

Sytuacja osób pracujących w województwie wielkopolskim w 2021 r.

Data wydania: sierpień 2021

Nakład: 80 egzemplarzy



**SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO**

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W POZNANIU**

Projekt finansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020

Zamawiający



**SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO**

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W POZNANIU**

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

ul. Szyperska 14

61-754 Poznań

Wykonawca (Konsorcjum firm)

Lider Konsorcjum:



BADANIA - ANALIZY - EWALUACJE - AUDYTY

Grupa BST sp. z o.o.

ul. Mieczyków 12

40-748 Katowice

Członek Konsorcjum:



EU-CONSULT sp. z o.o.

ul. Toruńska 18C, lokal D

80-747 Gdańsk

Spis treści

Wstęp	7
Struktura pracujących w województwie wielkopolskim	7
Opis metodologii badania	13
Opis wyników badania	14
Charakterystyka respondentów	14
Satysfakcja z pracy i warunków zatrudnienia	15
Ocena własnej sytuacji ekonomicznej.....	19
Poczucie stabilizacji zawodowej	21
Możliwości i plany zmiany pracy	24
Ergonomia i organizacja pracy.....	29
Ocena kultury organizacyjnej, sposobu zarządzania zakładem pracy oraz relacji z przełożonym i współpracownikami	32
Motywacja i zaangażowanie zawodowe.....	35
Obawy związane z wystąpieniem pandemii koronawirusa oraz konsekwencjami nakładanych obostrzeń w kontekście swojego miejsca pracy	36
Wnioski.....	38

Wstęp

Wydarzenia ubiegłego roku potwierdziły nieprzewidywalność, złożoność i zmienność współczesnych realiów społeczno-gospodarczych. Rynek pracy w 2021 r. kształtowany jest przez skutki pandemii koronawirusa oraz długoterminowe wyzwania związane ze zmianami demograficznymi i technologicznymi na świecie. Zachwiane zostały stabilność zatrudnienia oraz warunki prowadzenia działalności gospodarczej, co zrodziło liczne obawy zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników.

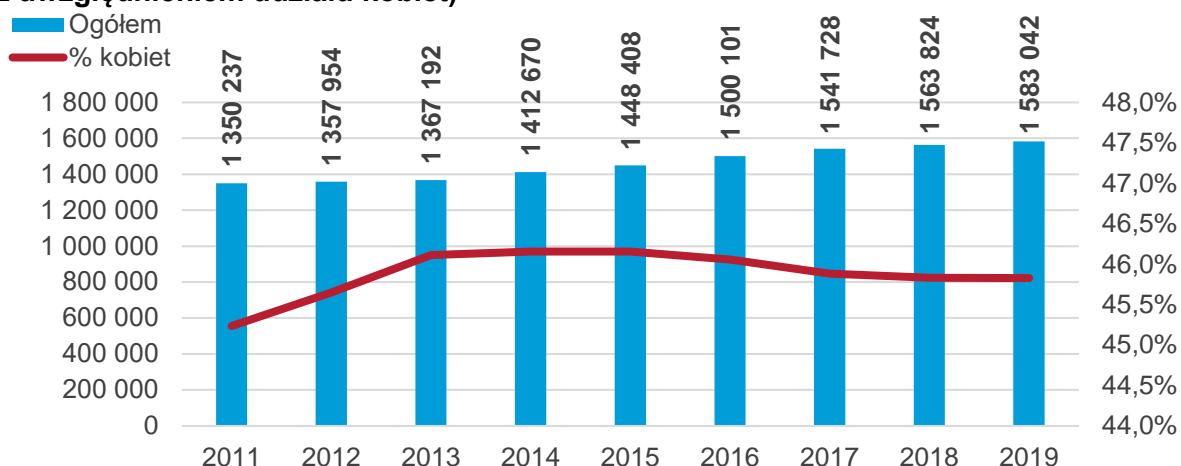
Niniejsze opracowanie „*Sytuacja osób pracujących w województwie wielkopolskim w 2021 r.*” ma stanowić obraz jednego z głównych zasobów stanowiących o konkurencyjności regionu i przedsiębiorstw – wielkopolskich pracowników. Wyzwaniami dla regionu, określonymi w „*Strategii Wielkopolska 2030*”, jest utrzymanie wysokiej jakości zatrudnienia oraz wzrost i poprawa wykorzystania kapitału ludzkiego na rynku pracy. Choć wskaźniki dotyczące zatrudnienia są w Wielkopolsce relatywnie korzystne, konieczne jest wspieranie tworzenia miejsc pracy wysokiej jakości oraz wdrażania przez pracodawców rozwiązań kadrowych i organizacyjnych odpowiadających potrzebom pracowników oraz rzeczywistości rynkowej. Zrealizowane badanie wśród wielkopolskich pracowników miało na celu dostarczenie informacji nt. sytuacji ekonomiczno-społecznej osób pracujących w Wielkopolsce, ich zadowolenia z pracy i oczekiwań w stosunku do pracodawcy, ich elastyczności, a także oceny rozwiązań organizacyjnych stosowanych przez pracodawców.

Badanie zostało zrealizowane przez konsorcjum firm Grupa BST sp. z o.o. oraz EU-Consult sp. z o.o. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu.

Struktura pracujących w województwie wielkopolskim

Liczba pracujących w województwie wielkopolskim stale wzrasta. W 2019 roku było to 1,58 mln mieszkańców regionu, tym samym co dziesiąty pracujący Polak był Wielkopolaninem. W stosunku do 2011 roku liczba ta wzrosła o 18,9%, a w stosunku do 2015 roku – o 9,3%. Wśród pracujących niezmiennie dominują mężczyźni – ich liczba w 2019 roku wyniosła 857,6 tys. Kobiety stanowią średnio około 46% wszystkich pracujących (wartość poniżej średniej dla kraju). Populacja pracujących stanowiła w 2019 roku 45,2% mieszkańców regionu.

Wykres 1. Zmiana liczby osób pracujących w województwie wielkopolskim od 2011 r. (z uwzględnieniem udziału kobiet)



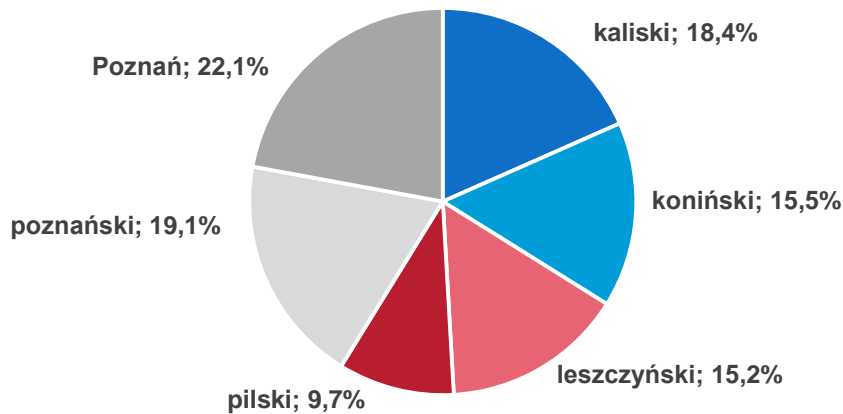
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL Pracujący (faktyczne miejsce pracy) wg sekcji, grup sekcji i płci

Wskaźnik zatrudnienia w IV kw. 2020 roku w regionie wyniósł 56,2% dla ogółu ludności w wieku 15 lat i więcej, co było czwartą wartością w kraju. Wskaźnik ten wyższy był w przypadku mężczyzn (65,5%) niż kobiet (45,7%). Wskaźnik zatrudnienia wyższe wartości osiąga w populacji osób w wieku produkcyjnym (76,8%).

84,2% osób pracujących w Wielkopolsce związanych jest z sektorem prywatnym, w skali kraju jest to 80,4% wszystkich pracujących. Różnicując to na płeć, obserwuje się, że 90,5% pracujących mężczyzn oraz 76,7% pracujących kobiet w województwie wielkopolskim świadczy pracę w sektorze prywatnym.

Za 34,8% miejsc pracy w regionie odpowiadają przedsiębiorstwa o liczbie pracujących 250 i więcej. 45,7% pracujących związanych jest firmami o liczbie pracujących nie przekraczającej 50 osób. W Wielkopolsce na przestrzeni ostatnich lat wzrósł udział osób pracujących w mikroprzedsiębiorstwach oraz w dużych firmach, spadł natomiast w firmach małych i średnich. Zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym wystąpiła podobna tendencja, miała ona jednak większą skalę w Wielkopolsce.

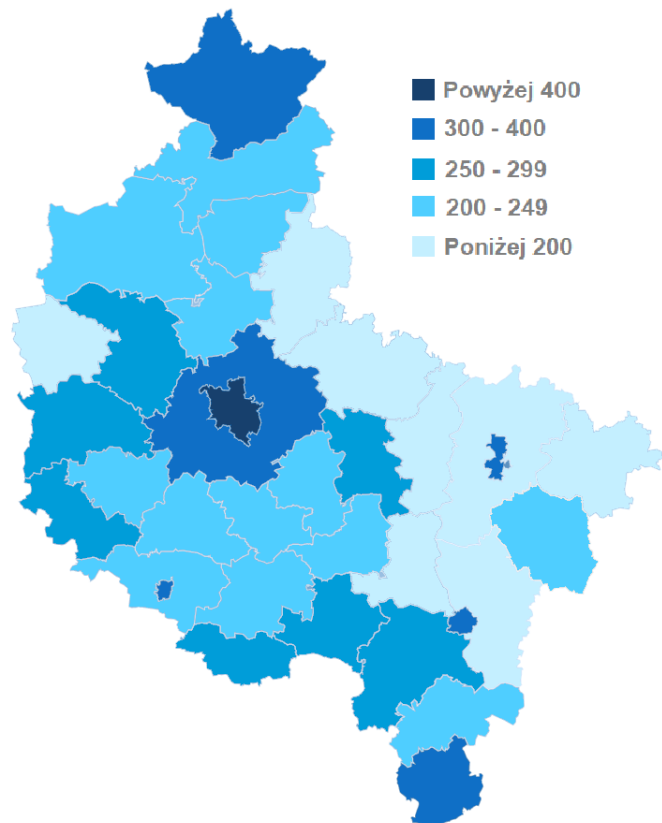
W ostatnich 5 latach wzrost liczby pracujących dotyczył wszystkich podregionów województwa wielkopolskiego – najwyższy (wzrost o 13,6%) dotyczył podregionu poznańskiego, najniższy m. Poznań (wzrost o 7,3%). Nie zmieniała się w tym okresie struktura pracujących ze względu na podregion. Stale największą liczbą pracujących charakteryzuje się podregion m. Poznań (349,9 tys.), a najniższą – podregion pilski (153,8 tys.).

Wykres 2. Struktura pracujących w woj. wielkopolskim wg podregionów w 2019 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS Pracujący w gospodarce narodowej w 2019 r.

W 2019 roku woj. wielkopolskie charakteryzowało się wysokim zagęszczeniem osób pracujących w ogóle mieszkańców. Na 1 000 ludności zamieszkującej region przypadało 285 osób pracujących (przy średniej dla kraju 255), co stawiało Wielkopolskę na drugim miejscu, zaraz po województwie mazowieckim (316).

Ponadprzeciętna w skali kraju liczba osób pracujących w stosunku do ogółu mieszkańców województwa nie przekładała się na sytuację w całym regionie. Zróżnicowanie w tym zakresie było widoczne na poziomie poszczególnych powiatów i przejawiało się m. in. wyższym (wynoszącym ponad 300 osób) udziałem osób pracujących na 1 000 ludności w Poznaniu, Kaliszu, Lesznie, Koninie oraz powiatach kępińskim, poznańskim i złotowskim, a także wyraźnie niższymi wartościami (poniżej 200) tego wskaźnika w innych częściach województwa, jak np. w powiatach podregionu konińskiego czy też w powiecie kaliskim.

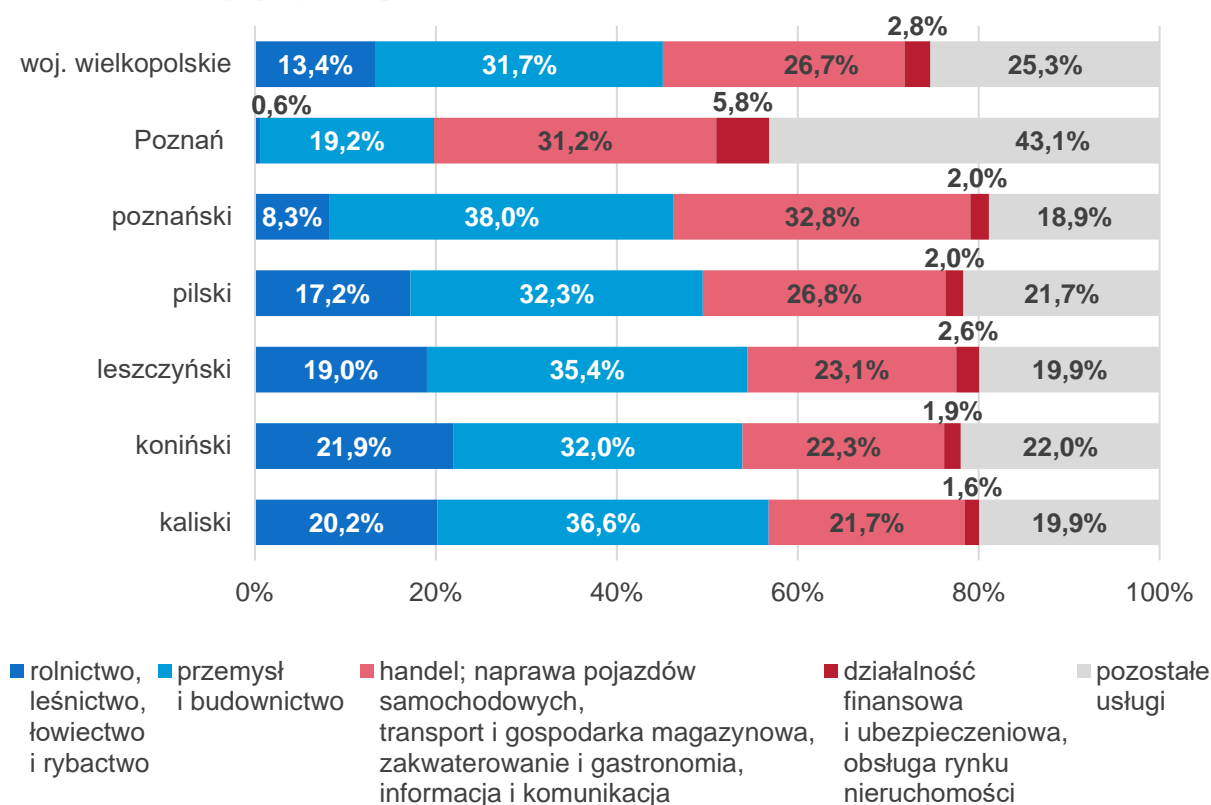
Mapa 1. Pracujący na 1000 ludności w powiatach województwa wielkopolskiego w 2019 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL Pracujący wg innego podziału niż PKD

Struktura zatrudnienia w poszczególnych branżach (grupach sekcji PKD) jest dość zbliżona w podregionach kaliskim, konińskim, leszczyńskim i pilskim. Na ich tle wyróżniają się podregiony:

- poznański, z większym udziałem przemysłu i budownictwa oraz handlu; napraw pojazdów samochodowych, transportu i gospodarki magazynowej, zakwaterowania i gastronomii, informacji i komunikacji;
- m. Poznań, gdzie dominujące w zatrudnieniu są wszelkiego rodzaju usługi, ze znacznie niższym niż w regionie udziałem przemysłu i budownictwa oraz marginalnym udziałem pracujących w rolnictwie.

Wykres 3. Struktura pracujących wg połączonych sekcji PKD w województwie wielkopolskim i jego podregionach, stan na 31 XII 2019 r.

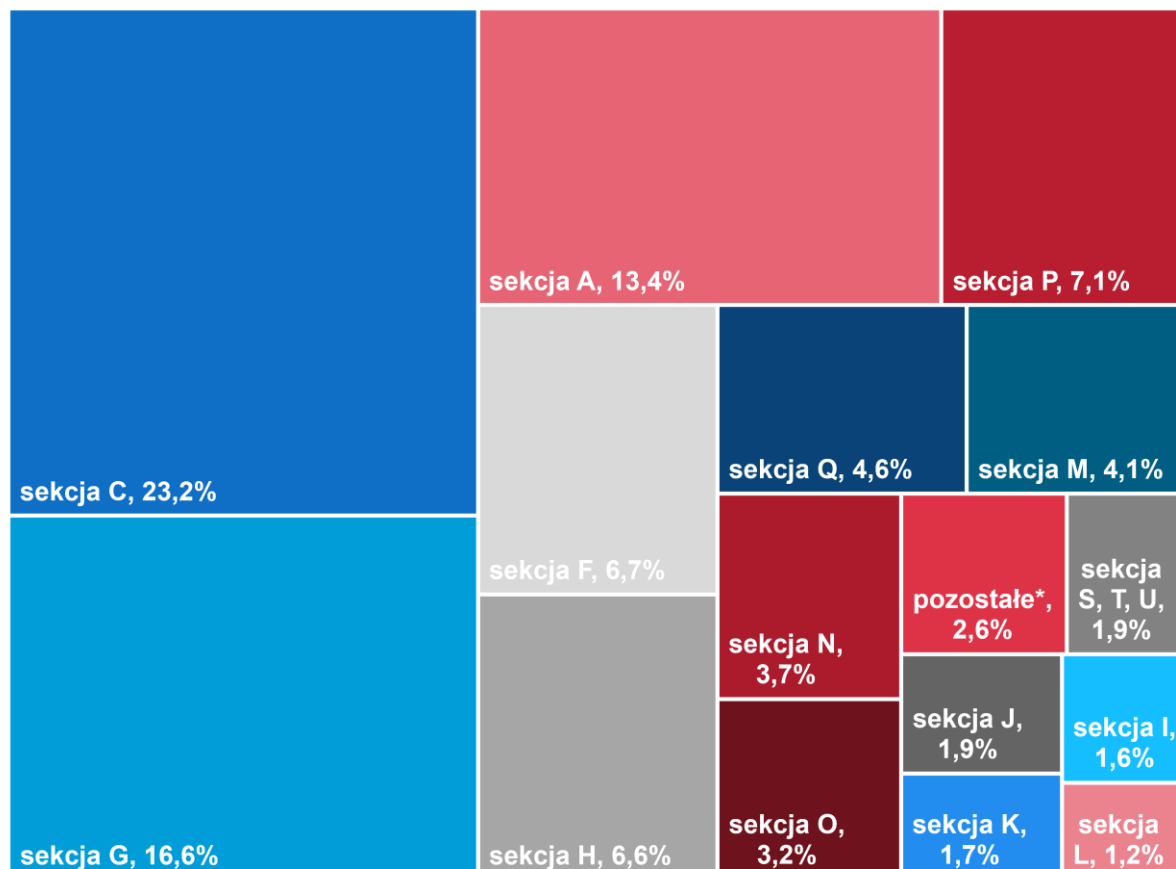


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL Pracujący w gospodarce narodowej w 2019 r.

Bardziej szczegółowa struktura pracujących w 2019 roku pod względem sekcji PKD wskazuje na ich koncentrację w sekcjach: przetwórstwo przemysłowe (23,2%), handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych (16,6%); rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (13,4%); edukacja (7,1%); budownictwo (6,7%); transport i gospodarka magazynowa (6,6%).

Kobiety dominują wśród pracujących w sekcjach: opieka zdrowotna i pomoc społeczna (80,2% kobiet), edukacja (78,8%), administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (67,3%), pozostała działalność usługowa (67,1%). Poza ostatnią, są to sekcje całkowicie lub w większości zdominowane przez sektor publiczny.

Wykres 4. Struktura pracujących w województwie wielkopolskim wg sekcji PKD, stan na 31 XII 2019 r. * Pozostałe – sekcje nieprzekraczające 1% udziału w ogóle pracujących: sekcja E (1,0%), sekcja R (0,8%), sekcja D (0,5%), sekcja B (0,2%).

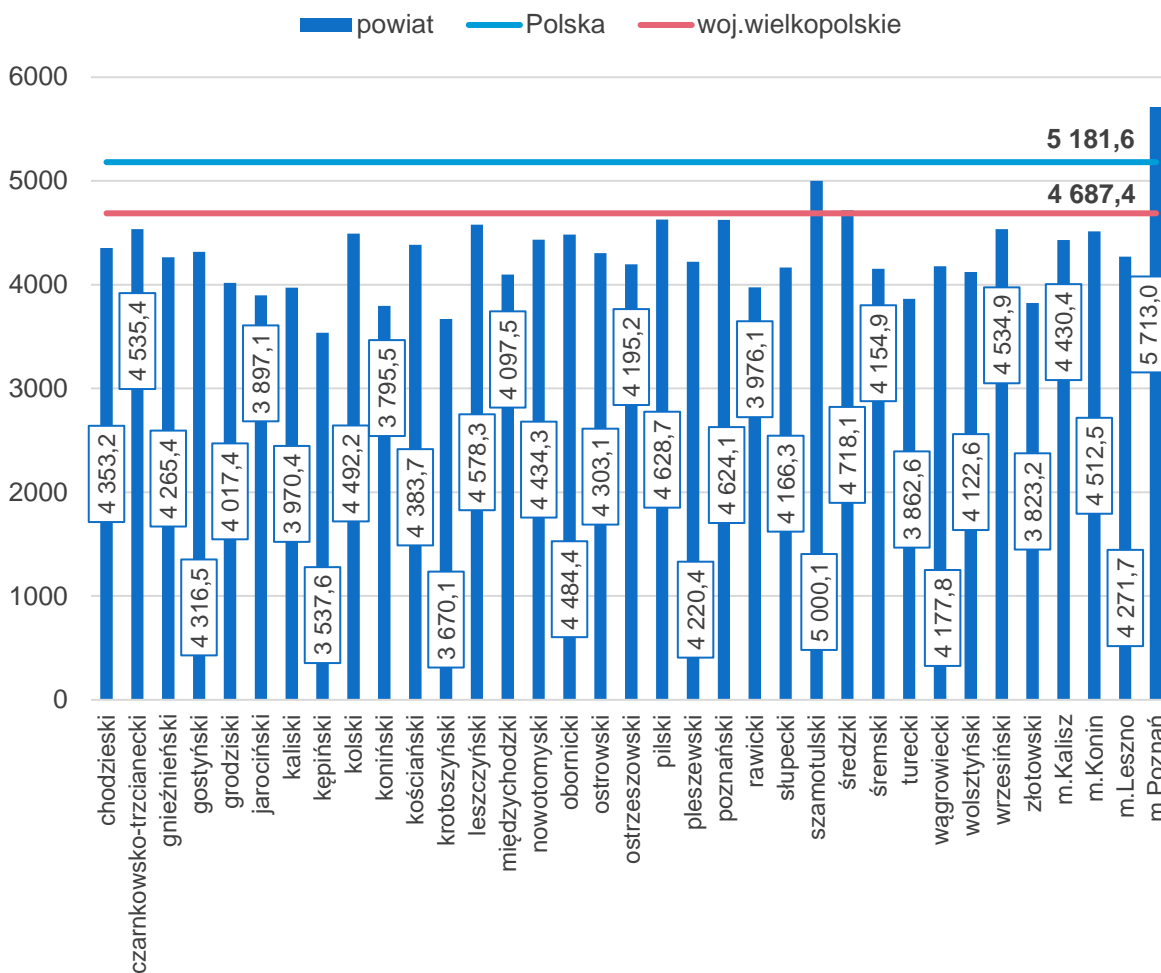


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL Pracujący (faktyczne miejsce pracy) wg sekcji, grup sekcji i płci

Wynagrodzenia i warunki pracy

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w województwie wielkopolskim wyniosło w 2019 roku 4 687,39 zł i stanowiło 90,7% średniej krajowej. Województwo wielkopolskie zajmuje 9. miejsce wśród regionów pod względem wysokości wynagrodzeń. Jedynie powiat m. Poznań osiąga wynagrodzenia powyżej średniej krajowej (5 713,0 zł). Co istotne, przeciętne wynagrodzenia wyższe aniżeli wynosi średnia wojewódzka odnotowano w powiatach szamotulskim (5 000,1 zł) oraz średzkim (4 718,1 zł). Natomiast najniższe średnie wynagrodzenia osiągają powiaty kępiński (3 537,6 zł) oraz krotoszyński (3 670,1 zł).

Wykres 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Polsce, województwie wielkopolskim i jego powiatach w 2019 r.



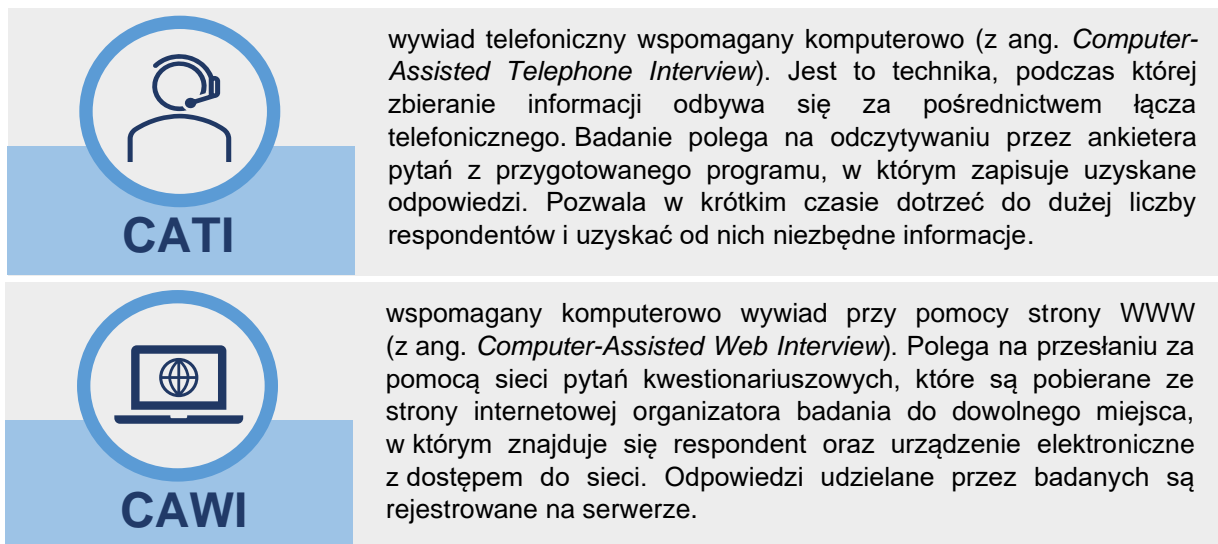
Źródło: opracowanie własne na bazie GUS BDL

Opis metodologii badania

Niniejsze opracowanie stanowi raport z badania, które przeprowadzone zostało w terminie od 08.05.2021 r. do 14.06.2021 r. Badaniem objęto 982 osoby pracujące w Wielkopolsce.

Badanie z osobami pracującymi w województwie wielkopolskim przeprowadzono w schemacie mix-mode (zastosowano dwie metody ilościowe: CATI, a uzupełniająco także CAWI).

Rysunek 1. Zastosowane metody badawcze



Źródło: opracowanie własne

Doboru próby dokonano z uwzględnieniem kryterium podregionu oraz branży zgodnie z poniższym rysunkiem. W doborze próby uwzględniono także sekcje PKD. Badanie zrealizowane z zachowaniem poziomu błędów szacunku 3% oraz poziomu ufności 0,93.

Rysunek 2. Rozkład próby ze względu na branżę i podregion



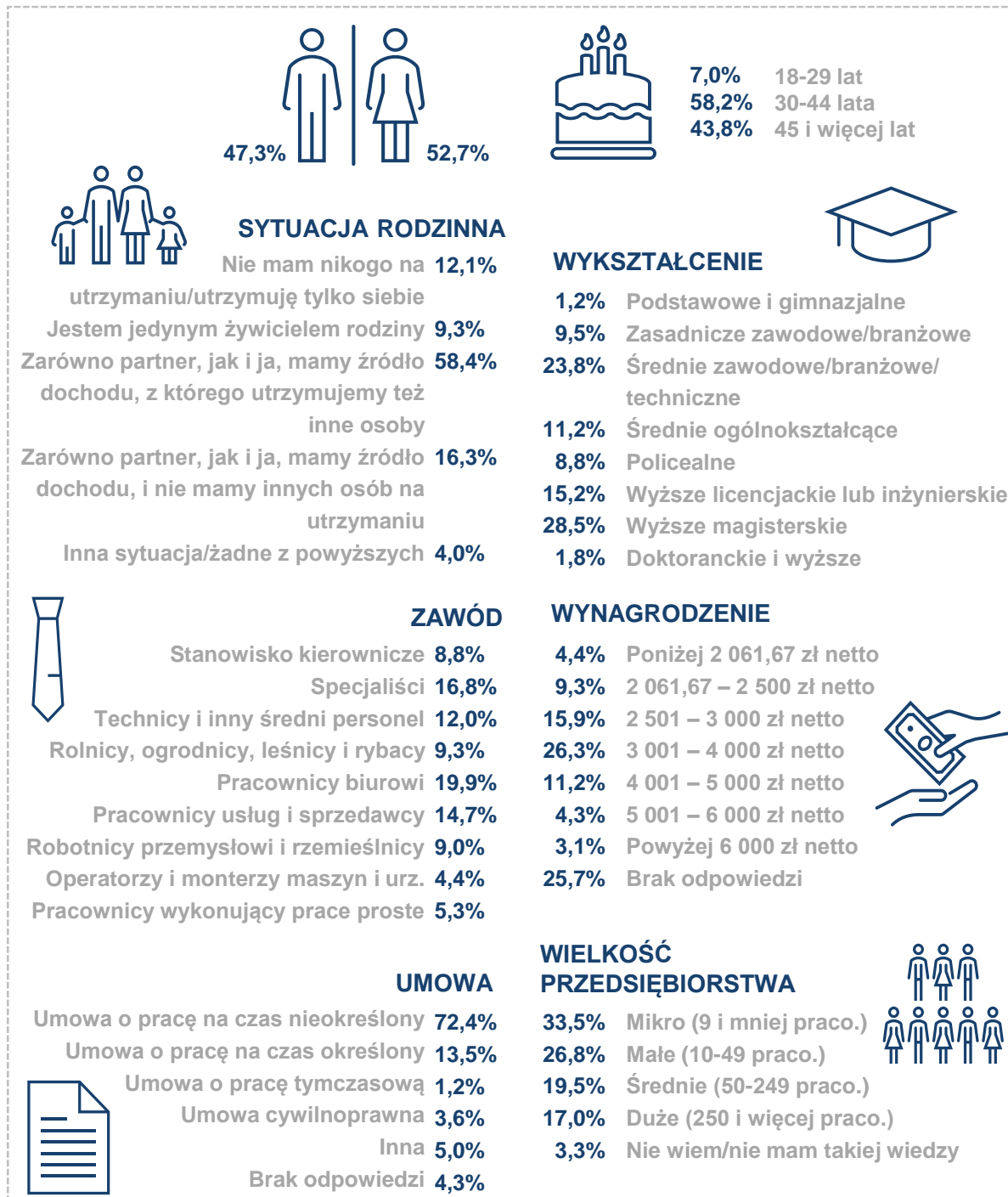
Źródło: opracowanie własne

Opis wyników badania

Charakterystyka respondentów

W badaniu uczestniczyły 982 osoby pracujące, a ich krótka charakterystyka społeczno-demograficzna zaprezentowana została na kolejnej grafice.

Rysunek 3. Charakterystyka społeczno-demograficzna respondentów [N=982]

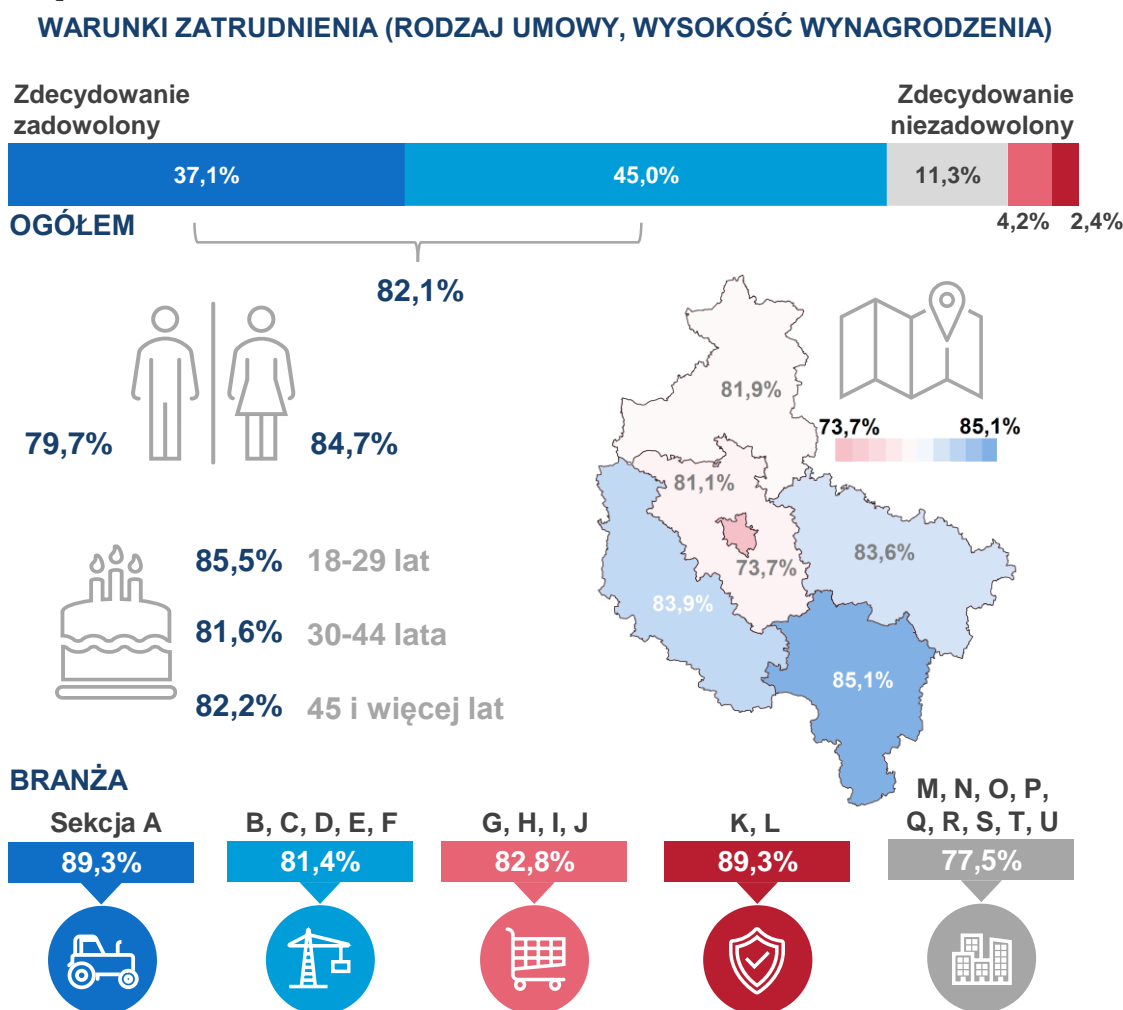


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Satysfakcja z pracy i warunków zatrudnienia

Większość (82,1%) spośród ankietowanych wyraziła zadowolenie z aktualnych warunków zatrudnienia. Z ich deklaracji wynika, że najbardziej zadowoleni z tego aspektu są przedstawiciele branży rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo oraz osoby trudniące się działalnością finansową i ubezpieczeniową bądź obsługą rynku nieruchomości (po 89,3%). Dostrzega się istotne zróżnicowanie, biorąc pod uwagę miejsce wykonywania pracy – w stolicy województwa poziom zadowolenia był widocznie niższy (73,7%) aniżeli w podregionie kaliskim (85,1%).

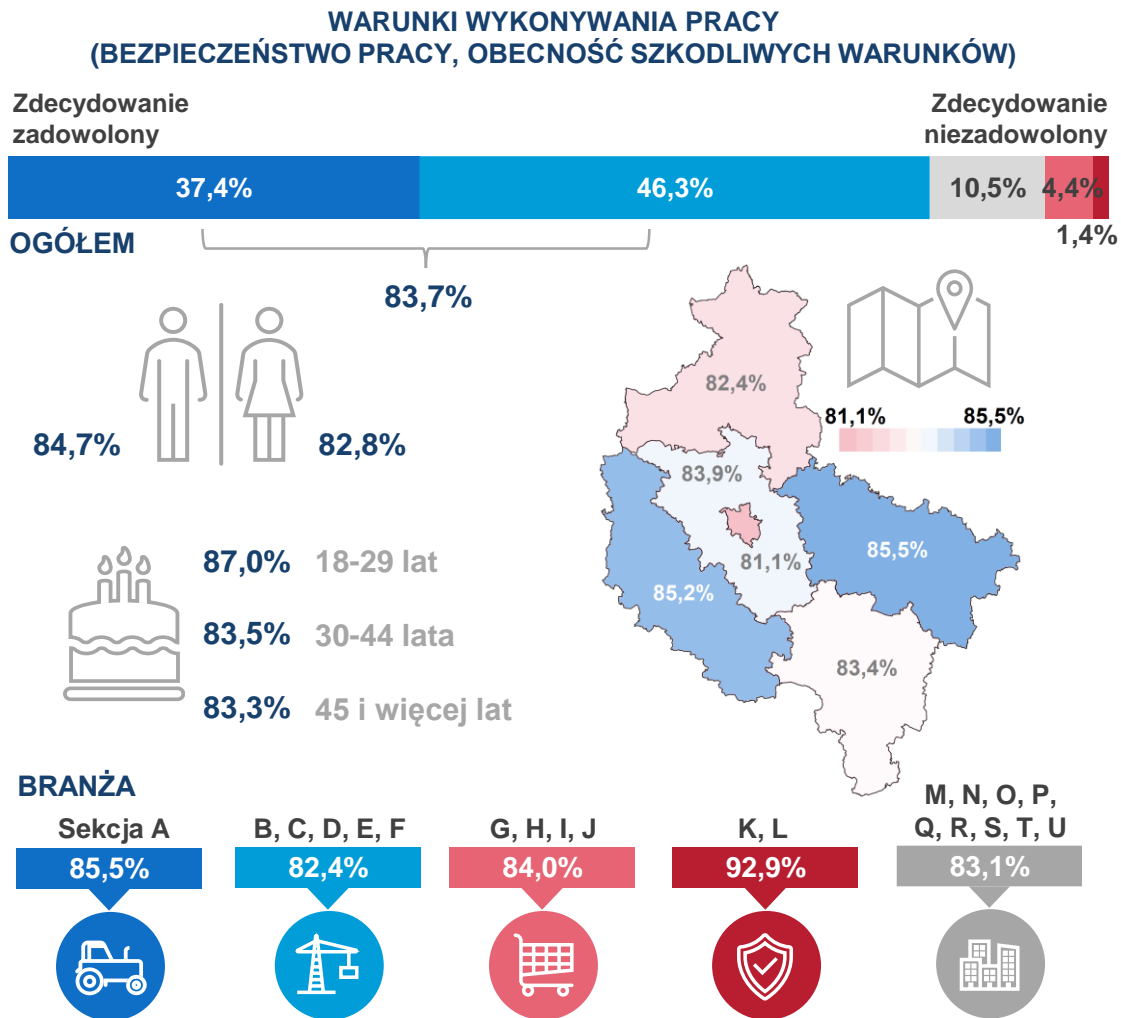
Rysunek 4. Czy jest Pan(i) zadowolony(-na) z aktualnych: warunków zatrudnienia? [N=982]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Badani są równie zadowoleni z warunków wykonywania pracy (83,7%). Wyniki badania wskazują, iż warunki te są najbardziej zadawalające dla pracowników firm zajmujących się działalnością finansową i ubezpieczeniową oraz obsługą rynku nieruchomości (92,9%). Co istotne, najczęściej wysoki poziom zadowolenia deklarowały osoby pracujące w podregionach konińskim (85,5%) oraz leszczyńskim (85,2%), najrzadziej natomiast – zatrudnieni w Poznaniu (81,1%).

Rysunek 5. Czy jest Pan(i) zadowolony(-na) z aktualnych: warunków wykonywania pracy? [N=982]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Deklaracje ankietowanych świadczą o tym, iż najistotniejszym dla nich czynnikiem w pracy zawodowej są satysfakcjonujące zarobki (średnia 4,50), jednocześnie aktualne miejsce pracy gwarantuje je nieco ponad 2/3 badanych. Najczęściej obecne miejsca pracy zapewniają respondentom dobre relacje ze współpracownikami i przełożonymi (89,8%), których istotność oceniano nieco niżej (średnia 4,42) niż miało to miejsce w przypadku zarobków. Najmniejsze znaczenie ma natomiast dla badanych zgodność wykonywanej pracy z wykształceniem (średnia 3,74), co wiąże się z tym, że 1/3 badanych pracuje niezgodnie z posiadanym wykształceniem. Niski poziom stresu to czynnik, który mimo sporego oczekiwania ze strony pracowników, jest najrzadziej występującym w miejscu pracy.

Warto podkreślić, że po uwzględnieniu cech respondentów dostrzega się pewne odchylenia i różnice. Poczucie bezpieczeństwa i stabilizacja zatrudnienia to czynniki, które dla osób powyżej 45 roku życia są nieco istotniejsze niż dla pracowników w wieku od 18 do 29 lat (średnie oceny odpowiednio: 4,52 i 4,28). Dla osób w starszej grupie wiekowej również przydatność wykonywanej pracy dla społeczeństwa jest istotniejsza niż dla młodszych pracowników (średnie oceny odpowiednio: 4,29 i 3,96). Starsi pracownicy bardziej aniżeli

młodszy cenią sobie także: bliskość miejsca pracy i zamieszkania, niski poziom stresu czy też możliwość pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym.

Wykres 6. Proszę wskazać w skali od 1 do 5 na ile ważne w pracy zawodowej są wskazane poniżej czynniki [średnia wartość] oraz wskazać czy Pana(-ni) aktualne miejsce pracy je gwarantuje. [N=982]

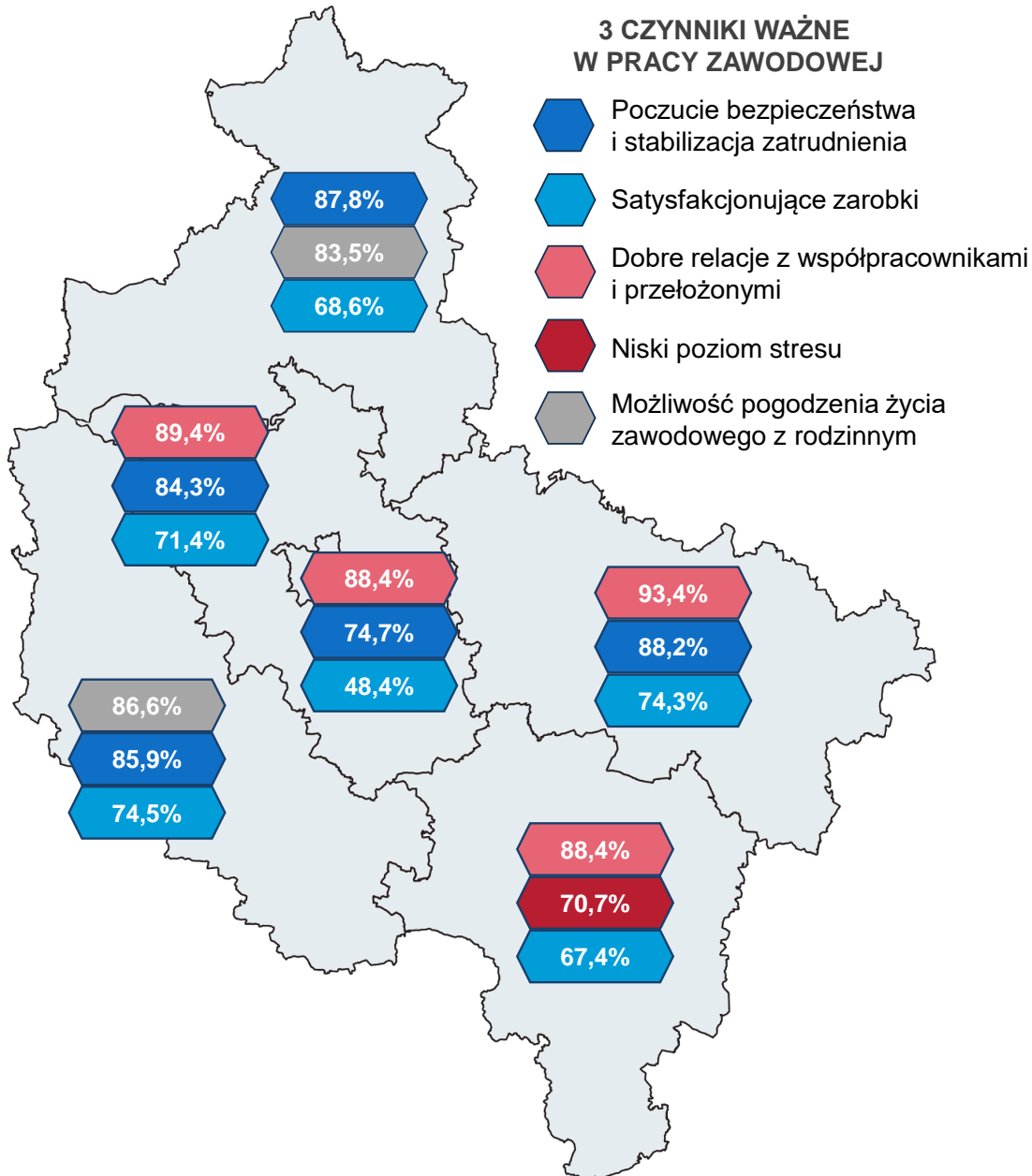


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

W opinii osób zatrudnionych w podregionach konińskim (93,4%), poznańskim (89,4%), kaliskim oraz w mieście Poznań (po 88,4%), aktualne miejsca pracy gwarantują im najczęściej dobre relacje ze współpracownikami i przełożonymi. Osoby zatrudnione w podregionie pilskim mają poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji zatrudnienia (87,8%), podczas gdy pracujący w podregionie leszczyńskim deklarują, że w swoim obecnym miejscu pracy bardzo często mają możliwość pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym (86,6%).

Należy nadmienić, że bez względu na podregion zatrudnienia respondentów, czynnikiem o największym znaczeniu, w opinii respondentów są satysfakcjonujące zarobki (średnie oceny w przedziale od 4,34 do 4,60). Wyjątek stanowiły osoby pracujące w podregionie leszczyńskim, dla których nieco istotniejsza jest możliwość pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym (średnia ocena 4,40).

Mapa 2. Proszę wskazać czy Pana(-ni) aktualnie miejsce pracy gwarantuje Panu(-ni) poniższe czynniki – najczęściej wskazywane czynniki w podregionach (wartości w %). [Poznań N=95; kaliski N=181; koniński N=152; leszczyński N=149; pilski N=188; poznański N=217]

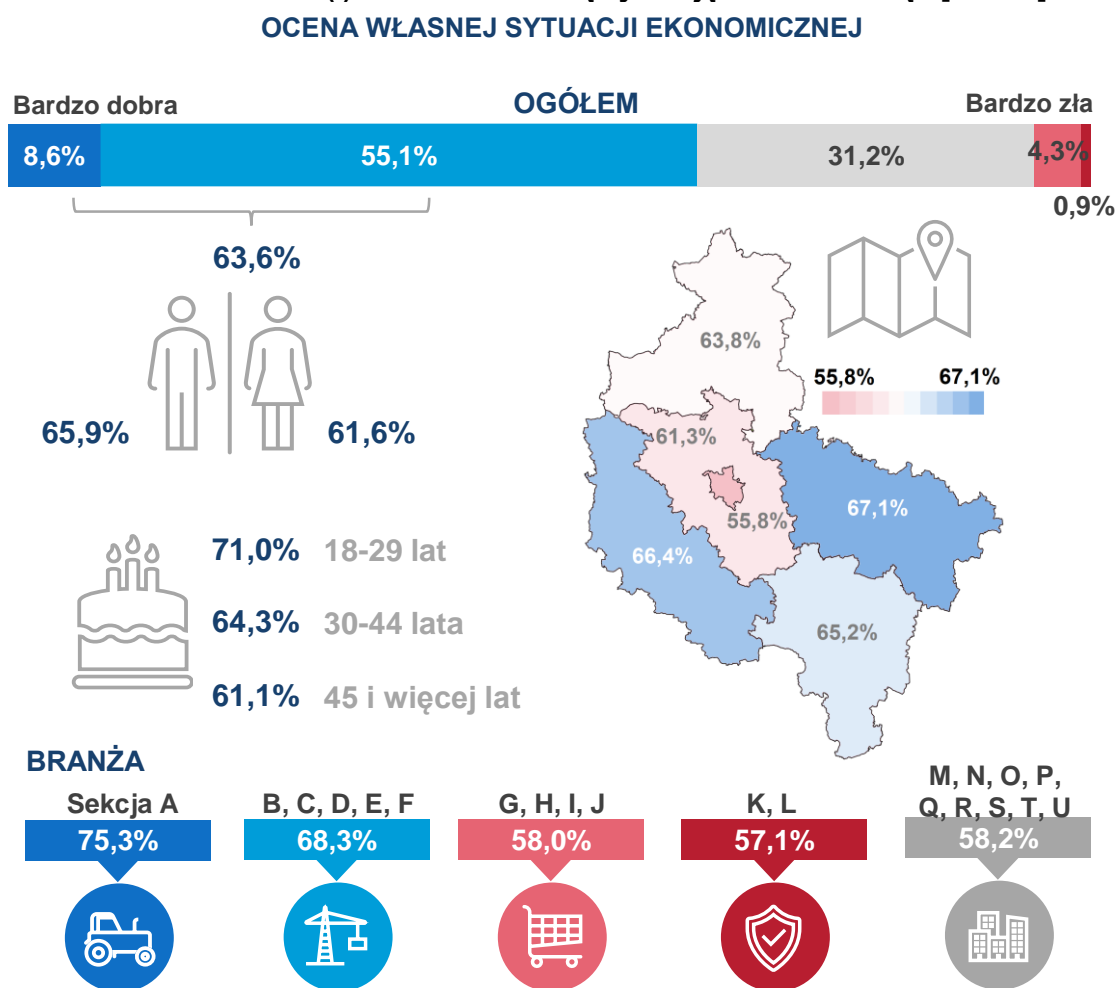


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Ocena własnej sytuacji ekonomicznej

Większość respondentów pozytywnie ocenia swoją aktualną sytuację materialną (63,6% – suma wskazań odpowiedzi „bardzo dobrze” i „dobrze”), przy czym ponad połowa badanych określa ją jako dobrą (55,1%). Najlepszą sytuację ekonomiczną wskazywali przedstawiciele branży rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo oraz osoby zatrudnione w podregionach konińskim i kaliskim. W przypadku osób pracujących w centralnej części województwa oceny sytuacji ekonomicznej były niższe aniżeli w przypadku pracowników zatrudnionych w skrajnych częściach regionu.

Rysunek 6. Jak ocenia Pan(i) aktualnie własną sytuację ekonomiczną? [N=982]



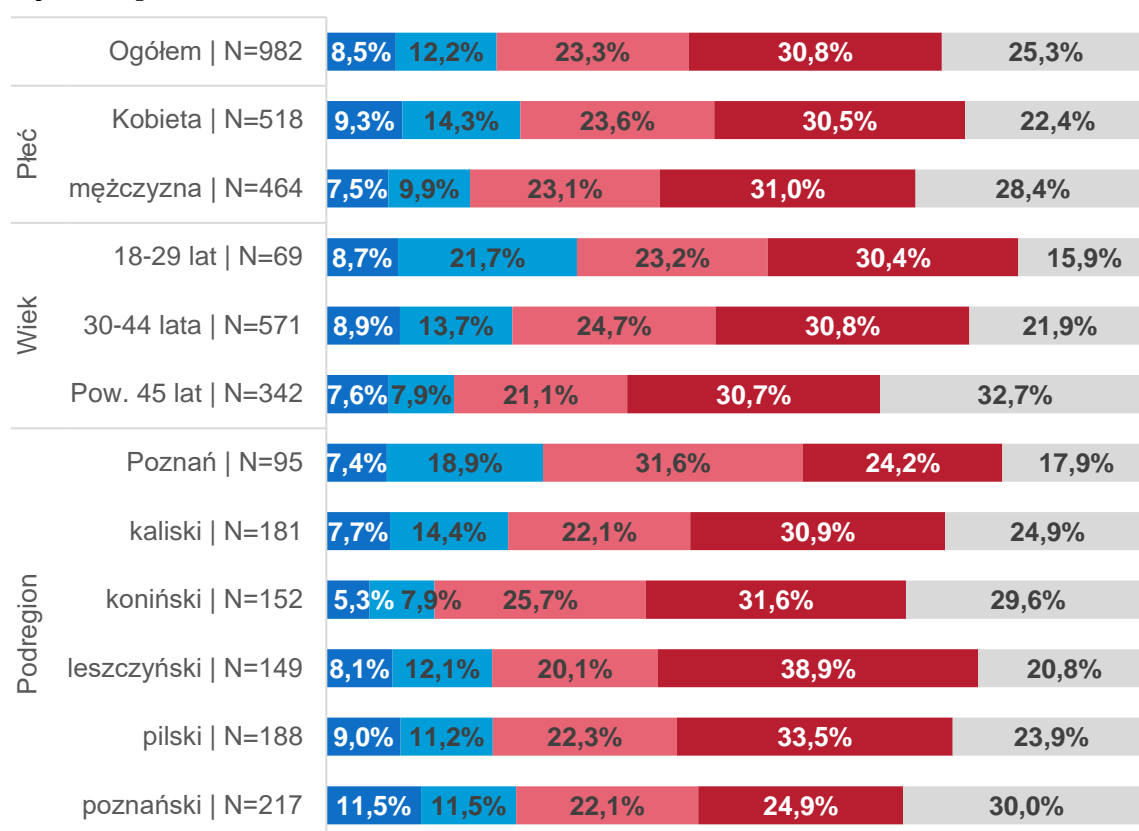
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Oceny te potwierdzone zostały w kolejnym pytaniu – odpowiedzi ankietowanych wskazują, że w przypadku ponad połowy z nich po ewentualnej utracie pracy ich sytuacja nie zmieni się lub tylko nieznacznie się pogorszy (56,1% - suma wskazań odpowiedzi „moja sytuacja się nie zmieni [...]” i „moja sytuacja nieco się pogorszy [...]”). Co czwarty uczestnik badania na wypadek ewentualnej utraty pracy będzie miał środki na utrzymanie się bez pracy przez kilka miesięcy (23,3%). Warto nadmienić, że w obliczu zagrożenia utratą pracy, w gorszej sytuacji (na tle innych grup) znajdą się osoby najmłodsze (tj. od 18-29 lat, które to jednocześnie

najlepiej oceniają swoją sytuację ekonomiczną), osoby z wykształceniem podstawowym, kobiety oraz osoby zatrudnione w Poznaniu.

Uwzględniając sytuację rodzinną respondentów nie dostrzega się znacznych odchyleń od wyniku ogólnego. Należy jednak nadmienić, iż na wypadek ewentualnej utraty pracy, w najlepszej sytuacji znajdują się osoby, które wraz z partnerem/partnerką posiadają źródło dochodu, z którego utrzymują tylko siebie lub mają na utrzymaniu inne osoby (po 58,0% - suma wskazań odpowiedzi „moja sytuacja się nie zmieni [...]” i „moja sytuacja nieco się pogorszy [...]"). Te osoby rzadziej od pozostałych deklarowały, że znajdują się w beznadziejnej sytuacji, tzn. bez oszczędności (po 7%).

Wykres 7. Proszę wskazać, które z poniższych stwierdzeń najbardziej pasuje do Pana(-ni) w sytuacji zagrożenia utratą pracy w ciągu najbliższego miesiąca. [N przedstawione na wykresie]



- Znajdę się w beznadziejnej sytuacji. Nie mam oszczędności ani innego źródła dochodów. Muszę natychmiast znaleźć pracę
- Znajdę się w bardzo ciężkiej sytuacji, bo mam bardzo mało oszczędności. Muszę szybko podjąć inną pracę
- Znajdę się w ciężkiej sytuacji. Mam trochę oszczędności, ale wystarczą tylko na kilka miesięcy życia bez pracy
- Moja sytuacja nieco się pogorszy. Oszczędności pozwolą mi na ok. rok życia bez pracy
- Moja sytuacja się nie zmieni. Moja sytuacja ekonomiczna pozwala mi funkcjonować bez podejmowania zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Większość badanych w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie podejmowała żadnych dodatkowych form zarobkowania (70,4%). Może to zatem świadczyć o tym, iż obecne miejsce pracy gwarantuje badanym satysfakcjonujące zarobki, co z kolei potwierdza wcześniejsze deklaracje

ankietowanych w tym zakresie (patrz: wykres nr 6 na stronie 17). Jednocześnie najczęściej podejmowanymi dodatkowymi formami zarobkowania były dodatkowe zlecenia po godzinach pracy oraz praca sezonowa – podejmowane przede wszystkim przez najmłodszych pracowników. Częściej także dodatkowe formy zarobkowania są podejmowane przez mężczyzn.

Tabela 1. Czy w ciągu ostatniego roku podejmował(a) Pan(i) dodatkowe formy zarobkowania, poza głównym miejscem zatrudnienia?

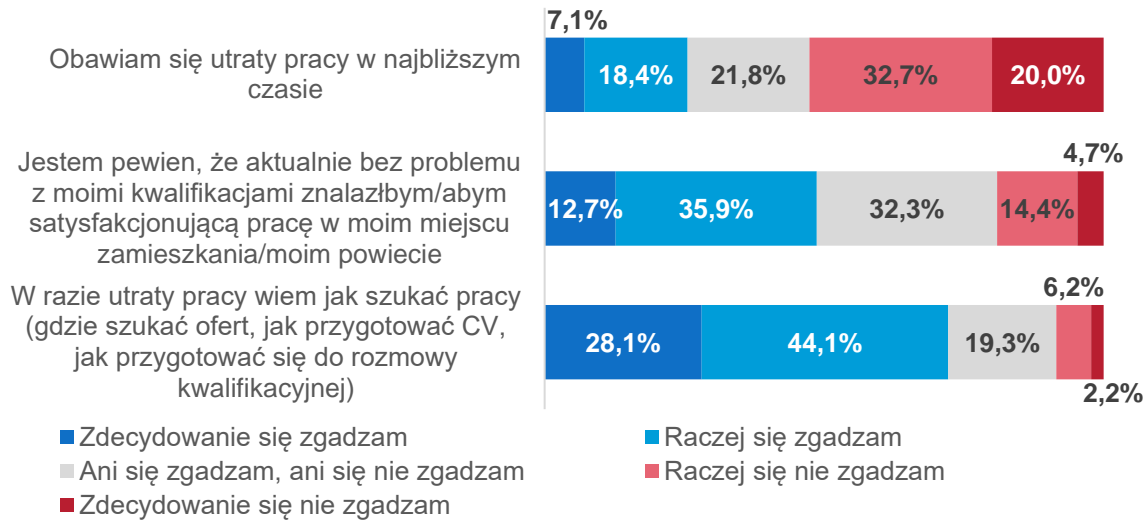
Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Wiek		
		K	M	18-29 lat	30-44 lata	45 lat i więcej
N	982	518	464	69	571	342
Dodatkowe zlecenie po godzinach pracy (umowa cywilnoprawna)	9,5%	7,7%	11,4%	13,0%	10,0%	7,9%
Praca sezonowa/praca tymczasowa	6,4%	4,6%	8,4%	13,0%	6,7%	4,7%
Praca na więcej niż jeden etat	6,3%	5,8%	6,9%	4,3%	7,2%	5,3%
Pomaganie członkowi rodziny/znajomemu w jego pracy (odpłatne)	4,1%	2,5%	5,8%	4,3%	4,6%	3,2%
Prowadzenie dodatkowej działalności gospodarczej	3,3%	2,3%	4,3%	8,7%	3,2%	2,3%
Odpłatne świadczenie usług na małą skalę (np. korepetycje, rękodzieło, przewóz osób lub towarów, etc)	3,2%	3,1%	3,2%	2,9%	4,0%	1,8%
Praca w innej firmie bez umowy	2,3%	2,7%	1,9%	2,9%	1,8%	3,2%
Działalność w mediach społecznościowych (tylko działalność przynosząca dochód np. z reklam)	2,0%	1,9%	2,2%	2,9%	2,6%	0,9%
Inne	0,9%	1,2%	0,6%	2,9%	0,9%	0,6%
Nie podejmowałem innych form zarobkowania	70,4%	73,4%	67,0%	62,3%	68,3%	75,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Poczucie stabilizacji zawodowej

Ponad połowa respondentów nie obawia się utraty pracy (52,7% – suma wskazań odpowiedzi „zdecydowanie się nie zgadzam” i „raczej się nie zgadzam”). Większość badanych przyznała, że w razie utraty pracy wie, w jaki sposób jej szukać – gdzie znaleźć oferty, jak stworzyć dokumenty aplikacyjne oraz przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej (72,2% – suma wskazań odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”). Ponadto wielu spośród ankietowanych wyraziło przekonanie, że z obecnie posiadanymi kwalifikacjami nie będą mieli trudności ze znalezieniem nowej pracy w swoim miejscu zamieszkania (48,7%). Warto podkreślić, iż w obu przypadkach najmłodszy pracownicy (tj. w wieku od 18 do 29 lat) składali takowe deklaracje częściej niż pracownicy ze starszych grup wiekowych.

Wykres 8. Proszę odnieść się do poniższych stwierdzeń związanych z poczuciem pewności zatrudnienia. [N=982]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Większość respondentów zgadza się ze stwierdzeniem, że musi ciągle nabywać wiedzę i doskonalić swoje kompetencje, aby poprawnie wykonywać swoje zadania zawodowe (68,8%). Konieczność stałego uczenia się nowych rzeczy deklarowały przede wszystkim osoby zatrudnione w podregionie leszczyńskim oraz przedstawiciele grupy branż „pozostałe usługi”. Co istotne, badani najrzadziej zgadzali się ze stwierdzeniem, że to pracodawca w głównej mierze odpowiada za rozwój pracownika (37,0%), a wielu nie potrafiło jednoznacznie opowiedzieć się po jednej stronie (37,4%). Deklaracje ankietowanych mogą zatem świadczyć o tym, iż – w ich mniemaniu – za rozwój odpowiada zarówno pracownik, jak i pracodawca. Należy nadmienić, że cechy respondentów tylko nieznacznie różnicują ich odpowiedzi w tym zakresie.

Wykres 9. Proszę odnieść się do poniższych stwierdzeń związanych z postrzeganiem potrzeby przekwalifikowania się/podnoszenia kwalifikacji. [N=982]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

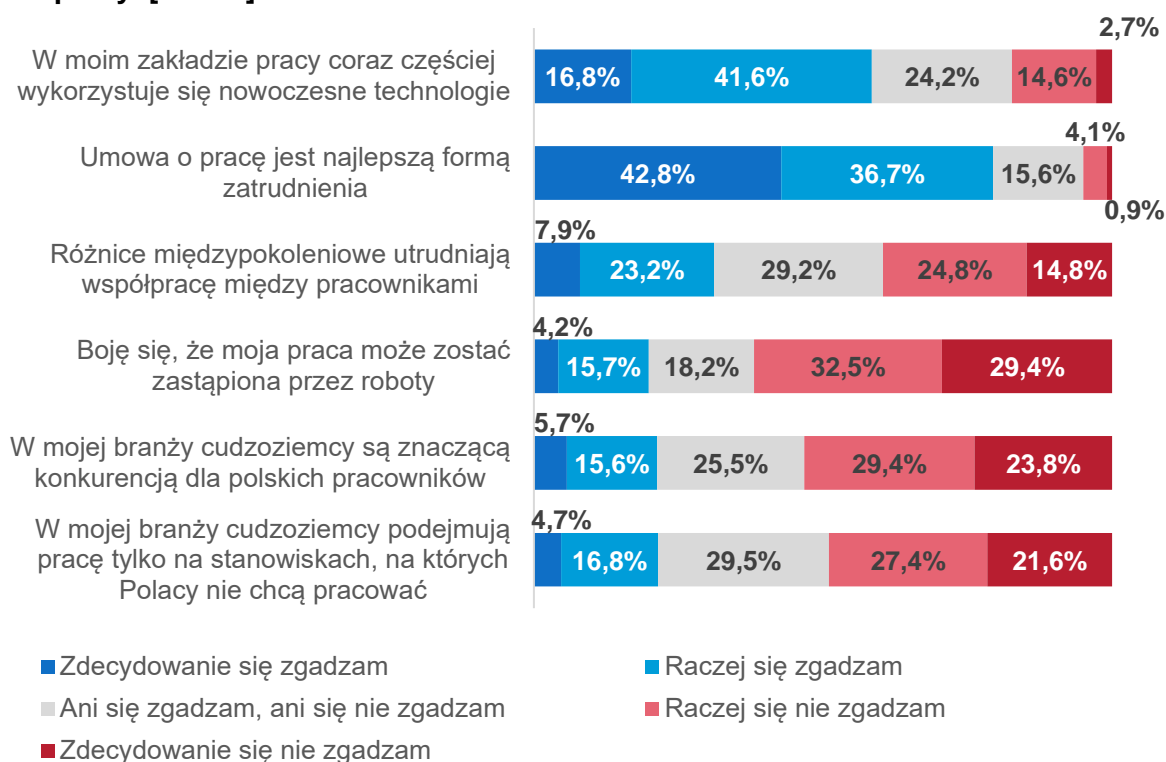
Większość badanych była zgodna co do tego, że najdogodniejszą formą zatrudnienia jest umowa o pracę (79,4%). Wraz z wiekiem respondentów rośnie odsetek badanych, którzy podzielają tę opinię – wśród pracujących w wieku od 18-29 lat odsetek ten wynosił 69,6%, podczas gdy wśród osób powyżej 45 roku życia było to już 81,9%.

Deklaracje ankietowanych wskazują także na tendencję do wdrażania nowoczesnych technologii w zakładach pracy – ponad połowa badanych potwierdziła, że są one coraz częściej wykorzystywane w ich miejscu pracy (58,5%). Najczęściej ową tendencję potwierdzali pracownicy firm prowadzących działalność finansową i ubezpieczeniową bądź zajmujących się obsługą rynku nieruchomości. Ponadto osoby pracujące w Poznaniu potwierdzały to nieznacznie częściej aniżeli zatrudnieni w pozostałych podregionach Wielkopolski.

Relatywnie rzadko badani wyrażali obawę odnośnie możliwości zastąpienia ich pracy przez roboty (19,9%). Mężczyźni nieco częściej od kobiet mają takie obawy, podobnie jak osoby powyżej 45 roku życia. Co istotne, takie obawy najczęściej deklarowali przedstawiciele branży działalności finansowa i ubezpieczeniowa oraz obsługa rynku nieruchomości.

Badani w różnym stopniu nie zgadzają się z tym, jakoby cudzoziemcy mogli stanowić dla Polaków poważną konkurencję na rynku pracy (53,3% – suma odpowiedzi „zdecydowanie się nie zgadzam” i „raczej się nie zgadzam”). Stosunkowo często nie zgadzano się także ze stwierdzeniem, że różnice międzypokoleniowe negatywnie wpływają na współpracę w zespole (39,6% – suma odpowiedzi „zdecydowanie się nie zgadzam” i „raczej się nie zgadzam”).

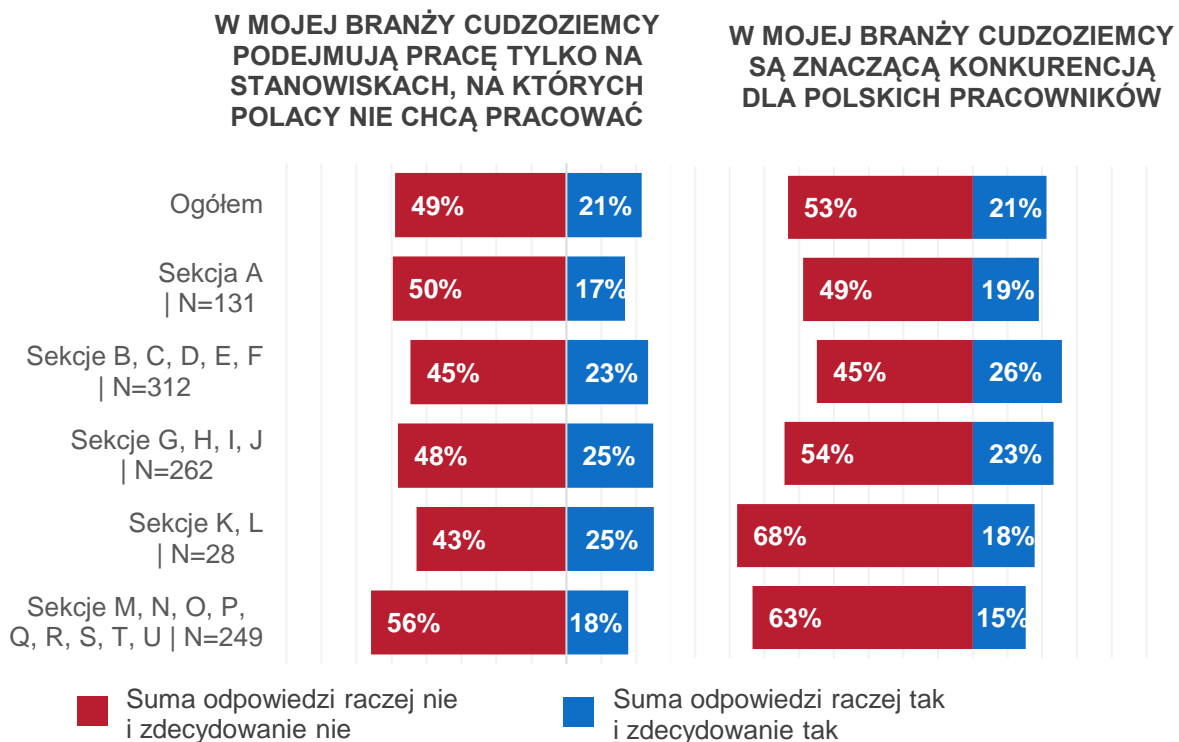
Wykres 10. Proszę odnieść się do poniższych stwierdzeń związanych z trendami na rynku pracy. [N=982]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Blisko połowa badanych nie zgadza się ze stwierdzeniem, jakoby w reprezentowanej przez nich branży cudzoziemcy podejmowali pracę tylko na tych stanowiskach, na których Polacy nie chcą pracować (49%). Z tym stwierdzeniem nie zgadzają się przede wszystkim osoby zatrudnione w branży pozostałe usługi (tj. w sekcjach PKD: M, N, O, P, Q, R, S, T, U). Wielu badanych nie zgadza się także ze stwierdzeniem, jakoby cudzoziemcy byli znaczącą konkurencją dla polskich pracowników (53%), przy czym najczęściej byli to ankieterzy pracujący w sekcjach K i L PKD (tj. w przedsiębiorcach zajmujących się działalnością finansową i ubezpieczeniową lub obsługą rynku nieruchomości).

Wykres 11. Proszę odnieść się do poniższych stwierdzeń związanych z trendami na rynku pracy dotyczącymi cudzoziemców. [N przedstawione na wykresie]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

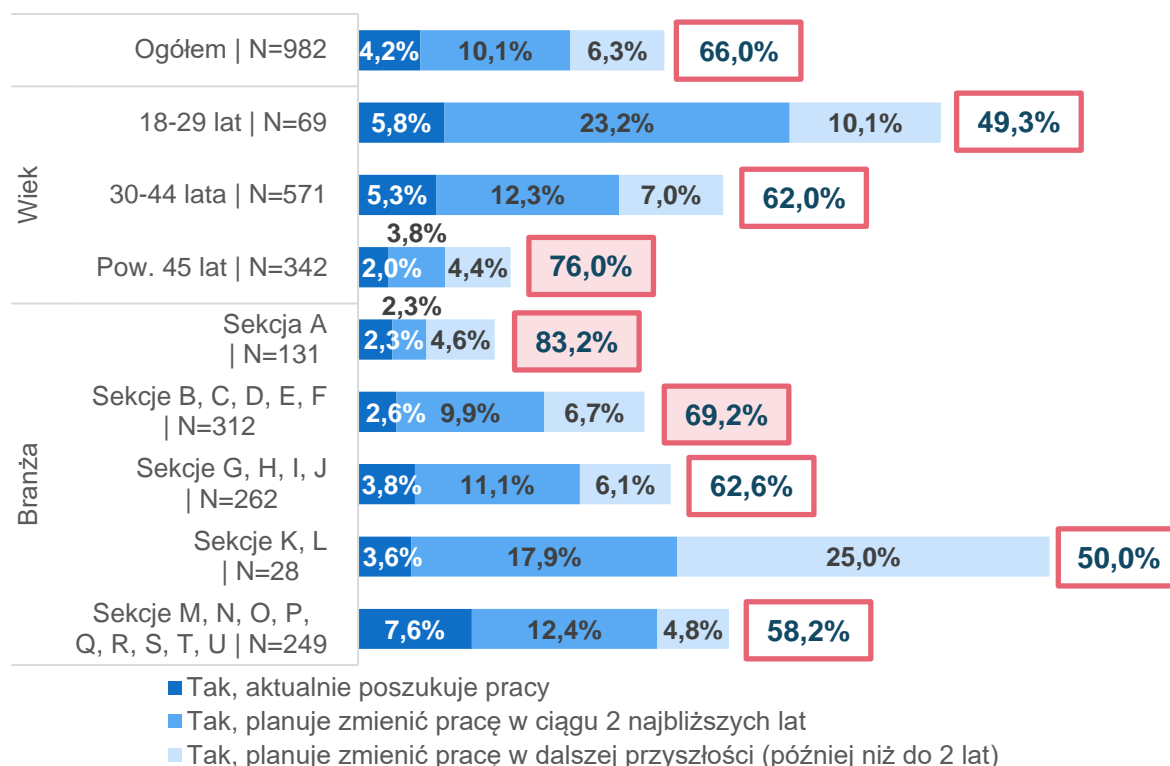
Możliwości i plany zmiany pracy

Większość ankietowanych nie planuje zmiany miejsca pracy (66,0%). Plany w tym zakresie – na bliższą lub dalszą perspektywę – zadeklarowało 20,6% ankietowanych (suma odpowiedzi twierdzących). Zmianę miejsca pracy planują przede wszystkim młodzi pracownicy, tj. w wieku od 18 do 29 lat (39,1% – suma wskazań odpowiedzi twierdzących). Chęć zmiany miejsca pracy maleje wraz z wiekiem, gdyż w najstarszej badanej grupie wiekowej tylko nieliczni potwierdzili, że mają takie zamiary (10,2% – suma odpowiedzi twierdzących). Warto przypomnieć, iż dla tej właśnie grupy istotne jest poczucie bezpieczeństwa i stabilność zatrudnienia (patrz: strona 16). Taka zależność może wskazywać na potencjalne różnice w hierarchii wartości – dla starszych pracowników, o dłuższym stażu pracy, istotniejsze mogą być zatem stabilność zatrudnienia i lojalność względem pracodawcy, a brak jest wśród nich

skłonności do zmiany miejsca pracy i mobilności zawodowej. Natomiast najmłodszy pracownicy (18-29 lat) wciąż poszukują swojego miejsca na rynku pracy i są gotowi na ewentualne zmiany.

Zmianę miejsca pracy planują także często pracownicy przedsiębiorstw działających w sekcjach K i L PKD, tj. działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz obsługa rynku nieruchomości (46,4% – suma odpowiedzi twierdzących) – w opozycji do przedstawicieli branży rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, spośród których większość w ogóle nie posiada takich planów (83,2%). Na tle regionu zdecydowanie najbardziej otwarci na zmianę miejsca zatrudnienia są pracownicy z miasta Poznań (32,6%).

Wykres 12. Czy planuje Pan(i) zmianę miejsca pracy?



% osób, które nie planują zmieniać pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Do zmiany miejsca pracy respondentów mogłoby skłonić przede wszystkim wyższe wynagrodzenie, a w dalszej kolejności większe poczucie bezpieczeństwa. Są to czynniki, wcześniej oceniane jako najważniejsze w odczuwaniu satysfakcji zawodowej. Czynniki finansowy ma największe znaczenie szczególnie w przypadku najmłodszych pracowników, tj. w wieku od 18 do 29 roku życia. Co więcej, ten aspekt dla kobiet ma większe znaczenie niż dla mężczyzn. Większe możliwości pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym, wysoko oceniany czynnik wpływający na satysfakcję z pracy, stanowi jednak słaby czynnik motywujący do zmiany zatrudnienia.

Tabela 2. Co Pana(-nią) skłania lub mogłoby skłonić do zmiany miejsca pracy? (pytanie wielokrotnego wyboru)

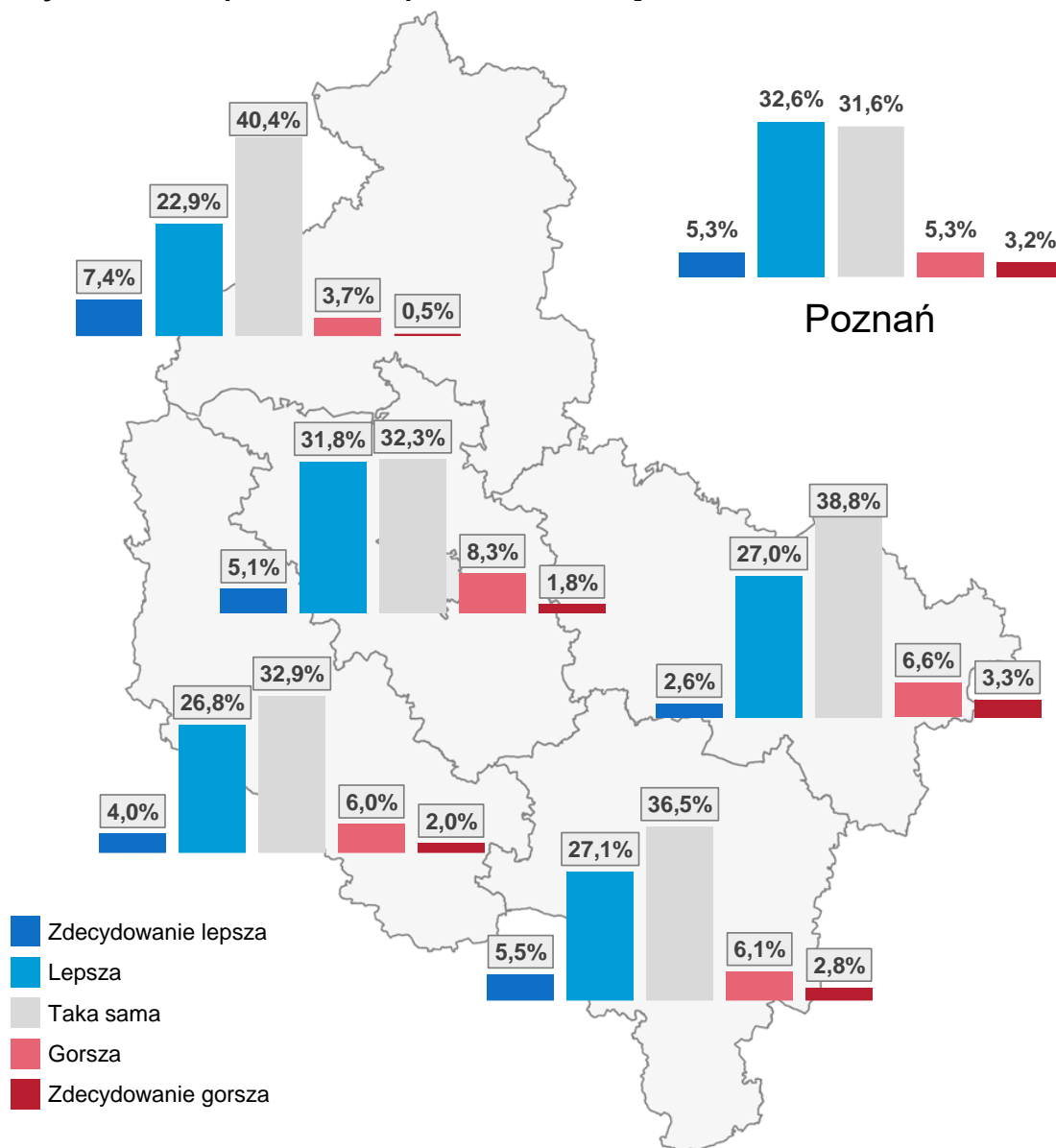
Wyszczególnienie	Ogółem	Płeć		Wiek		
		K	M	18-29 lat	30-44 lata	45 i więcej lat
N	982	518	464	69	571	342
Wyższe wynagrodzenie	56,8%	62,7%	50,2%	73,9%	59,0%	49,7%
Praca w większym stopniu zgodna z moimi kwalifikacjami/wykształceniem	9,9%	9,1%	10,8%	17,4%	11,2%	6,1%
Większe poczucie bezpieczeństwa/stabilizacja finansowa	26,1%	26,4%	25,6%	23,2%	29,2%	21,3%
Większe szanse rozwoju i spełnienia zawodowego (zakres obowiązków)	13,1%	12,0%	14,4%	27,5%	15,2%	6,7%
Mniejsze obciążenie stresem	18,8%	20,1%	17,5%	13,0%	19,4%	19,0%
Większe możliwości godzenia życia zawodowego z rodzinnym	8,0%	8,9%	7,1%	4,3%	8,8%	7,6%
Praca bliżej miejsca zamieszkania	12,0%	13,1%	10,8%	8,7%	11,9%	12,9%
Inny system pracy (praca na zmiany/nie zmianowa)	4,0%	4,1%	3,9%	8,7%	3,7%	3,5%
Praca w firmie o ważnych dla mnie wartościach	3,2%	2,5%	3,9%	5,8%	2,6%	3,5%
Złe relacje z przełożonym lub współpracownikami w obecnym miejscu pracy	4,9%	6,0%	3,7%	8,7%	5,1%	3,8%
Brak poczucia bycia docenionym pracownikiem w obecnym miejscu pracy	4,9%	7,1%	2,4%	5,8%	6,0%	2,9%
Inne	0,1%	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%	0,0%
Nic nie jest w stanie mnie skłonić do zmiany pracy z mojej inicjatywy	31,3%	26,8%	36,2%	17,4%	28,4%	38,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Zestawiając plany respondentów odnośnie zmiany pracy z czynnikami, które mogłyby ich do tego nakłonić, dostrzega się pewne zależności. Wyższe wynagrodzenie, zgodność pracy z kwalifikacjami i wykształceniem oraz większe poczucie bezpieczeństwa i stabilizacja finansowa to czynniki, które skłaniają do zmiany pracy przede wszystkim te osoby, które planują zmianę pracy w bliskiej perspektywie (tj. do 2 lat). Natomiast bliskość miejsca zamieszkania i pracy, brak poczucia bycia docenionym oraz większe szanse rozwoju to czynniki, które skłaniają do zmiany pracy osoby planujące taką decyzję w dalszej perspektywie (tj. później niż do 2 lat).

Bez względu na podregion zatrudnienia, badani najczęściej przewidują, że ich sytuacja zawodowa za 5 lat pozostanie taka sama jak obecnie (każdorazowo powyżej 31% wskazań). Jedynie w osoby pracujące w Poznaniu nieco częściej prognozowały, iż w tym okresie ich sytuacja zawodowa ulegnie poprawie. Tylko nieliczni respondenci przewidują pogorszenie własnej sytuacji zawodowej. Reasumując, większość badanych prognozuje, że ich sytuacja zawodowa za 5 lat będzie lepsza bądź też pozostanie na tym samym poziomie, na jakim jest obecnie. Optymizm co do przyszłości i rozwoju kariery maleje wraz z wiekiem respondentów, ponad 50% młodych spodziewa się rozwoju ich sytuacji zawodowej w lepszym kierunku.

Mapa 3. Czy Pana(-ni) zdaniem za 5 lat Pana(-ni) sytuacja zawodowa (biorąc pod uwagę obecne warunki zatrudnienia) będzie ...? [Poznań N=95; kaliski N=181; koniński N=152; leszczyński N=149; pilski N=188; poznański N=217]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Co trzeci badany w sytuacji utraty pracy dopuszcza możliwość skorzystania z usług powiatowego urzędu pracy jako osoba bezrobotna (34,9%), przejścia na własną działalność gospodarczą (34,5%) bądź też podjęcia pracy poniżej swoich kwalifikacji (34,4%). Pozytywny jest fakt, że większość spośród ankietowanych nie dopuszcza możliwości zupełnej rezygnacji z dalszej aktywności zawodowej (74,7%) ani też podjęcia pracy w szarej strefie (67,9%). Świadczy to zatem o dalszej gotowości do pracy respondentów, którzy to w sytuacji utraty zatrudnienia nie będą uciekać się do pracy „na czarno” ani też do pozostawiania poza rynkiem pracy.

Warto nadmienić, iż osoby, które w przypadku utraty pracy znajdują się w beznadziejnej lub bardzo ciężkiej sytuacji, wykazywały większą niż pozostali skłonność do podjęcia pracy poniżej kwalifikacji, korzystania z usług powiatowego urzędu pracy czy też podjęcia pracy wymagającej długich dojazdów. W tych kategoriach większa jest także gotowość do podjęcia pracy za granicą bądź w szarej strefie. Natomiast badani, którzy pomimo ewentualnej utraty pracy nadal będą znajdować się w dobrej sytuacji, wykazywali większą od pozostałych skłonność do przejścia na własną działalność gospodarczą.

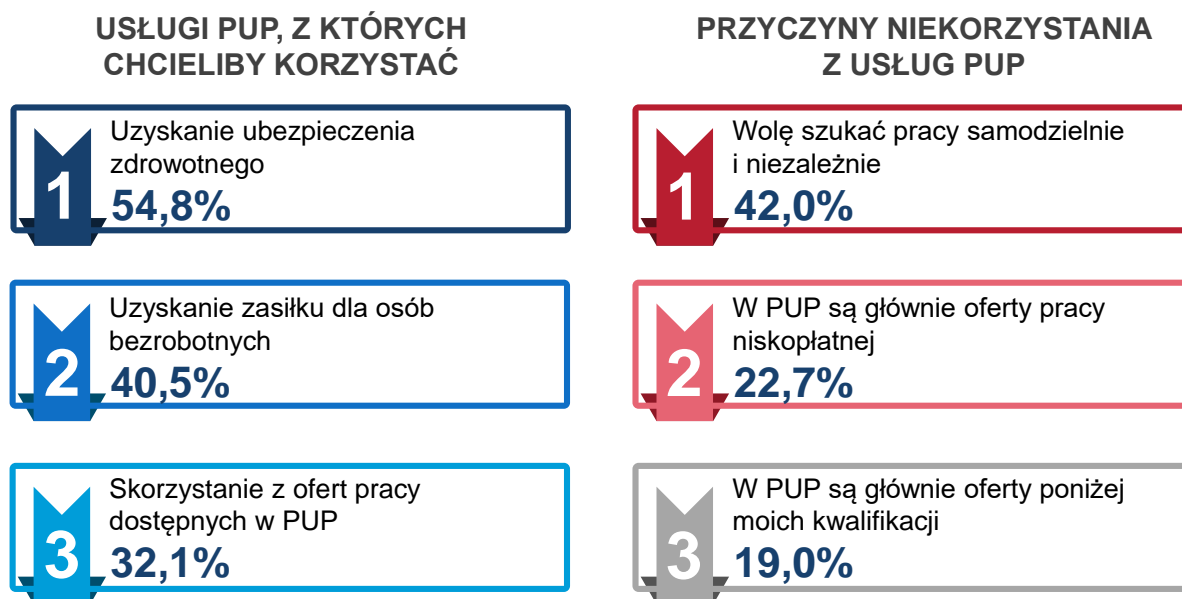
Wykres 13. Czy w sytuacji utraty pracy dopuszcza Pan(i) możliwość ...? [N=982]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Badani, którzy w sytuacji utraty pracy byliby gotowi skorzystać z usług powiatowego urzędu pracy jako osoby bezrobotne, chcieliby przede wszystkim uzyskać w ten sposób ubezpieczenie zdrowotne (54,8%) oraz zasiłek dla osób bezrobotnych (40,5%). Samą chęć skorzystania z ofert pracy dostępnych w urzędzie wyraziła mniejsza liczba badanych (32,1%). Biorąc pod uwagę, że tylko nieliczni dopuszczają możliwość zupełnej rezygnacji z dalszej aktywności zawodowej, można wywnioskować, iż rejestracja w powiatowym urzędzie pracy będzie stanowiła dla badanych formę wsparcia w okresie dalszego, często samodzielnego poszukiwania pracy – dostrzega się zatem głównie motywację finansową. Jednocześnie chęć samodzielnego i niezależnego poszukiwania pracy to najczęstsza przyczyna, dla której respondenci nie dopuszczają możliwości skorzystania z usług powiatowego urzędu pracy (42,0%). Wśród badanych, którzy nie zamierzają skorzystać z usług PUP, panuje także przekonanie, że oferty pracy w powiatowym urzędzie pracy dotyczą pracy niskopłatnej (22,7%) oraz niewymagającej wysokich kwalifikacji (19,0%).

Rysunek 7. Z jakich usług PUP chciał(a)by Pan(i) skorzystać? [N=982] Dlaczego nie dopuszcza Pan(i) możliwości skorzystania z usług PUP? [N=982]



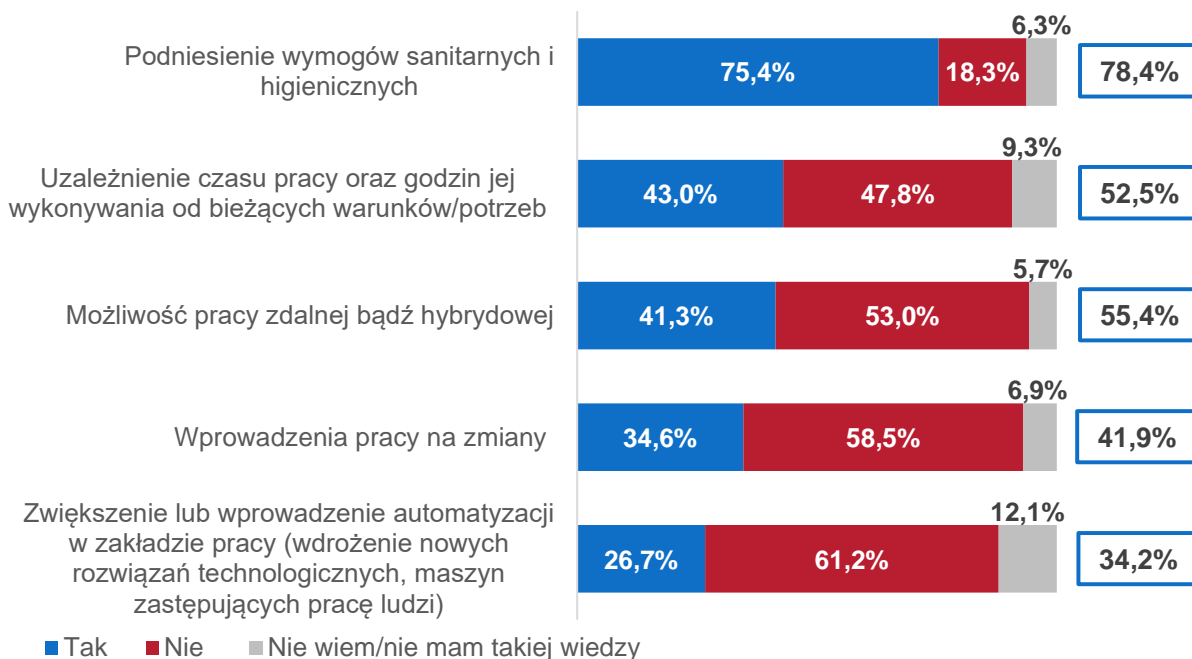
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Ergonomia i organizacja pracy

Wystąpienie pandemii wpłynęło na organizację wykonywania pracy w miejscu zatrudnienia większości respondentów. Przede wszystkim w wielu zakładach (75,4%) podniesione zostały wymogi sanitarne i higieniczne. Co ważne, większość respondentów zatrudnionych w tych miejscach chciałaby, aby to rozwiązanie zostało utrzymane po ustąpieniu pandemii COVID-19 (78,4%)¹. W przedsiębiorstwach często wprowadzano również możliwość uzależnienia czasu pracy i godzin jej wykonywania od bieżących warunków i potrzeb (43,0%) oraz możliwość pracy zdalnej bądź hybrydowej (41,3%). Te rozwiązania także spotkały się z aprobatą pracowników – w obu przypadkach ponad połowa respondentów chciałaby utrzymania tych zmian w organizacji pracy.

¹ Odsetek osób wskazany na wykresie w ramach dotyczy wszystkich pozytywnych odpowiedzi – a zatem zarówno odpowiedzi „tak, wszystkie”, jak i odpowiedzi „tak, częściowo”. Odsetek ten został obliczony na podstawie odpowiedzi twierdzących w pytaniu nr 26.

Wykres 14. Czy wystąpienie pandemii wpłynęło na organizację wykonywania pracy w Pana(-ni) miejscu pracy poprzez ...? [N=982] Czy chciał(a)by Pan(i), aby przyjęte rozwiązania w zakresie zmiany organizacji pracy podczas pandemii zostały utrzymane po jej ustąpieniu?² [N=453]



% osób, które wskazały odpowiedzi tak i chciały utrzymania zmian w organizacji pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

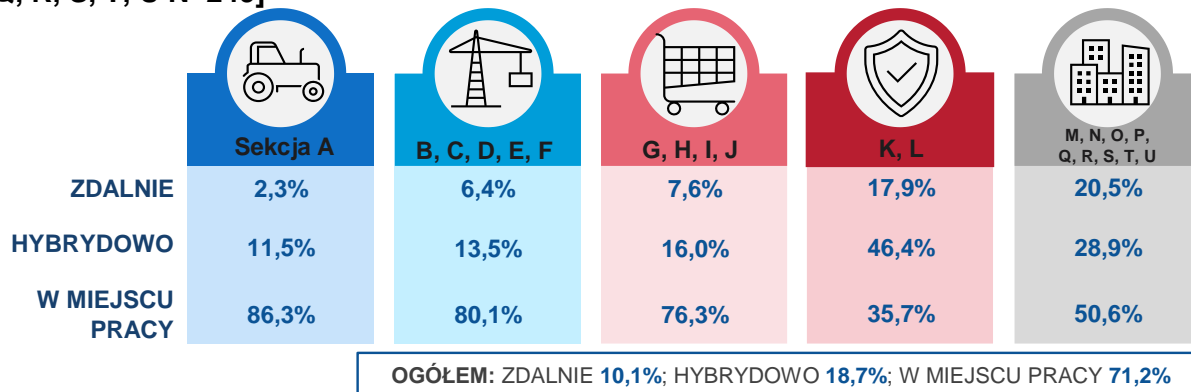
Większość ankietowanych w miesiącu poprzedzającym badanie pracowała stacjonarnie w swoim miejscu pracy (71,2%), przy czym najczęściej były to osoby pracujące w branżach rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, a także przemysł i budownictwo oraz handel, naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja – a zatem w branżach, w których praca zdalna nie zawsze jest możliwa (np. produkcja, budowa, obsługa klienta w punkcie stacjonarnym). Badani, którzy nie pracują zdalnie, w kolejnym pytaniu deklarowali najczęściej, iż nie pozwala im na to zawód, stanowisko bądź rodzaj pracy (75,0%), co potwierdza tę tezę. Niejednokrotnie jednak brak pracy zdalnej jest wynikiem decyzji pracodawcy, który nie wprowadził takiej formy organizacji pracy (8,2%), jak i decyzji pracownika, który preferuje pracę stacjonarną (7,4%).

Należy podkreślić, iż pracę w formie zdalnej bądź hybrydowej najczęściej świadczyli przedstawiciele branż działalność finansowa i ubezpieczeniowa, obsługa rynku nieruchomości oraz pozostałe usługi. Co więcej, w analizowanym okresie praca w formie zdalnej bądź hybrydowej w sektorze publicznym świadczona była częściej niż w sektorze prywatnym – z deklaracji badanych wynika, że 77,2% pracowników sektora prywatnego świadczyło pracę w miejscu zatrudnienia, podczas gdy w sektorze publicznym odsetek ten był niższy i wynosił już tylko 52,5%. Pracę w formie zdalnej lub hybrydowej najczęściej świadczyli specjaliści

² Odsetek osób wskazany na wykresie w ramach dotyczy wszystkich pozytywnych odpowiedzi – a zatem zarówno odpowiedzi „tak, wszystkie”, jak i odpowiedzi „tak, częściowo”. Odsetek ten został obliczony na podstawie odpowiedzi twierdzących w pytaniu nr 26.

(łącznie 57,0%) oraz pracownicy biurowi (łącznie 45,1%), najrzadziej natomiast – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (łącznie 4,5%).

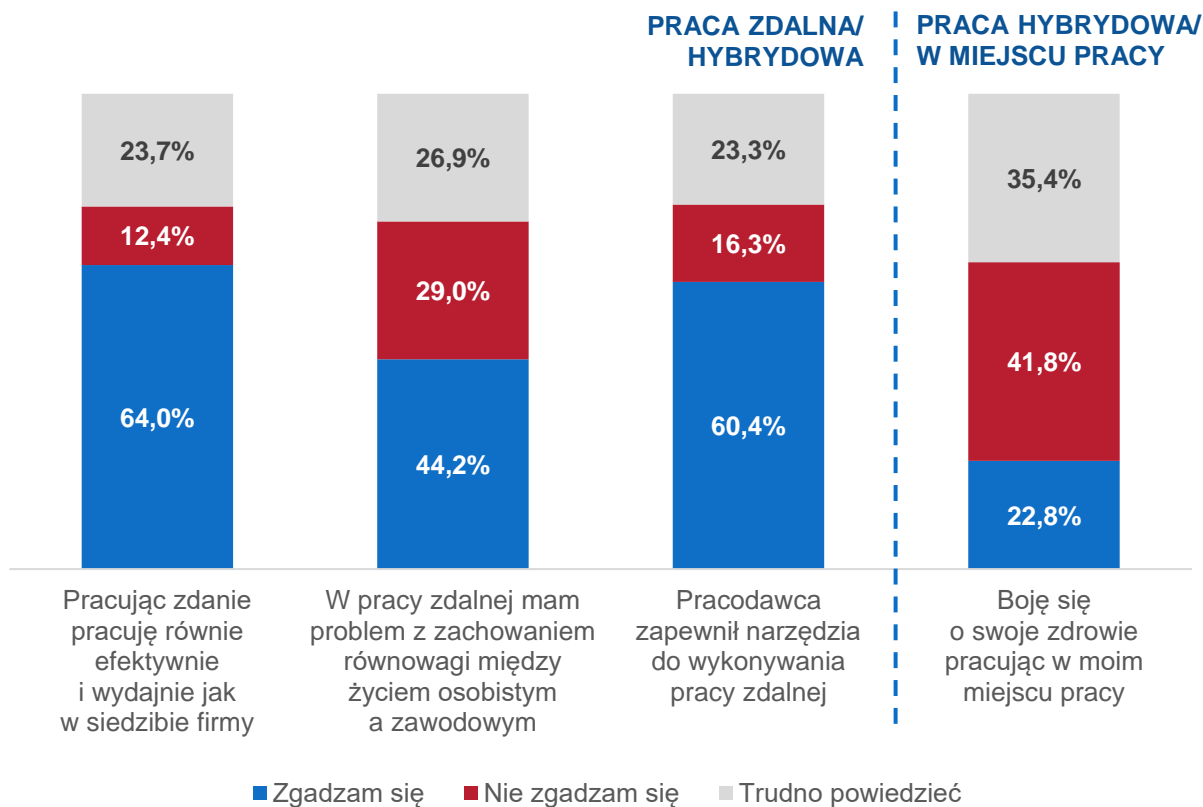
Rysunek 8. W jaki sposób pracuje Pan(i) aktualnie? [Ogółem N=982; Sekcja A N=131; Sekcje B, C, D, E, F N=312; Sekcje G, H, I, J N=262; Sekcje K, L N=28; Sekcje M, N, O, P, Q, R, S, T, U N=249]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Wielu badanych przyznało, że praca zdalna nie wpływa na efektywność ich pracy, gdyż wówczas pracują równie efektywnie jak podczas pracy w siedzibie firmy (64,0%). Ponadto deklaracje respondentów wskazują na fakt, iż w większości przypadków pracodawcy zadbali o odpowiednie narzędzia dla pracowników do świadczenia pracy zdalnej (60,4%).

Wykres 15. Proszę odnieść się do poniższych stwierdzeń dotyczących pracy zdalnej oraz pracy w miejscu pracy w czasie pandemii. [praca zdalna/hybrydowa N=283; praca hybrydowa/w miejscu pracy N=883]



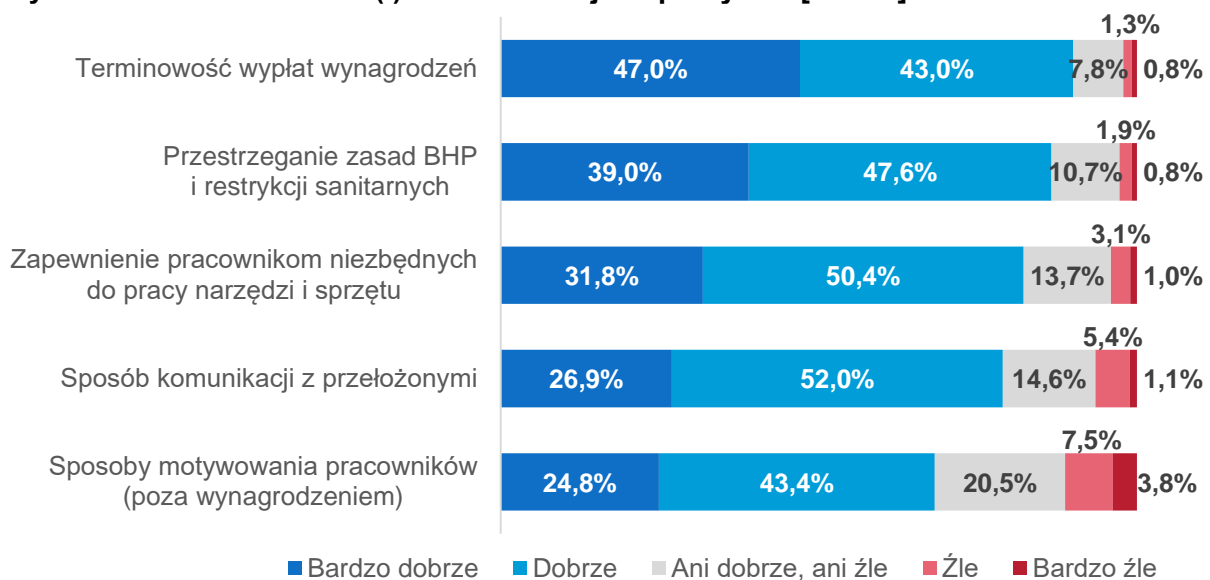
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Ocena kultury organizacyjnej, sposobu zarządzania zakładem pracy oraz relacji z przełożonym i współpracownikami

Większość aspektów związanych z kulturą organizacyjną i sposobem zarządzania zakładem pracy oceniona została pozytywnie przez respondentów. Ankietowani wysoko oceniają terminowość wypłat wynagrodzeń w swoich zakładach pracy (90,0% – suma wskazań odpowiedzi „bardzo dobrze” i „dobrze”), a także przestrzeganie zasad BHP i restrykcji sanitarnych (86,6% – suma wskazań odpowiedzi „bardzo dobrze” i „dobrze”). Należy jednak podkreślić, iż są to elementy, do których pracodawca jest prawnie zobligowany. Relatywnie najrzadziej pozytywne oceny przyznano sposobom motywowania pracowników poza wynagrodzeniem (68,2% – suma wskazań odpowiedzi „bardzo dobrze” i „dobrze”), a zatem elementowi, do którego zapewnienia pracodawca nie jest prawnie zobowiązany.

Dostrzega się, że cechy respondentów nieznacznie różnicują ich odpowiedzi. Przestrzeganie zasad BHP i restrykcji sanitarnych dla osób powyżej 45 roku życia jest ważniejsze niż dla pracowników młodszych, tj. w wieku od 18 do 29 lat. W kontekście pandemii może to wynikać z przynależności do grupy ryzyka czy też rosnących wraz z wiekiem obaw o własne zdrowie (możliwość zachorowania na COVID-19). Przestrzeganie zasad BHP i restrykcji sanitarnych to najwyżej oceniony element przez osoby pracujące w sekcjach A (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo), C (przetwórstwo przemysłowe) i P (edukacja) PKD, pozostali natomiast najwyżej oceniali terminowość wypłat wynagrodzeń. Analizując deklaracje przedstawicieli poszczególnych zawodów również nie dostrzega się istotnych odchyień. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy najwyżej oceniali przestrzeganie zasad BHP i restrykcji sanitarnych, podczas gdy przedstawiciele pozostałych zawodów najwyżej oceniali terminowość wypłat wynagrodzeń.

Wykres 16. Jak ocenia Pan(i) w swoim miejscu pracy ...? [N=982]

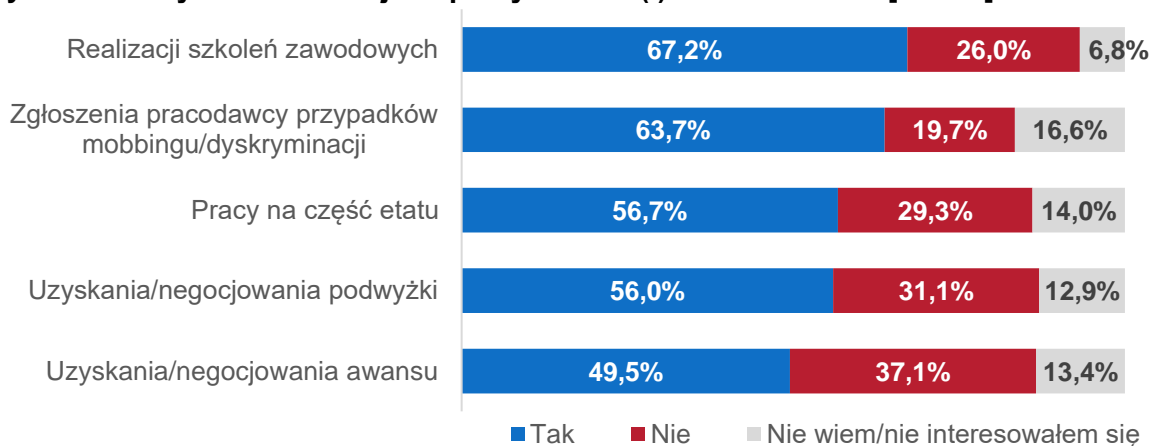


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Większość badanych w swoim obecnym miejscu pracy ma możliwość realizacji szkoleń zawodowych (67,2%), zgłaszania pracodawcy przypadków mobbingu lub dyskryminacji

(63,7%), a także pracy na część etatu (56,7%) czy też uzyskania bądź negocjowania podwyżki (56,0%). Warto dodać, że pracownicy z branży przemysł i budownictwo częściej aniżeli pracownicy pozostałych branż wskazywali, że mają możliwość uzyskania i negocjowania awansu oraz podwyżki. Osoby deklarujące możliwość negocjowania i uzyskania podwyżki stanowiły taki sam odsetek w kategorii wśród kobiet i mężczyzn (po 56,0%).

Wykres 17. Czy w swoim miejscu pracy ma Pan(i) możliwość ...? [N=982]

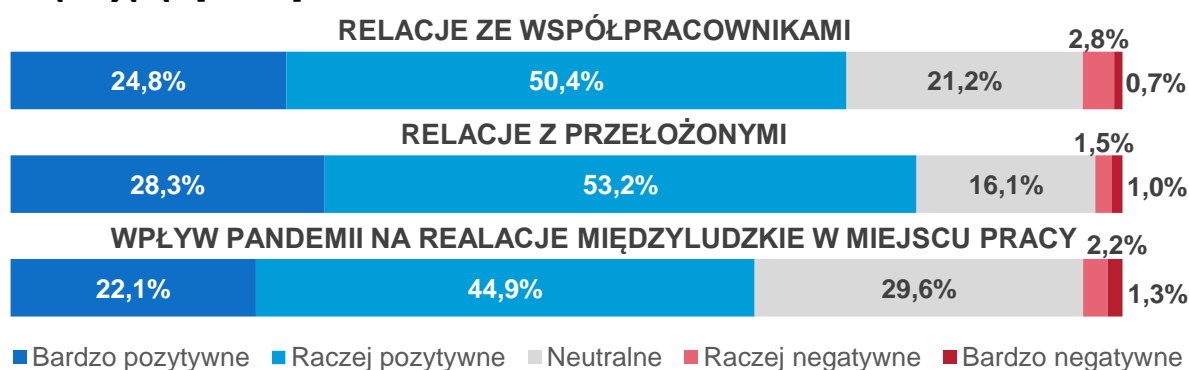


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Ankietowani pozytywnie oceniają relacje międzyludzkie w miejscu pracy, przy czym relacje z przełożonymi (81,5% - suma odpowiedzi „bardzo pozytywne” i „raczej pozytywne”) ocenione zostały nieco lepiej aniżeli ze współpracownikami (75,2% - suma odpowiedzi „bardzo pozytywne” i „raczej pozytywne”). Co więcej, ich zdaniem pandemia miała pozytywny wpływ na relacje międzyludzkie w miejscu pracy.

Uwzględniając wielkość firmy nie dostrzega się znacznych odchyłeń od wyniku ogólnego. Niemniej jednak warto podkreślić, że relacje z przełożonymi pozytywnie oceniali najczęściej pracownicy mikro i małych firm, z kolei relacje ze współpracownikami pozytywnie oceniali przede wszystkim pracownicy małych i średnich firm.

Wykres 18. Jak określił(a)by Pan(i) swoje obecne relacje ze współpracownikami i kadrą zarządzającą? [N=982]

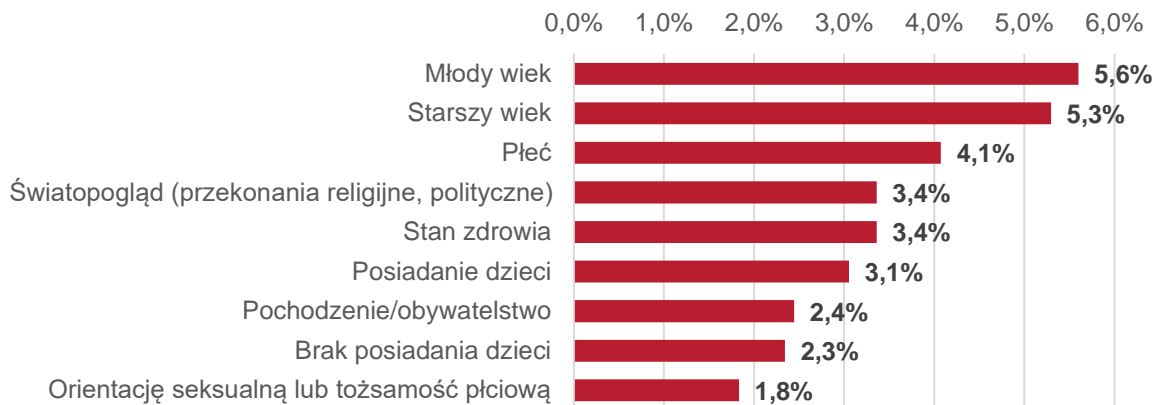


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Większość badanych nie doświadczyła ani też nie była świadkiem dyskryminacji w swoim zakładzie pracy (82,0%) – przy czym najczęściej takie deklaracje pojawiały się ze strony przedstawicieli branż rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo oraz osób w wieku powyżej

45 roku życia. Pozostali respondenci, którzy spotkali się z przejawami dyskryminacji w miejscu pracy, wskazywali niejednokrotnie, że ich przyczyną był wiek – zarówno młodszy (5,6%), jak i starszy (5,3%), a także płeć (4,1%), światopogląd i stan zdrowia (po 3,4%) czy posiadanie dzieci (3,1%). Co istotne, kobiety nieco częściej od mężczyzn spotykały się w swoim zakładzie pracy z przejawami dyskryminacji z uwagi na starszy wiek.

Wykres 19. Czy w swoim zakładzie pracy był(a) Pan(i) świadkiem lub samemu doświadczył(a) dyskryminacji ze względu na ... ? (pytanie wielokrotnego wyboru) [N=982]

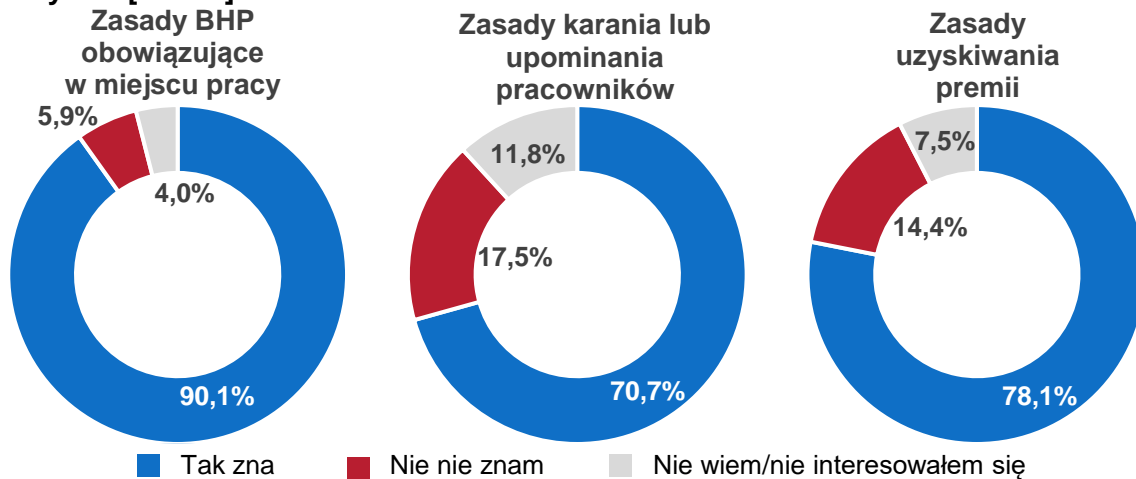


% osób, które nie spotkały się z przejawami dyskryminacji - 82,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Wśród zasad obowiązujących w miejscu pracy respondenci jako dobrze znane oceniają zasady bezpieczeństwa i higieny pracy – ich znajomość potwierdziła większość badanych (90,1%). Należy mieć na uwadze, iż znajomość tych zasad jest obowiązkiem pracownika – każdy po zatrudnieniu przechodzi szkolenie w tym zakresie, wobec czego niepokoić może fakt, iż część badanych ich nie zna (5,9%) bądź nie ma co do tego pewności (4,0%). Nieco mniej znane ankietowanym są zasady uzyskiwania premii (78,1%) oraz karania bądź upominania pracowników (70,7%). Kwestie te jednak bezpośrednio dotyczą pracowników, zatem wydaje się, iż te również powinny być im znane.

Wykres 20. Czy znane i jasne są dla Pana(-ni) funkcjonujące w Pana(-ni) miejscu pracy zasady ...? [N=982]



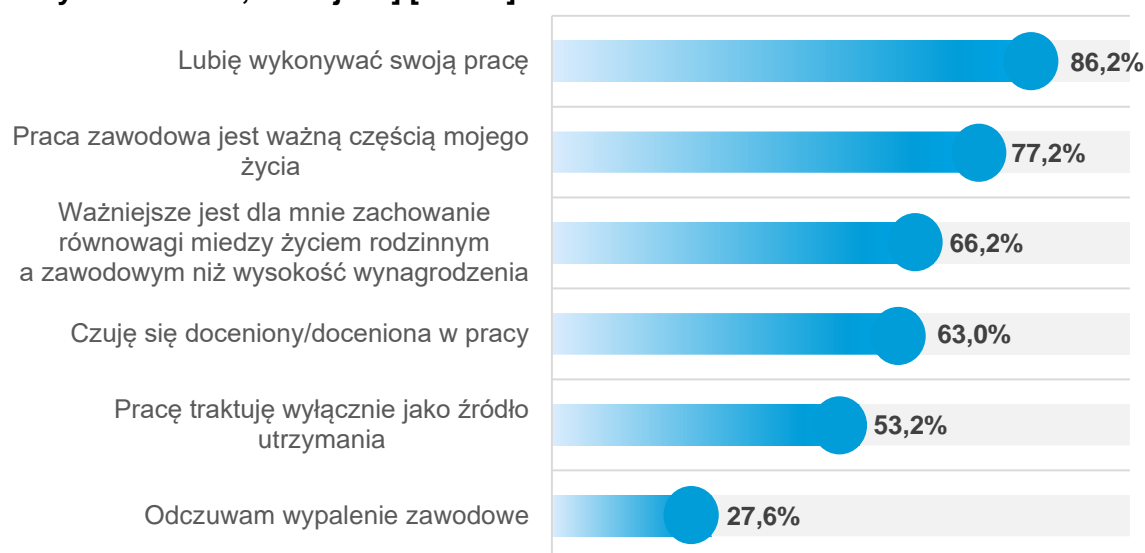
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Motywacja i zaangażowanie zawodowe

Większość ankietowanych przyznała, że lubi wykonywać swoją pracę (86,2% – suma wskazań odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Dla wielu badanych mieszkańców Wielkopolski praca zawodowa jest ważną częścią życia (77,2%), przy czym ich deklaracje wskazują, że istotną kwestią – o większym znaczeniu niż wysokość wynagrodzenia – jest także zachowanie równowagi między życiem rodzinnym a zawodowym (66,2%).

Osoby pracujące w branży rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo częściej niż pozostałe przyznawały, że lubią wykonywać swoją pracę. Z kolei przedstawiciele branż związanych z handlem, naprawą pojazdów, transportem, zakwaterowaniem oraz informacją częściej od innych deklarowali, że odczuwają wypalenie zawodowe, a pracę traktują wyłącznie jako źródło utrzymania. Płeć i wiek badanych nie różnicują znacznie ich odpowiedzi.

Wykres 21. Proszę odnieść się do poniższych stwierdzeń [suma odpowiedzi zdecydowanie tak, raczej tak] [N=982]

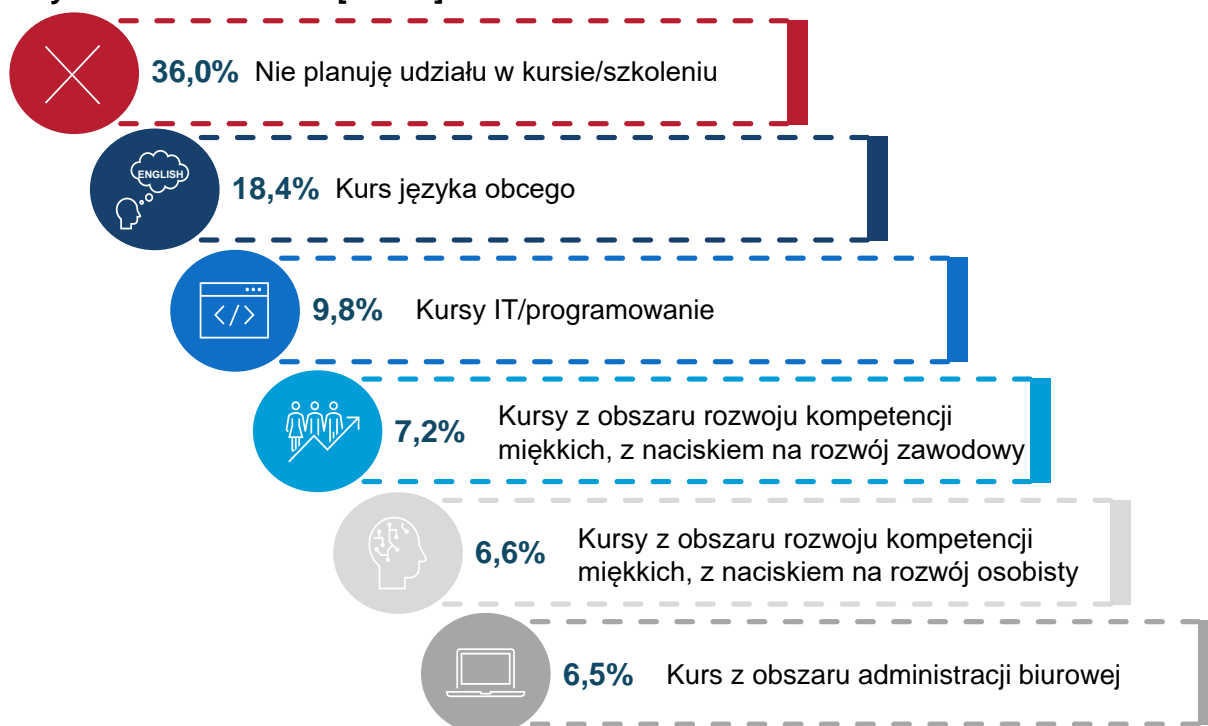


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Co trzeci respondent nie planuje udziału w kursie ani szkoleniu (36,0%). Brak planów w tym zakresie częściej deklarowali mężczyźni, osoby powyżej 45 roku życia oraz przedstawiciele branży rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, a także osoby o najniższym (podstawowym) i najwyższym wykształceniu

Jednocześnie największą popularnością cieszą się wśród pracujących w Wielkopolsce kursy języków obcych – co piąty ankietowany chciałby uczestniczyć w takim kursie w 2021 lub 2022 roku (18,4%). Pod względem liczby wskazań, na kolejnych pozycjach uplasowały się kursy z zakresu IT lub programowania (9,8%) oraz kursy z obszaru rozwoju kompetencji miękkich z naciskiem zarówno na rozwój zawodowy (7,2%), jak i osobisty (6,6%). Respondenci wyrazili także zainteresowanie udziałem w kursach z obszaru administracji biurowej (6,5%).

Rysunek 9. Proszę wskazać, z jakich kursów/szkoleń chciał(a)by Pan(i) skorzystać w tym lub w 2022 roku. [N=982]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

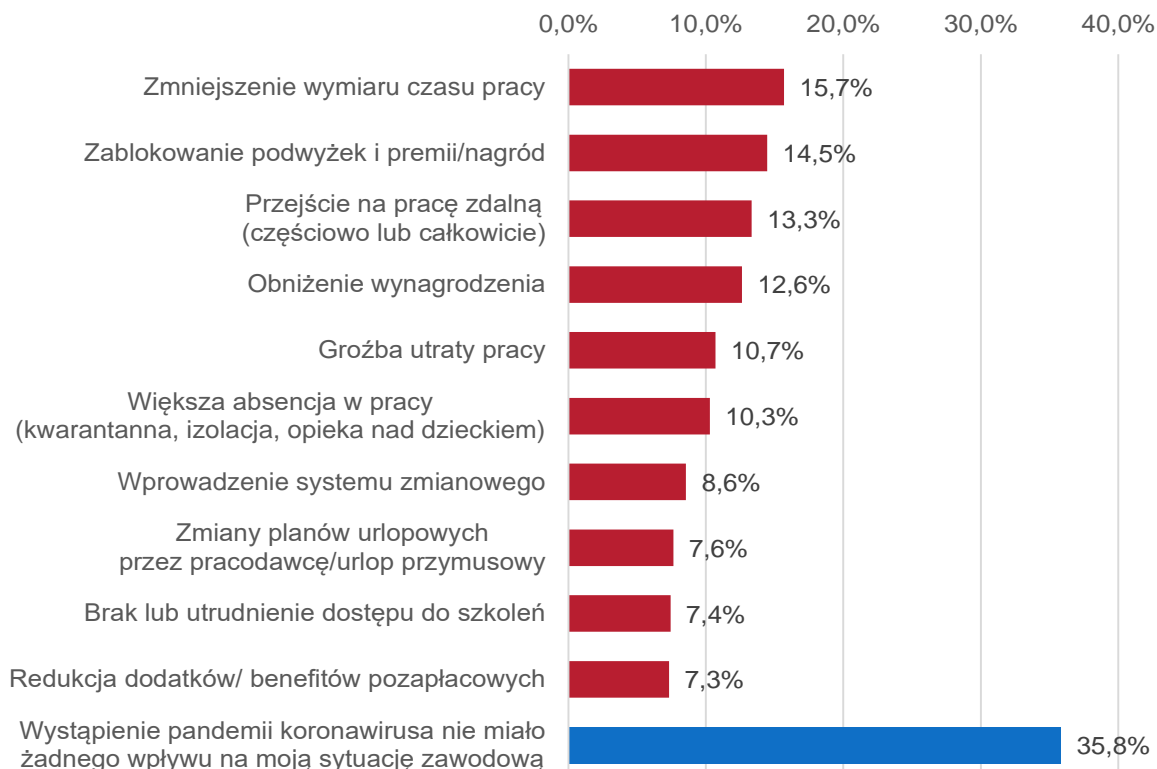
Obawy związane z wystąpieniem pandemii koronawirusa oraz konsekwencjami nakładanych obostrzeń w kontekście swojego miejsca pracy

Sytuacja zawodowa co trzeciego ankietowanego w ciągu ostatniego roku nie została w żaden sposób naznaczona pandemią COVID-19 (35,8%), przy czym najczęściej takie deklaracje składali przedstawiciele branży rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, a najrzadziej – pracujący w firmach prowadzących działalność finansową i ubezpieczeniową oraz zajmujących się obsługą rynku nieruchomości. Pracujący w Poznaniu zdecydowanie rzadziej niż pracujący w innych podregionach nie dostrzegali wpływu negatywnych konsekwencji pandemii na ich życie zawodowe.

Relatywnie najczęściej wystąpienie koronawirusa wpływało na sytuację zawodową ankietowanych poprzez zmniejszenie wymiaru czasu pracy (15,7%), zablokowanie podwyżek, premii i nagród (14,5%), zmianę formy organizacji pracy na zdalną bądź hybrydową (13,3%) czy też obniżenie wysokości wynagrodzenia (12,6%).

Dostrzegalne jest ponadto zróżnicowanie odpowiedzi respondentów ze względu na ich wiek. Osoby najmłodsze (tj. 18-29 lat) w konsekwencji pandemii COVID-19 relatywnie częściej spotykały się z takimi problemami jak utrata pracy, zmniejszenie wymiaru czasu pracy, redukcja dodatków i benefitów pozapłacowych, zmiana planów urlopowych przez pracodawcę, utrudnienie dostępu do szkoleń czy też groźba utraty pracy.

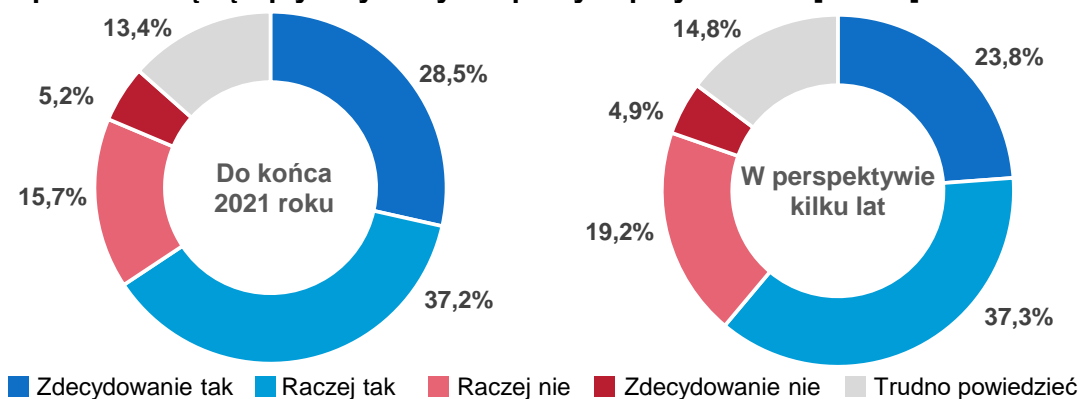
Wykres 22. Jakie konsekwencje miało wystąpienie koronawirusa na Pana(-ni) sytuację zawodową w ciągu ostatniego roku? (pytanie wielokrotnego wyboru) [N=982]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Deklaracje badanych wskazują na fakt, iż skutki pandemii mogą oddziaływać na rynek pracy w krótkookresowej perspektywie (tj. do końca 2021 roku) nieco bardziej aniżeli w dalszej, kilkuletniej, gdyż obawy respondentów w tym zakresie były nieco większe. Obawy dotyczące przyszłych skutków pandemii oraz ich wpływu na rynek pracy stosunkowo najczęściej wyrażali mężczyźni oraz osoby wykonujące pracę w Poznaniu. Obawy w tym zakresie częściej od pozostałych deklarowali także przedstawiciele branż: handel, naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja, a także działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz obsługa rynku nieruchomości.

Wykres 23. Czy w kontekście Pana(-ni) aktywności zawodowej obawia się Pan(i), że skutki pandemii będą wpływały na rynek pracy w przyszłości? [N=982]



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ilościowego

Wnioski

Analiza danych statystycznych wskazuje na istnienie pozytywnych trendów na wielkopolskim rynku pracy. Od 2011 roku stale wzrasta liczba osób pracujących w Wielkopolsce. Wśród osób pracujących w regionie dostrzega się niewielką dominację mężczyzn, z kolei liczba pracujących kobiet w okresie od 2017 do 2019 roku utrzymywała się raczej na stabilnym poziomie. Większość osób pracujących w regionie zatrudniona jest w sektorze prywatnym, a niespełna połowa pracowników (45,7%) związana jest z firmami o liczbie pracujących nieprzekraczającej 50 osób – a więc z sektorem mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Na pewne pozytywne trendy wskazują także wyniki badania ilościowego – ponad połowa badanych nie obawia się w najbliższym czasie utraty pracy (52,7%), wielu ankietowanych dostrzega natomiast coraz częstsze wykorzystanie nowoczesnych technologii w swoim miejscu pracy (58,4%). Ponadto, większość pracujących w Wielkopolsce (68,5%) nie przewiduje w kolejnych 5 latach pogorszenia swojej sytuacji zawodowej – ich zdaniem poprawi się ona lub pozostanie niezmienną.

Najwyższe przeciętne wynagrodzenie w województwie wielkopolskim odnotowano w Poznaniu – tam średnia płaca w 2019 roku wynosiła 5713,03 zł, a zatem była wyższa niż średnia krajowa (5181,63 zł) i wojewódzka (4687,39 zł). Niemniej, pomimo większego PKB na mieszkańca w Wielkopolsce niż w kraju, przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w regionie było niższe niż na poziomie ogólnopolskim. Mimo to osoby zatrudnione w Poznaniu najniżej oceniały własną sytuację ekonomiczną, a ponadto zadeklarowały znacznie niższy od pozostałych pracowników poziom zadowolenia z aktualnych warunków zatrudnienia oraz warunków wykonywania pracy. Może świadczyć to o dużym zróżnicowaniu zarobków w Poznaniu. Co istotne, dla respondentów pracujących w Poznaniu najistotniejszym czynnikiem w pracy zawodowej są właśnie satysfakcjonujące zarobki.

Niemniej jednak większość ankietowanych pozytywnie ocenia własną sytuację ekonomiczną. Pozytywnym jest fakt, iż w ocenie większości osób pracujących w Wielkopolsce ich sytuacja na wypadek ewentualnej utraty pracy pozostanie niezmienną lub też tylko nieznacznie się pogorszy. Oznacza to, iż respondenci prawdopodobnie mają pewne zaplecze finansowe, a posiadane oszczędności pozwolą im utrzymać się w okresie ewentualnego pozostawania bez pracy. Istotnym jest, że w przypadku utraty pracy w najgorszej sytuacji znajdują się osoby pracujące w Poznaniu, co potwierdza ich wcześniejsze deklaracje dotyczące niskiej oceny własnej sytuacji ekonomicznej.

Uczestniczący w badaniu pracownicy są przekonani, że w sytuacji ewentualnej utraty zatrudnienia będą wiedzieli, jak szukać nowego miejsca pracy. Wśród licznej grupy ankietowanych istnieje także przekonanie, iż w takiej sytuacji bez problemu znajdą sobie nową pracę w miejscu zamieszkania. Można zatem wywnioskować, iż respondenci dobrze oceniają możliwości zatrudnienia na lokalnych rynkach pracy, a czas poszukiwania pracy nie powinien istotnie nadwyrężyć ich sytuacji ekonomicznej. Badani na wypadek ewentualnej utraty zatrudnienia ostrożnie podchodzą do możliwości korzystania z usług PUP jako osoby bezrobotne, co jest sygnałem dla służb zatrudnienia odnośnie większej promocji swoich usług.

Warto podkreślić, że wśród badanych pracowników dostrzega się gotowość do poszukiwania i kontynuacji pracy, gdyż w większości nie dopuszczają oni możliwości zupełnej rezygnacji z aktywności zawodowej. Co więcej, dominująca grupa respondentów wyklucza także możliwość podjęcia pracy w szarej strefie – ankietowani pracownicy nie zamierzają więc uciekać się do pracy „na czarno”, co jest znakiem zarówno ich postaw, jak i sytuacji na rynku pracy.

Większość ankietowanych nie podejmowała w ostatnich 12 miesiącach dodatkowych form zarobkowania. Wyniki badania wskazują, iż najprawdopodobniej nie mają oni takiej potrzeby, gdyż – jak już wcześniej wskazano – w większości dobrze oceniają oni swoją obecną sytuację ekonomiczną.

Jednym z najważniejszych czynników w pracy zawodowej jest dla badanych poczucie bezpieczeństwa i stabilizacja zatrudnienia, co koresponduje z przekonaniem o tym, iż najlepszą formą zatrudnienia jest umowa o pracę – na tle pozostałych form zatrudnienia, to właśnie umowa o pracę gwarantuje pracownikom największą stabilność.

Wartym podkreślenia jest fakt, że badani pracownicy nie dostrzegają dla siebie znaczącej konkurencji ze strony cudzoziemców, ani też nie obawiają się o możliwość zastąpienia ich pracy przez roboty.

Większość badanych nie zamierza w najbliższym czasie zmieniać pracy (66,0%). Takie plany posiadają najczęściej osoby najmłodsze, tj. będące w przedziale wiekowym od 18 do 29 lat. Chęć zmiany miejsca pracy maleje wraz z wiekiem – w grupie pracowników powyżej 45 roku życia plany dotyczące zmiany pracy są rzadkością. W tej kategorii wiekowej najczęściej deklarowano, że nic nie jest w stanie skłonić badanych do zmiany pracy. To z kolei koresponduje z deklaracjami osób powyżej 45 roku życia odnośnie czynników istotnych w pracy zawodowej – ta grupa szczególnie ceni sobie poczucie bezpieczeństwa i stabilność zatrudnienia. Można zatem wywnioskować, iż młodzi pracownicy nadal poszukują swojego miejsca na rynku pracy.

Wystąpienie pandemii COVID-19 wpłynęło na organizację wykonywania pracy w miejscu zatrudnienia większości respondentów. Podniesienie wymogów sanitarnych i higienicznych to najczęściej wprowadzana w zakładach pracy zmiana, a jednocześnie także zmiana, która spotkała się z największą aprobatą pracowników – blisko 80% badanych chciałoby utrzymania tej zmiany po ustąpieniu pandemii koronawirusa.

W miesiącu poprzedzającym badanie wielu respondentów pracowało stacjonarnie – szczególnie dotyczy to pracowników branż, w których praca zdalna raczej nie jest możliwa (np. produkcja, budowa, obsługa klienta w punkcie stacjonarnym). Potwierdzają to również deklaracje badanych, którzy jako powód niewprowadzenia w firmie pracy zdalnej wskazywali, iż nie pozwala na to zawód, stanowisko czy też rodzaj pracy. Tym samym może to świadczyć o tym, iż praca zdalna została już wprowadzona tam, gdzie tylko było to możliwe. Wyniki badań wskazują ponadto, że w opinii respondentów praca zdalna nie wpływa na efektywność pracowników. Z deklaracji badanych wynika, że wielkopolscy pracodawcy dbają o odpowiednie zaplecze techniczne (narzędzia) do wykonywania pracy zdalnej.

Ankietowani pracownicy w większości pozytywnie oceniali kulturę organizacyjną i sposób zarządzania zakładem pracy. Dobrze oceniano w szczególności terminowość wypłat wynagrodzeń, przestrzeganie zasad BHP i restrykcji sanitarnych, zapewnienie pracownikom niezbędnych do pracy narzędzi i sprzętu, sposób komunikacji z przełożonymi, możliwość realizacji szkoleń zawodowych i zgłaszania pracodawcy przypadków mobbingu bądź też dyskryminacji. Pozytywnie oceniano również relacje w zespole – zarówno ze współpracownikami, jak i z przełożonymi. Tylko nieliczni badani byli świadkami bądź sami doświadczali dyskryminacji.

Uczestnicy badania najczęściej przyznawali, że lubią wykonywać swoją pracę, a także że stanowi ona ważną część ich życia. Świadczy to z kolei o tym, iż nie traktują oni pracy jako negatywnego, nieprzyjemnego elementu swojego życia.

Co trzeci respondent nie planuje udziału w kursie czy też szkoleniu do 2022 roku. Najczęściej brak planów w tym zakresie deklarowały osoby powyżej 45 roku życia, co koresponduje z tym, iż nie zamierzają oni zmieniać pracy – tym samym nie odczuwają oni potrzeby, by doskonalić swoje kompetencje czy też nabywać nowe kwalifikacje.

Sytuacja zawodowa większości badanych Wielkopolan została w ciągu ostatniego roku naznaczona skutkami pandemii COVID-19 (64,2%). Wśród konsekwencji najczęściej wskazywano na zmniejszenie wymiaru czasu pracy, zablokowanie podwyżek i premii, przejście na pracę zdalną czy też obniżenie wynagrodzenia. Badani obawiają się przyszłych skutków pandemii – w szczególności w perspektywie krótkookresowej (tj. do końca 2021 roku).