu detalicznego i hurtowego, budownictwa, transport / logistyka / komunikacja oraz Finanse / Ubezpieczenia / Nieruchomości/Usługi.

⁴⁴ Dane przedstawiają jedynie informacje nt. części ofert pracy pojawiających się na rynku, z uwagi na brak obowiązku pracodawców dot. zgłaszania do PUP wolnych miejsc pracy. Warto pamiętać, że w Wielkopolsce, w 2016 r. za pośrednictwem samych Agencji zatrudnienia posiadających wpis do rejestru KRAZ pracę podjęło 16 419 osób, 71 647 osób skorzystało z usług Agencji pracy tymczasowej

Rok 2016 był kolejnym, w którym odnotowano wyraźny spadek wskaźnika stopy bezrobocia w regionie, spadek liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy oraz wzrost liczby ofert pracy, jakie wpłynęły do urzędów. Nie mniej średni czas poszukiwania pracy w regionie w dalszym ciągu wynosił ponad rok. (Wielkopolska 13,2 m-cy, Polska 11,1 m-cy).

Należy również pamiętać, że część wzrostu liczby ofert pracy zgłaszanych do PUP w ostatnich latach mogła wynikać nie tylko z wzrostowej fazy cyklu koniunkturalnego, ale również np. ze zwiększonego zainteresowania pracodawców krótkoterminowym zatrudnianiem obcokrajowców w ramach systemu oświadczeń. Oznaczałoby to, że po 2014 r. rynek ofert pracy jest w dużym stopniu przeszacowany przez oferty pracy faktycznie niewpływające na negocjacje płacowe polskich pracowników⁴⁵.

Tabela 16. Wynagrodzenia w przedsiębiorstwach różnej wielkości w województwie wielkopolskim w 2016 r. (brutto w PLN)

wielkość firmy	25% zarabiało nie więcej niż	mediana ⁴⁶	25% zarabiało nie mniej niż
mikro przedsiębiorstwo (1-9)	2 250	3 000	4 200
małe przedsiębiorstwo (10-49)	2 600	3 500	5 000
średnie przedsiębiorstwo (50-249)	2 880	4 000	6 000
duże przedsiębiorstwo (250-999)	3 175	4 210	6 500
wielkie przedsiębiorstwo (1000 i więcej)	2 918	4 000	6 000

Źródło: *Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2016 r. (badanie miało charakter niereprezentatywny i wyniki mają charakter orientacyjny)*

Chociaż wynagrodzenia w regionie stopniowo rosną, tempo zmian nie satysfakcjonuje dużej części pracujących, którzy zderzając otrzymywane podwyżki z rosnącymi kosztami życia nie odczuwają zwiększenia siły nabywczej dochodów pracy. Pracodawcy z kolei potrzebują czasu, aby oswoić się z presją płacową i zmienić tworzone w odpowiedzi na klimat kryzysu finansowego strategie personalne, kiedy to redukcja kosztów we wszystkich wymiarach, w tym w kategorii kosztów osobowych, w wielu przypadkach była działaniem koniecznym dla zapewnienia dalszego, stabilnego funkcjonowania przedsiębiorstw.

⁴⁵Kwartalny raport o rynku pracy – IV kw. 2016 r. Narodowy Bank Polski, s. 18, 29.

⁴⁶**mediana** – wartość dzieląca wszystkie dane na pół. Poniżej i powyżej mediany znajduje się dokładnie po 50% danych. Innymi słowy, jeżeli mediana wynosi 3 000 PLN, to znaczy, że wynagrodzenie na danym stanowisku jest w połowie zakładów niższe, a w połowie wyższe od 3 000 PLN. Mediana jest miarą statystyczną, która lepiej niż średnia, oddaje tendencję centralną wyników, ponieważ średnia może być zaburzona przez wyniki skrajne.

Sprzyjające warunki do lokowania w Wielkopolsce dużych zakładów produkcyjnych czy centrów outsourcingowych (tj. konkurencyjność inwestycyjna regionu ze względu na możliwość obniżenia kosztów funkcjonowania firm i korporacji międzynarodowych poprzez gwarancje dostępności wykwalifikowanej kadry pracującej za relatywnie niskie zarobki), wydaje się również być warunkiem utrzymującym hamulec wzrostu wynagrodzeń dla pracowników w regionie. Również duży udział mikro i średnich przedsiębiorstw w regionie, które deklarują iż niewielkie zyski oraz konieczność konkurowania na rynku, głównie ceną produktu / usługi, powodują, że nie stać ich na podniesienie wynagrodzeń, nie wskazuje na możliwie szybkie i satysfakcjonujące rozwiązanie kwestii wynagrodzeń Wielkopolan.

Na niskie płace godzi się coraz mniej osób, a to ma i w dalszej perspektywie będzie miało wpływ na zjawisko postępującej negocjacji wynagrodzeń, zarówno przy pracach sezonowych jak i zatrudnieniu w niektórych branżach. Podobnie, wraz z rosnącą świadomością dotyczącą znaczenia ubezpieczenia społecznego, legalnie płacone wynagrodzenie może stanowić atrybut pracodawcy w walce o pracownika.

8.2. Rynek pracownika w Wielkopolsce z perspektywy Powiatowych Urzędów Pracy – rynek robotnika i specjalisty

Jak wynika z badania ankietowego przeprowadzonego w lutym 2017 r. wśród pracowników Powiatowych Urzędów Pracy w Poznaniu, większość z nich była zdania, że analizując sytuację na rynkach lokalnych w Wielkopolsce można stwierdzić, że jesteśmy świadkami kształtowania się rynku pracownika w obszarze wielu zawodów w wybranych branżach w regionie. Wśród wypowiedzi przedstawicieli PUP pojawiały się głosy, że: *„sytuacja na rynku zmienia się na korzyść pracowników, ale jeszcze nie mamy do czynienia z typowym rynkiem pracownika”*.

W opinii pracowników PUP⁴⁷ pracodawcy niezmiennie deklarują największe zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem zawodowym oraz inżynierów i specjalistów w takich branżach jak:

- **branża logistyczna:** kierowca kat. C, C+E, D (z uprawnieniami), spedytor, logityk, magazynier (z uprawnieniami na wózek widłowy),
- **branża przetwórstwa przemysłowego:**

⁴⁷Należy wziąć pod uwagę specyfikę ofert kierowanych do publicznych służb zatrudnienia. Niektóre zawody wymagające specjalistycznych kwalifikacji należące m.in. do sekcji PKD Informacja i komunikacja, Działalność finansowa i ubezpieczeniowa w ogóle nie trafia do PUP. Główne z tego kanału rekrutacyjnego korzystają pracodawcy z sekcji PKD: handel hurtowy i detaliczny, transport i gospodarka magazynowa, przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, stąd opinie pracowników PUP opierają się na analizach rejestrowanych ofert pracy oraz znajomości specyfiki lokalnych rynków pracy.

produkcja artykułów spożywczych / przetwórstwo przemysłowe: pracownicy produkcji, rzeźnik – wędliniarz, rozbieracz - wykrawacz

produkcja pojazdów samochodowych: monter, blacharz, lakiernik, projektant wzornictwa przemysłowego,

produkcja mebli: stolarz, tapicer, tokarz CNC (drewno, metal), krawiec/szwaczka,

- **branża budowlana**: kierownik budowy, ślusarz, spawacz, murarz, malarz, tynkarz, cieśla, betoniarz, zbrojarz, hydraulik, dekarz, elektryk, monter rusztowań, operatorzy maszyn budowlanych,
- **branża usługowa**: (obsługa klienta) sprzedawca, przedstawiciel handlowy, fryzjer, kucharz, kosmetyczka, farmaceuta, (finanse) księgowa.
- **branża IT**: programista
- **inne**: (naprawa pojazdów samochodowych) mechanik samochodowy, operator CNC, elektromechanik

Dowodem na problemy na rynku pracy z obsadzeniem stanowisk w tych zawodach (głównie wykwalifikowanych pracowników fizycznych) są: powracające oferty pracy i wzrost proponowanych wynagrodzeń mający służyć utrzymaniu pracowników przy pracodawcy. Przedstawiciele PUP w regionie obserwują również zwiększenie zainteresowania / zaangażowania pracodawców w próby tworzenia klas patronackich oraz większą otwartość i gotowość do przyuczenia / przeszkolenia pracowników do obowiązków służbowych.

Wielkopolscy pracodawcy eliminują powstałe luki kadrowe również poprzez zatrudnienie cudzoziemców, zarówno wtedy, gdy uważają, że nie mogą konkurować na rynku pracy poprzez podniesienie wynagrodzeń pracowniczych, lub kiedy według nich jest to jedyne wyjście, aby przy zbliżonych płacach w szybkim czasie uzyskać doświadczonego, wykwalifikowanego, a przede wszystkim gotowego podjąć zatrudnienie pracownika. Pracownicy PUP od każdej ze stron (zarówno od pracodawców, jak i kandydatów do pracy) otrzymują również sygnały, że na rynku pojawiają się także propozycje pracy w *szarej strefie*, wykorzystywanej zarówno dla regulacji wysokości wynagrodzeń (możliwość uzyskania wyższego wynagrodzenia, niższym kosztem poniesionym przez pracodawcę), jak i gwarancji zachowania praw do otrzymywanych świadczeń socjalnych dla pracownika.

Działania podejmowane przez pracodawców na lokalnych rynkach pracy w Wielkopolsce w walce o pracownika w ww. zawodach / branżach



Finanse i oferta dla pracownika

- Główną formą konkurencji pracodawców o pracowników o odpowiednich kwalifikacjach w wyżej wymienionych zawodach jest podnoszenie wynagrodzeń, gwarantowanie premii i prowizji
- Możliwość awansu,
- Forma zatrudnienia (u.o pracę), zmniejszenie ilości umów na zlecenie
- Czas pracy (pn -pt).
- Stosowanie w umowach klauzul lojalnościowych



Dodatkowe świadczenia

- W ofertach pracy pojawiają się pozapłacowe elementy motywacyjne np. dodatkowe ubezpieczenia, programy emerytalne, dodatkowe pakiety medyczne, karty "multisport",
- Gwarancja atrakcyjnego środowiska pracy np. zaplecze socjalne, wyżywienie
- Organizacja dojazdów do miejsca pracy.



Poszukiwanie pracowników

- Równoległe ogłoszenia o pracę z konkurencyjnych firm,
- Obserwuje się zjawisko "podkupowania pracowników",
- Podmioty, które nie utrzymywały kontaktu z PUP zgłaszają wolne miejsca pracy.



Otwartość na szkolenie pracowników

- Pracodawcy zaniżają wymagania wobec kandydatów w ofertach, oferują możliwość przyuczenia lub uzupełnienia kwalifikacji (uprawnień zawodowych) na koszt pracodawcy oczekując od potencjalnych kandydatów chęci/gotowości do podnoszenia/uzupełnienia swoich kwalifikacji;
- Oferują szkolenia dla pracowników (m.in KFS),
- Podejmują działania na rzecz otwierania klas patronackich.

Źródło: Badanie własne

8.3. Wyzwania rynku pracy

Sytuacja *ryнку pracownika* stawia nowe wyzwania dla pracodawców, rekruterów oraz pośredników pracy. Rok 2017 i kolejne lata będą intensywnym czasem pod względem aktywności rekrutacyjnej. Już teraz w wielu branżach firmy mają problemy ze

znalezieniem kandydatów do pracy - dla wielu z nich to hamulec dalszego rozwoju⁴⁸. Aby przyciągnąć i zatrzymać pracowników z odpowiednim potencjałem, pracodawcy będą musieli wziąć pod uwagę bieżącą sytuację (narastającą presję płacową) i warunki zatrudnienia oferowane przez konkurencję. Coraz większa walka o pracownika będzie wymagać zmian w sposobie rekrutacji np. poprzez premie za polecenia, budowanie wizerunku firmy, systemy płatnych praktyk, ale także trafniejszego określania swoich potrzeb odnośnie kandydatów. Pracodawcy muszą wykazywać większą gotowość na przyuczanie i doszkalanie nowych pracowników, pomimo ryzyka, że pracownik odejdzie:

pracodawcy przyjmą osoby, które wykazują jakieś umiejętności nazwijmy to smykałkę do wykonywania pewnych prac. Nie oczekują już w tej chwili, że przyjdzie do nich ktoś, kto już ma uprawnienia spawacza. Tyle tylko, że on przychodzi, on się przyucza i jak widzą w nim ten potencjał to oni już wychodzą z inicjatywą, że organizują szkolenia, pokrywają koszty tych szkoleń. Kiedyś tego nie było. Kiedyś twardym wymaganiem w ofercie było, że ma od razu posiadać uprawnienia spawacza. W tej chwili tak naprawdę konkretnych wymagań pracodawcy wskazują bardzo mało w ofertach. Główny nacisk kładą nacisk na to, żeby to był ktoś, kto jest chętny do tego, żeby się przyuczyć i rozwijać, a to jest ktoś, kto jest dyspozycyjny, samodzielny, też wykazuje się pewną kreatywnością i myśleniem w tym, co robi, IDI, przedstawiciel PUP

Nieunikniona wydaje się walka o pracownika przede wszystkim stawkami wynagrodzeń, ale i ofertą pakietów świadczeń dodatkowych:

Pracodawcy na razie starają się podnosić pozapłacowe takie jakby walory dodatkowe, środowisko pracy, miejsce pracy, przysłowiowa klimatyzacja, jakieś pakiety medyczne, siłownia, takie rzeczy. Pozapłacowe elementy pracy, IDI, przedstawiciel agencji pośrednictwa pracy

oraz (o ile to możliwe ze względu na charakter prowadzonej działalności) poprzez wykorzystanie możliwości dostosowania warunków pracy do indywidualnych potrzeb pracowników (np. zatrudnienie kontraktowe, elastyczny czas pracy):

Przede wszystkim, bo to są różne działania m.in. te elastyczne formy, można by wyjść z telepracą do tych osób, które nie mogą dojeżdżać co dziennie, albo chociażby część bo też nie musi to być telepraca (...). No ale też możliwość łączenia np. część pracy świadczenie w firmie, a część z domu, bo też przecież takie możliwości istnieją, IDI, ekspert

Podkreślana jest też rola budowania wizerunku firmy w zachęcaniu potencjalnych kandydatów do ubiegania się o zatrudnienie właśnie w niej, w tworzeniu zaplecza swoich potencjalnych pracowników:

⁴⁸Kwartalny raport o rynku pracy – IV kw. 2016 r. Narodowy Bank Polski

I teraz wszystko zależy od tego, czy pracodawcy się nauczą być lepszymi pracodawcami, czy nauczą się właśnie lepiej jakby zarządzać tymi swoimi zespołami, IDI, przedstawiciel agencji pośrednictwa pracy

Istotnym elementem tego wizerunku jest sposób, w jaki firmy będą podchodzić osób już pracujących, jaka atmosfera będzie panowała w firmie, co szczególnie podkreślają eksperci związani z publicznymi służbami zatrudnienia i znający realia funkcjonowania firm korzystających z ich usług:

Poza tym pracownicy chcą mieć pensję wypłacaną regularnie, chcą być traktowani uczciwie i rzetelnie, IDI, przedstawiciel PUP

Przy tych małych firmach to postawa pracodawcy, bardziej ludzka na przykład, żeby ludzi szanować. Oni też niekiedy czują się jak popychadło, może iść w tym kierunku przekonania do firmy poprzez szacunek, IDI, przedstawiciel PUP

Dodatkowo, dużą trudnością, z perspektywy zarządzania zróżnicowaną organizacją, będzie stworzenie takich warunków pracy, w których reprezentanci różnych pokoleń i kultur będą czuli się dobrze. Jak wskazują analizy rynku, chociaż napływ imigrantów sprawia, że obecnie odczuwane przez pracodawców braki pracowników są łagodniejsze i nie zmuszają firm do daleko idących ustępstw w negocjacjach płacowych, to ewentualny pozytywny wpływ imigracji na zasoby pracy przy obecnym stopniu zaawansowania procesów starzenia populacji dłuższej perspektywie nie będzie wystarczający do zniwelowania ubytku podaży pracy⁴⁹. Nie może więc stanowić on jedynej rozwiązania problemu niskiej podaży pracy w kraju i regionie. Poza wprowadzaniem koniecznych procedur upraszczających dostęp do zatrudnienia cudzoziemców, dużych nakładów pracy - zarówno od pośredników pracy, jak i pracodawców - wymagać będzie zatem aktywizacja zawodowa i dostosowanie organizacji firm do zatrudnienia osób nieaktywnych zawodowo. Największe rezerwy aktywności są obecne wśród osób w wieku przedemerytalnym trwale opuszczających rynek pracy, w najmłodszych grupach wiekowych wchodzących dopiero na rynek pracy oraz wśród kobiet w wieku reprodukcyjnym⁵⁰. Zmniejszanie się stopy bezrobocia powoduje, że wśród poszukujących zatrudnienia na rynku pracy coraz częściej pozostają ludzie z gorszymi kwalifikacjami. Jednym ze źródeł dynamicznego wzrostu produktywności pracy w polskiej gospodarce były dotychczas rezerwy młodych i dobrze wykształconych osób. Dlatego tak ważne jest by walczyć zarówno o możliwie najdłuższe zachowanie na rynku pracy zasobów osób z pożądanymi kwalifikacjami, jak i inicjować działania, które będą skutkowały chęcią podejmowania przez nie pracy na terenie kraju.

⁴⁹Kwartalny raport o rynku pracy – IV kw. 2016 r. Narodowy Bank Polski

⁵⁰Istnieje ryzyko, że wprowadzenie reformy obniżającej wiek emerytalny oraz programu „Rodzina 500 plus” przyczyni się do dalszego obniżenia aktywności zawodowej tych grup

9. Wpływ zmian demograficznych na sytuację regionalnego rynku pracy

9.1. Zmiany demograficzne w województwie wielkopolskim

W 2016 r. populacja województwa wielkopolskiego wynosiła 3 481 625 osób, z czego 51,3% stanowiły kobiety. Najliczniejszą część ludności stanowiły osoby w wieku produkcyjnym⁵¹, tj. ponad 2,1 mln mieszkańców. W tej grupie przeważali mężczyźni. Liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym jest zbliżona (odpowiednio 667,3 tys. i 655,7 tys. mieszkańców), choć nieznacznie przeważa młodsza część populacji. Przyrost naturalny w 2016 r. wyniósł 1,70‰ i był drugim najwyższym w kraju, po województwie pomorskim. Co trzecia osoba w wieku produkcyjnym w województwie wielkopolskim znajduje się w wieku niemobilnym (powyżej 45 lat), czyli są to osoby uważane za nieskłonne do zmiany miejsca pracy, przekwalifikowania się czy zdobycia nowych umiejętności.

Prognozy na najbliższe dziesięciolecie przewidują jednak zmiany w demografii regionu, których skutki odczuwalne będą dla społeczeństwa, gospodarki i tym samym dla rynku pracy. Starzenie się populacji, którego jesteśmy świadkami, doprowadzi do głębokiego spadku podaży pracy – spadku liczebności osób aktywnych zawodowo. O skali tego zjawiska będą decydować wielkość populacji (ilu mieszkańców), jej struktura (w jakim wieku) oraz aktywność zawodowa (ilu aktywnych zawodowo).

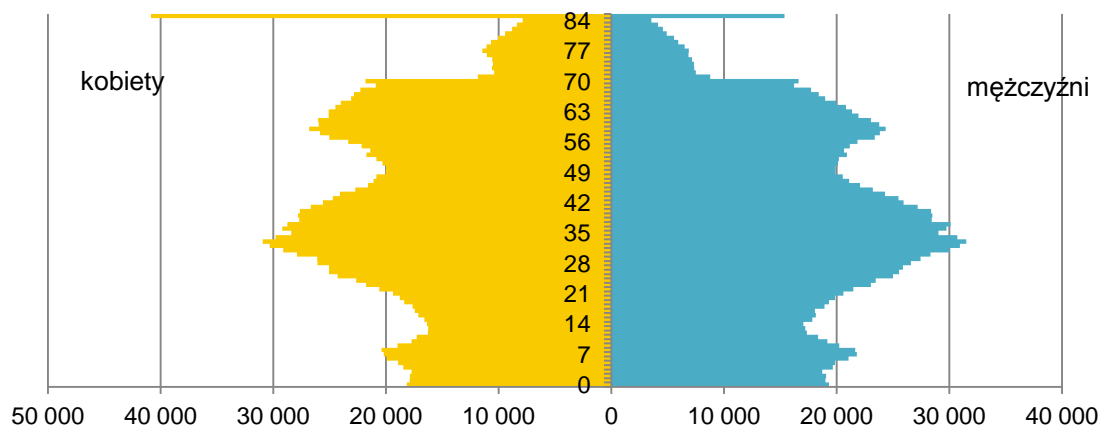
Liczba ludności w województwie wielkopolskim ma wzrastać do 2023 r. i poziomu 3492,7 tys. mieszkańców, po czym nastąpi systematyczny spadek liczby Wielkopolan. W 2050 r. w regionie będzie żyć 94,4% obecnej populacji Wielkopolski.

Prognozy demograficzne do 2050 r. wskazują, że wraz z wydłużaniem się długości życia mieszkańców regionu i spadkiem liczby urodzeń, będzie ulegać zmianom struktura demograficzna w województwie wielkopolskim. Przesunięciu ulegają kohorty wiekowe. Stopniowo w wiek emerytalny wkraczają roczniki powojennego wyżu, a trzon ludności w wieku produkcyjnym stanowi pokolenie kolejnego wyżu, urodzonych w latach 80-tych. Spadek dzietności sprawia, że stopniowemu zwężeniu będzie ulegać podstawa struktury demograficznej. Dominować zaczną starsze grupy wiekowe, w 2050 r. znacznie wzrośnie liczba osób powyżej 85 roku życia – do niemal 178,5 tys. z niespełna 50 tys. w 2016 r. Spadek dzietności będzie coraz bardziej odczuwalny w dynamice populacji i wpłynie na starzenie się ludności. Uświadomienie sobie konsekwencji tego zjawiska jest niezbędne do kreowania polityki rodzinnej, która z jednej strony powinna sprzyjać dzietności, a z drugiej

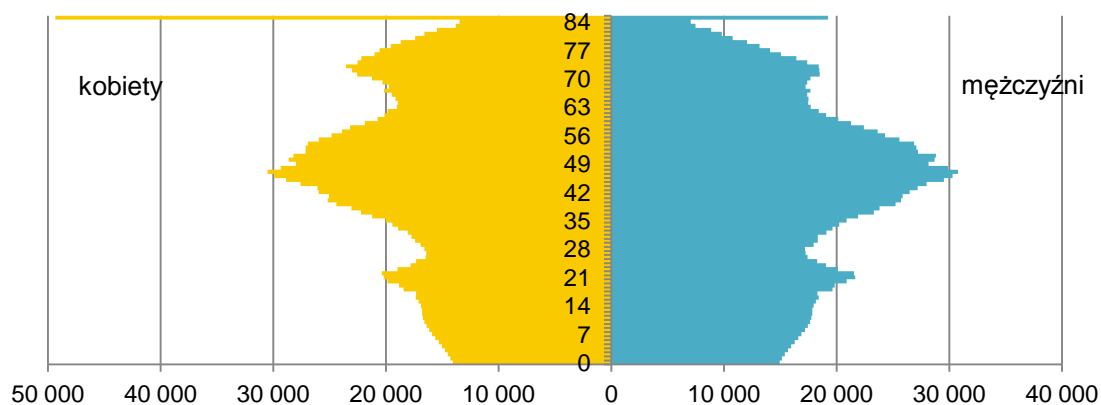
⁵¹ Przyjęte przedziały wiekowe: wiek **przedprodukcyjny** - 0 do 17 lat, wiek **produkcyjny** - od 18 lat do wieku emerytalnego, wiek **mobilny** - od 18 do 44 lat, wiek **niemobilny** - od 45 lat do wieku emerytalnego, wiek **poprodukcyjny** - powyżej wieku emerytalnego, wiek emerytalny - mężczyźni - 65 lat i więcej, kobiety - 60 lat i więcej

wspierać rodziców funkcjonujących na rynku pracy, tak aby utrzymać wysoką aktywność zawodową osób w wieku prokreacyjnym i produkcyjnym.

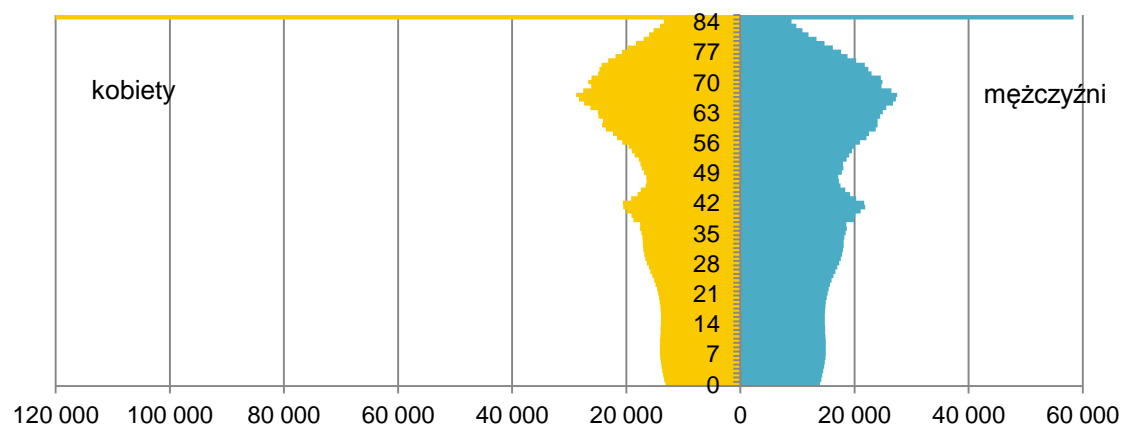
Wykres 70. Ludność wg pojedynczych roczników i płci w województwie wielkopolskim w 2016 r.



Wykres 71. Ludność wg pojedynczych roczników i płci w województwie wielkopolskim w 2030 r.



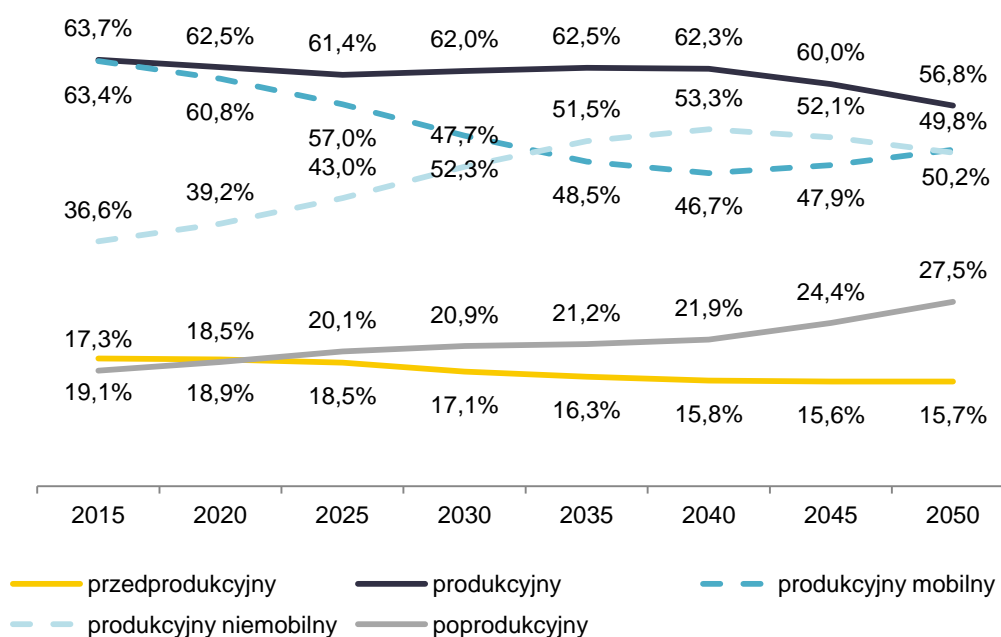
Wykres 72. Ludność wg pojedynczych roczników i płci w województwie wielkopolskim w 2050 r.



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Przesuwanie się grup wiekowych odczuwalne będzie w podażowej stronie rynku pracy i wpłynie na dostępność siły roboczej. Obserwujemy spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym, a więc potencjalnych pracowników, z ok. 2 183 tys. w 2015 r. do 1 868 tys. w 2050 r. W strukturze ludności po 2045 r. ta grupa wiekowa będzie stanowiła poniżej 60% ludności. Jednocześnie zmniejszeniu ulegać będzie liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym, co przekładać się będzie na mniejszy napływ siły roboczej. Według prognozy ich liczba w 2020 r. ma spaść o 22,4%, tj. o 148,8 tys. w stosunku do 2015 r. Zmniejszająca się grupa osób w wieku produkcyjnym będzie utrzymywać coraz liczniejszą grupę osób w wieku poprodukcyjnym.⁵² Grupa ta będzie stanowić coraz większy udział w strukturze mieszkańców Wielkopolski - w 2025 r. co piąty mieszkaniec będzie emerytem, w 2050 r. będzie to już 27,5% populacji (tj. ponad 905 tys. osób). Co istotne, sama grupa osób w wieku produkcyjnym również będzie ulegać starzeniu się, gdyż przewiduje się stały spadek liczby ludności w wieku mobilnym (do 44 lat), przy wzroście liczebności osób w wieku niemobilnym. Rodzi to wyzwania związane z zarządzaniem wiekiem osób pracujących i aktywizacją zawodową osób dojrzałych.

Wykres 73. Udział ludności według funkcjonalnych grup wieku w ogólnej ludności województwa wielkopolskiego w latach 2015-2050



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Sytuacja demograficzna województwa wielkopolskiego na tle kraju czy Europy jest mniej dramatyczna, jednak odzwierciedla te same tendencje, dążąc ku starzeniu się populacji

⁵² Podczas opracowywania prognozy zakładano osiągnięcie wieku emerytalnego w wieku 60 lat przez kobiety i 65 lat przez mężczyzn.

mieszkańców. Wskaźniki obciążenia demograficznego wzrastają w Polsce i regionie, co obrazuje tabela poniżej. W 2016 r. w Wielkopolsce niemal wyrównała się proporcja ludności w wieku przed- i poprodukcyjnym, na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym przypadało 98,3 osoby w wieku poprodukcyjnym. 6 lat wcześniej wskaźnik ten był niższy o ponad 20 osób. Na 100 osób w wieku produkcyjnym przypada 61,7 osób w wieku nieprodukcyjnym i 30,4 osoby w wieku poprodukcyjnym. Prognozy demograficzne dla regionu przewidują wzrost obciążenia demograficznego, spowodowany zwiększaniem się grupy osób w wieku poprodukcyjnym.

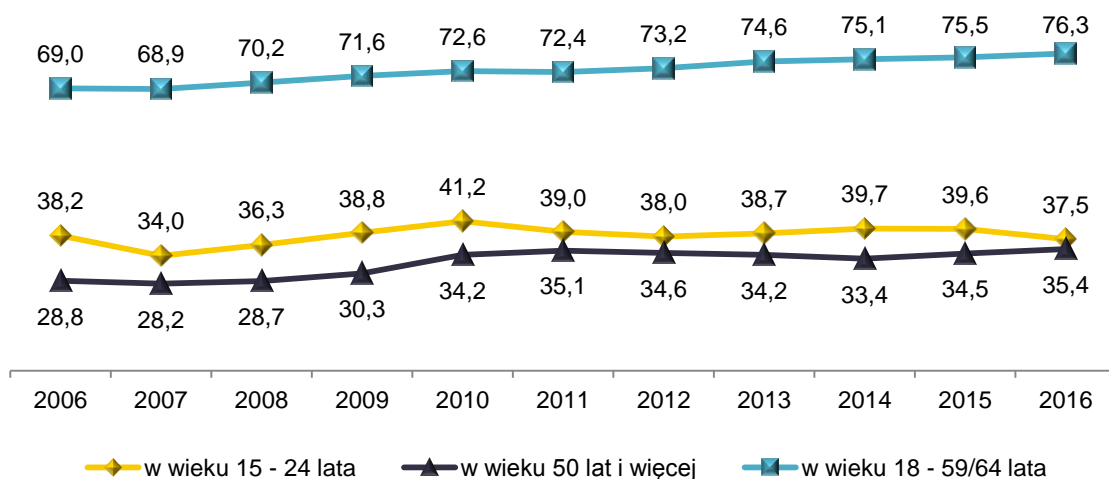
Tabela 17. Wskaźniki obciążenia demograficznego dla kraju i województwa wielkopolskiego w 2010 r. i 2016 r.

Jednostka terytorialna	2010			2016		
	ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym	ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym	ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym
Polska	55,2	89,1	26,0	61,7	112,7	32,7
Województwo wielkopolskie	54,2	76,9	23,6	61,3	98,3	30,4

Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

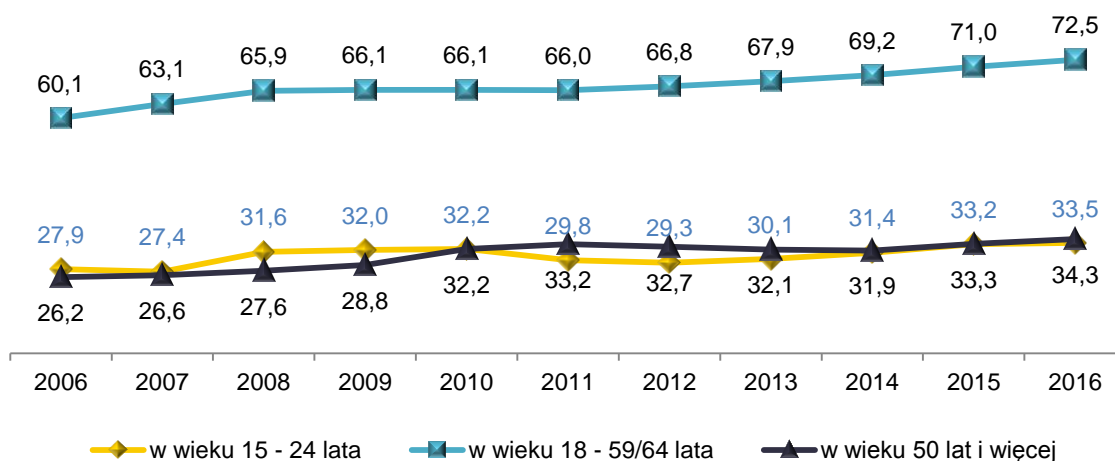
Konsekwencje starzenia się populacji Wielkopolski dla rynku będą tym dotkliwsze, że grupę starszych pracowników cechuje niższa aktywność zawodowa niż ogółu populacji. Praktycznie od 2010 r. (poza 2014 r.) współczynnik aktywności zawodowej kategorii 50+ utrzymuje się powyżej 34%, a wskaźnik zatrudnienia powyżej 32% i stale rośnie (w 2016 r. wyniósł rekordowo 34,3%). Oznacza to, że co trzecia osoba w wieku 50+ jest aktywna zawodowo, przy czym aktywność spada po przekroczeniu wieku emerytalnego. Nie lepiej sytuacja wygląda w przypadku najmłodszych kategorii wiekowych, przy czym tutaj brak aktywności zawodowej spowodowany jest zazwyczaj wydłużeniem okresu edukacji. Niemniej obie te grupy stanowią niewykorzystany potencjał rynku pracy, który może być wykorzystywany w obliczu topniejących zasobów siły roboczej, a pozytywny trend w aktywności zawodowej mieszkańców Wielkopolski może niwelować skutki zmian w strukturze i liczebności populacji. Wyzwaniem pozostaje zatem aktywizacja zawodowa, zwłaszcza grup, które cechuje niższa aktywność na rynku pracy (osoby starsze, kobiety, młodzież).

Wykres 74. Współczynnik aktywności zawodowej według grup wieku w województwie wielkopolskim



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Wykres 75. Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku w województwie wielkopolskim



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

O ile intensyfikacja działań aktywizacyjnych na rzecz osób młodych i sytuacja na rynku pracy, wpłynęła na spadek bezrobocia w najmłodszych grupach wiekowych, to osoby starsze stanowią nadal grupę trudną do zaktywizowania ze względu na panujące stereotypy społeczne, jak i własne ograniczenia. Pomimo znacznego spadku bezrobocia w województwie wielkopolskim udział bezrobotnych powyżej 50 roku życia w ogóle zarejestrowanych bezrobotnych wciąż wzrasta – w grudniu 2011 r. wyniósł 19,7% a obecnie, tj. we wrześniu 2017 r. 26,7%. Pomimo sygnałów z rynku pracy dotyczących niedoborów pracowników, fakt nie korzystania przez pracodawców z zasobów tej grupy i poszukiwanie się innymi sposobami uzupełniania braków kadrowych świadczy z jednej strony o utrzymywaniu się dyskryminacji ze względu na wiek, z drugiej zaś o nieprzystosowaniu osób starszych do wymogów współczesnego rynku pracy.

Wśród konsekwencji zachodzących zmian demograficznych, które będą kształtować przyszły rynek pracy, politykę zatrudnieniową i społeczną warto wskazać również na:

- deficyty pracowników w niektórych grupach zawodowych (np. kierowcy samochodów ciężarowych, pielęgniarki, lekarze, maszyniści) wynikające z zakończenia aktywności zawodowej przez pracowników, przy braku zainteresowania zawodem przez osoby młode, wkraczające na rynek pracy;
- zagrożenie dla aktywności zawodowej kobiet w wyniku wzrostu obciążenia ich opieką nad osobami zależnymi (dziećmi, seniorami, osobami niepełnosprawnymi);
- rozwój „srebrnej gospodarki”, usług skierowanych do seniorów, a tym samym zapotrzebowanie na pracowników w branżach i grupach zawodów ukierunkowanych na zaspokajanie potrzeb osób starszych
- wzrost obciążenia ekonomicznego państwa w wyniku starzenia się populacji, wynikający ze wzrostu liczby mieszkańców objętych świadczeniami emerytalnymi, opieką medyczną oraz opieką nad osobami starszymi, będzie tym dotkliwszy wobec spadku podaży pracy, który może doprowadzić do ograniczenia tempa wzrostu gospodarczego oraz poziomu dochodów, tym samym konieczne będzie ograniczenie transferów do osób starszych albo większe obciążenie osób w wieku produkcyjnym, co zawsze wpłynie na jakość życia tych grup
- w obecnej sytuacji mamy do czynienia z podwójną rolą migracji zarobkowej w kształtowaniu podaży pracy w regionie, z jednej strony obecna sytuacja jest efektem migracji Polaków do krajów UE w celach zarobkowych i drenażem talentów, z drugiej strony formą łagodzenia braków pracowników jest pozyskiwanie ich poza granicami kraju, głównie na Ukrainie.

9.2. Znaczenie zmian demograficznych dla regionalnego rynku pracy w opiniach ekspertów

Zmiany demograficzne i ich negatywne konsekwencje dla regionalnego rynku pracy są dostrzegane przez wszystkich ekspertów oceniających sytuację w Wielkopolsce. Co więcej, są one uznawane za jeden z niewielu pewników dotyczących przyszłych wyzwań związanych z zatrudnieniem w regionie:

Prognozowanie sytuacji na rynku pracy jest trudnym zajęciem, zwłaszcza jeżeli chodzi o stronę popytową, o to jak będą funkcjonowały przedsiębiorstwa to zależy od sytuacji rynkowej. Nieco łatwiej tutaj wygląda sytuacja z prognozowaniem podaży pracy czy zasobów dostępnych na rynku pracy. No i tutaj te perspektywy są dość nieciekawe, niekorzystne, bo głównie struktura demograficzna sprawia że tych potencjalnych zasobów osób które będą mogły być zatrudnione no będzie coraz mniej, IDI,
ekspert

Zmiany w strukturze populacji będą przekładać się na starzenie się zasobów pracy, związane z brakiem zastępowalności pokoleń, oraz zmianę struktury zatrudnienia. Eksperci podkreślają, że trudna sytuacja na rynku pracy wymusi na pracodawcach zmiany w strategii pozyskiwania nowych pracowników i myślenia o posiadanych zasobach pracy, wskazując tu na dwa kierunki – wykorzystanie lokalnych „uśpionych” zasobów i sięgnięcie po pracowników spoza regionalnego rynku pracy:

No muszą reagować na brak zatrudnienia. No takim pierwszym kierunkiem jest otwieranie się na nowe grupy pracowników. Z jednej strony najpierw poszukują w danym regionie. Sporo przedsiębiorstw z Wielkopolski już oferuje dowozy (...). No i otwieranie się na obcokrajowców, na pracowników z zagranicy, IDI, ekspert

Ogólnie jest mniej ludzi, więc jest też mniej ludzi do pracy. No teoretycznie można by się postarać po prostu zwiększyć aktywność zawodową osób, poziom aktywności, bo on wciąż jest niski, IDI, ekspert

Negatywnie zostało ocenione obniżenie wieku emerytalnego w kontekście dostępności siły roboczej. W opinii ekspertów wpływać to ma na zmniejszenie zasobów pracy, ale jednocześnie dostrzegalna jest opinia, że pracownicy nie powinni przywiązywać się do obecnej perspektywy

Bo to że teraz obniżył się wiek emerytalny, nie znaczy, że on się nie podniesie, IDI, ekspert

Podobnie Program 500+ wzbudzał kontrowersje ekspertów na temat jego wpływu na funkcjonowanie głównie kobiet na rynku pracy. Część opinii wskazywała na pozytywny wpływ w postaci poprawy sytuacji materialnej i jakości życia rodzin, z drugiej strony podkreślono ryzyko dezaktywizacji zawodowej kobiet, zwłaszcza w grupach zawodowych o najniższych zarobkach np. związanych z handlem oraz wśród dotychczasowych pracowników mikro i małych przedsiębiorstw, co pogłębiać ma niedobory kadr w tych obszarach.

Były bardzo różne poglądy na ten temat. Mówiono, że budżet nie da rady i będzie nas to obciążało. Myślę, że to w dłuższej perspektywie będziemy mogli zbadać. Były też takie badania, które mówiły, że kobiety zostaną w domu. W tym roku okazało się po przeliczeniu aktywności zawodowej kobiet aktywność wzrosła o 2% w Polsce, więc nie ma tej tendencji spadkowej. Być może w przyszłości to się jakoś zmieni, ale nie widzę tego typu zagrożenia. Jest to szeroki projekt, ale na pewno wielu osobom, tym zagrożonym ubóstwem pomógł stanąć na nogi. W każdej dziedzinie procent jakiejś patologii się pojawia, ale to nie jest aż tak źle, IDI, ekspert

Prorodzinne działania państwa są też łączone przez ekspertów z postawami pracowników, które wynikają z poczucia stabilizacji finansowej i przekładają się na większą płynność na rynku pracy

(Program 500+) na morale pracowników bardzo wpłynął. Mają bardzo dużą łatwość znalezienia pracy, ale też porzucenia i takie zjawiska się obserwuje, że pracownicy zaczynają pracę, a jej nie kończą. Czyli sobie odchodzą nawet bez słowa, IDI, ekspert

Niewątpliwie jednak przy kwestii rotacji istotny jest występujący duży popyt na rynku pracy i możliwość przebiegania w ofertach pracy.

Warto te oceny Programu 500+ zderzyć z opiniami na temat sytuacji kobiet na rynku pracy. Z jednej strony eksperci podkreślali dyskryminację ze względu na płeć, która przejawia się nie tylko w niższych wynagrodzeniach, niższych emeryturach, mniejszej sile nabywczej, problemach z godzeniem ról zawodowych i rodzinnych, ale i z małą liczbą miejsc pracy dla kobiet, co powoduje, że pomimo wzrostu potrzeb kadrowych pracodawców, bezrobocie kobiet nadal pozostaje znaczącym problemem w regionie. Tworzy to tym samym barierę w aktywizacji tej grupy, wymagającą przekonania i pracodawców i samych zainteresowanych, że mogą podejmować zatrudnienie w tzw. męskich zawodach. Z drugiej strony przewidywane jest samoczynne rozwiązanie tego problemu przez rynek i otwarcie się branż męskich na pracę kobiet wobec braków kadrowych, z jakimi się będą borykać .

Wynika przede wszystkim z tych braków demograficznych, które mamy. I w zasadzie okazuje się, że kobieta może pracować na produkcji, w budowlance, tam gdzie jej wcześniej nie było.

W historii widzieliśmy takie zjawiska, że w momencie kiedy albo obniża się poziom wynagrodzeń dla danej branży, która była wcześniej dostępna, okazuje się, że ta praca może być przez kobiety wykonywana. IDI, ekspert

Poza kobietami jako grupę pracowników mogących zapobiec załamaniu na rynku pracy wskazywane są osoby w wieku 50+. Osoby starsze funkcjonują na rynku pracy, ale często decydują się na wcześniejsze ograniczenie aktywności zawodowej lub spotykają się z dyskryminacją.

Myślę, że tutaj już będzie następować odwrócenie trendu, o czym się mówi, tylko go jeszcze nie widać. Ale już widać w Mazowieckim, bo tak to mogą sobie porównać, że już te osoby w wieku dojrzałym są zatrudniane. Wcale nie pracują gorzej, tam być może wydajność fizyczna, jeżeli chodzi o prace fizyczne jest tutaj niższa, co jest naturalnym biologicznym, fizjologicznym następstwem, IDI, ekspert

Będzie trzeba też dostosować, po części dostosowywać miejsca pracy w kierunku osób starszych, umożliwić im pracę, IDI, ekspert

W przypadku tej grupy wskazuje się jednak na problemy, które są powodem trudności w utrzymaniu ich na rynku pracy i zachęceniu do pozostania w zatrudnieniu oraz ograniczają ich funkcjonowanie w nowoczesnych, dynamicznie rozwijających się firmach. Jako obszary, gdzie funkcjonuje najwięcej pracowników 50+ wskazywano administrację publiczną oraz

szczebel menedżerski z okresu reprivatyzacji. Eksperci wśród negatywnych cech tego pokolenia wskazują na ograniczenia w posługiwaniu się nowymi technologiami, brak otwartości na zmiany, przywiązanie do jednego pracodawcy na całe życie, wysoki poziom frustracji.

Nie znajdują zatrudnienia i są głęboko i wysoko sfrustrowane, ale i faktem jest, że mają bardzo niedopasowane kompetencje, czyli obsługi systemów informatycznych nie rozumieją, w których pracują, IDI, ekspert

Jako pozytywy można wskazać doświadczenie, stabilną sytuację rodzinną, lojalność, postawę etyczną:

Oni teraz mają czas na to, żeby poświęcić się pracy, kobiety mają odchowane dzieci, nie mają żadnych zobowiązań, mogą pracować, są doskonałymi pracownikami, dobrze wykwalifikowanymi, z doświadczeniem, a jednak obserwuje się w statystykach naszego urzędu pracy, choćby nawet tu w Poznaniu, że tych kobiet 50-cioletnich przybywa w bezrobociu, IDI, ekspert

Na podstawie uzyskanych wyników w ramach badania ankietowanego można stwierdzić, że większość osób powyżej 50 roku życia objętych badaniem była świadoma własnej wartości zawodowej. Około 44,5% wysoko lub bardzo wysoko oceniło własną konkurencyjność na rynku pracy, 44,6% określiło ją jako średnią, natomiast niecałe 6% była zdania, że jest ona na niskim lub bardzo niskim poziomie. Warto podkreślić, że postawy wobec własnej atrakcyjności zawodowej z ww. grupy wiekowej nie odbiegały w znaczącym stopniu od postaw ogółu respondentów. Podobnie także jak pozostali respondenci, ankietowani którzy przekroczyli 50 rok życia w większości (91,2%) nigdy nie spotkali się z dyskryminacją na rynku pracy. Warto jednak podkreślić, że osoby te nieco częściej od pozostałych obawiały się utraty pracy, jaką aktualnie posiadają (37,8% tj. o 3,9 pkt. procentowego więcej niż ogół badanych).

Zaledwie niecałe 32% spośród ankietowanych powyżej 50 roku życia uważa, że wiek jest atutem na rynku pracy, co piąty badany nie potrafił odnieść się do ww. kwestii natomiast w opinii prawie 44% stanowi on przeszkodę w realizowaniu kariery zawodowej. Co dziesiąty uznał to za zdecydowaną przeszkodę. Taki rozkład odpowiedzi pozwala zakładać, że mimo, że badani nie doświadczali dyskryminacji ze względu na wiek oraz są świadomi swej wartości zawodowej, spotykają się z pewnymi ograniczeniami w tym zakresie.

Co szczególnie istotne zaledwie niecałe 12% spośród badanych którzy przekroczyli 50 rok życia planuje pełne zakończenie swojej aktywności zawodowej po nabyciu prawa do emerytury. Co czwarty badany planuje kontynuować pracę w tym samym wymiarze oraz tym samym zawodzie, prawie 32% natomiast ma zamiar w dalszym ciągu podejmować pracę

w niezmiennym wymiarze jednak w innym zawodzie. Co czwarty respondent z tej grupy nie miał w chwili realizacji badania sprecyzowanych planów w tym zakresie.

Transformacja gospodarcza, postępujące zmiany technologiczne i cywilizacyjne przyczyniły się do tego, że w opiniach ekspertów na obecnym rynku pracy ścierają się ze sobą różne pokolenia pracowników, cechujące się innym podejściem do pracy. U podłoża tych różnic leżą warunki w jakich przyszło poszczególnym pokoleniom dorastać i wkraczać na rynek pracy. Pokolenie osób urodzonych w latach 50-tych funkcjonowało w warunkach gospodarki socjalistycznej, co wiązało się z pewnością zatrudnienia, przywiązaniem do pracodawcy. Z jednej strony transformacja polskiej rzeczywistości gospodarczej, z drugiej globalne trendy w zakresie cyfryzacji i konsumpcjonizmu sprawiły, że ich dzieci, a obecnie wnuki wkroczyły w świat pracy z innym kapitałem. Eksperti dalecy byli jednak od nazywania i sztywnego kategoryzowania poszczególnych pokoleń, wskazywali jednak na ogólne różnice, zwłaszcza w stosunku do najstarszych pracowników, które wpływają na postawy pracownicze i będą wymuszać inne sposoby zarządzania w wielogeneracyjnym środowisku pracy. Zaliczono do nich przede wszystkim:

- umiejętność obsługi nowych technologii i innych sposobów komunikowania się
Te różnice pomiędzy mną a nim, to jeszcze nie jest cała generacja, ale są już widoczne, to już jest pokolenie zostało wychowane w świecie technologii i oni mają inne sposoby komunikowania się ze sobą, czasami te starsze generacje nie są w stanie tego zrozumieć za tym nadążyć. Pokolenie smsów, Facebooka, Snapchata, Twitter-a. IDI, ekspert
- mobilność zawodową i przestrzenną
A tutaj jednak ludzie dążą coraz dalej, coś lepszego, coś nowego, być może lepsza oferta. Ja znam takich ludzi ze swojej grupy zawodowej, którzy w ciągu roku potrafią 3 razy zmienić pracę, bo dostają jakąś lepszą ofertę. IDI, ekspert

(...) badania nad pokoleniem Y - prowadzą znacznie bardziej konsumpcyjny też tryb życia, taki być może z dnia na dzień. I to im w tym pomaga a przy tym są zdecydowanie bardziej mobilne. Nie mają problemów ze zmianą miejsca zamieszkania, nie mają problemów żeby zmieniać czy to miasto czy to kraj, czy nawet po drodze branże a więc w tym przypadku żeby przytrzymać dużej pracownika, gdzie w tym przypadku dużej to jest dwa lata to rzeczywiście pracodawca musi wychodzić tutaj troszeczkę trochę z inicjatywą. IDI, ekspert
- zaangażowanie w pracę i przywiązanie do pracodawcy
Początek lat 90-tych i osoby, które wchodziły na rynek pracy w latach 90-tych miały zupełnie inny etos pracy gdzie ten wielki wysiłek włożony w pracę na rzecz pracodawcy mógł zapunktować. Był taki model żeby za polepszanie swojego CV czy za zdobywanie nowych umiejętności te osoby były w stanie dużo poświęcić. Obecnie raczej spojrzenie jest

powiedziałabym bardziej konsumpcyjne, bardziej takie oczekujące od pracodawcy pod kątem tego, co ta osoba może pracownikowi zaoferować, IDI, ekspert

- wartościowanie pracy

praca ich nie zadowala, co jest bardzo interesujące, ponieważ pochłania za dużo czasu dodatkowego i pracownicy nie godzą się już na niepłatne nadgodziny, na przedłużony czas pracy. Na wykonywanie dodatkowych czynności, dążą do tego, żeby zadania i czynności były bardzo ściśle sprecyzowane i nie wychodzą poza tę sprecyzowaną instrukcję stanowiskową (...) To nastawienie do pracodawców w szczególności młodego pokolenia, czyli Web 2.0 albo millenialsów wcześniejszych, oni się nie czują związani z pracodawcą. Oni przyszli wykonać zadania i obowiązki. A więc pewnego rodzaju informatyzacja, zmienia szablony i struktury myślenia, że jest od A do Z. 0-1 i oczekują zapłaty za to, na co się umówili, a w takim razie dodatkowej zapłaty za wykonanie więcej, IDI, ekspert

pewne rzeczy charakterystyczne tych takich młodych osób, które jednak zwracają uwagę, jak dawniej było pokolenie, które pracowało od rana do nocy, tak teraz jest wyraźne postawienie na to, że tutaj nie chodzi o rodzinę, ale o rozwój fizyczny, o siłownię, zdrowa moda na dbałość o zdrowie, IDI, ekspert

- nastawienie na zmianę i rozwój

(pokolenie 20-latków) to jest taka grupa, która głęboko wierzy, że należy się rozwijać. Będą się rozwijały zatem usługi samorozwoju, doskonalenia ale w takim rozumieniu nie zawodowym tylko doskonałości ludzkiej i to jest bardzo silny trend, IDI, ekspert

Zmiany demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństwa będą z jednej strony wymuszały na pracodawcach działania mające na celu pozyskanie pracowników z nieaktywnych grup zawodowych, z drugiej zaś dostosowanie struktury przedsiębiorstw do zróżnicowanych oczekiwań i możliwości pracowników w różnych grupach wiekowych. Rolą liderów, menagerów stanie się zarządzanie zespołami nastawione na wykorzystanie różnorodności, także generacyjnej, jaka pojawi się w firmach. Przed pracodawcami i pracownikami staje wyzwanie związane z otwarciem się na różne grupy wiekowe:

budowanie świadomości tych ograniczeń poszczególnych generacji i pokazywanie, że można się uczyć jeden od drugich, IDI, ekspert

Propozycje działań w zakresie zarządzania wiekiem:

- Kursy i szkolenia dla osób 50+ pracujących i bezrobotnych organizowane przez pracodawców lub finansowane ze środków unijnych, głównie dotyczące języków obcych i umiejętności obsługi komputera
- Dofinansowania do organizacji szkoleń dla pracodawców zatrudniających osoby starsze w celu podniesienia ich kompetencji
- Edukowanie osób starszych mające na celu otworzyć ich na zmiany i zlikwidować wewnętrzne bariery przed przekwalifikowaniem się
- Dbanie o kondycję zdrowotną pracowników
- Tworzenie warunków pracy sprzyjających idei work-life balance
- Popularyzowanie elastycznego przechodzenia na emeryturę tj. poprzez stopniowe zmniejszanie wymiaru czasu pracy
- Elastyczne zatrudnienia np. Job sparing, Job rotation
- Tworzenie wielopokoleniowych zespołów pracowniczych i zarządzanie różnorodnością w firmach
- Obsadzanie stanowisk w firmach z uwzględnieniem wieku i potencjału pracownika, tak aby w pełni wykorzystać jego doświadczenie i stawiać wymagania adekwatne do stanu zdrowia i kondycji fizycznej
- Tworzenie płatnych miejsc staży i praktyk dla osób młodych, zachęcających do łączenia ich planów zawodowych z daną firmą

10. Aktywność edukacyjna pracobiorców

Jak wspomniano wcześniej, jednym z kluczowych czynników decydujących o sukcesie współczesnych przedsiębiorstw jest dostęp do wyspecjalizowanych i kompetentnych pracowników efektywnie realizujących zadania firmy. W związku ze zmieniającą się strukturą pracy oraz postępowaniem technologicznym wysokie kwalifikacje pracobiorców oraz ich elastyczność i otwartość na stałe podnoszenie wiedzy zawodowej jest jednym z najważniejszych czynników umożliwiających rozwój podmiotów gospodarczych a w efekcie podniesienie wydajności i konkurencyjności gospodarki.

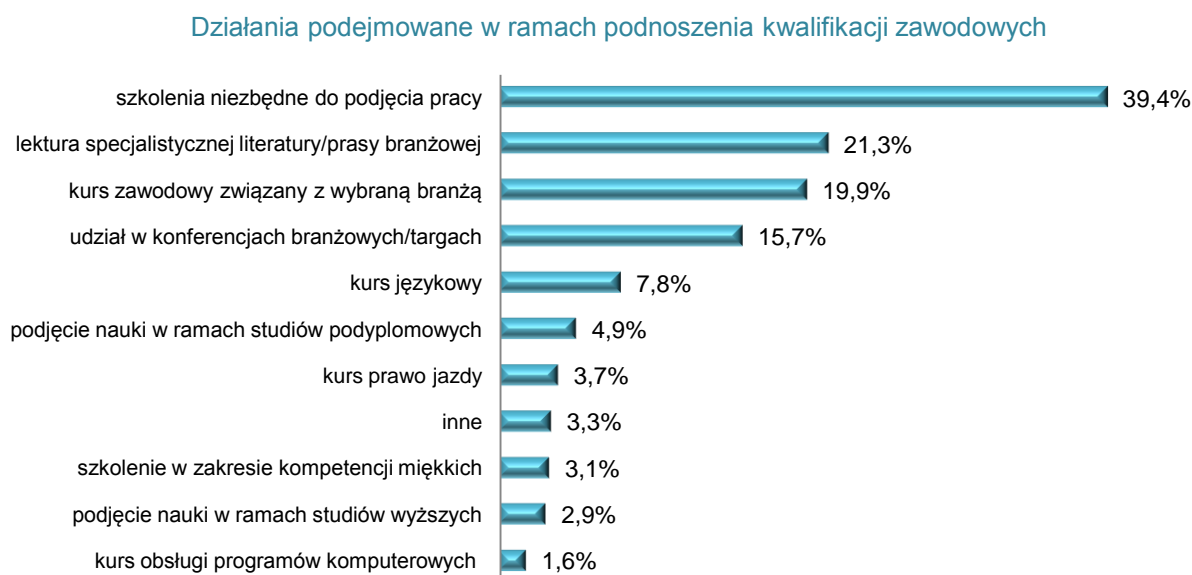
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników danej firmy niesie korzyści zarówno dla osób zatrudnionych, jak i pracodawców. Zgodnie z raportem pn. „Kształcenie ustawiczne i jego rola w rozwoju zawodowym człowieka”, podjęcie kształcenia owocuje szeregiem pozytywnych skutków zarówno w sferze zawodowej jak i osobistej człowieka. Osoba decydująca się podnieść swoje kwalifikacje zdobywa nowe oraz wykorzystuje już posiadane umiejętności, a także uzyskuje dostęp do najnowszych technologii i wiedzy w obrębie danej branży, co wpływa na jakość wykonywanej przez nią pracy oraz wzrost jej atrakcyjności zawodowej. Podjęcie procesu doszkalania skutkuje także wzrostem pewności siebie, uzyskaniem możliwości nawiązania kontaktów z ludźmi o podobnych zainteresowaniach oraz zwiększeniem poczucia spełnienia i samorealizacji. Autorzy ww. raportu zwracają także uwagę, na korzyści jakie płyną ze szkoleń pracowników dla firmy, w jakiej są oni zatrudnieni. W pierwszej kolejności podnoszenie kwalifikacji osób zatrudnionych wpływa na ich elastyczność oraz jakość pracy, co w oczywisty sposób przekłada się na wzrost efektywności i rentowności funkcjonowania danego podmiotu. Ponadto, doszkalanie pracowników może wpłynąć na wzrost ich motywacji, zaangażowania w realizację obowiązków służbowych oraz zwiększenie ich przywiązania do firmy, co w szerszej perspektywie niweluje straty i trudności związane z rotacją pracowników. Wreszcie, podejmowanie przez pracodawcę działań na rzecz rozwoju zawodowego pracowników pozwala stworzyć szeroko wyspecjalizowaną kadrę, identyfikującą się z celami oraz misją danego podmiotu, co umożliwia prowadzenie efektywnej rekrutacji wewnętrznej.

Zgodnie z danymi GUS, województwo wielkopolskie posiada jeden z najniższych w kraju udziałów osób w wieku 25-64 uczestniczących w kształceniu i szkoleniu. W 2016 r. wartość ta wyniosła 2,4% (co w porównaniu z 2011 r. oznaczało spadek o 1,3 pkt. procentowe). Z uwagi na znaczenie rozwoju zawodowego osób aktywnych ekonomicznie oraz niekorzystne tendencje obserwowane w tym zakresie na przestrzeni ostatnich lat na terenie Wielkopolski, w ramach zrealizowanych wywiadów pracobiorcy zostali poproszeni

o udzielenie informacji na temat ich aktywności edukacyjnej w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie oraz ich planów edukacyjnych w perspektywie najbliższych 2 lat.

Ponad połowa respondentów (55,8%) w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie podejmowała działania na rzecz podniesienia kwalifikacji zawodowych.

Wykres 76. Rodzaje działań mających na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych podejmowane przez respondentów na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy (N=860)



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Osoby potwierdzające podejmowanie działań na rzecz rozwoju zawodowego, najczęściej wskazywały na odbycie w ciągu ostatnich 12 miesięcy szkoleń niezbędnych do podjęcia pracy na swoim stanowisku pracy takich jak szkolenie BHP czy kurs pierwszej pomocy. W dalszej kolejności badani wskazywali na takie formy rozwoju zawodowego jak: lektura specjalistycznych publikacji czy udział w imprezach branżowych.

Na podstawie uzyskanych danych można stwierdzić, że wielkopolscy pracodawcy mają świadomość znaczenia podnoszenia kwalifikacji pracowników oraz profitów, jakie niesie ono dla przedsiębiorstwa. Ponad 46% respondentów, którzy uczestniczyli w szkoleniu zadeklarowało, że wynikało ono z inicjatywy pracodawcy, natomiast w przypadku ponad 60% respondentów było całkowicie przez nich sfinansowane. Na podjęcie działań z własnej inicjatywy zdecydowało się zaledwie 17,0% badanych, natomiast niecałe 11% poniosło w pełni jego koszty. W pozostałych przypadkach, w większości zarówno inicjatywa, jak i poniesione koszty były rozłożone zarówno na pracodawcę jak i pracownika.

Spośród wszystkich osób objętych badaniem 44,2% nie podejmowała na przestrzeni 12 miesięcy poprzedzających badanie żadnych działań mających na celu podniesienie/zmianę

kwalifikacji zawodowych. Dla ponad połowy z nich przyczyną braku uczestnictwa w szkoleniach czy innych inicjatywach wpływających na rozwój zawodowy było przekonanie o braku takiej potrzeby. Osoby te zadeklarowały, że kwalifikacje zawodowe, jakie obecnie posiadają w pełni wystarczają do wypełniania przez nich obowiązków służbowych i nie potrzebują obecnie jakiegokolwiek doszkalania. Kolejną przyczyną braku aktywności w tym zakresie były brak czasu (17,3%) oraz brak środków finansowych koniecznych do sfinansowania szkoleń (9,3%). Około 7,0% respondentów wyraziło brak przekonania co do realnych i wymiernych korzyści wynikających z podejmowania szkolenia dla ich aktywności zawodowej.

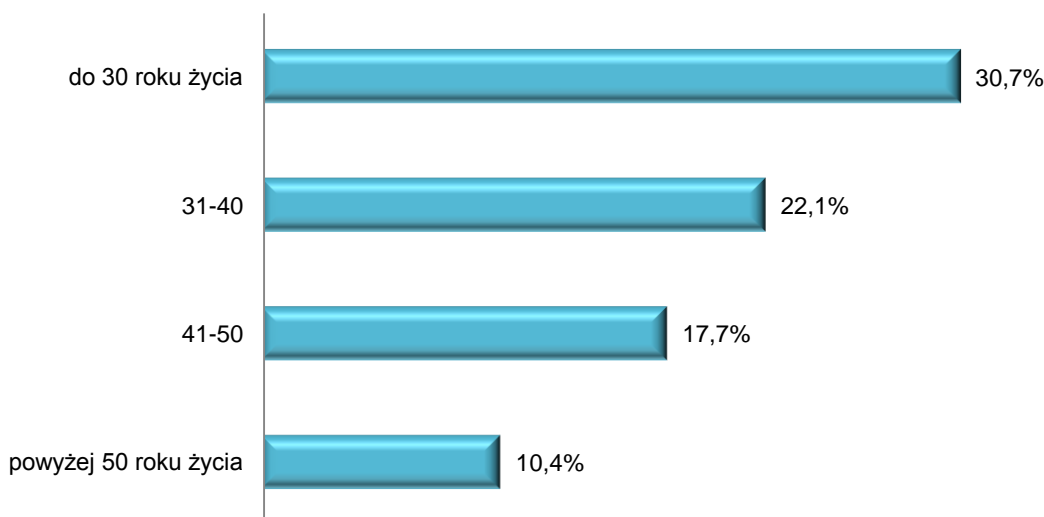
Mimo znaczącego udziału osób nie podejmujących żadnych szkoleń w ciągu ostatniego roku większość respondentów była świadoma korzyści, jakie płyną z rozwoju zawodowego. W opinii ponad 60% badanych podnoszenie kwalifikacji jest korzystne dla przebiegu kariery, a nieco częściej niż co piąty uważał je za bardzo korzystne. Niecałe 24% uznało, doszkalanie za średnio korzystne, natomiast 8,6% respondentów uważało, że jest ono raczej lub zupełnie nieprzydatne. Mimo wysokiego udziału osób dostrzegających korzyści jakie wynikają z podjęcia szkolenia, zaledwie co piąta badana osoba (19,7%) planowała w ciągu najbliższych dwóch lat podjąć działania mogące podnieść/zmienić jej kwalifikacje zawodowe. Ponad 61% nie posiadało takich zamiarów, natomiast ponad 19% nie potrafiło na ten temat udzielić odpowiedzi.

O korzyściach płynących z doszkalania zawodowego najbardziej przekonani byli mieszkańcy Poznania – ponad 75% respondentów zamieszkujących stolicę Wielkopolski uznało je za przydatne lub bardzo przydatne. W dalszej kolejności największy udział osób dostrzegających pozytywne skutki doszkalania zawodowego wystąpił w podregionach pilskim (62,1%), kaliskim (61,2%), leszczyńskim (60,6%) oraz konińskim (56,2%). Najmniejszy udział zaobserwowano w podregionie poznańskim, gdzie podnoszenie kwalifikacji za raczej lub bardzo przydatne uznała połowa badanych (51,6%). Równocześnie plany dotyczące podjęcia szkolenia w ciągu najbliższych 2 lat najczęściej posiadali mieszkańcy podregionu kaliskiego (26,3%), Miasta Poznania (20,6%) oraz podregionu pilskiego (22,7). W wypadku pozostałych podregionów udział ten był niższy i wyniósł, w podregionie leszczyńskim, 17,6% oraz 15,8% w podregionach konińskim i poznańskim.

Na podstawie zgromadzonych danych zaobserwowano porównywalny udział osób potwierdzających użyteczność szkoleń wśród osób reprezentujących wszystkie przedziały wiekowe oraz proporcjonalnie do wieku rosnący udział osób oceniających je jako nieprzydatne – wraz z wiekiem wzrastał udział osób wyrażających brak przekonania o korzyściach płynących z rozwoju zawodowego. Ponadto, widoczne jest wyraźnie wyższe

zainteresowanie wśród respondentów z młodszych grup podjęciem szkolenia w ciągu najbliższych dwóch lat niż wśród przedstawicieli wyższych kategorii wiekowych.

Wykres 77. Udział respondentów planujących podjąć w ciągu najbliższych 2 lat działania mające na celu podnieść/zmienić kwalifikacje zawodowe z uwzględnieniem wieku



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Na stosunek do podjęcia kształcenia wpływ miały także zajmowane stanowisko oraz branża w jakiej badany był zatrudniony. Grupami zawodowymi najczęściej wyrażającymi przekonanie o korzyściach wynikających z podnoszenia kwalifikacji byli pracownicy biurowi (82,0%), specjaliści (78,6%) oraz przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (78,4%). W wypadku tych respondentów zdecydowanie niższy był także udział osób prezentujących przeciwne stanowisko⁵³ oraz wyraźnie wyższy udział osób planujących podjąć szkolenie w najbliższej przyszłości. Prawie 35% spośród pracowników biurowych oraz specjalistów a także 31,3% osób pełniących funkcje kierownicze planowało w ciągu najbliższych dwóch lat podnieść swoje kwalifikacje zawodowe.

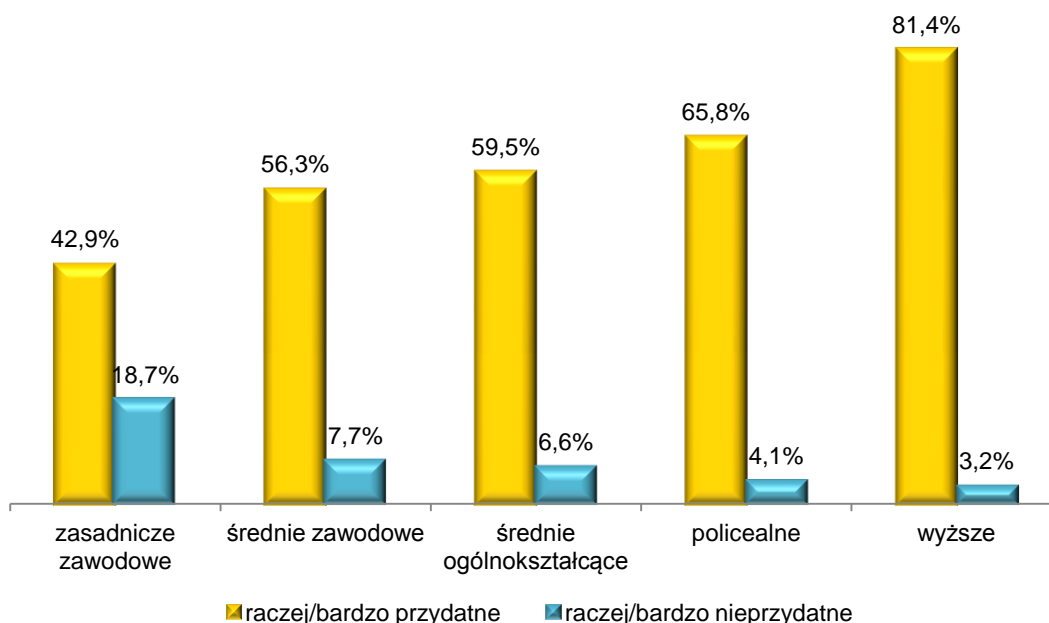
W najmniejszym stopniu na tle pozostałych o użyteczności doszkalania przekonani byli: pracownicy przy pracach prostych (35,3%) oraz pracownicy usług i sprzedawcy (47,3%). Analogicznie, przedstawiciele tych dwóch grup najrzadziej posiadali zamiar podniesienia bądź zmiany swoich kwalifikacji. Zaledwie 7,5% pracowników przy pracach prostych oraz jedynie 4,5% pracowników usług osobistych i sprzedawców objętych badaniem posiadało takie plany w perspektywie najbliższych dwóch lat. W przypadku tej pierwszej grupy wystąpił

⁵³ Udział osób uważających podnoszenie kwalifikacji za raczej/bardzo nieprzydatne dla kariery zawodowej wyniósł odpowiednio: pracownicy biurowi: 3,0%, specjaliści: 3,2% oraz przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy: 3,0%

równocześnie najwyższy udział osób uznających udział w szkoleniach jako raczej lub bardzo nieprzydatne (34,5%). Jak wspomniano zaobserwowano też pewną zależność między postawami wobec podnoszenia kwalifikacji zawodowych a branżą, w jakiej podejmowali pracę badani.

Sekcjami, których przedstawiciele w największym stopniu uznawali przydatność szkoleń były: administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (90,4%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (84,4%), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (72,0%) oraz edukacja (71,2%). Najrzadziej natomiast takie stanowisko prezentowały osoby zatrudnione w branży handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (50,3%). Opinie badanych reprezentujących ww. branże wyraźnie korespondowały z ich planami wobec podjęcia szkolenia w ciągu najbliższych dwóch lat. Największy udział osób wykazujących taki zamysł cechował osoby podejmujące pracę w administracji publicznej i obronie narodowej; obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (52,1%), edukacji (32,7%), opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (31,6%) oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (29,0%). W przypadku osób zatrudnionych w branży związanej z handlem tego typu plany miało jedynie 5,9% badanych co było najniższą wartością w porównaniu z innymi grupami.

Wykres 78. Postawy respondentów wobec przydatności szkoleń zawodowych z uwzględnieniem poziomu wykształcenia



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Cechą która jednak w największym stopniu różnicowała respondentów w zakresie opinii dotyczących doszkalania zawodowego był poziom wykształcenia. Zaobserwowano wyraźny

związek między udziałem osób uznających podnoszenie kwalifikacji za przydatne bądź nieprzydatne a wykształceniem badanych. Na podstawie udzielonych odpowiedzi można stwierdzić, że im wyższy poziom wykształcenia tym większe przekonanie o użyteczności podejmowania szkoleń.

Równocześnie widoczny jest wyraźnie wyższy udział osób planujących podjęcie szkolenia na przestrzeni najbliższych dwóch lat wśród osób posiadających wykształcenie wyższe (38,1%) oraz policealne (21,9%) niż u osób legitymujących się wykształceniem średnim zawodowym (12,5%), średnim ogólnokształcącym (6,7%) oraz zasadniczym zawodowym (5,6%).

11. Postawy przedsiębiorcze wśród pracobiorców

Jedną z form podejmowania aktywności zawodowej jest prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Wybór takiej ścieżki kariery wiąże się z jednej strony z określonym ryzykiem oraz silnym zaangażowaniem czasu i wysiłku, z drugiej jednak strony daje swobodę działania, szanse na większe dochody oraz perspektywy samorealizacji zawodowej. Decyzja o rozpoczęciu własnego biznesu może być traktowana jako wyraz postawy przedsiębiorczej, przy czym wpływ na taką decyzję często mają inne czynniki, takie jak dostępność wsparcia dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą czy alternatywa dla etatu, wymuszona przez pracodawcę. Wysoka przedsiębiorczość na określonym terenie znacząco wpływa na rozwój gospodarczy regionu, także poprzez generowanie zatrudnienia, co w efekcie podnosi jego atrakcyjność zarówno jako miejsca potencjalnego zatrudnienia, jak i zamieszkania.

11.1. Przedsiębiorczość w województwie wielkopolskim - skala zjawiska⁵⁴

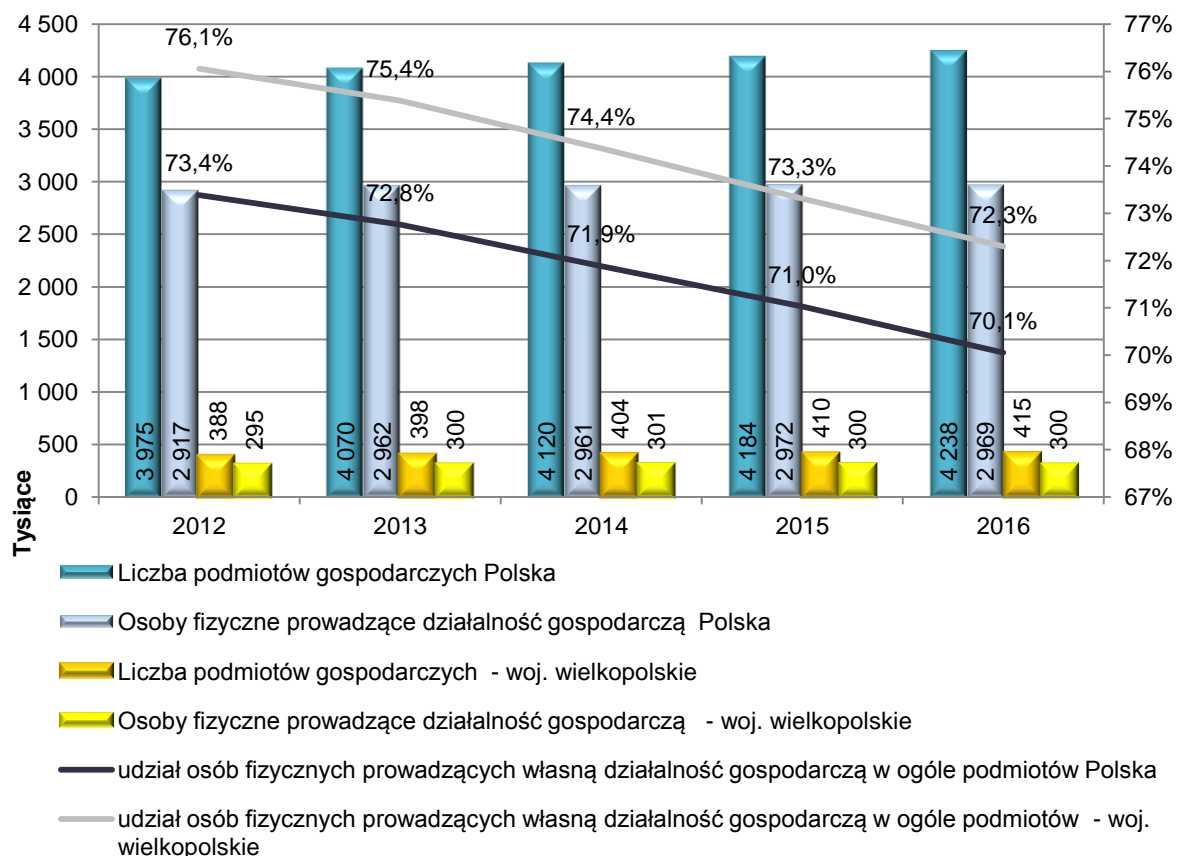
W województwie wielkopolskim w 2016 r. funkcjonowało niemal 415 tys. podmiotów gospodarczych, co od kilku lat stanowi 9,8% wszystkich podmiotów w Polsce. Podobnie jak w kraju, ich liczba systematycznie wzrastała, w stosunku do 2012 r. o 6,9 % w województwie wielkopolskim i 6,6% w kraju. Ponadto, w ciągu ostatnich lat zaobserwowano wzrost kondycji ekonomicznej firm, mający swój wyraz w zwiększeniu ich produktywności.

Wśród podmiotów gospodarczych dominują osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, w 2016 roku ich udział w ogóle podmiotów gospodarczych wyniósł 70,1% w kraju i 72,3% w województwie wielkopolskim (niemal 300 tys. firm). Proporcja ta uległa zmniejszeniu w stosunku do 2012 r., odpowiednio o 3,3 i 3,8 punktu procentowego, mimo że sama liczba osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą nieznacznie wzrosła (o 1,9% w kraju i 1,6% w regionie). Zgodnie z raportem PARP pn. „Raport o stanie sektora małych średnich przedsiębiorstw w Polsce”, spadek udziału osób fizycznych prowadzących działalność w ogóle podmiotów może wskazywać na poprawę struktury firm z uwzględnieniem form prawnych – wzrost przedsiębiorstw jako osób prawnych a spadek jako osób fizycznych. Ponadto, w ww. raporcie wskazuje się na powolny trend obecny w całym kraju polegający na zwiększeniu w latach 2008 - -2015 udziału osób prawnych

⁵⁴ Charakterystyka przedsiębiorczości w województwie wielkopolskim została oparta o dane Głównego Urzędu Statystycznego i system REGON, przy czym należy pamiętać, że część podmiotów funkcjonujących w REGON to podmioty nieaktywne. Wykorzystane źródła: Bank Danych Lokalnych GUS, stan na 29.05.2017 r. i Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON w województwie wielkopolskim, 2016 r. i wcześniejsze wydania, Urząd Statystyczny w Poznaniu

w tworzeniu miejsc pracy (przy jednoczesnym spadku udziału osób fizycznych w tym zakresie)⁵⁵.

Wykres 79. Liczba podmiotów gospodarczych, osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą i ich udział w ogóle podmiotów w kraju i województwie wielkopolskim w latach 2012-2016



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Przedstawione dane odnośnie liczebności podmiotów gospodarczych w regionie przekładają się na wskaźniki dotyczące podmiotów gospodarczych, które wskazują na większą aktywność Wielkopolan w tym zakresie na tle kraju. Liczba podmiotów wpisanych do rejestru REGON na 10 tys. ludności w analizowanym okresie stale wzrastała i utrzymywała się na poziomie wyższym niż krajowy o około 90 podmiotów. Podobnie wskaźniki wskazujące na dynamikę istnienia firm, tj. dotyczące zarejestrowania i wyrejestrowania, są w Wielkopolsce wyższe niż w kraju.

⁵⁵ „Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce”, PARP, Warszawa 2017.

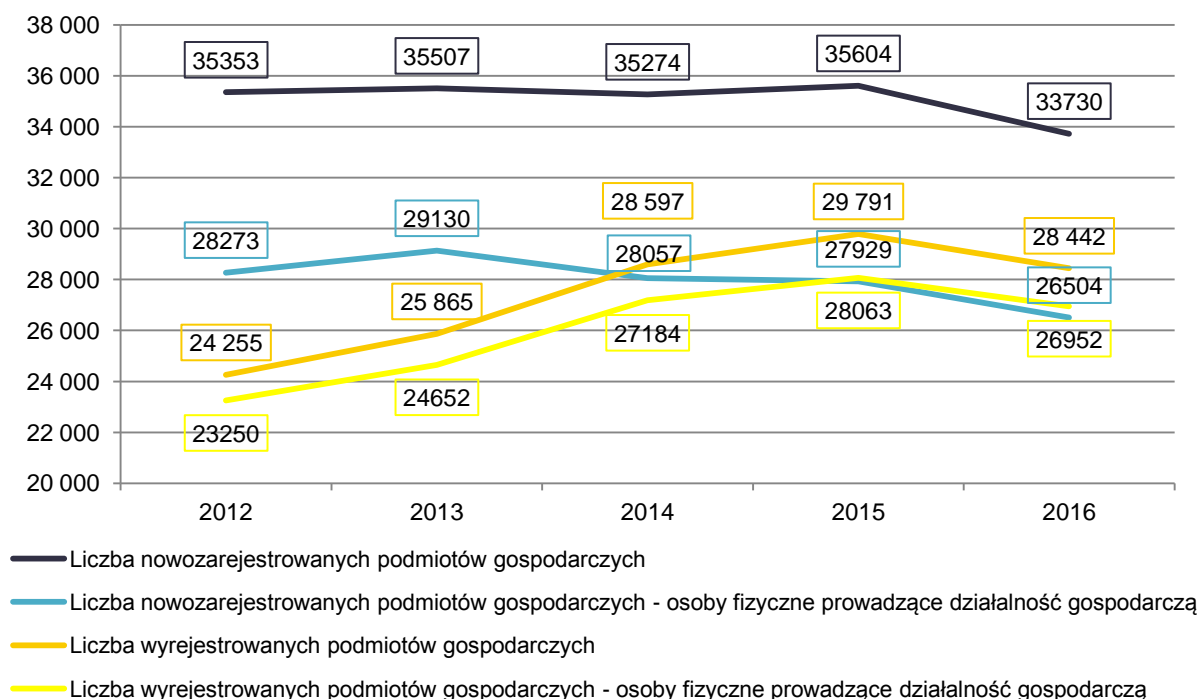
Tabela 18. Wskaźniki charakteryzujące dynamikę powstawania podmiotów gospodarczych w kraju i województwie wielkopolskim

Wskaźnik	Jednostka administracyjna	2012	2013	2014	2015	2016	% wzrost/ spadek do 2012
podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności	Polska	1 032	1 057	1 071	1 089	1 103	+6,9
	woj. wielkopolskie	1 121	1 148	1 165	1 179	1 191	+6,2
jednostki nowo zarejestrowane w rejestrze REGON na 10 tys. ludności	Polska	93	95	93	94	91	-2,2
	woj. wielkopolskie	102	103	102	102	97	-4,9
jednostki wykreślone z rejestru REGON na 10 tys. ludności	Polska	65	70	79	76	77	+18,5
	woj. wielkopolskie	70	75	82	86	82	+17,1

Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

W analizowanym okresie zarówno liczba podmiotów nowo zarejestrowanych w województwie wielkopolskim do 2015 r., jak i wskaźnik jednostki nowo zarejestrowane w REGON na 10 tys. ludności, utrzymywały się na podobnym poziomie, ponad 35 tys. nowo zarejestrowanych podmiotów rocznie, czyli 102 jednostki na 10 tys. ludności. W 2016 r. odnotowano dość wyraźny spadek liczby nowych podmiotów, do 33,7 tys.

Wykres 80. Nowo zarejestrowane i wyrejestrowane podmioty gospodarcze w województwie wielkopolskim, z uwzględnieniem osób fizycznych prowadzących własną działalność gospodarczą w latach 2012-2016

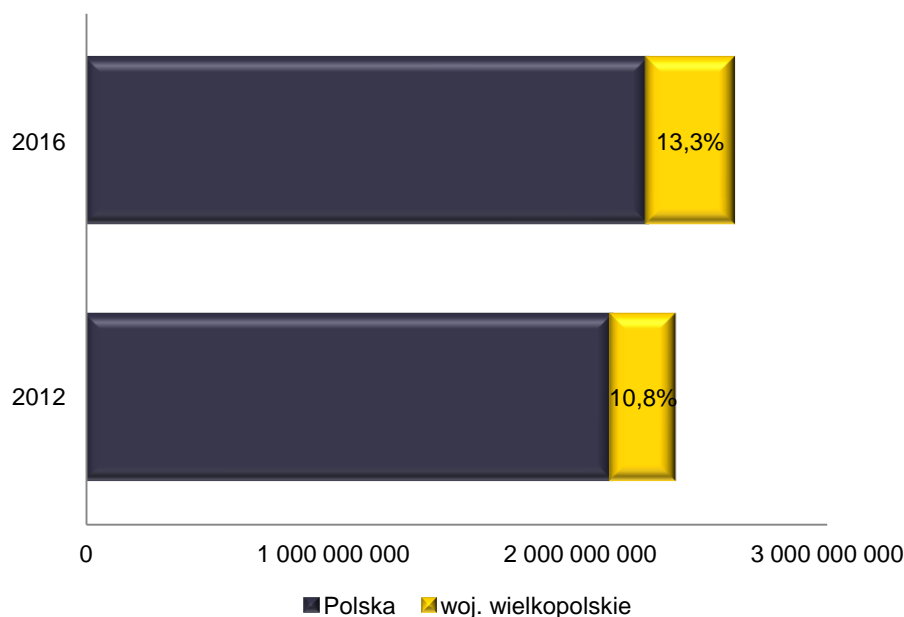


Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Okolo 80% nowo zarejestrowanych podmiotów każdego roku stanowią osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, ale ich liczba stopniowo spada od 2013 r. Z kolei liczba firm wyrejestrowanych wzrastała do 2015 r., gdy osiągnęła niemal 30 tys. Wtedy też wskaźnik jednostki wykreślone z rejestru REGON na 10 tys. ludności osiągnął najwyższy wynik (86 jednostek). Wysoki, niemal 95% udział osób fizycznych prowadzących własną działalność gospodarczą w ogóle wyrejestrowanych podmiotów w ostatnich latach, wskazuje, że to właśnie taki typ działalności niesie największe ryzyko i cechuje krótka przeżywalność.

W ciągu ostatnich lat zmianom uległa również kondycja ekonomiczna firm funkcjonujących zarówno na terenie Wielkopolski, jak i pozostałej części kraju, co znajduje swoje odzwierciedlenie we wzroście ich dochodowości i efektywności. W porównaniu do roku 2012, w 2016 r. nastąpił znaczący wzrost przychodów z całokształtu działalności⁵⁶, wyniku⁵⁷ oraz zysku finansowego⁵⁸ przedsiębiorstw funkcjonujących zarówno na terenie kraju jak i województwa wielkopolskiego.

Wykres 81. Przychody z całokształtu działalności przedsiębiorstw w latach 2012 i 2016 w Polsce oraz w województwie wielkopolskim (w tys. zł.)



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

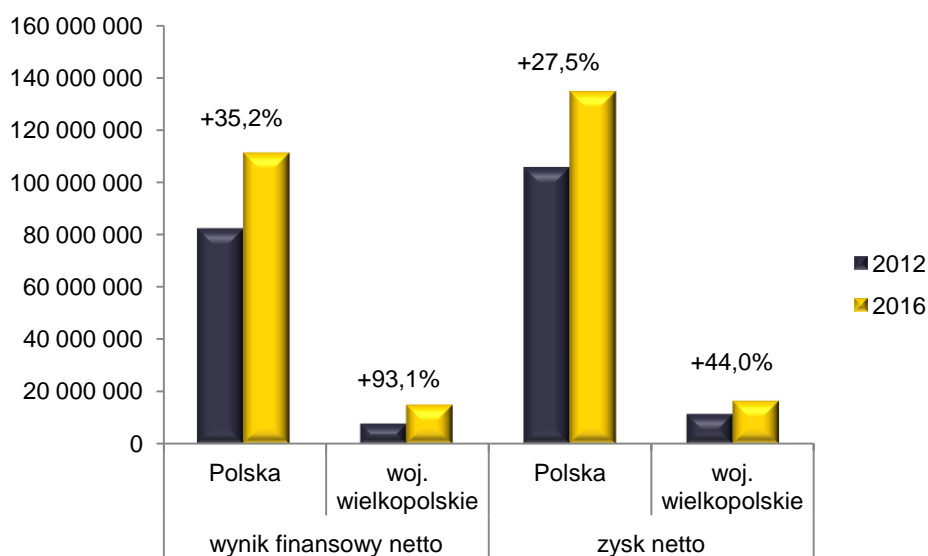
⁵⁶ Przychody z całokształtu działalności – Całkowite przychody osiągnięte z różnych tytułów prowadzonej działalności.

⁵⁷ Wynik finansowy netto – Wynik finansowy brutto (tj. wynik na działalności gospodarczej, skorygowany o wynik zdarzeń nadzwyczajnych) pomniejszony o podatek dochodowy.

⁵⁸ Zysk finansowy – Wyrażona w ujęciu wartościowym (w jednostkach pieniężnych) miara dodatniego wyniku finansowego netto.

W 2016 r. przychody z całokształtu działalności przedsiębiorstw wyniosły w Polsce 2 383 226 666 tys. zł. co oznaczało wzrost o 9,9% w porównaniu do roku 2012 r. W przypadku województwa wielkopolskiego przyrost ten był jeszcze większy i wyniósł ponad 36%⁵⁹. Na przestrzeni pięciu lat zwiększył się także udział przychodów z całokształtu działalności przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie Wielkopolski w ogóle tej kwoty osiągniętej na terenie całego kraju. Wyraźnie zwiększył się także wynik finansowy przedsiębiorstw oraz ich zysk finansowy.

Wykres 82. Wynik finansowy netto oraz zysk netto w latach 2012 i 2016 w Polsce oraz w województwie wielkopolskim (w tys. zł.)



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Zmiany kondycji ekonomicznej firm zarówno na terenie kraju jak i województwa wpłynęły znacząco na ich rentowność oraz wzrost płynności finansowej.

Wskaźniki charakteryzujące przedsiębiorczość wskazują na stosunkowo wysoką aktywność mieszkańców Wielkopolski w tym zakresie na tle kraju. W 2016 r. na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjny funkcjonowało 192,2 podmioty gospodarcze i było to więcej o niemal 14 podmiotów więcej niż na 1 000 mieszkańców kraju. Tempo zmian jest porównywalne w regionie i kraju. Na 100 osób w wieku produkcyjnym w 2016 r. niemal 14 osób prowadziło działalność gospodarczą. Wartości tego wskaźnika są także wyższe niż średnia krajowa, przy czym w przypadku wskaźnika charakteryzującego przedsiębiorczość osób fizycznych, poziom przedsiębiorczości od lat utrzymuje się na zbliżonym poziomie.

⁵⁹ W 2012 r. przychody z całokształtu działalności przedsiębiorstw wyniosły w województwie wielkopolskim 256 357 904 tys. zł, natomiast w 2016 r. 349 431 279 tys. zł.

Tabela 19. Wskaźniki przedsiębiorczości – porównanie kraju i województwa wielkopolskiego

Wskaźnik	Jednostka administracyjna	2012	2013	2014	2015	2016
podmioty na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym	Polska	161,6	166,7	170,0	174,3	178,3
	Woj. wielkopolskie	174,8	180,3	184,5	188,4	192,2
osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym	Polska	11,9	12,1	12,2	12,4	12,5
	Woj. wielkopolskie	13,3	13,6	13,7	13,8	13,9

Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Najwięcej nowo zarejestrowanych w REGON podmiotów gospodarczych w 2016 r. prowadzi dominującą działalność w sekcjach: handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (niemal 7 tys.), budownictwo (6,2 tys.) i działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (3,7 tys.). W stosunku do 2012 r. najbardziej wzrosło zainteresowanie prowadzeniem działalności w zakresie sekcji: transport i gospodarka magazynowa (wzrost liczby zakładanych firm o 30%), informacja i komunikacja (wzrost o 26,4%), górnictwo i wydobywanie (wzrost o 23,1%) oraz budownictwo (wzrost o 20,6%). Największe spadki liczby nowo zarejestrowanych podmiotów na przestrzeni ostatnich 5 lat widoczne są w sekcjach: edukacja (spadek o 57,7%), wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (spadek o 55,1%), dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (spadek o 50%) oraz rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (spadek o 32,4%). Z wyjątkiem edukacji, branże te nie stanowiły znaczącego odsetka nowopowstałych podmiotów w 2012 r.

Tabela 20. Nowo zarejestrowane podmioty wpisane do rejestru REGON według sekcji PKD 2007 w latach 2012-2017⁶⁰

sekcja	2012	2013	2014	2015	2016	% wzrost/spadek do 2012 r.	% udział w 2016 r.
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	754	655	507	526	510	-32,4	1,5%
Górnictwo i wydobywanie	26	25	30	26	32	23,1	0,1%
Przetwórstwo przemysłowe	2 544	2 495	2 651	2 707	2 567	0,9	7,7%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię	107	97	81	87	48	-55,1	0,1%

⁶⁰ W związku z wprowadzonymi od 1 grudnia 2014 r. zmianami przepisów prawnych regulujących sposób zasilania rejestru REGON informacjami o podmiotach podlegających wpisowi do Krajowego Rejestru Sądowego, istnieje możliwość wystąpienia w rejestrze REGON niewypełnionych pozycji dotyczących przewidywanej liczby pracujących, adresu siedziby, rodzaju przeważającej działalności oraz formy własności dla podmiotów wpisanych na podstawie danych przekazanych z KRS. W związku z powyższym dane naliczone z rejestru REGON według ww. informacji mogą nie sumować się na liczbę ogółem prezentowaną w danej podgrupie.

elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych							
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	128	106	106	90	64	-50,0	0,2%
Budownictwo	5 143	5 239	5 475	6 010	6 204	20,6	18,7%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	9 088	9 616	8 330	7 757	6 946	-23,6	21,0%
Transport i gospodarka magazynowa	1 665	1 807	1 876	2 296	2 165	30,0	6,5%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1 086	978	937	964	915	-15,7	2,8%
Informacja i komunikacja	1 316	1 531	1 810	1 956	1 663	26,4	5,0%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1 293	1 440	1 131	1 084	941	-27,2	2,8%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	896	921	923	1 100	1 000	11,6	3,0%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3 147	3 437	3 482	3 878	3 740	18,8	11,3%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1 488	1 659	1 708	1 634	1 560	4,8	4,7%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	10	16	7	28	8	-20,0	0,0%
Edukacja	2 610	1 219	1 120	1 046	1 105	-57,7	3,3%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1 464	1 475	1 563	1 401	1 387	-5,3	4,2%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	498	517	530	515	586	17,7	1,8%
Pozostała działalność usługowa i T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	2 090	2 274	2 981	1 841	1 712	-18,1	5,2%
Organizacje i zespoły eksterytorialne	0	0	1	0	1		0,0%
Ogółem	35 353	35 507	35 249	34 946	33 154	-6,2	100,0%

Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

11.2. Postawy przedsiębiorcze pracobiorców objętych badaniem

Spośród wszystkich osób objętych badaniem zdecydowana większość (92,3%) nigdy nie prowadziła własnej działalności gospodarczej. Nieco ponad 5% posiadało własną firmę

w przeszłości, natomiast 2,6 spośród wszystkich ankietowanych potwierdziło zarówno zatrudnienie w firmie objętej badaniem jak i prowadzenie firmy w trakcie jego realizacji.

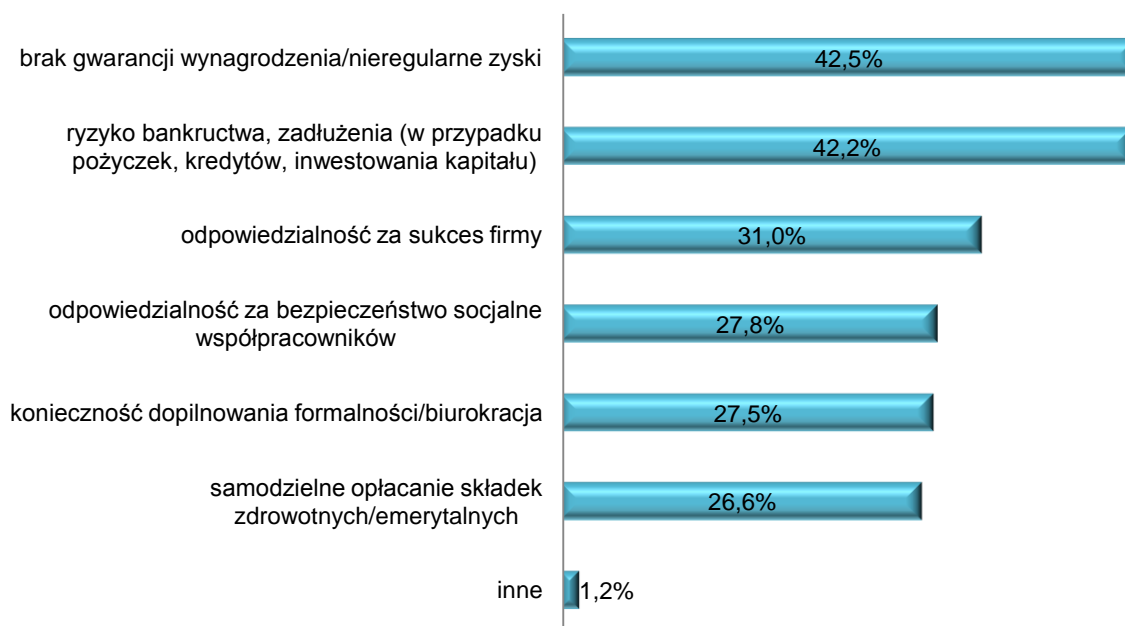
Równocześnie większość badanych (76,6%) nie planowała w przyszłości posiadania własnego biznesu, 17,0% nie potrafiło odnieść się do tej kwestii. Zaledwie 3,8% potwierdziło posiadanie planów prowadzenia własnej działalności gospodarczej w przyszłości. Około 44% spośród nich zadeklarowało, że podjęcie przez nich działalności będzie miało na celu dopasowanie się do konkretnych potrzeb rynkowych i będzie poprzedzone szczegółowym rozeznaniem w tym zakresie. Można zakładać, że w przypadku tej grupy chęć otworzenia własnego biznesu jest związana przede wszystkim z zamiarem podjęcia aktywności generującej zyski i większe zarobki dla badanych. Stosunkowo rzadziej wskazywano chęć prowadzenia działalności zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami (13%) czy zainteresowaniami (15%). Mniejszy był także udział osób planujących otwarcie firmy, której działalność będzie zbieżna z działalnością firmy, w jakiej aktualnie są zatrudnieni (15%)⁶¹.

W celu lepszego zrozumienia postaw badanych w zakresie przedsiębiorczości zostali oni poproszeni o odniesienie się do wybranych korzyści oraz problemów jakie wiążą się z posiadaniem własnej firmy.

Najczęściej wskazywanym przez ankietowanych utrudnieniem z tym związanym jest ryzyko finansowe związane zarówno z ewentualną niedochodowością interesu i brakiem zarobków, jak również potencjalnym zadłużeniem lub bankructwem. W dalszej kolejności wskazywano na kwestie związane z odpowiedzialnością zarówno za prowadzony biznes, jak i za bezpieczeństwo socjalne osób zatrudnionych w firmie oraz obowiązki administracyjno – formalne związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa

⁶¹ Z uwagi na niewielki udział osób potwierdzających plany prowadzenia w przyszłości własnej działalności gospodarczej ((N=58) poniższe obserwacje należy traktować jedynie jako dane eksploracyjne, nie zakładające ich reprezentatywności.

Wykres 83. Opinie respondentów dot. trudności wynikające z prowadzenia własnej firmy (N=1 540)



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

Mimo tego, że większość ankietowanych zarówno nie prowadziła w przeszłości własnej firmy, jak i nie ma takich planów, poproszono także ankietowanych o wskazanie potencjalnych korzyści jakie wynikają z tej formy aktywności zawodowej.

Wykres 84. Opinie respondentów dot. korzyści wynikające z prowadzenia własnej firmy (N=1 540)



Źródło: Opracowane na podstawie wyników badania

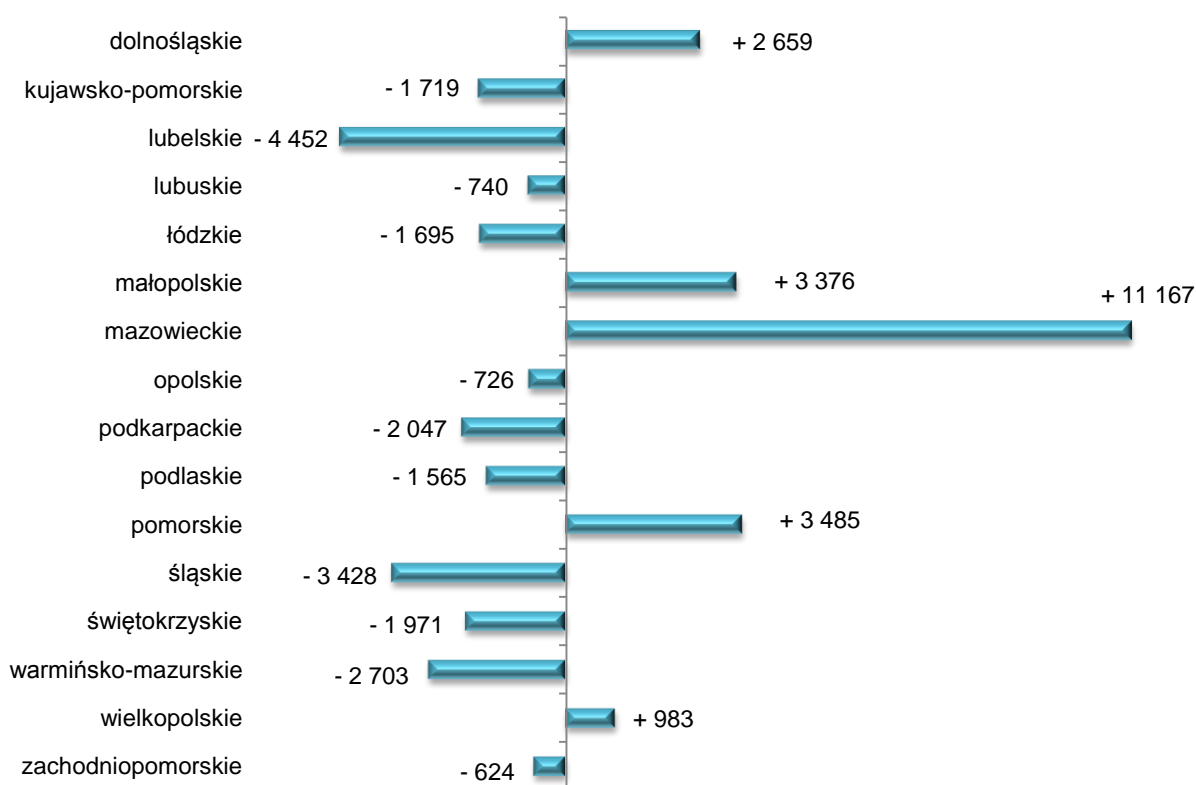
Najczęściej wskazywaną przewagą działalności gospodarczej nad pracą na etacie była możliwość pracy na własny rachunek oraz angażowanie czasu i wysiłku w „coś własnego”. W dalszej kolejności największymi korzyściami wskazywanymi przez badanych były: możliwość realizowania własnych marzeń zawodowych oraz swoboda w działaniach, wynikająca z pełnej decyzyjności i samodzielności.

12. Migracje zarobkowe

12.1. Migracje wewnętrzne i zewnętrzne w województwie wielkopolskim

Na specyfikę krajowego oraz regionalnych rynków pracy w znaczącym stopniu wpływa emigracja zarobkowa mieszkańców danego terenu oraz imigracja zarobkowa na jego obszar. W 2016 r. większość regionów w Polsce zanotowało ujemny bilans migracji wewnętrznych na pobyt stały tj. więcej osób zdecydowało się na opuszczenie jego obszaru niż tych które zdecydowało się na jego terenie zamieszkać na pobyt stały.

Wykres 85. Saldo migracji wewnętrznych na pobyt stały w 2016 r.



Źródło: Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Banku Danych Lokalnych, GUS

Województwo wielkopolskie było jednym z 5 regionów gdzie w 2016 r. bilans ten był dodatni. Warto także zauważyć, że w ciągu ostatnich 5 lat konsekwentnie liczba osób z pozostałej części kraju do Wielkopolski które zdecydowały się na pobyt stały w tym regionie przewyższała liczbę osób, które go opuszczały. Może to świadczyć o atrakcyjności regionu wobec innych województw jako miejsca zamieszkania oraz zatrudnienia.

W 2016 r. na terenie całego kraju, także Wielkopolski bilans dodatni wystąpił także w przypadku migracji zagranicznych na pobyt stały. Wcześniej do 2014 r.⁶² na terenie całej Polski występowała wyraźna przewaga osób emigrujących z kraju nad przybywającymi. Zmiana tej tendencji nastąpiła w 2016 r. i objęła większość województw w kraju. Jedynymi regionami gdzie w dalszym ciągu występowała przewaga osób wyjeżdżających nad przybywającymi były województwa: śląskie, opolskie, zachodniopomorskie, warmińsko – mazurskie i lubuskie. Biorąc pod uwagę, że we wszystkich województwach od 2014 r. stale maleje przewaga osób emigrujących za granicę nad przyjezdnymi do Polski można zakładać, że tendencja ta utrzyma się w najbliższych latach. Pozytywną tendencją jest także fakt, że w całym kraju z każdym rokiem spada liczba wymeldowań osób w wieku produkcyjnym za granicę. Ponadto, w 2016 r. w przypadku trzech województw (w tym województwa wielkopolskiego) zaobserwowano, w porównaniu z rokiem 2014 wzrost liczby osób w wieku produkcyjnym przybywających z zagranicy na pobyt stały.

W odniesieniu do zjawiska migracji zarówno wewnętrznych jak i zewnętrznych widoczne jest silne zróżnicowanie na poziomie powiatów województwa wielkopolskiego. Powiatem o zdecydowanie największym saldzie dodatnim migracji wewnętrznych był powiat poznański. W 2016 r. na 4 045 osób które opuściło ten powiat aż 9 565 osób osiedliło się na jego terenie na pobyt stały, co daje saldo dodatnie o wartości 5 520. W dalszej kolejności powiatami które cechowały się przewagą liczby osób przybywających nad osobami, które je opuszczały były powiaty: leszczyński, szamotulski oraz średzki. Największe salda ujemne, zaobserwowano natomiast w miastach: Poznaniu (na 9 876 osób które opuściło ten powiat osiedliło się w nim 7 909 osób) oraz Koninie (na 916 osób które opuściło ten powiat osiedliło się w nim 445 osób). Znaczące zróżnicowanie można było zaobserwować także w przypadku migracji zagranicznych. Powiatami, w których wystąpiło największe saldo dodatnie były: Miasto Poznań, powiat poznański, oraz Miasto Kalisz. Powiatami, w których więcej osób wyjeżdżało poza granice kraju niż z niej przybywało były: powiat ostrowski, Miasto Leszno, powiat międzychodzki oraz powiat złotowski.

Spośród osób pracujących objętych badaniem zaledwie 3,6% zadeklarowało, że w ciągu ostatnich 5 lat podejmowało pracę poza granicami kraju. Dla nieco ponad połowy respondentów, którzy posiadali doświadczenie w zakresie pracy za granicą wyjazd zarobkowy miał charakter sezonowego (krótkookresowego). Dla większości podstawową korzyścią z niego wynikającą były czynniki finansowe, nieliczni wskazywali na wpływ wyjazdu

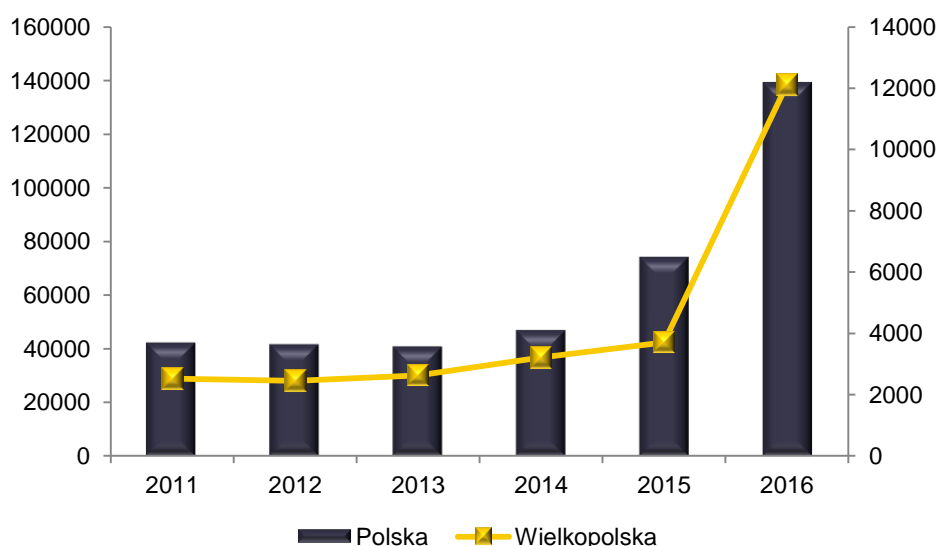
⁶² Brak dostępnych danych dotyczących 2015 r.

na rozwój kariery zawodowej⁶³. Większość badanych (87,5%) nie planowała także takiego wyjazdu w ciągu najbliższych 2 lat.

12.2. Zatrudnianie cudzoziemców

Na charakter wielkopolskiego rynku pracy ma także wpływ imigracja zarobkowa. W ostatnim czasie szczególnie widoczny jest napływ pracowników z krajów wschodnich na terenie całego kraju, na co znaczący wpływ miał konflikt zbrojny jaki w 2014 r. rozpoczął się na Ukrainie. Zjawisko to jest szczególnie widoczne we wzroście liczby zezwoleń na pracę wydanych dla cudzoziemców jaki nastąpił po 2013 r. zarówno na terenie kraju, jak i Wielkopolski.

Wykres 86. Liczba zezwoleń na pracę wydanych dla cudzoziemców w latach 2011-2016



Źródło: Dane Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej

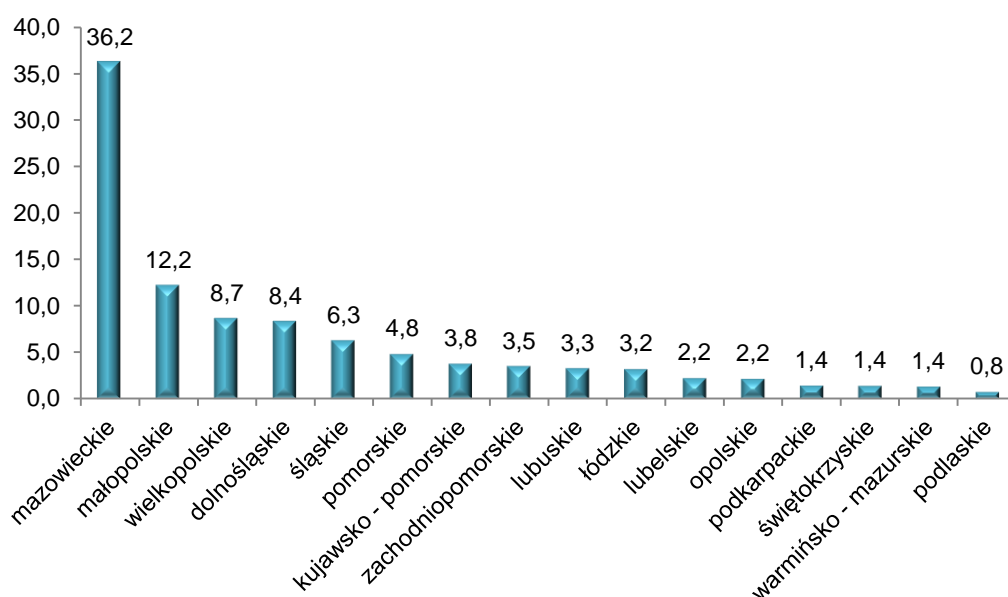
Na przestrzeni ostatnich lat do 2013 r. liczba wydawanych zezwoleń na pracę dla cudzoziemców utrzymywała się na stałym poziomie, od 2014 r. natomiast zarówno na poziomie kraju, jak i Wielkopolski widoczny jest jej zdecydowany wzrost. W 2015 r. wzrost w stosunku do roku ubiegłego wyniósł w Polsce 50,6%, a w 2016 r. 93,6%. W województwie wielkopolskim był on jeszcze bardziej wyraźny i tak w 2015 r. wyniósł 33,3% a w 2016 r. ponad 183% w stosunku do roku ubiegłego. W ciągu ostatnich lat cudzoziemcy najczęściej uzyskiwali zezwolenia na pracę na terenie województwa mazowieckiego – do 2015 r. ponad połowa ww. dokumentów była wystawiana właśnie w tym regionie. W dalszej kolejności regionami, w których cudzoziemcy najczęściej ubiegali się o pozwolenie na pracę były

⁶³ Z uwagi na niewielki udział osób potwierdzających pobyt zarobkowy za granicą ((N=55) poniższe obserwacje należy traktować jedynie jako dane eksploracyjne, nie zakładające ich reprezentatywności

województwa: wielkopolskie, małopolskie, dolnośląskie oraz pomorskie. Najmniej tego typu dokumentów wystawiono w województwach: podlaskim, świętokrzyskim oraz warmińsko – mazurskim.

W 2016 r. wydano rekordową dotychczas liczbę zezwoleń na pracę na terenie kraju tj. 139 119. Regionami gdzie wystąpił największy wzrost ich liczby były województwa: zachodniopomorskie (wzrost o 341%), śląskie (274,3%), wielkopolskie (227,1%) oraz łódzkie (210%). W efekcie tak znaczącego wzrostu liczby wydanych zaświadczeń w ww. regionach oraz dalszego zwiększenia ich ilości na obszarach cechujących się już w latach ubiegłych bardzo wysokim poziomem w tym zakresie (woj. dolnośląskie oraz woj. małopolskie) nastąpił spadek udziału wydanych zezwoleń na pracę w woj. mazowieckim względem pozostałych części kraju.

Wykres 87. Udział wydanych zezwoleń na pracę dla cudzoziemców z uwzględnieniem województw [%]



Źródło: Dane Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej

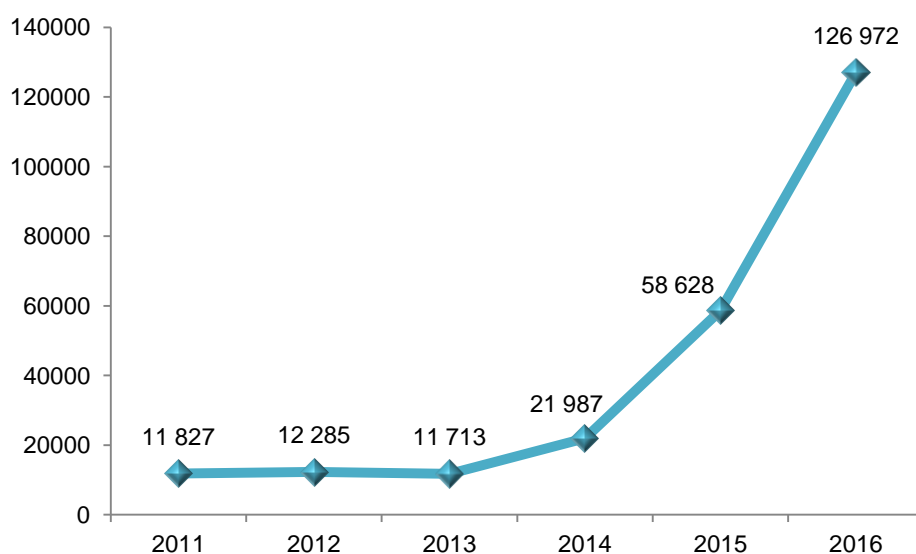
Większość cudzoziemców podejmujących pracę w Polsce stanowili mężczyźni. Jedynie 27% wszystkich cudzoziemców, którzy w 2016 r. uzyskali zezwolenie na pracę w Polsce stanowiły kobiety. W Wielkopolsce udział ten był jeszcze niższy i wyniósł 18%.

Spośród wszystkich cudzoziemców uzyskujących zezwolenie na pracę w województwie wielkopolskim niezmiennie zdecydowaną większość stanowili mieszkańcy Ukrainy, którzy w 2016 r. stanowili 89,1% wszystkich, którzy otrzymali ww. dokument. Ponadto w ciągu ostatnich lat dynamicznie rosła liczba pracowników z Mołdawii i Białorusi, którzy zdecydowali się podjąć pracę na terenie Wielkopolski. Najwięcej cudzoziemców w woj. wielkopolskim

w 2016 r. podjęło pracę w zawodach: robotnicy wykwalifikowani (41,2%) oraz pracownicy przy pracach prostych (46,8%).

Od 2014 r. na terenie całego kraju zaobserwowano zdecydowany wzrost liczby oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom. Procedura ta pozwala na powierzenie cudzoziemcom wykonywania pracy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę w określonych przypadkach.⁶⁴ Zjawisko to widoczne jest również w województwie wielkopolskim (w porównaniu do 2013 r. liczba ta w 2014 r. wzrosła niemal 2-krotnie, w 2015 r. 5-krotnie a w 2016 r. ponad 10-krotnie).

Wykres 88. Liczba oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom w województwie wielkopolskim na przestrzeni lat 2011 – 2016.



Źródło: Biuletyn Informacyjny WUP w Poznaniu

W pierwszym półroczu 2017 r. liczba takich oświadczeń w Wielkopolsce wyniosła 91 690, co stanowi ponad 70% wszystkich tego typu dokumentów zarejestrowanych w regionie w 2016 r.. Biorąc pod uwagę tendencję wzrostową w tym zakresie stale utrzymującą się od 2014 r. oraz fakt, że dynamika wzrostu liczby oświadczeń w Wielkopolsce jest większa niż w kraju (wzrost w regionie w stosunku do 2015 r. wyniósł 116,6%, a w Polsce 68%.) można spodziewać się dalszego, znaczącego zwiększania napływu pracowników z zagranicy.

Podobnie jak w przypadku zezwoleń na pracę zdecydowana większość ww. oświadczeń rejestrowanych w Wielkopolsce dotyczyła pracowników pochodzących z Ukrainy. Od 2014 r.

⁶⁴ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę

ich udział wynosił stale ponad 95% spośród wszystkich zarejestrowanych dokumentów. Od 2016 r. widoczny jest wyraźnie większy napływ pracowników z Białorusi oraz Mołdawii.

Tabela 21. Liczba zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy

Rok	Kraj pochodzenia osób dla których wystawiane jest zaświadczenie					
	Białoruś	Rosja	Ukraina	Mołdawia	Gruzja	Armenia
2013	115	61	10 780	516	241	-
2014	208	50	21 028	453	215	33
2015	313	118	57 665	333	101	98
2016	1275	260	123 197	1 962	156	122

Opracowane na podstawie informacji umieszczonych w Biuletynie Informacyjnym Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu

Cudzoziemcy najczęściej podejmowali pracę w takich sekcjach jak: działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, przetwórstwo przemysłowe, budownictwo oraz rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo. Od 2010 roku uległa zmianie struktura zatrudnienia cudzoziemców wykonujących prace krótkoterminowe w województwie wielkopolskim w odniesieniu do branż. Do 2012 r. najwięcej oświadczeń rejestrowano w rolnictwie i pokrewnych działach, ale od 2010 r. postępuje stopniowy spadek w tym zakresie (w 2016 r. tylko 12,4% zarejestrowanych oświadczeń dotyczyło pracy w rolnictwie a 6 lat wcześniej było to ponad 50%). We wszystkich pozostałych branżach w województwie wielkopolskim odnotowano zwiększone zainteresowanie zatrudnianiem cudzoziemców. Szczególnie dynamicznie zapotrzebowanie na pracowników można zaobserwować w transporcie (od 1,7% ogółu w 2010 r. do 6,5% w 2016 r.) i handlu (od 2,2% ogółu w 2010 r. do 6,2% w 2016 r.).

Obserwacje i prognozy ekspertów dotyczące imigracji zarobkowej na obszarze województwa wielkopolskiego są zgodne – rośnie i będzie wzrastać liczba cudzoziemców podejmujących pracę w regionie. Dotyczy to przede wszystkim obywateli Ukrainy, którzy stanowią większość cudzoziemców pracujących w Wielkopolsce, ale także Rosjan, Kazachów czy Białorusinów. Pracownicy zza wschodniej granicy pochodzą ze zbliżonego kręgu kulturowego, co pozwala im na łatwiejszą aklimatyzację w Polsce (dlatego też są milej widziani przez polskich pracodawców i współpracowników)

Szczerze mówiąc na ten rok 2017 ta fala, która do nas przyplęnęła to nie jest jeszcze duża fala, to jest falka i nie stanowi jeszcze zagrożenia dla osób z Polski. O tyle, że wypełniła lukę, która przez długo czas nam pewnie doskwierała. te osoby myślę są opłacane na niższym poziomie niż pracownik czy pracownica z Polski. Myślę, że pracownicy wysoko wykwalifikowani będą albo stawać w szranki do konkurencji takiej zupełnie uczciwej albo będą wracać do siebie albo wyjeżdżać na zachód. Wydaje mi się, że to, co przyciąga niektóre osoby z Ukrainy do Polski to jest to, że jest to kraj bliższy nam

kulturowo plus to, że mamy połączenie z tym krajem, a jak to będzie oddziaływało na rynek pracy tutaj w Wielkopolsce, jak na razie myślę, że nie negatywnie, IDI , ekspert

Jednocześnie eksperci zauważyli, że pracę w regionie podejmują też obywatele państw azjatyckich, a w przyszłości nie unikniemy napływu emigrantów z krajów arabskich. Z kolei eksperci związani z branżami kreatywnymi lub IT wskazywali, że Poznań jako miejsce do życia wybierają też pracownicy np. z Hiszpanii, z racji bliskości do Berlina i niskich kosztów życia.

Zasadniczo jednak praca imigrantów związana jest w Wielkopolsce z uzupełnianiem braków kadrowych w branżach takich jak: produkcja (np. meblarstwo, przemysł spożywczy), prace proste, budownictwo, gastronomia, handel czy transport:

Jeśli chodzi o branżę to głównie sektor przemysłowy, rolnictwo, leśnictwo, rybactwo, budownictwo, handel czy branża transportowa, te branże w których pracodawcy napotykają na największe problemy ze znalezieniem pracowników w kraju, pracowników rodzimych, cieszą się największą popularnością i tam obcokrajowcy zatrudniani są najczęściej. No i to jest jedno z rozwiązań już w sytuacji tego ograniczania zasobów pracy w Wielkopolsce. I tych zmian niekorzystnych, demograficznych , IDI , ekspert

Omawiając to zjawisko eksperci zwracali uwagę na szereg zjawisk patologicznych związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, takich jak nielegalność zatrudnienia, zatrudnienie osób za stawki poniżej płacy minimalnej, nieodprowadzanie składek na ubezpieczenie od tych osób, praca poniżej kwalifikacji, dyskryminację w środowisku pracy czy wykorzystywanie oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi do uzyskania wizy i podjęcia pracy na Zachodzie. Zjawiskiem szczególnie niepokojącym jest wzrost liczby cudzoziemców wykonujących pracę bez zezwolenia na terenie Polski. Zgodnie ze sprawozdaniem Państwowej Inspekcji Pracy z 2016 r. w Polsce pięciokrotnie wzrosła liczba obcokrajowców zatrudnianych bez zezwolenia (stwierdzono nielegalne zatrudnienie obywateli z 34 krajów, głównie Ukraińców). Zrealizowana kontrola ujawniła 5,1 tys. takich przypadków na terenie kraju, co oznacza, że co piąta firma nią objęta złamała prawo w tym zakresie. Ze sprawozdania inspekcji wynika, że zatrudnienie cudzoziemców w szarej strefie występowało najczęściej w dużych aglomeracjach oraz w mikroprzedsiębiorstwach – 58 proc. wykazanych przypadków, oraz w małych podmiotach zatrudniających od 10 do 49 pracowników – 25 proc. Pracodawcy najczęściej łamią prawo, bo zatrudniają osoby, które nie mają wymaganego zezwolenia na pracę (90 proc. cudzoziemców nielegalnie świadczących pracę) oraz pisemnej umowy (10 proc.).⁶⁵

⁶⁵ www.kadry.infor.pl

Wobec nasilającego się zapotrzebowania na pracę osób z byłych republik radzieckich i niezaprzeczalnego zapotrzebowania na ich pracę wobec zachodzących zmian demograficznych, eksperci widzą jednak co najmniej dwa zagrożenia, jakie niesie dla regionalnej gospodarki i społeczeństwa oparcie się na pracy cudzoziemców. Po pierwsze, może nastąpić zahamowanie wzrostu płac w regionie w wyniku podejmowania pracy przez obcokrajowców za niższe stawki wynagrodzenia.

Tylko, że to ma swoje negatywne skutki, bo to powstrzyma na jakiś czas wzrost płacy nieunikniony i jednocześnie powstrzyma reformy w tym zakresie. Czyli przestawienie się firm na inne tory myślenia, IDI , specjalista HR

Po drugie, istnieje ryzyko, że pracownicy ci opuszczą miejsca pracy i ciągle będziemy borykać się z brakami na tych deficytowych stanowiskach w pracach prostych czy rzemieślniczych, gdyż imigranci albo po okresie aklimatyzacji będą poszukiwać pracy w innych zawodach, zgodnych z ich wykształceniem, albo opuszczą Polskę udając się na Zachód w celu uzyskania wyższych zarobków.

Natomiast jakby ta grupa się teraz już można powiedzieć, że wyczerpuje, ponieważ mogą z tego co wiem już podróżować do innych krajów Unii Europejskiej, gdzie otrzymywaliby wyższe wynagrodzenie, więc takim osobom z Ukrainy już też nie opłaca się w Polsce zostawać i myślimy nad tym z jakich jeszcze krajów pozyskiwać pracowników, bo zatrudnienie już osób z Ukrainy no jest coraz bardziej kłopotliwe, IDI , przedstawiciel agencji pośrednictwa pracy

Aby zatrzymać ich w kraju, potrzebne są zatem takie procedury administracyjne, które ułatwią ich przyjazd i aklimatyzację, a jednocześnie zagwarantują warunki pracy, które będą sprzyjały pozostaniu w regionie.

13. Szara strefa w województwie wielkopolskim

13.1. Wpływ szarej strefy na kondycję rynku pracy

Jednym z bardziej problematycznych obszarów analizy rynku pracy jest funkcjonowanie oraz znaczenie dla regionalnej gospodarki szarej strefy. Pojęcie to oznacza zjawisko prowadzenia działalności gospodarczych poza oficjalnym obiegiem podlegającym kontroli państwa.

Według definicji GUS, praca nierejestrowana to „praca najemna wykonywana bez nawiązania stosunku pracy, czyli bez umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub jakiegokolwiek innej pisemnej umowy pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, bez względu na sektor własności (również u osób fizycznych i w indywidualnych gospodarstwach rolnych); praca nie może być również wykonywana na podstawie powołania, mianowania lub wyboru; z tytułu wykonywania pracy nierejestrowanej pracownik nie uzyskuje ubezpieczenia społecznego, a więc uprawnień do korzystania ze świadczeń społecznych; okres wykonywania tej pracy nie jest także zaliczany jako składkowy z punktu widzenia ZUS a pracodawca nie odprowadza na konto ZUS i Funduszu Pracy odpowiednich sum z tytułu wypłacanego wynagrodzenia; od dochodów z pracy nierejestrowanej nie są płacone podatki osobiste; pracę na rachunek własny, jeśli z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej nie są realizowane obowiązki finansowe wobec państwa (np. podatki)”.

Badanie lub analiza tej części gospodarki są niezwykle trudne i napotykają szereg problemów wynikających z natury samego zjawiska. Mimo tych komplikacji wybrane podmioty podejmują próby dokonywania szacunków jego skali. Zdaniem przedstawicieli Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową wielkość szarej strefy może sięgać 19,7% PKB, a w ocenie prof. Friedricha Schneidera z Uniwersytetu Johanna Keplera w Linzu, szara strefa 2017 r. mogła osiągnąć aż 22,2 proc. PKB Polski, czyli ok. 430 mld zł.

W IV kwartale 2014 r. GUS przeprowadził badanie pracy nierejestrowanej w ramach modułu do Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności pn. „Nietypowe formy zatrudnienia i praca nierejestrowana”⁶⁶. Autorzy raportu sporządzonego na podstawie niniejszego badania zwrócili uwagę na znaczącą trudność związaną z analizą obszaru, jakim jest szara strefa oraz konieczność uwzględnienia przez odbiorcę publikacji faktu, że przeprowadzone badanie wskazuje jedynie dolną granicę szacunku pracy w szarej strefie tj. faktyczna skala tego zjawiska przyjmuje wartości co najmniej takie jakie przedstawiono w opracowaniu.

⁶⁶ „Praca nierejestrowana w Polsce w 2014 r., GUS, Warszawa 2015

Zgodnie ze zgromadzonymi danymi w Polsce w okresie od stycznia do września 2014 r. pracę nierejestrowaną podejmowało łącznie 711 tys. osób. Większość (71,7%) spośród nich stanowili mężczyźni. Praca „na czarno” była podejmowana przez osoby zarówno zamieszkujące miasta (49,9%), jak i wsie (50,1%). Najczęściej badani podejmujący pracę w „szarej strefie” znajdowali się w przedziale wiekowym od 45 do 59 lat (27,0%). Pozostali ankietowani w momencie badania najczęściej mieli od 25 do 34 lat (23,0%), od 35 do 44 lat (22,0%) oraz 15-24 lat (20,5%). Najmniej liczną grupę stanowiły osoby powyżej 60 roku życia, których udział w ogóle respondentów wyniósł 7,5%. Ponadto, osoby wykonujące pracę nierejestrowaną najczęściej legitymizowały się wykształceniem zasadniczym zawodowym (34,4%). Porównywalnie kształtował się udział osób z wykształceniem średnim zawodowym oraz ogólnokształcącym (26,0%) oraz gimnazjalnym i poniżej (23,4%). Najmniejszą grupę stanowiły osoby posiadające wykształcenie policealne i wyższe (16,2%). Dla 56% wszystkich ankietowanych praca w szarej strefie była głównym zajęciem (tj. zajmowała najwięcej czasu). Pracodawcami oferującymi pracę nierejestrowaną najczęściej były osoby prywatne (69%). Co piąty badany (20,5%) podejmował pracę „na czarno” w firmie prywatnej lub spółdzielni w innym systemie niż chałupniczy. W dalszej kolejności struktura podmiotów oferujących nierejestrowaną pracę przedstawiała się następująco: firma prywatna lub spółdzielnia w systemie pracy chałupniczej (6,05%) oraz praca na własny rachunek (2,5%). Do najczęściej wykonywanych prac w formie nierejestrowanej należały: prace ogrodniczo – rolne (24%), remonty i naprawy budowlano – instalacyjne (17%), usługi budowlane i instalacyjne (16%), usługi sąsiedzkie (10%) oraz opieka nad dzieckiem lub osobą starszą (6%).

Zdaniem autorów raportu „Szara strefa w polskiej gospodarce w 2016 roku” podstawową przyczyną powstawania szarej strefy przede wszystkim są: wysokie koszty związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (m. in. wynikające ze zobowiązań podatkowych, kosztów zatrudnienia pracowników czy wybranych obowiązkowych opłat administracyjnych) oraz „przeregulowanie gospodarki”, przejawiające się m. in. w zobowiązaniu przedsiębiorstw do posiadania określonych koncesji, zezwoleń wymaganych do prowadzenia działalności gospodarczej, nadmiar przepisów oraz wymogów formalnych, zbyt duża liczba kontroli prowadzonych przez różnorodne państwowe instytucje”. Ww. czynniki doprowadzają do sytuacji, w której część przedsiębiorców częściowo lub całkowicie decyduje się prowadzić swoją działalność niezależnie od nałożonych przez państwo w tym zakresie regulacji.

Mimo, że funkcjonowanie szarej strefy w gospodarce ma pewne pozytywne aspekty jak przede wszystkim możliwość podjęcia pracy przez osoby, które napotykały trudności w uzyskaniu legalnego zatrudnienia (np. osoby o niskich kwalifikacjach lub nie posiadające żadnych kwalifikacji) oraz zapewnienia tej grupie większej siły nabywczej, rodzi ono szereg

negatywnych konsekwencji dla kondycji gospodarczej regionu. Do najistotniejszych z nich autorzy ww. raportu zaliczają:

- a) zakłócenie mechanizmów konkurencyjnych w gospodarce (firmy działające w szarej strefie są bardziej konkurencyjne – z uwagi na mniejsze obciążanie kosztami związanymi z oficjalnym prowadzeniem działalności gospodarczej mają możliwość oferowania niższych cen w porównaniu do firm prowadzących w pełni rejestrowaną działalność),
- b) obniżenie zaangażowania w rozwój jakości oraz innowacyjność produktów/usług. Z uwagi na fakt, że kluczowym czynnikiem konkurowania o klienta z firmami funkcjonującymi w szarej strefie staje się cena, przedsiębiorcy poświęcają mniej uwagi działaniom mającym na celu podniesienie atrakcyjności oferowanego produktu/usługi poprzez wzrost jego jakości czy innowacyjności,
- c) obniżenie dochodów państwa (poprzez unikanie uiszczania należnych kosztów do budżetu państwa związanych z prowadzeniem działalności),
- d) pozbawienia praw pracowniczych osób podejmujących pracę w szarej strefie, włącznie z pozbawieniem ubezpieczenia zdrowotnego oraz społecznego.

13.2. Szara strefa w województwie wielkopolskim

Pomimo braku możliwości pozyskania z dostępnych badań szczegółowych informacji nt. wielkości szarej strefy w Wielkopolsce oraz uchwycenia specyfiki regionu w tym zakresie na tle kraju, specjaliści objęci badaniem wskazali przykładowe obszary, w jakich w ich opinii może funkcjonować praca „na czarno”, wśród nich znalazły się formy działalności związane z handlem, gastronomią i zakwaterowaniem, budownictwem, usługami opiekuńczymi, usługami związanymi z programowaniem i projektowaniem, usługami krawieckimi, naprawami domowymi, usługami związanymi ze sprzętaniem.

Eksperci biorący udział w badaniu nie mieli wątpliwości co do istnienia szarej strefy w województwie wielkopolskim. Dyskusyjna natomiast pozostawała kwestia skali i zakresu tego zjawiska, co jak wspomniano jest wynikiem trudności w realizacji badań w tym zakresie wynikających z istoty zjawiska, a w efekcie uzyskaniu rzetelnych danych na ten temat.

Nikt nie prowadzi tego typu badań czy to istnieje czy nie istnieje. A jeżeli już istnieje to jak rozmawiać z takim pracownikiem, który rzeczywiście pracuje nielegalnie? On będzie chciał przeprowadzić z tobą wywiad, badanie, dlaczego tak robi? No nie sądzę, IDI, ekspert

przez to, że to jest niesprawdzone tak naprawdę, bo ani PIP ani inne placówki kontroli nie mają możliwości skontrolowania. A nawet jeśli zapyta pracownika i on powie tak, to potem odwoła to swoje zeznanie pracownik. A pracodawca prywatny pieniądze, które otrzyma są jego pieniędzmi, to jest jego

zyski i może z tym zrobić co chce tak naprawdę. Czyli płaci pracownikowi podstawę i niczym nie ryzykuje, daje pieniądze opodatkowane, IDI, specjalista HR

Eksperci potwierdzili także funkcjonowanie „różnych form szarej strefy” na terenie regionu wielkopolskiego, wskazywano zarówno na praktykę świadczenia pracy bez umowy o pracę ale także otrzymywania części wynagrodzenia poza oficjalnym obiegiem czy nierejestrowania przychodów przez firmy.

Specjaliści udzielający indywidualnych wywiadów pogłębionych podkreślali także negatywne konsekwencje jakie ponoszą osoby podejmujące pracę w szarej strefie. Jako osoby szczególnie zagrożone negatywnymi skutkami zatrudnienia „na czarno” uznano kobiety (zwłaszcza w branży opiekuńczej i związanej ze sprzątaniami) oraz migrantów, nie posiadających uprawnień do legalnego pobytu i podjęcia zatrudnienia. Eksperci zwracali także uwagę na zagrożenia jakie wynikają z braku świadomości pracowników odnośnie konsekwencji pracy nielegalnej, które ich dotyczą, co jednocześnie w dużym stopniu umożliwia funkcjonowanie szarej strefy.

mówimy o pracownikach niższego szczebla, którzy albo skończyli szkołę podstawową i nie są jeszcze wykwalifikowani, bardzo chętnie każdą pracę, jaką dostaną wezmą, bo nie mają odpowiedniego wykształcenia, nigdy nic w tym zakresie nie robili i nie posiadają również wiedzy, że istnieje coś takiego, jak składki na ubezpieczenie zdrowotne, społeczne, emerytalno-rentowe. Nie wiedzą, że musi być zawarta umowa. Ta nieświadomość społeczna, jeżeli chodzi o tych pracowników niższego szczebla, ale nieposiadających kwalifikacji zawodowych, IDI, ekspert

Oprócz ograniczania konkurencji oraz zmniejszania dochodów podatkowych regionu i państwa eksperci zaangażowani w realizację badania zwracali także uwagę na jeszcze jedną negatywną konsekwencję istnienia szarej strefy, jaką jest niemożność dokonania obiektywnej i wiarygodnej oceny zapotrzebowania na określone kwalifikacje i kompetencje zawodowe.

nie mamy ujawnionych przepływów pieniądza w tym wynagrodzeń ale tak na dobrą sprawę nie mamy także ujawnionych rzeczywistych potrzeb, jeżeli chodzi o rynek pracy albo o kwalifikacje pracowników,
IDI, ekspert

Istnienie szarej strefy oraz trudności w monitorowaniu jej funkcjonowania w pewnym stopniu zaciemniają informacje m. in. na temat realnego zapotrzebowania pracodawców na pracowników posiadających konkretne zawody oraz kwalifikacje czy faktycznych warunków zatrudnienia określonej grupy pracowników.

Autorzy raportu „Szara strefa w polskiej gospodarce w 2016 roku” podkreślają, że najlepszym sposobem ograniczania funkcjonowania szarej strefy jest:

1. „likwidacja czynników systemowych sprzyjających jej rozwojowi” poprzez zarówno metody represyjne (zmierzające do uczynienia zysków z działalności nierejestrowanej stosunkowo nieopłacalnymi względem potencjalnych kar), jak i „profilaktyczne” (sprowadzające się do stworzenia bardziej sprzyjających uwarunkowań prawnych prowadzenia firmy w sposób legalny),
2. podejmowanie starań mających na celu dokonanie zmiany w postrzeganiu pracy w szarej strefie przez społeczeństwo, przede wszystkim poprzez uświadomienie negatywnych konsekwencji takiej formy działalności dla całej gospodarki i ogółu ludności.

Ww. stanowisko w dużym stopniu podzielali także eksperci biorący udział w badaniu, którzy uznali także jako element konieczny walki z rozwojem szarej strefy podejmowanie działań na rzecz zmiany świadomości społecznej wobec konsekwencji podejmowania pracy nierejestrowanej oraz prowadzenia przedsiębiorstwa w szarej strefie.

No i przede wszystkim świadomość musi być społeczna. Mi się wydaje, że teraz ludzie, kiedy mamy dostęp do Internetu lub też innych multimedialnych urządzeń na co dzień korzystamy, niech pani spojrzy w tramwaju, co druga osoba z telefonem siedzi, to myślę, że młodzi ludzie mają już dostęp do Internetu i oni są już bardziej tak rozwinięci i szerszą wiedzę mają, więc w przyszłości pewnie już gdzieś będzie się zmniejszać ta świadomość, że muszę mieć odprowadzane składki, bo gdy ulegnę wypadkowi to co ja zrobię? Co zrobi moja rodzina wtedy? , IDI, ekspert

W opinii przedstawicieli Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową szara strefa będzie funkcjonowała i się rozwijała dopóki prowadzenie działalności gospodarki w sposób nierejestrowany będzie się opłacało przedsiębiorcom.

Zdaniem ekspertów zaangażowanych w realizację niniejszego badania prognozowana skala zjawiska uzależniona jest w dużym stopniu od sytuacji gospodarczej i dostępności pracowników na rynku pracy. Z jednej strony legalność zatrudnienia będzie atrybutem zachęcających do podjęcia pracy u danego pracodawcy, z drugiej niedobory kadrowe będą sprzyjały zatrudnianiu cudzoziemców, którzy są grupą bardziej narażoną na wyzysk i patologie w zatrudnieniu.

zmienia nam się rynek pracodawcy na rynek pracownika. I który pracownik będzie chciał pracować w szarej strefie, w momencie gdy ma mnóstwo ofert legalnego zatrudnienia. Ja myślę, że to od postaw pracowników, świadomości, bo niektórzy pracownicy są średnio świadomi i też no niektórzy nie umówią się do końca, a świadczą pracę, to też jest dla nich niekorzystne, IDI, ekspert

Spośród wszystkich osób objętych badaniem 5,9% potwierdziło podejmowanie pracy w „szarej strefie”⁶⁷ w ciągu ostatnich 5 lat. Najczęściej osoby potwierdzające zatrudnienie w szarej strefie jako powód swojej decyzji wskazywały możliwość pozyskania dodatkowych przychodów poza wynagrodzeniem (55,9%). W 27,9% przypadków podjęcie pracy „na czarno” wynikało z wymogu/propozycji pracodawcy, natomiast 21,9% respondentów do takiej formy aktywności skłoniła możliwość elastycznych godzin pracy⁶⁸.

Przeważająca większość badanych zadeklarowała, że nie podejmowała w ciągu ostatnich 5 lat pracy nierejestrowanej. Najbardziej zniechęcającym czynnikiem w opinii respondentów (43,1%) do podejmowania zatrudnienia nierejestrowanego jest brak zabezpieczeń społecznych, które gwarantuje legalne zatrudnienie, takich jak odprowadzenie składek zdrowotnych czy gwarancję praw rentowo – emerytalnych. Drugą najczęściej wskazywaną przyczyną była niechęć do podejmowania działań nieuczciwych (37,6%), jakie wynikają w ocenie tej części badanych z zatrudnienia w szarej strefie. Nieco ponad 23% respondentów nie podjęło tego typu pracy ponieważ nie otrzymało takiej propozycji i w związku z tym nie miało okazji na tego typu aktywność (należy podkreślić, że pytanie nie uszczegółowiło tego czy badani byliby skłonni przyjąć taką propozycję). Zdecydowanie rzadziej wskazywano na takie kwestie jak posiadanie stałych zobowiązań finansowych (jak kredyt czy alimenty) oraz niemożność udokumentowania doświadczenia zawodowego zdobytego podczas podejmowania zatrudnienia nierejestrowanego podczas dalszej kariery zawodowej.

⁶⁷ rozumiane w badaniu jako podejmowanie pracy bez umowy o pracę lub w sytuacji, w której część wynagrodzenia wypłacane było poza umową

⁶⁸ Z uwagi na niewielki udział osób potwierdzających zatrudnienie w szarej strefie ((N=91) poniższe obserwacje należy traktować jedynie jako dane eksploracyjne, nie zakładające ich reprezentatywności.

14. Trendy na wielkopolskim rynku pracy

Według przewidywań ekspertów biorących udział w badaniach jakościowym na wielkopolskim rynku pracy (w perspektywie 5 najbliższych lat) zajdą następujące zmiany:

- uwzględnienie w coraz większym stopniu w wizji firmy budowania pozytywnego wizerunku firmy (employer branding) – upowszechnienie myślenia i działań mających na celu tworzenie spójnego, atrakcyjnego dla potencjalnych klientów, pracowników i kandydatów wizerunku firmy, zachęcające do pracy dla niej i pozostania w jej zespole,
- korzystanie z zewnętrznych firm w zakresie usług kadrowych i personalnych przez pracodawców – zarówno w diagnozie potrzeb kadrowych, rekrutacji, ale też szkoleń czy tworzenia strategii personalnych,
- wzrost nacisku na rozwój kompetencji menedżerskich właścicieli i osób na stanowiskach kierowniczych,
- dążenie przez pracodawców do uatrakcyjnienia oferty pracy nie tylko poprzez płacę, ale i czynniki pozapłacowe (benefity) czy nawet atmosferę i atrakcyjność pracy,
- wzrost roli przedsiębiorstw w samodzielnym przygotowywaniu odpowiedniego pracownika do pracy (edukacja nie jest w stanie odpowiedzieć na błyskawicznie zmieniające się technologie ani przygotować pracowników pod coraz węższe specjalizacje: pracodawcy będą musieli wyjść sami naprzeciw temu problemowi i samemu przygotowywać sobie kadry,
- wprowadzanie zarządzania wiekiem i zarządzania różnorodnością do firm ze względu na coraz bardziej zróżnicowane zespoły pracownicze, gdzie osiągnięcie wysokiej efektywności pracy grupy wymaga odpowiednich kompetencji menedżerskich
- tworzenie polityki kadrowej uwzględniającej i przewidujących zagrożenia związane z odejściem pracowników, podejmowanie działań zaradczych np. poprzez udział w przygotowywaniu kadr i kształceniu,
- ograniczenie szarej strefy i nadużyć ze strony pracodawców w efekcie rosnącej świadomości pracowników, ale także w obliczu konkurencji o pracownika (uczciwe warunki pracy staną się atrybutem podczas decydowania się o wyborze pracodawcy),
- wzrost zapotrzebowania na pracowników w wyniku zachodzących zmian

demograficznych i braków edukacyjnych w zawodach rzemieślniczych,

- automatyzacja pracy, zwłaszcza w pracach produkcyjnych, ale i biurowych; nowe technologie będą pozwalały na wprowadzanie rozwiązań wymagających mniejszego udziału człowieka i dotyczyć to będzie różnego rodzaju prac (np. rozwój handlu internetowego przy zmianie specyfiki placówek stacjonarnych, automatyzacja i algorytmizacja prac biurowych, wykorzystanie algorytmów do oceny CV kandydatów),
- rozwój rynku pracownika i co za tym idzie: podejmowanie przez pracodawców działań mających na celu zwiększenie ich atrakcyjności dla potencjalnych pracowników oraz wzrost oczekiwań i wymagań kandydatów wobec pracy i miejsca jej świadczenia
- wzrost imigracji zarobkowej pracowników zza wschodniej granicy kraju, przy jednoczesnym ryzyku utraty tych pracowników na rzecz UE,
- obniżenie wymiaru czasu pracy,
- upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia mający na celu zachęcenie grup nieaktywnych zawodowo do podjęcia pracy i w odpowiedzi na potrzeby nowych pokoleń pracowniczych,
- spadek bezrobocia w różnych grupach w wyniku pozyskiwania zasobów pracy w grupach nieaktywnych zawodowo
- otwarcie zawodów tradycyjnie uznawanych za tzw. „męskie” na pracę kobiet w wyniku braku kadr i zmian w sposobie ich świadczenia,
- rozwój biur coworkingowych, pozwalających na rozwój mikroprzedsiębiorczości dzięki obniżeniu kosztów poświęcanych na utrzymanie biura i sprzyjających współpracy i wymianie pomysłów między firmami,
- rozwój edukacji i kształcenia dorosłych; wzrost współpracy edukacji z firmami i tworzenie kierunków pod potrzeby konkretnych firm w wyniku większego zaangażowania przedsiębiorstw w kształtowanie swoich kadr,
- wprowadzenie w dalszej przyszłości płacy podstawowej (wobec zmniejszającego się zapotrzebowania na pracę w wyniku automatyzacji),
- rozwój społeczeństwa obywatelskiego, wzrost świadomości w zakresie praw pracowniczych i inicjatyw mających wspierać osoby pracujące,
- obniżenie oczekiwań pracodawców w zakresie konkretnych kwalifikacji i kompetencji, przy jednoczesnym wzroście znaczenia na rynku pracy kwalifikacji uniwersalnych, związanych z dużą adaptacyjnością i otwartością na zmiany, łatwością zdobywania nowych umiejętności i biegłością w nowych technologiach

Eksperti biorący udział w badaniach jakościowych wskazują na kilka zagrożeń w funkcjonowaniu wielkopolskiego rynku pracy

- zmiana lokalizacji funkcjonowania dużych pracodawców w miejsca oferujące bardziej atrakcyjne warunki do prowadzenia działalności gospodarczej
- polityka socjalna państwa, która może sprzyjać decyzjom wybranych grup mieszkańców Wielkopolski sprowadzającym się do ograniczenia aktywności zawodowej lub wzrostowi oczekiwań wobec pracodawców
- starzenie się niektórych grup zawodowych i braki kadr, które mogą tę lukę uzupełnić
- brak edukacji zawodowej/branżowej

15. Wnioski

1. Województwo wielkopolskie podobnie jak w latach ubiegłych pozostaje liderem w skali kraju w zakresie wysokiego poziomu zatrudnienia. Wielkopolska od lat posiada jeden z najwyższych współczynników aktywności zawodowej (58,1% w 2016 r.), a także charakteryzuje się niskim poziomem bezrobocia (3,8% w październiku 2017 r.). Wskaźnik zatrudnienia bezpośrednio odnoszący się do poziomu zatrudnienia w ciągu ostatnich lat rósł w sposób ciągły i konsekwentnie osiągał jedną z najwyższych wartości w kraju. Do cech wyróżniających regionalny rynek pracy można zaliczyć: ponadprzeciętnie wysoki wskaźnik zatrudnienia osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym i zasadniczym zawodowym oraz ponadprzeciętnie wysoki poziom zatrudnienia osób do 30 roku życia.
2. Województwo wielkopolskie charakteryzuje się najwyższym w kraju poziomem zatrudnienia w sektorze prywatnym. Ponadto, w ciągu ostatnich lat liczba pracujących w sektorze prywatnym systematycznie rośnie, widoczny jest także zdecydowanie wyższy współczynnik przyjęć niż w sektorze publicznym. W przeciwieństwie do sektora publicznego częściej także wypowiedzenie umowy następuje z inicjatywy pracownika niż pracodawcy. Można zakładać, że w sektorze prywatnym następuje wzrost zapotrzebowania na pracowników, oraz ich znaczenia dla konkurencyjności zakładu pracy. Ponadto, może występować rotacja pracowników co w efekcie może być przyczyną utrudnień w funkcjonowaniu przedsiębiorstw.
3. W województwie wielkopolskim widoczne są zmiany w strukturze zatrudnienia. Dynamicznie rośnie liczba pracujących przede wszystkim w branżach usługowych, ale także w przemyśle. Niewielki spadek obserwuje się w przypadku zatrudnienia w rolnictwie. W tej części gospodarki widoczny jest także spadek liczby osób podejmujących pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, spadek natomiast w niepełnym, co wskazuje na zmianę struktury zatrudnienia w tej części gospodarki. Taki kierunek zmian może wskazywać na charakter przekształceń wielkopolskiego rolnictwa, jakim ulega ono w ostatnich latach polegający m. in. na stopniowym procesie łączenia mniejszych gospodarstw rolnych w przedsiębiorstwa obejmujące swym zasięgiem większy obszar oraz wzroście znaczenia usług zarówno dla biznesu, jak i indywidualnych konsumentów.
4. W województwie wielkopolskim obserwuje się duże zróżnicowanie w zakresie warunków zatrudnienia w różnych sekcjach gospodarki. W przypadku takich sekcji jak przetwórstwo przemysłowe, branża budowlana czy logistyczna, w których pracodawcy borykają się z coraz większymi niedoborami kadrowymi następuje coraz silniejsza konkurencyjna w walce o pracowników. Taka sytuacja znajduje wyraz w postawach

osób w nich zatrudnionych, m. in. w większym poczuciu stabilizacji ekonomicznej czy w mniejszej obawie przed utratą pracy.

5. Widoczne są różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn na wielkopolskim rynku pracy, tj.:
 - od lat na terenie regionu obserwuje się zdecydowanie wyższy współczynnik aktywności zawodowej oraz wskaźniki zatrudnienia mężczyzn niż kobiet
 - mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety podejmują pracę w sektorze prywatnym. Na przestrzeni ostatnich lat zaobserwowano niższy poziom zatrudnienia kobiet w przemyśle oraz usługach. Różnice obserwuje się także w udziale kobiet i mężczyzn w różnych branżach. Kobiety stanowią większość wśród zatrudnionych w takich branżach, jak: opieka zdrowotna i pomoc społeczna, edukacja, działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, mężczyźni natomiast częściej są zatrudnieni m. in. w branży budowlanej, transporcie i gospodarce magazynowej, informacji i komunikacji oraz przetwórstwie przemysłowym. Można zauważyć, że branże, w których dominują mężczyźni należą do najbardziej rozwijających się w ostatnich latach oraz generujących największe zatrudnienie, w których liczba przyjęć do pracy jest wyższa od liczby zwolnień. Odmienne kształtuje się sytuacja w przypadku branż, w których częściej zatrudnione są kobiety. Równocześnie kobiety częściej są zatrudnione w sektorze publicznym, w którym notowana jest mniejsza liczba przyjęć oraz częściej zakończenie umowy o pracę wynika z inicjatywy pracodawcy.
 - kobiety stanowią większość spośród osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu oraz częściej godzą się na gorsze warunki zatrudnienia w zakresie uzyskiwanych zarobków. Kobiety były grupą otrzymującą zdecydowanie niższe wynagrodzenie od mężczyzn w województwie wielkopolskim niezależnie od wieku, grupy zawodowej czy poziomu wykształcenia. W efekcie kobiety częściej wskazywały na brak satysfakcji z poziomu uzyskiwanych zarobków oraz na niemożność zaspokojenia podstawowych potrzeb materialnych i brak finansowej niezależności. Na taką sytuację wpływ może mieć m. in. struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn w określonych sektorach i branżach – mężczyźni stanowią większość pracowników oraz są grupą częściej podejmującą pracę w sektorze prywatnym oraz branżach silnie rozwijających się, borykających się brakami kadrowymi oraz rotacją pracowników.
 - W opiniach ekspertów braki kadrowe w branżach tzw. „męskich” mogą przyczynić się w przyszłości do otwarcia ich na kobiety, co wymagać będzie zmiany w nastawieniu pracodawców, współpracowników, jak i samych kobiet.
6. W sytuacji rosnących niedoborów kadrowych posiadanie wyspecjalizowanej kadry jest czynnikiem niezbędnym do budowy konkurencyjności przedsiębiorstwa. Dodatkowym aspektem jest rosnące w wybranych branżach zjawisko rotacji, generujące dodatkowe

koszty i trudności dla firmy. W obliczu przeobrażeń, jakim podlega obecnie rynek pracy, w celu pozyskania kompetentnego pracownika oraz przywiązania go do firmy, konieczna jest zmiana, zarówno w zakresie postrzegania znaczenia, jakie wykwalifikowany pracownik ma dla firmy, jak i zapewnienie mu odpowiednich warunków zatrudnienia zniechęcających go do poszukiwania innej pracy. W tym celu elementem niezbędnym jest zarówno zapewnienie pracownikom adekwatnego do pracy, satysfakcjonującego wynagrodzenia, podejmowanie działań mających na celu podnoszenie atrakcyjności pracodawcy w oczach pracownika, a także budowanie z pracownikiem relacji wykraczającej poza określenie zadań i wypłatę wynagrodzenia, opartej na szacunku, uczciwości i zaufaniu do pracownika.

7. Wobec szybkich zmian technologicznych i coraz węższych specjalizacji firm coraz trudniej jest dostosować programy nauczania do oczekiwań pracodawców. W przygotowanie kadr powinny w większym stopniu zaangażowane być firmy i organizacje branżowe, zapewniając uczniom dostęp do praktyk i aktualnie stosowanych technologii. Wraz z problemami kadrowymi coraz bardziej zmieniają się oczekiwania pracodawców odnośnie kompetencji i kwalifikacji potencjalnych kandydatów. Coraz częściej znaczenie ma nie posiadany zawód, a ogólne umiejętności świadczące o możliwości przygotowania danej osoby do pracy na danym stanowisku i w zespole, jak np. inteligencja, otwartość na zmiany, zdolność szybkiego uczenia się. Eksperci w badaniach jakościowych zauważali, że oferta szkoleń na rynku, zwłaszcza finansowanych ze środków publicznych, powinna być bardziej otwarta na osoby pracujące, chcące podnieść lub uzupełnić swoje kwalifikacje. Przy obecnej stopie bezrobocia wspieranie wyłącznie osób bezrobotnych nie sprzyja mobilności pracowniczej i przebranżawianiu w skali odpowiadającej potrzebom rynku pracy.
8. Istnienie zjawiska rynku pracownika w województwie wielkopolskim pozostaje dyskusyjne. O ile świadczą o tym wzrost liczby ofert pracy i nowych miejsc pracy, o tyle wzrost wynagrodzeń nie jest aż tak odczuwalny. Sytuacja dyktowania warunków przez pracowników dotyczy niektórych branż, a nawet zawodów, przede wszystkich związanych z sekcjami TSL czy ICT, a także wybranych zawodów produkcyjnych, budowlanych i rzemieślniczych.

Głównym atutem przyciągającym pracowników, jakim posługują się pracodawcy i który w wielkopolskich warunkach pozostaje najbardziej skuteczny, jest wynagrodzenie.

Pozostałe benefity pozapłacowe oraz atrybuty pracodawcy związane z jego wizerunkiem (np. uczciwość, dobra atmosfera) nabierają coraz większego znaczenia. W mniejszych miejscowościach, co podkreślali eksperci z PUP, istotne są bardziej uczciwe warunki pracy (np. terminowe płatności) i zapewnienie dojazdu do pracy.

9. Warunki zatrudnienia oferowane przez przedsiębiorców w Wielkopolsce, można określić jako zadowalające. Większość osób pracujących była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zaledwie 2% osób objętych badaniem podejmowało pracę na podstawie umowy cywilno – prawnej. Większość respondentów pracowała średnio 40 godzin dziennie. W sytuacji konieczności pracy w godzinach nadliczbowych najczęściej dotyczyło to nadgodzin płatnych. Praca w delegacji, w weekendy czy święta była wykonywana przez stosunkowo niewielką grupę badanych. Jedynym aspektem problematycznym była wysokość oferowanego wynagrodzenia. Niezadowalający poziom wynagrodzenia był główną przyczyną rezygnacji z pracy wśród osób rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy oraz stanowił podstawową motywację do poszukiwania nowego zatrudnienia wśród osób objętych badaniem
10. Osoby objęte badaniem niechętnie podchodziły do perspektywy podejmowania pracy w dużej odległości od swojego miejsca zamieszkania. Prawie 60% osób pracowało w miejscu zamieszkania. Około 6% natomiast podejmowało pracę poza miejscem zamieszkania, ale na terenie swojego powiatu. Wielkopolanie biorący udział w badaniu w bardzo dużym stopniu nie byli skłonni do zmiany miejsca zamieszkania ze względu na podjęcie zatrudnienia. Takie stanowisko prezentowało $\frac{3}{4}$ wszystkich respondentów. Nieco ponad 4% potwierdziło gotowość do wyprowadzenia się do innego powiatu, około 6% do innego województwa, natomiast prawie 7% wyraziło gotowość zamieszkania i podjęcia pracy poza granicami kraju.
11. Większość pracobiorców deklarowała zadowolenie z aktualnie zajmowanego stanowiska. Ponad 60% badanych zadeklarowało, że aktualnie nie chce zmieniać pracodawcy i nie poszukuje nowej pracy, taki sam udział badanych nie obawia się utraty pracy, co jest jednym z czynników wpływających na wpływających na poziom zadowolenia z wykonywanej pracy oraz brak skłonności do zmiany miejsca zamieszkania.
12. Na podstawie wszystkich uzyskanych informacji można przyjąć, że dla pracobiorców w województwie wielkopolskim najważniejsze jest uzyskanie stabilności i poczucia bezpieczeństwa w obszarze zawodowym. Większość badanych przedkładała spokój i stabilizację nad możliwość rozwoju kariery zawodowej. W opinii większości podstawą satysfakcji z życia zawodowego jest podjęcie pracy zapewniającej zabezpieczenie materialne, nienaruszającej jakości życia prywatnego oraz możliwość wykonywania obowiązków w przyjaznej atmosferze oraz w zrównoważonych i jak najbardziej bezkonfliktowych warunkach.
13. Wielkopolski rynek pracy staje przed wyzwaniem, jakie niesie ze sobą starzenie się populacji regionu, co przekładać się będzie na zmniejszenie się zasobów siły roboczej.

Będzie to odczuwalne w każdej branży, ale szczególnie w tych zawodach, w przypadku których od lat spada zainteresowanie kształceniem i pracą osób młodych, np. kierowcy samochodów ciężarowych czy pielęgniarki.

Konsekwencją braków kadrowych powinno być skłonienie się ku grupom, których potencjał zawodowy nie jest w pełni wykorzystany, np. osoby młode i absolwenci, kobiety, osoby starsze. Jednocześnie stereotypy na ich temat oraz faktyczne ograniczenia na rynku pracy wymagają zmian w mentalności społecznej oraz dostosowania miejsc pracy, oferowanych warunków i procesu wdrażania w obowiązki zawodowe do możliwości tych grup. Luki kadrowe na wielkopolskim rynku pracy w coraz większym stopniu wypełniane są pracownikami z zagranicy, zwłaszcza z Ukrainy. Poza pozytywnym wpływem migracji na rynek pracy i gospodarkę, m.in. poprzez utrzymanie produktywności gospodarki czy wpływy z ubezpieczeń społecznych, postrzegane są także negatywne konsekwencje w postaci utrzymania niskich wynagrodzeń na części stanowisk, rozwój szarej strefy, ryzyko utraty pracowników wobec korzystniejszych warunków płacowych na Zachodzie.

Utrzymanie korzystnego wpływu migrantów na rynek pracy wymaga działań zachęcających ich do pozostania na tutejszym rynku pracy, m.in. poprzez oferowanie dobrze płatnej pracy. W perspektywie wzrastających deficytów coraz więcej grup zawodowych może otwierać się na pracę cudzoziemców, co wymagać będzie adekwatnych rozwiązań prawnych.

Wymiana pokoleniowa na rynku pracy sprawia, że wśród pracowników coraz wyraźniejsze stają się różnice w oczekiwaniach, aspiracjach, sposobie podejścia do pracy, wynikające, w największym uproszczeniu, z dorastania w różnym otoczeniu społeczno-technologicznym. Rodzi to konflikty i niezrozumienie między współpracownikami, ale także na linii pracownik-pracodawca. Dodatkowo coraz powszechniejsze zatrudnianie cudzoziemców stawia wyzwania związane z aklimatyzacją i równym traktowaniem. Pogodzenie różnych typów pracowników oraz podniesienie efektywności ich pracy wymaga odpowiedniej, wyczułonej na różnorodność polityki kadrowej.

16. Bibliografia

1. Pracujący w gospodarce narodowej w 2016 r., Główny Urząd Statystyczny, 2017
2. Rocznik Statystyczny Województwa Wielkopolskiego 2016, Urząd Statystyczny w Poznaniu, 2016
3. Wybrane aspekty rynku pracy w województwie wielkopolskim, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, 2017
4. Struktura wynagrodzeń według zawodów w województwie wielkopolskim w październiku 2014 r., Urząd Statystyczny w Poznaniu, 2016
5. Raport o pracy 2016 Pracodawców RP, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, 2016
6. Barometr ManpowerGroup Perspektywy zatrudnienia (II kwartał 2017 r.), Manpower 2017
7. Raport Barometr Rynku Pracy VII (I kwartał 2017 r.) Work Service S.A
8. Kwartalny raport o rynku pracy – IV kw. 2016 r. Narodowy Bank Polski
9. Praca nierejestrowana w Polsce w 2014 r., Główny Urząd Statystyczny 2015
10. Szara strefa w polskiej gospodarce w 2016 roku, praca zbiorowa, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, 2016
11. Nietypowe formy zatrudnienia i praca nierejestrowana, Główny Urząd Statystyczny 2014
12. „Kształcenie ustawiczne i jego rola w rozwoju zawodowym człowieka”, Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Kielce 2011
13. Popyt na pracę w 2016 r., GUS, Warszawa 2017
14. Działalność przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2009 roku, Urząd Statystyczny w Łodzi, Łódź 2017
15. „Raport o stanie sektora małych średnich przedsiębiorstw w Polsce”, PARP
16. „Zjawisko segregacji edukacyjnej. Sytuacja kobiet i mężczyzn w sferze edukacji i rynku pracy, Wiktoria Domagała, Kraków 2015, „Człowiek na rynku pracy - wyzwania i zagrożenia”, pod red. Teresy Chirkowskiej – Smolak i Jarosława Grobelnego
17. Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej, Rynek pracownika – aktualne trendy, statystyki i konsekwencje, w Doradca zawodowy 2/3 (35/36)2016.
18. Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce”, PARP, Warszawa 2017