



# DANAE

## REALIZACJA



**Usługa przeprowadzenia ilościowych badań terenowych oraz przygotowanie raportu analitycznego z wynikami zrealizowanych badań**

### RAPORT ANALITYCZNY

#### **Zamawiający:**

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku  
ul. Podwale Przedmiejskie 30  
80-824 Gdańsk

#### **Wykonawca:**

Konsorcjum firm:  
DANAE Sp. z o.o. (Lider)  
ul. Szarotki 10/16  
02-609 Warszawa

Realizacja Sp. z o.o.  
ul. KEN 93  
02-777 Warszawa

WARSZAWA, GDAŃSK, PAŹDZIERNIK 2017

## SPIS TREŚCI

<b>SPIS TREŚCI</b> .....	<b>2</b>
<b>I. STRESZCZENIE</b> .....	<b>5</b>
<b>PRACODAWCY WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO</b> .....	<b>5</b>
<b>OBYWATELE UKRAINY</b> .....	<b>9</b>
<b>OSOBY BEZROBOTNE Z III PROFILU POMOCY</b> .....	<b>12</b>
<b>PRZEDSTAWICIELE SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH</b> .....	<b>16</b>
<b>PRZEDSTAWICIELE CENTRÓW INTEGRACJI SPOŁECZNEJ</b> .....	<b>18</b>
<b>II. METODOLOGIA</b> .....	<b>19</b>
<b>III. ZAPOTRZEBOWANIE PRACODAWCÓW NA KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W KONTEKŚCIE ROZWOJU SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO WOJEWÓDZTWA</b> .....	<b>21</b>
<b>1. PODSTAWOWE INFORMACJE</b> .....	<b>21</b>
<b>2. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH FIRM</b> .....	<b>26</b>
<b>3. DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA KOMPETENCJE</b> .....	<b>34</b>
<b>4. REKRUTACJA PRACOWNIKÓW</b> .....	<b>42</b>
<b>5. SYSTEM SZKOLNICTWA</b> .....	<b>48</b>
<b>IV. OBYWATELE UKRAINY NA POMORSKIM RYNKU PRACY</b> .....	<b>63</b>
<b>1. PODSTAWOWE INFORMACJE</b> .....	<b>63</b>
<b>2. CHARAKTERYSTYKA OBYWATELI UKRAINY</b> .....	<b>65</b>
2.1. Cechy społeczno-demograficzne .....	65
2.2. Pochodzenie i miejsce zamieszkania .....	69
2.3. Posiadane kwalifikacje.....	73
<b>3. PRZYJAZD DO POLSKI</b> .....	<b>78</b>
3.1. Powody przyjazdu .....	78
3.2. Długość pobytu.....	80
<b>4. ŻYCIE CODZIENNE I PRACA W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM</b> .....	<b>83</b>
4.1. Proces asymilacji .....	83
4.2. Zjawisko dyskryminacji .....	89
4.3. Podejmowana praca.....	91
4.4. Wpływ na rynek pracy .....	97
4.5. Ocena warunków pracy i życia.....	99

<b>5. WSPARCIE INSTYTUCJONALNE .....</b>	<b>105</b>
5.1. Otrzymane wsparcie .....	105
5.2. Zapotrzebowanie .....	110
<b>6. PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ .....</b>	<b>114</b>
<b>7. ZATRUDNIENIE OBYWATELI UKRAINY .....</b>	<b>119</b>
7.1. Liczba zatrudnionych i stanowiska .....	119
7.2. Zapotrzebowanie na obywateli Ukrainy .....	122
7.3. Czynniki wpływające na decyzję o zatrudnieniu .....	125
7.4. Ocena pracowników .....	128
7.5. Wsparcie pracowników z Ukrainy .....	130
<b>V. NIWYKORZYSTANE ZASOBY PRACY W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM .....</b>	<b>132</b>
<b>1. OSOBY BEZROBOTNE Z III PROFILU POMOCY .....</b>	<b>132</b>
<b>1.1. PODSTAWOWE INFORMACJE .....</b>	<b>132</b>
<b>1.2. CHARAKTERYSTYKA OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO .....</b>	<b>134</b>
1.2.1. Cechy społeczno-demograficzne .....	134
1.2.2. Sytuacja rodzinna .....	136
<b>1.3. SYTUACJA ŻYCIOWA OSÓB BEZROBOTNYCH .....</b>	<b>139</b>
1.3.1. Długość i przyczyny bezrobocia .....	139
1.3.2. Źródła utrzymania .....	151
1.3.3. Doświadczenie zawodowe .....	153
1.3.4. Samopoczucie .....	156
1.3.5. Formy spędzania czasu .....	160
<b>1.4. WSPARCIE .....</b>	<b>161</b>
1.4.1. Wsparcie osób bezrobotnych .....	161
1.4.2. Ocena wsparcia .....	165
<b>1.5. POSZUKIWANIA PRACY .....</b>	<b>168</b>
1.5.1. Sposoby poszukiwania pracy .....	168
1.5.2. Oczekiwane zatrudnienie .....	171
1.5.3. Częstotliwość poszukiwania pracy .....	173
1.5.4. Ocena motywacji i szans .....	174
<b>1.6. PODNOSZENIE KWALIFIKACJI .....</b>	<b>178</b>

1.6.1. Sposoby podnoszenia kwalifikacji.....	178
<b>2. PRZEDSTAWICIELE SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH .....</b>	<b>180</b>
<b>2.1. PODSTAWOWE INFORMACJE .....</b>	<b>180</b>
<b>2.2. CHARAKTERYSTYKA SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH.....</b>	<b>182</b>
2.2.1. Charakterystyka członków spółdzielni socjalnych .....	182
<b>2.3. POMOC FINANSOWA .....</b>	<b>190</b>
2.3.1. Wnioskowana a otrzymana pomoc finansowa .....	190
<b>2.4. CZŁONKOSTWO W ORGANIZACJACH.....</b>	<b>192</b>
2.4.1. Organizacje pracodawców i izby gospodarcze .....	192
<b>3. PRZEDSTAWICIELE CENTRÓW INTEGRACJI SPOŁECZNEJ .....</b>	<b>195</b>
<b>3.1. PODSTAWOWE INFORMACJE .....</b>	<b>195</b>
<b>3.2. CHARAKTERYSTYKA CENTRÓW INTEGRACJI SPOŁECZNEJ .....</b>	<b>196</b>
3.2.1. Charakterystyka uczestników zajęć centrów integracji społecznej .....	196
<b>3.3. POMOC FINANSOWA .....</b>	<b>204</b>
3.3.1. Wnioskowana a otrzymana pomoc finansowa .....	204
<b>4. MIESZKAŃCY WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO .....</b>	<b>207</b>
4.1.1. Wiedza na temat podmiotów ekonomii społecznej.....	207
<b>5. ZATRUDNIENIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ I PO 50. ROKU ŻYCIA.....</b>	<b>213</b>
5.1. Liczba zatrudnionych i stanowiska .....	213
5.2. Czynniki wpływające na decyzję o zatrudnieniu .....	216
5.3. Ocena pracowników .....	223
5.4. Szkolenia pracowników .....	226
5.5. Elastyczne formy zatrudnienia .....	227
<b>VI. SPIS WYKRESÓW .....</b>	<b>230</b>
<b>VII. SPIS TABEL.....</b>	<b>235</b>
<b>VIII. ZAŁĄCZNIKI .....</b>	<b>239</b>



## I. STRESZCZENIE

### PRACODAWCY WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

Celem badania było poznanie opinii przedsiębiorców z województwa pomorskiego na temat zatrudniania obywateli Ukrainy, zatrudniania i inwestowania w pracowników z wybranych grup osób biernych zawodowo oraz diagnoza zapotrzebowania pomorskich pracodawców na zawody/kwalifikacje/kompetencje.

#### CHARAKTERYSTYKA FIRM

Zgodnie ze strukturą województwa, najwięcej firm zlokalizowanych było na terenie podregionu trójmiejskiego (44,0%), a w dalszej kolejności gdańskiego (22,6%). Badane firmy istniały na rynku średnio 14,1 roku. Najwięcej podmiotów reprezentowało sektor usług rynkowych (58,5%), w próbie znalazło się niemal tyle samo przedsiębiorstw działających w obszarze przemysłu i budownictwa (odpowiednio 9% i 9,1%).

#### ZATRUDNIENIE

Największy udział miały przedsiębiorstwa liczące od 0 do 9 pracowników, przy czym zastosowano w badaniu znaczącą nadwyżkę firm liczących 10 i więcej pracowników (łącznie 43,7%). Przeciętna liczba pracowników w badanych przedsiębiorstwach to 5,3 i w perspektywie najbliższych 3 lat ponad połowa przedsiębiorstw nie planowała wzrostu zatrudnienia (55,8%). Głównym powodem był brak takiej potrzeby (51,7%), jak również zbyt wysokie koszty zatrudnienia nowych osób (26,5%) lub zastój finansowy przedsiębiorstwa (24,1%).

Stosowanie elastycznych form zatrudnienia deklaruje 9,2%, przy czym najczęściej jest to ruchomy czas pracy lub samozatrudnienie.

#### DZIAŁALNOŚĆ W RAMACH INTELIGENTNYCH SPECJALIZACJI POMORZA

Działalność wpisującą się w zakres Inteligentnych Specjalizacji Pomorza (ISP) zadeklarowało 11,5% podmiotów. Najwięcej z nich wskazało na funkcjonowanie w drugim z obszarów, którym są Technologie interaktywne<sup>1</sup> (57,1%). Technologie ekoefektywne<sup>1</sup> i zdrowotne<sup>1</sup> miały podobny udział – stanowiły odpowiednio 22,3% i 21,5% podmiotów. Najmniejszy odsetek prowadził działalność związaną z technologiami portowo-logistycznymi<sup>1</sup> (13,6%).

<sup>1</sup> Obszary Inteligentnych Specjalizacji Pomorza obejmują: technologie offshore, technologie interaktywne, technologie ekoefektywne i technologie zdrowotne.

## ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY

Przedstawiciele ogółu firm biorących udział w badaniu w większości (64,1%) wskazują, że obecnie nie ma u nich w firmie zapotrzebowania na kluczowe/niszowe zawody. W przypadku ISP proporcje te są odwrotne (63,6% poszukuje pracowników). Wśród zawodów, na które jest obecnie największe zapotrzebowanie najczęściej wskazywano na sprzedawców (5,9%) i kierowców (5,8%), zaś jeśli chodzi o firmy z obszaru ISP to, oprócz kierowców (4,3%), szczególnie poszukiwani są informatycy (3,0%).

Większość (63,7%) przedstawicieli firm nie przewiduje pojawienia się kluczowych/niszowych zawodów, na które będzie zapotrzebowanie do 2020, przy czym w przypadku przedsiębiorstw z obszaru ISP odsetek ten jest niższy i wynosi 47,6%. Jeśli przewiduje się deficyty, to najczęściej wśród ogółu przedsiębiorców wskazywany jest zawód informatyka (8,3%) oraz mechanika (5,0%), zaś w ramach działalności w obszarze ISP pojawia się wskazanie na programistę (4,5%).

## KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE

Wśród ogółu przedsiębiorców większość (77,6%) wskazała na deficyt kwalifikacji czy potrzeby uzupełnienia kompetencji, przy czym osoby pracujące w firmach, których działalność wpisuje się w zakres Inteligentnych Specjalizacji Pomorza odpowiadały podobnie. Jeśli wskazywano na braki kompetencyjne, pojawiały się kompetencje z zakresu znajomości zasad mieszania farb i lakierów (6,3%), kwalifikacje z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy (5,2%) oraz z księgowości (4,8%). W przypadku ISP najbardziej pożądaną umiejętnością było zarządzanie projektami (4,7%) oraz ogólnie - kwalifikacje zawodowe (4,7%).

## REKRUTACJA PRACOWNIKÓW

Problemy rekrutacyjne nie dotyczą 25,8% przedsiębiorców (przy czym w firmach z obszaru ISP odsetek ten był wyższy i wynosił 39,8%). Wśród wymienianych zawodów deficytowych wysoko uplasował się kierowca (6,3%), mechanik samochodowy (4,8%), sprzedawca (4,0%) czy księgowy (3,4%). Przedsiębiorcy z obszaru ISP jako deficytowe zawody wymieniali najczęściej informatyków, kucharzy i programistów (po 5,1%).

Większość trudności rekrutacyjnych wynikała z wysokich wymagań finansowych kandydatów (46,0%). Z kolei definiując oczekiwania wobec pracowników, najczęściej wskazywano na znaczenie posiadania doświadczenia zawodowego (40,9%).

## SYSTEM SZKOLNICTWA

Większość badanych przedsiębiorców deklaruje, że wiedza i umiejętności absolwentów pomorskich uczelni odpowiada potrzebom ich firm (62,8%). Wśród ogółu badanych, najbardziej pożądanymi absolwenci to osoby kończące kierunki związane z handlem (9,2%), budownictwem (5,2%) oraz absolwenci studiów informatycznych (3,8%). Ewentualne niedopasowanie do potrzeb rynku pracy upatruje się najczęściej w braku przez absolwentów doświadczenia, praktyki (30,8%). Marginalny odsetek badanych dostrzega konieczność modyfikacji programów kształcenia na poziomie zawodowym i wyższym (5,9%).

## SZKOLENIA PRACOWNIKÓW

Nieco ponad 10% pracowników badanych pomorskich firm została delegowana na zewnętrzne szkolenia w 2016 roku, przy czym przede wszystkim były to szkolenia specyficzne dla danej branży (53,7%), jak również szkolenia z zakresu organizacji pracy (23,3%) i dotyczące pracy zespołowej (14,1%). Mniej niż co dziesiąte przedsiębiorstwo ma aktualnie plany i potrzeby szkoleniowe (8,8%), przy czym odsetek ten jest wyższy w przypadku firm działających w ramach Inteligentnych Specjalizacji Pomorza (27,5%). Jeśli zdecydowano się za zatrudnienie osób z niepełnosprawnością lub po 50. roku życia, pracowników tych szkolono częściej (kolejno 24,1% i 19,9%).

## ZATRUDNIENIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Wyniki pokazują, że 1,6% firm z województwa pomorskiego zatrudnia osoby niepełnosprawne, przy czym przeważnie jest to jedna taka osoba (63,9%), głównie na stanowiskach specjalistycznych (37,1%). Blisko dla połowy badanych (44,5%) zaletą w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jest dofinansowanie z funduszu PFRON; na drugim miejscu, jeśli chodzi o czynniki sprzyjające zatrudnieniu tej grupy jest chęć budowania zróżnicowanego zespołu pracowników (40,9%). Wśród postrzeganych trudności wskazuje się przeważnie na brak stanowisk pracy, na których mogliby pracować (24,8%) oraz niezgłaszanie się do pracy takich osób (24,4%). We wszystkich analizowanych aspektach praca osób z niepełnosprawnością została oceniona bardzo dobrze, przy czym najwyżej oceniano doświadczenie i zachowanie balansu między pracą a życiem prywatnym (94,3% i 93,6%), najwięcej (21,5%) wskazań negatywnych przyznano znajomości języków obcych.

## ZATRUDNIENIE OSÓB PO 50. ROKU ŻYCIA

Blisko co piąty przedsiębiorca z województwa pomorskiego zatrudnia osoby po 50. roku życia (18,9%). 39,9% osób z tej grupy wiekowej zajmuje stanowiska robotników wykwalifikowanych,

natomiast 32,2% to specjaliści. Dla ponad połowy badanych (53,3%) największą zaletą jest bogate doświadczenie oraz staż pracy takich osób, z kolei 41,5% wskazuje na wysoką dyspozycyjność pracowników z tej grupy wiekowej, Co piąty badany boi się jednak, że osoby, które ukończyły 50. rok życia będą charakteryzowały się mniejszą wydajnością niż młodszy pracownicy (18,3%). Praca osób w wieku 50+ również została oceniona pozytywnie pod względem wszystkich wymienionych aspektów (ponad 66% wskazań), przy czym najmniej dobrze oceniono znajomość języków (66% wskazań pozytywnych). Jednakże w porównaniu do młodszych grupą wiekową (45-54 lata), wypadają nieco gorzej w kwestii motywacji, zaangażowania, kwalifikacji i orientacji na rozwój.

Zdaniem 19,1% przedsiębiorców, zatrudnianie osób z niepełnosprawnością lub po 50. roku życia częściowo mogłoby rozwiązać problemy kadrowe, przy czym 39,9% deklaruje, że nie ma problemów kadrowych.

### ZATRUDNIENIE OBYWATELI UKRAINY

Zgodnie z deklaracjami badanych, niespełna 1% firm z województwa pomorskiego zatrudnia obywateli Ukrainy, zazwyczaj na stanowiskach wykwalifikowanych rzemieślników (37%) lub pracowników wykonujących prace proste (36,2%). 66,8% przedsiębiorców zaprzecza, by miało plany zatrudnienia cudzoziemców w przyszłości, zaś jeśli widzą takie zapotrzebowanie, to przede wszystkim dotyczy ono wykwalifikowanych robotników (53,6%). Biorąc pod uwagę pożądane kompetencje i kwalifikacje, najczęściej wskazywano na kwalifikacje budowlane (blisko trzy na dziesięć odpowiedzi – 29,1%). W drugiej kolejności brakowało kwalifikacji związanych z transportem (26,2%).

Za największą zaletę zatrudniania obywateli Ukrainy uważa się ich pracowitość (52,1%) oraz ich dyspozycyjność (31,8%). Bariery postrzegane przez pracodawców dotyczą przede wszystkim problemów związanych z załatwieniem formalności (28,0%) oraz problemów z komunikacją w języku polskim (26,5%). Pracodawcy bardzo dobrze oceniali cudzoziemców jako pracowników. We wszystkich analizowanych aspektach uzyskiwali oni pozytywne opinie, przy czym najlepsza opinia dotyczyła wykonywania przez nich obowiązków służbowych i cech osobowościowych (ponad 90%). 82,5% deklarowało, iż również przez współpracowników odbierani są oni pozytywnie.

4,1% firm oferowało ukraińskim pracownikom szkolenia, częściej korzystano z innych form wsparcia, takich jak pomoc w załatwieniu formalności (45,5%) czy zapewnienie lokum (33,1%).

## OBYWATELE UKRAINY

Celem głównym badania było określenie pożądanego kierunku i zasad wspierania imigrantów z Ukrainy i ich zatrudnienia w województwie pomorskim. Cele szczegółowe projektu obejmowały charakterystykę obywateli Ukrainy przyjeżdżających do województwa pomorskiego, poznanie opinii pracodawców i mieszkańców na temat zatrudniania cudzoziemców, diagnozę zakresu wsparcia instytucjonalnego oraz wskazanie działań mających na celu integrację i wsparcie imigrantów. Niniejsza część raportu stanowi podsumowanie wyników uzyskanych podczas N=1006 wywiadów ankietowych przeprowadzonych z zamieszkującymi w województwie pomorskim obywatelami Ukrainy oraz z wywiadów telefonicznych przeprowadzonych z mieszkańcami. Badanie to jest częścią większego projektu o charakterze ilościowym, obejmującego między innymi pracodawców w Pomorskiem, które w dalszym etapie zostanie pogłębione wywiadami jakościowymi.

### CHARAKTERYSTYKA OBYWATELI

Wśród zamieszkujących województwo pomorskie obywatele Ukrainy 56,1% stanowili mężczyźni (56,1%). Średnia wieku respondentów badania wynosiła 37,5 roku. Sześciu na dziesięciu pytanych legitymowało się wykształceniem średnim.

Obywatele Ukrainy pochodzili z różnych części kraju, choć minimalnie większy odsetek przyjechał z obwodu iwanofrankowskiego i donieckiego. W Pomorskiem zamieszkują oni głównie podregion trójmiejski, a przede wszystkim Gdańsk.

### KWALIFIKACJE

Niemal wszyscy pytani posługiwali się językiem rosyjskim (96,5%), w stopniu komunikatywnym znali również język polski (90,6%). 73,1% cudzoziemców posiada dodatkowe kwalifikacje, potwierdzone dyplomami czy certyfikatami. Najczęściej jest to prawo jazdy (61,6%), a następnie licencja (18,6%) i dodatkowe uprawnienia zawodowe (18,5%).

### PRZYJAZD

Najważniejszym powodem przyjazdu do Polski były lepsze zarobki (42,3%), bezrobocie na Ukrainie (40,4%) oraz lepsze warunki pracy w Polsce (37,5%). O wyborze województwa pomorskiego zdecydowały z kolei otrzymanie atrakcyjnej oferty pracy (33,2%) oraz duża szansa na znalezienie zatrudnienia (31,2%). Najczęściej przyjeżdżali sami, zostawiając rodzinę na Ukrainie (37,0%), choć 45,1% posiada już lub planuje założyć rodzinę w Polsce.

Dla większości obywateli Ukrainy to pierwszy dłuższy przyjazd do Polski; najczęściej mieszkali oni tutaj od roku do 3 lat.

## ASYMILACJA

82,8% badanych deklaruje, że uczy się języka polskiego, przy czym 44,9% robi to regularnie. Obywatele Ukrainy deklarują, że są otwarci na integrację z Polakami – 92,0% oświadczyło, że czuje taką potrzebę. Jednocześnie 79,0% integruje się ze współpracownikami z Polski, 75,8% z sąsiadami czy znajomymi Polakami. Najrzadziej natomiast uczestniczą oni w spotkaniach wspólnoty religijnej. Poczucie dyskryminacji jest zjawiskiem marginalnym – wskazało na nie 4,1%.

## PRACA W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM

Niemal wszyscy obywatele Ukrainy podjęli pracę zawodową, przy czym zazwyczaj była to praca regularna, stanowiąca 82,7% odpowiedzi. Największe zatrudnienie odnotowuje się w sektorze handlu i usług (45,6%) oraz przemyśle (29,2%), choć mężczyźni pracują przede wszystkim w budownictwie. Praca ta jest zgodna z kwalifikacjami (44,3%) lub niższa (43,6%).

Sami obywatele Ukrainy wykazują zadowolenie zarówno z warunków pracy, jak i życia w Polsce. Wysoko oceniane były wszystkie aspekty, zaś największą aprobatę uzyskały ogólne warunki pracy (90,7% zadowolonych). Porównanie pracy w Polsce i w Ukrainie zdecydowanie rysuje się na korzyść Polski, która w każdej z analizowanych kategorii uzyskała ponad trzy czwarte wskazań na swoją korzyść.

## WSPARCIE

Pomoc w Polsce otrzymała niemal połowa badanych (47,7%) - prawie jedna czwarta (24,2%) skorzystała z pomocy w załatwieniu spraw urzędowych oraz w znalezieniu mieszkania/lokum (23,8%). W dalszej kolejności korzystano ze wsparcia podczas szukania pracy (23,1%), a także porady językowej (21,7%). Pomoc instytucjonalna udzielana była najczęściej przez urzędy pracy oraz agencje pośrednictwa pracy, przy czym udzielone wsparcie oceniane było bardzo wysoko (95,4% wskazań pozytywnych). Jeśli jakiejś formy pomocy brakowało, najczęściej wymieniano opiekę medyczną (19,2%) czy pomoc językową (18,3%).

## PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ

Ponad połowa badanych (55,5%) planuje pozostać w województwie pomorskim na stałe. Dla tych, którzy planują wyjazd z województwa pomorskiego, najczęstszym kierunkiem jest wyjazd do innego kraju w Europie (36,6%) lub powrót na Ukrainę (34,6%). Najważniejszymi czynnikami



skłaniającymi do pozostania są lepsze perspektywy finansowe oraz możliwość uzyskania karty pobytu (31,5%).

### OPINIE MIESZKAŃCÓW WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

Stosunek mieszkańców do obywateli Ukrainy jest dość podzielony, choć blisko połowa ocenia ich przyjazd pozytywnie (48,8%). Największa zgodność dotyczy stwierdzeń, iż obywatele Ukrainy wykonują prace, które Polacy robią niechętnie, a także mają niższe oczekiwania płacowe niż polscy pracownicy (ponad 65% wskazań).

Mieszkańcy województwa pomorskiego, którzy mają okazję spotykać cudzoziemców w swojej okolicy stanowią trzy czwarte pytanych. 15,6% z nich integruje się z obywatelami Ukrainy, a obraz obywatela Ukrainy rysowany jest przez nich raczej pozytywnie – najczęściej przypisywanym określeniem jest pracowitość.

## OSOBY BEZROBOTNE Z III PROFILU POMOCY

Najważniejszym celem tego modułu badania była diagnoza zjawiska bierności zawodowej w województwie pomorskim. Szczegółowe cele projektu obejmowały społeczno-demograficzną charakterystykę osób bezrobotnych z III profilu pomocy, a także określenie przyczyn wpływających na pozostawanie w bierności zawodowej, poznanie postaw i oczekiwań respondentów odnoszących się do pracy i kariery zawodowej. Niezwykle ważne było również określenie czasu pozostawania bez pracy. W module dotyczącym osób bezrobotnych znalazły się również informacje o doświadczeniu zawodowym badanych, podwyższaniu przez nich kwalifikacji, zadowoleniu z życia, samoocenie oraz samopoczuciu. Respondenci odpowiadając na pytania wywiadu, udzielili również informacji na temat swojej sytuacji materialnej oraz źródeł dochodu. Zapytano również o poziom motywacji do wyjścia z bierności zawodowej, o poszukiwanie pracy, a także o preferowaną formę, wymiar zatrudnienia oraz o wynagrodzenie. Kolejna kwestia odnosiła się do ustalenia, czego oczekują osoby bezrobotne od instytucji zajmujących się aktywizacją zawodową oraz jakie widzą bariery w niemożności znalezienia przez nich pracy. Niniejsza część raportu stanowi podsumowanie wyników uzyskanych podczas przeprowadzania N=400 wywiadów z osobami bezrobotnymi z III profilu pomocy oraz z wywiadów telefonicznych przeprowadzonych z mieszkańcami.

### CHARAKTERYSTYKA OSÓB BEZROBOTNYCH

Badanie zostało przeprowadzone na próbie N=400 osób bezrobotnych z uwzględnieniem warstwy wyróżnionej ze względu na płeć. W badaniu wzięło zatem udział 280 kobiet oraz 120 mężczyzn. Najliczniejszą kategorią biorąc pod uwagę wiek była najstarsza grupa: 55 lat i więcej (34,5%). Co trzecia osoba legitymizowała się wykształceniem zasadniczym zawodowym (37,0%).

### SYTUACJA RODZINNA

Rodzice osób bezrobotnych mają/mieli najczęściej niski poziom wykształcenia. Matki charakteryzują/charakteryzowały się najczęściej wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym (33,5%), natomiast ojcowie zasadniczym zawodowym (37,5%).

Gospodarstwa osób biernych zawodowo składają się najczęściej z osób aktywnych – 78,5% odpowiedzi wskazuje na to, że respondenci są jedynymi osobami bezrobotnymi w mieszkaniu/domu. Co piąty badany (24,8%) odpowiedział, że dzieli gospodarstwo domowe z jeszcze jedną osobą, natomiast tylko 8,0% respondentów żyje samotnie.

Prawie połowa badanych posiada dzieci, które wymagają opieki (49,3%), natomiast 13,0% odpowiadających mieszka z osobami zależnymi (niepełnosprawnymi, starszymi itp.), dla których także konieczna jest stała opieka.

### SYTUACJA ŻYCIOWA OSÓB BEZROBOTNYCH

Ponad połowa badanych jest bierna zawodowo od ponad 2 lat (59,0%). Najczęstszą przyczyną wejścia lub pozostawania „na bezrobociu” jest problem braku możliwości zostawienia w domu dzieci wymagających opieki (40,5%). Głównym źródłem utrzymania osób bezrobotnych jest rodzina. Znakomita większość respondentów pozostaje na jej utrzymaniu (59,5%).

### DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

Aż 81,3% odpowiadających posiadało wcześniej stałe zatrudnienie. Tylko 7,0% osób zadeklarowało, że dotychczas w ogóle nie pracowało – ani bez umowy, ani dorywczo, ani na stałe. Staż pracy badanych zawiera się najczęściej w przedziale od 10 do 30 lat (36,8%).

### SAMOPOCZUCIE

Badani bezrobotni są zadowoleni z życia (81,5%). Cechuje ich również poczucie bezpieczeństwa (87,5%), brak osamotnienia (77,8%), a także brak uczucia pokrzywdzenia (73,5%). Respondenci zapytani o swoją samoocenę, odpowiadali najczęściej, że nie jest ona ani wysoka ani niska (49,8%), natomiast więcej osób mówiło o swojej wysokiej niż niskiej samoocenie (34,0% do 12,8%). Biorąc pod uwagę różne aspekty życia, badani są najbardziej zadowoleni ze stosunków z przyjaciółmi, kolegami (89,5%), a także z najbliższymi w rodzinie (89,5%) oraz z miejsca zamieszkania (87,5%).

### FORMY SPĘDZANIA CZASU

Dla 72,5% badanych najczęstszą formą spędzania czasu podczas dnia roboczego są prace domowe. Prawie połowa osób zajmuje się również opieką na dziećmi (45,8%). Poszukiwania pracy to zajęcie wykonywane przez 8,0% bezrobotnych.

### WSPARCIE

Respondenci zapytani o znajomość finansowych i pozafinansowych form wsparcia oferowanego przez instytucje zajmujące się aktywizacją społeczno-zawodową odpowiadali najczęściej, że jest to ubezpieczenie zdrowotne (51,8%) w przypadku form poza finansowych oraz zasiłek dla bezrobotnych (54,3%) w przypadku form finansowego wsparcia. Ponad połowa badanych

korzysta z pomocy rodziny (54,8%), a co trzecia osoba przyznaje, że ważna jest dla niej pomoc instytucji, urzędów oraz biur pośrednictwa pracy (32,5%). Co piąta osoba nie korzysta z niczyjej pomocy (19,0%). Osoby, które korzystają z jakiegokolwiek wsparcia oceniają je wysoko – na minimum 7,0 (na skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza „nie muszę otrzymywać tej pomocy, poradzę sobie bez niej”, a 10 oznacza „ta pomoc jest konieczna, poprawia moje funkcjonowanie”).

## OCZEKIWANIA

Respondentów zapytano również o to, jakiej pomocy oczekują ze strony instytucji wspierających osoby bezrobotne. Dla 66,3% taką pomocą jest ubezpieczenie zdrowotne. 8,3% badanych nie oczekuje żadnej pomocy ze strony tych instytucji. Osoby, które zadeklarowały, że oczekują propozycji kursu/stażu/szkolenia, najczęściej wybrałyby kurs na prawo jazdy kategorii B (26,3%).

## POSZUKIWANIA PRACY

Prawie połowa badanych nie szuka pracy w żaden sposób (42,5%). Co czwarta osoba przyznaje, że szuka przez powiatowy urząd pracy (25,5%). Najczęstszym obszarem poszukiwania jest miejscowość, w której respondenci mieszkają (59,6%).

61,5% odpowiadających chciałoby rozpocząć pracę w pełnym wymiarze etatu. Preferowaną formą zatrudnienia dla znakomitej większości jest umowa o pracę (83,5%). Osoby bezrobotne zostały zapytane, jaki poziom wynagrodzenia skłoniłby je do podjęcia pracy w pełnym wymiarze pracy. Dla 29,5% badanych jest to przedział 1501-2000 zł. Aby w pełni zobrazować proces poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne, zapytano także o częstotliwość poszukiwania. Ponad połowa badanych (68,7%) szuka zatrudnienia co najmniej raz w tygodniu.

## MOTYWACJA DO PRACY

Respondenci określili swoją motywację do podjęcia pracy na umiarkowanym poziomie. Średnia ocena chęci do pracy wszystkich badanych wynosi 6,6 (na skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza „w ogóle nie zależy mi na podjęciu pracy”, a 10 oznacza „bardzo zależy mi na podjęciu pracy”).

## OCENA SZANS

Osoby bezrobotne negatywnie oceniają swoje szanse na zdobycie stałego zatrudnienia w ciągu roku. Dla ponad połowy badanych (52,5%) szanse te są bardzo niskie, odpowiedzi o charakterze pozytywnym stanowią odsetek równy 23,4%.

## BARIERY

Najczęściej podawaną barierą, która jest przyczyną nieznajdowania pracy jest konieczność opieki nad członkiem rodziny, a co za tym idzie brak dyspozycyjności (36,8%). Dla co piątej osoby blokadą w szukaniu pracy są problemy zdrowotne (19,5%), a 17,3% boi się, że będzie miało problemy z dojazdem do pracy.

## PODNOSENIE KWALIFIKACJI

W ciągu ostatnich 6 miesięcy tylko 5,8% respondentów w jakikolwiek sposób podnosiło swoje kwalifikacje. Pozostałe osoby zostały zapytane o powody zaniechania dokształcania. Okazuje się, że dla 29,3% problemem jest brak czasu.

## PRZEDSTAWICIELE SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH

Ocena efektywności działania spółdzielni socjalnych na pomorskim rynku pracy w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej osób biernych zawodowo była głównym celem podczas realizowania wywiadów w tym module badania. Dzięki zebranych wynikom dokonano ogólnej charakterystyki osób zatrudnionych w spółdzielniach, określono liczbę spółdzielni socjalnych, które występowały o dotacje finansowe oraz liczbę spółdzielni, które otrzymały takie dotacje. Zebrano również informacje na temat przynależności do izb gospodarczych oraz organizacji pracodawców.

### CHARAKTERYSTYKA PRACOWNIKÓW SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH

Członkami spółdzielni socjalnych są zarówno podmioty prawne jak i osoby fizyczne, przy czym większość stanowi ta ostatnia grupa. W porównaniu do 2016, w 2017 roku liczba pracowników wzrosła łącznie o 97 osób (w 2016 roku zatrudnionych było 199 osób, a w 2017 – 296). Najwięcej zatrudnionych to osoby długotrwale bezrobotne. W tej grupie zaobserwowano również największy wzrost w zakresie zatrudnienia w okresie między 2016 a 2017 rokiem: liczba zwiększyła się aż o 68 osób.

Analiza wieku pracowników wskazała, że najwięcej zatrudnionych w spółdzielniach to osoby między 45-54 rokiem życia. Tutaj też zaobserwowano spory wzrost liczby zatrudnionych względem 2016 roku (25,8% ogółu nowych osób). Najwięcej nowo zatrudnionych to jednak osoby młodsze – w wieku 25-34 lata, gdzie odsetek na tle wszystkich nowych osób wyniósł 26,8%.

Najliczniejszą grupę pracowników spółdzielni stanowią osoby z wykształceniem średnim (32,7% ogółu zatrudnionych osób w 2016 roku i 28,0% - w 2017 roku). Najwięcej nowo zatrudnionych to osoby z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym (37,1% ogółu nowych pracowników) oraz zasadniczym zawodowym (30,1%).

Pod względem wykonywanego zawodu, najwięcej zatrudnionych to osoby, które były pracownikami fizycznymi (33 osoby w 2016 roku i 66 w 2017). Tu również odnotowano największy wzrost zatrudnienia na tle innych zawodów (wzrost aż o 33 osoby).

Najwięcej pracowników spółdzielni socjalnych to osoby ze stażem pracy powyżej 10 do 30 lat (33,67% ogółu pracowników w 2016 i 32,4% w 2017 roku). Jednak najwięcej nowo zatrudnionych to osoby nieposiadające doświadczenia zawodowego (34,0% ogółu nowych pracowników).



Pod względem długości stażu pracy najliczniejszą grupę stanowią osoby, które posiadają do roku doświadczenia (41,7% ogółu pracowników w 2016 i 43,2% w 2017 roku) oraz powyżej roku do 3 lat (43,2% w 2016 i 41,6% w 2017 roku).

## CHARAKTERYSTYKA FORM I WYMIARÓW ZATRUDNIENIA W SPÓŁDZIELNIACH SOCJALNYCH

W spółdzielniach socjalnych pracownicy najczęściej są zatrudnieni na umowę o pracę (183 osoby zatrudnione na spółdzielczą umowę o pracę 2 2017 r. oraz 130 w 2016 r.). Najwięcej nowych umów zostało jednak zawartych na przełomie 2016/2017 roku w formie umowy zlecenia (wzrost z 17 w 2016 r. do 181 w 2017 r.). Pod względem wymiaru czasu pracy zdecydowanie najpopularniejszy jest pełny wymiar etatu (56,8% w 2016 i 50,0% w 2017 roku). Nowo zatrudnione osoby na przełomie 2016/2017 roku najczęściej jednak otrzymywały umowę na niepełny wymiar - ½ etatu (42,3% ogółu nowych umów).

## PROGNOZA ZATRUDNIENIA

Przedstawiciele spółdzielni w większości (64,5%) nie przewidują zmian w zakresie zatrudnienia do końca 2017 roku. 19,4% przewiduje zwiększenie liczby pracowników socjalnych do tego czasu, przy czym zakładają, że będzie to średnio 1,5 osoby. Na zmniejszenie zatrudnienia wskazują 3 spółdzielnie, z czego jedna przewiduje, że do końca bieżącego roku liczba członków tej spółdzielni zmniejszy się aż o 9 osób.

## POMOC FINANSOWA

Spółdzielnie najczęściej wnioskowały o pomoc finansową w formie dotacji (71,0% badanych spółdzielni), a najrzadziej starały się o poręczenia (6,5%). Najczęściej pomoc otrzymywały te spółdzielnie, które wnioskowały o dotacje (95,5%) i inne formy pomocy finansowej (100%).

## CZŁONKOSTWO W ORGANIZACJACH

Większość przedstawicieli spółdzielni socjalnych (54,8%) zadeklarowało brak przynależności do jakiegokolwiek organizacji pracodawców lub izby gospodarczej. Spory odsetek (35,5%) badanych wskazał na członkostwo w Ogólnopolskim Związku Rewizyjnym Spółdzielni Socjalnych (OZRSS). Z członkostwa w tej organizacji spółdzielnie wydają się być najbardziej zadowolone i dostrzegają najwięcej płynących z członkostwa korzyści.

Głównym celem badania w module dotyczącym CIS była ocena efektywności ich działania na pomorskim rynku pracy w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej osób biernych zawodowo. Zebrane dane pozwoliły na analizę liczby podopiecznych w 2016 roku oraz na prognozę przyjęcia na rok 2017. Dokonano ogólnej charakterystyki osób korzystających z centów integracji społecznej oraz określono liczbę centrów występujących o pomoc finansową, a także zdobyto informacje na temat skali, w jakiej udzielono centrom takiej pomocy.

## UCZESTNICY ZAJĘĆ W CIS

Liczba uczestników zajęć w centrach integracji społecznej wyniosła 620 osób, co oznacza ponad czterdziestoprocentowy wzrost w porównaniu do roku poprzedniego. Wśród nich przeważają osoby długotrwale bezrobotne (32,6%), inne osoby wykluczone społecznie (21,6%) oraz osoby z niepełnosprawnościami (20,8%). W 9 na 21 placówek prognozuje się wzrost liczby uczestników w stosunku do końca roku 2016.

Charakterystyka społeczno-demograficzna uczestników zajęć pozwala stwierdzić, iż są to przede wszystkim osoby z wykształceniem podstawowym lub zawodowym (w 2016 roku przeważała pierwsza grupa – 41,2%, w 2017 ta druga – 40,1%). Rzadko były to osoby z najmłodszej kategorii wiekowej (niespełna 7%). Większość z nich posiada krótki staż pracy lub wcale nie ma doświadczenia zawodowego (łącznie 60,1% w roku 2017 i 57,6% w roku 2016).

W 12 na 21 CIS uczestnicy przebywają od 6 do 18 miesięcy. Po zakończeniu zajęć 43,0% uczestników podejmuje pracę. W placówkach najczęściej pracują jako pracownicy fizyczni (109 osób), budowlni (55 osób) oraz ślusarze (47 osób).

## POMOC FINANSOWA

Najczęstszą formą wsparcia o jakie wnioskowały Centra Integracji Społecznej były dotacje. Przede wszystkim pomoc pozyskiwana była ze środków Unii Europejskiej, a także samorządów miejskich/gminnych, przy czym znaczna część dotacji została przyznana.

## II. METODOLOGIA

### CELE BADANIA

Główne cele badania dotyczyły kilku obszarów tematycznych:

#### OBSZAR I: ZAPOTRZEBOWANIE PRACODAWCÓW NA KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W KONTEKŚCIE ROZWOJU SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

- **Celem głównym badania** było określenie potrzeb kompetencyjnych przedsiębiorstw województwa pomorskiego.
- **Cele szczegółowe:**
  1. Diagnoza zapotrzebowania pomorskich pracodawców na zawody/kwalifikacje/kompetencje.
  2. Diagnoza inwestycji pomorskich pracodawców w rozwój zasobów ludzkich.

#### OBSZAR II: OBYWATELE UKRAINY NA POMORSKIM RYNKU PRACY

- **Celem głównym badania** było określenie pożądanego kierunku i zasad wspierania imigrantów z Ukrainy i ich zatrudnienia na Pomorzu.
- **Cele szczegółowe:**
  1. Charakterystyka obywateli Ukrainy przyjeżdżających do województwa pomorskiego.
  2. Poznanie opinii mieszkańców oraz pracodawców województwa pomorskiego na temat zatrudniania obywateli Ukrainy.
  3. Diagnoza zakresu wsparcia instytucjonalnego imigrantów.
  4. Wskazanie działań mających na celu integrację i wsparcie imigrantów.

#### OBSZAR III: NIETYKORZYSTANE ZASOBY PRACY W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM

- **Celem głównym badania** była diagnoza zjawiska bierności zawodowej w województwie pomorskim.
- **Cele szczegółowe:**
  1. Dokonanie szczegółowej charakterystyki osób biernych zawodowo poprzez m.in. identyfikację przyczyn bierności zawodowej, rozpoznanie potrzeb osób biernych zawodowo, postaw i oczekiwań wobec pracy zawodowej oraz czynników determinujących decyzje o podjęciu przez nich aktywności zawodowej.

2. Określenie wpływu świadczenia „500+” na podejmowanie decyzji o aktywności zawodowej.
3. Poznanie opinii pracodawców na temat zatrudniania i inwestowania w pracowników z wybranych grup osób biernych zawodowo, tj. m.in. osób z niepełnosprawnością, osób po 50 roku życia.
4. Ocena efektywności działania spółdzielni socjalnych oraz centrów integracji społecznej na pomorskim rynku pracy w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej osób biernych zawodowo.
5. Określenie możliwości i sposobu dotarcia ze wsparciem do osób biernych zawodowo.

## GRUPY RESPONDENTÓW



- przedsiębiorcy województwa pomorskiego
- mieszkańcy województwa pomorskiego
- obywatele Ukrainy przebywający na terenie województwa pomorskiego
- osoby bezrobotne z III profilu pomocy
- przedstawiciele spółdzielni socjalnych
- przedstawiciele centrów integracji społecznej

## TECHNIKI



- CAPI – Computer Assisted Personal Interviewing
- CATI - Computer Assisted Personal Interviewing

## ZASIĘG BADANIA



województwo pomorskie – udział wszystkich podregionów: trójmiejskiego, starogardzkiego, chojnickiego, słupskiego, gdańskiego

## TERMIN REALIZACJI



od 4 lipca do 27 października 2017

### III. ZAPOTRZEBOWANIE PRACODAWCÓW NA KOMPETENCJE PRACOWNIKÓW W KONTEKŚCIE ROZWOJU SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO WOJEWÓDZTWA

#### 1. PODSTAWOWE INFORMACJE

##### CELE BADANIA



Celem głównym badania było poznanie opinii przedsiębiorców z województwa pomorskiego na temat zatrudniania obywateli Ukrainy, zatrudniania i inwestowania w pracowników z wybranych grup osób biernych zawodowo oraz diagnoza zapotrzebowania pomorskich pracodawców na zawody/kwalifikacje/kompetencje.

##### PYTANIA BADAWCZE

#### Diagnoza zapotrzebowania pomorskich pracodawców na zawody/kwalifikacje/kompetencje.



- Zapotrzebowanie na kluczowe/niszowe zawody w pomorskich firmach obecnie i prognozowane do 2020 roku, w tym w związku z rozwojem Inteligentnych Specjalizacji Pomorza (ISP).
- Wpływ rozwoju ISP na podnoszenie lub zdobywanie nowych kompetencji przez pracowników pomorskich przedsiębiorstw.
- Oczekiwania pomorskich przedsiębiorstw wobec absolwentów różnych kierunków kształcenia (na poziomie zawodowym i wyższym).
- Adekwatność kompetencji absolwentów pomorskich uczelni do potrzeb przedsiębiorstw.
- Stanowiska pracy/zawody sprawiające pomorskim pracodawcom problemy rekrutacyjne. Przyczyny tych problemów.
- Doświadczenie/kwalifikacje oczekiwane przez pomorskich pracodawców od potencjalnych pracowników.
- Potrzeba modyfikacji programów kształcenia (na poziomie zawodowym i wyższym) i utworzenia nowych kierunków (na poziomie zawodowym i wyższym), w tym w związku z rozwojem ISP.

- **Cel szczegółowy 2:** Diagnoza inwestycji pomorskich pracodawców w rozwój zasobów ludzkich.
  - Deficytowe i wymagające uzupełnienia kompetencje i kwalifikacje pracownicze.
  - Polityka/strategia ustawicznego kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwie.
  - Ustawiczne kształcenie zawodowe dla pracowników zapewniane przez pomorskie przedsiębiorstwa w 2016 roku.
  - Aktualne potrzeby i plany szkoleniowe pomorskich przedsiębiorstw.
- 
- **Poznanie opinii pracodawców na temat zatrudniania i inwestowania w pracowników z wybranych grup osób biernych zawodowo, tj. m.in. osób z niepełnosprawnością, osób po 50 roku życia**
    - Jaka część pracodawców w województwie pomorskim zatrudnia osoby niepełnosprawne i osoby po 50 roku życia, na jakich stanowiska/ w jakich zawodach? Czy stosują elastyczne formy zatrudnienia? Jeśli tak to jakie? Czy stosowanie elastycznych form zatrudnienia jest formą dostosowania się firmy do potrzeb pracowników 50+/niepełnosprawnych?
    - Czy pracodawcy mają problemy kadrowe? Czy dostrzegają możliwości rozwiązania tych problemów poprzez zwiększenie udziału zatrudnienia osób niepełnosprawnych/50+ w swojej firmie?
    - Jakie czynniki mają najważniejszy wpływ na decyzje o zatrudnianiu bądź niezatrudnianiu osób 50+/niepełnosprawnych? Jakie są zalety zatrudniania tych osób, a jakie trudności się z tym wiążą?
    - Jak pracodawcy oceniają pracowników 50+/niepełnosprawnych pod względem ich kwalifikacji i kompetencji zawodowych, cech osobowościowych, umiejętności interpersonalnych, umiejętności i doświadczenia zawodowego, motywacji do pracy, wykonywania obowiązków służbowych, stosunku do podnoszenia kwalifikacji, stosunku czasu poświęcanego pracy/rodzinie/ na odpoczynek, stosunku do podróży służbowych, znajomość języków, obsługi urządzeń, programów komputerowych, stosunku do zmian?
    - Czy pomorscy pracodawcy inwestują w szkolenia pracowników 50+/niepełnosprawnych?
    - Czy jest różnica w spostrzeganiu osób (45-54, 55-59/64, 60/65+), na ile ta grupa jest jednorodna?



### ■ Postrzeżenie obywateli Ukrainy (jako pracowników) przez pracodawców

- Jaka część pracodawców w województwie pomorskim zatrudnia obywateli Ukrainy? Jaka jest liczba pracujących obywateli Ukrainy w przebadanych przedsiębiorstwach? Na jakich stanowiskach pracują obywatele Ukrainy? Czy pracodawcy mają potrzeby/planują zatrudniać obcokrajowców? Jeśli tak to na jakie stanowiska/w jakich zawodach? Jakich kwalifikacji potrzebują?
- Czy pracodawcy chętnie zatrudniają obywateli Ukrainy? Dlaczego? Jakie czynniki mają najważniejszy wpływ na decyzje o ich zatrudnianiu? Jakie są zalety zatrudniania obywateli Ukrainy?
- Czy pracodawcy napotykają na jakieś bariery przy zatrudnianiu obywateli Ukrainy? (Jeśli tak to jak można je zniwelować – pytanie do eksperta/badania jakościowego)
- Jak pracodawcy oceniają pracowników – obywateli Ukrainy (cechy osobowościowe, umiejętności interpersonalne, umiejętności i doświadczenie zawodowe, motywację do pracy, wykonywanie obowiązków służbowych)?
- Czy pomorscy pracodawcy inwestują w szkolenia pracowników z zagranicy?
- Czy pracodawcy wspierają obywateli Ukrainy w działaniach mających na celu m.in. legalizację ich pobytu, znalezienia zakwaterowania?
- Jak obywatele Ukrainy postrzegani są przez swoich współpracowników? Czy dobrze im się współpracuje?

## RESPONDENCI



Przedstawiciele przedsiębiorstw z województwa pomorskiego – osoba odpowiedzialna za strategiczne decyzje dotyczące rozwoju firmy: właściciel/współwłaściciel, osoba wskazana jako najlepiej zorientowana w kwestii planów rozwojowych czy zatrudnienia.

## TECHNIKA



Badanie zrealizowane zostało za pomocą bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego wspomaganego komputerowo (CAPI).

## PRÓBA BADAWCZA



Badanie zostało zrealizowane na próbie **N=2002** podmiotów gospodarczych z terenu województwa pomorskiego.

Reprezentatywność badania została zapewniona na poziomie województwa z uwagi na następujące cechy: lokalizację (5 podregionów), wielkość przedsiębiorstwa (firmy zatrudniające 0-9 pracowników, 10-49 pracowników, 50-249 pracowników oraz 250 i więcej pracowników) oraz sektor działalności firmy (rolnictwo, przemysł, budownictwo, usługi rynkowe i nierynkowe), przy czym zwiększono liczbę podmiotów zatrudniających 10 i więcej pracowników względem ich udziału w populacji (boost).

Dodatkowo, do próby zostały celowo włączone podmioty zaangażowane w Inteligentne Specjalizacje Pomorza z bazy dostarczonej przez Zamawiającego (N=100).

### UWAGA METODOLOGICZNA

Dane dla ogółu przedsiębiorstw zostały poddane procedurze ważenia, mającej na celu korektę struktury zrealizowanej próby do populacji firm w województwie pomorskim. Tym samym wartości procentowe są wartościami ważonymi [nie dotyczy pytań metryczkowych], liczebności natomiast odzwierciedlają wartość nominalną (rzeczywistą – nieważoną).

Wyniki dla firm działających w obszarze Inteligentnych Specjalizacji Pomorza są danymi nieważonymi – brak danych o strukturze populacji takich przedsiębiorstw.

### PRÓBA BADAWCZA

Reprezentatywność badania została zapewniona na poziomie województwa z uwagi na następujące cechy: lokalizacją (podregion), wielkość przedsiębiorstwa oraz sektor działalności firmy. Losowanie miało charakter losowania warstwowego o charakterze proporcjonalnym (z możliwością odchylenia nie więcej niż +/- 10% w warstwie). Wyjątek stanowił parametr odnoszący się do wielkości przedsiębiorstwa – ze względu na tematykę i cel badania przyjęto dobór nieproporcjonalny, zwiększając udział podmiotów zatrudniających 10 i więcej pracowników (z 80 do ponad 870 podmiotów). Dodatkowo, 100 podmiotów stanowiło próbę celową, dobraną z bazy podmiotów zaangażowanych w Inteligentne Specjalizacje Pomorza (co nie wykluczało udziału w badaniu innych firm działających w obszarze ISP, nie przynależących do zawartego porozumienia).

## WAŻANIE DANYCH

Zastosowany proces ważenia jest procesem iteracyjnym, bazującym na rozkładach brzegowych. W literaturze funkcjonuje m.in. jako raking.

W pierwszym kroku obliczona została składowa wagi korygująca rozkład ze względu na podregion/zatrudnienie. Dane o rozkładzie populacji pochodziły z danych GUS o rozkładzie Rejestru Regon.

W drugim kroku obliczona została składowa wag oparta o rozkład podregion/branża (przy włączonej wadze poprzedniej).

W ostatnim etapie obliczona została waga wypadkowa - jako iloczyn obu składowych. Następnie cały proces realizowany jest od początku (z włączonymi wagami wyliczonymi wcześniej).

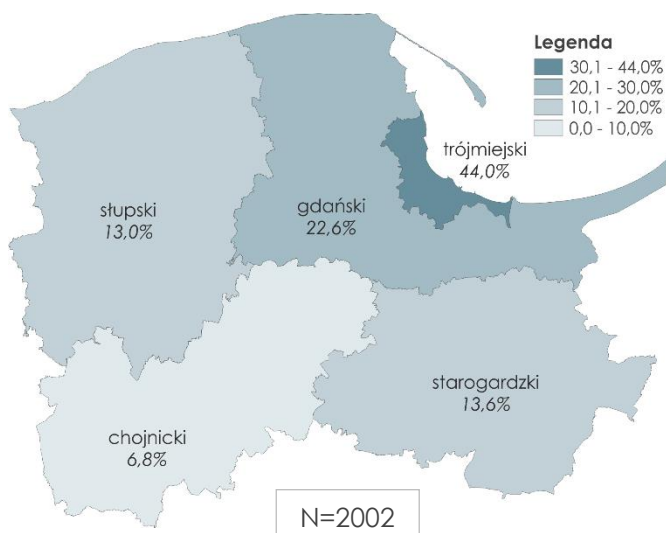
## 2. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH FIRM

### LOKALIZACJA I OKRES DZIAŁALNOŚCI FIRMY

Badana populacja przedsiębiorców rozkładała się pod względem terytorialnym w następujący sposób: w podregionie chojnickim, na który składają się powiat chojnicki, człuchowski, kościerski, zrealizowano 6,8% wywiadów, w podregionie gdańskim (powiat kartuski, nowodworski, pucki, wejherowski, gdański) zrealizowano 22,6% wywiadów i jest to drugi co do liczebności wywiadów region; najwięcej wywiadów zrealizowano w podregionie trójmiejskim (obszar aglomeracyjny złożony z 3 miast: Gdańsk, Gdynia i Sopot) – 44%. Odsetki zrealizowanych wywiadów dla podregionów słupskiego (powiat bytowski, lęborski, słupski, miasto Słupsk) i starogardzkiego (powiat kwidzyński, malborski, starogardzki, sztumski, tczewski) wynoszą odpowiednio 13% i 13,6%.



#### LOKALIZACJA

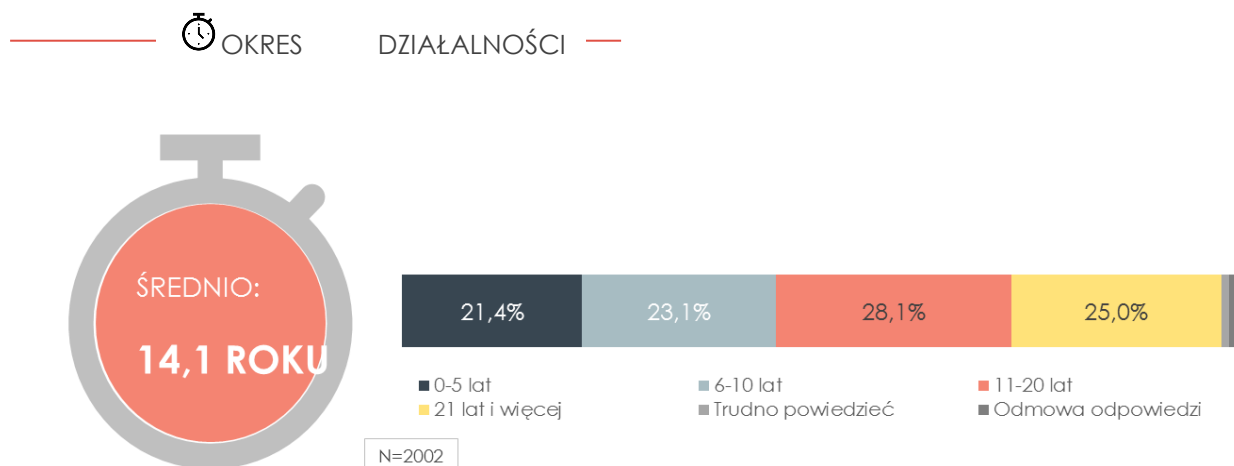


PODREGION	%	N
Podregion chojnicki	6,8%	137
Podregion gdański	22,6%	452
Podregion słupski	13,0%	261
Podregion starogardzki	13,6%	272
Podregion trójmiejski	44,0%	880

Wykres 1. Podregion, w którym mieści się przedsiębiorstwo [A0 – PRZEDSIĘBIORCY]

Tabela 1. Podregion, w którym mieści się przedsiębiorstwo [A0 – PRZEDSIĘBIORCY]

Badane firmy istniały na rynku średnio 14,1 lat. Nieco ponad jedna piąta (21,4%) funkcjonowała do 5 lat, blisko jedna czwarta (23,1%) od 6 do 10 lat, (28,1%) między 11 a 20 lat. Jedno na cztery przedsiębiorstwa prowadziło swoją działalność od ponad 20 lat, przy czym najstarsze przedsiębiorstwa rozpoczęły swoją działalność na początku XX wieku.

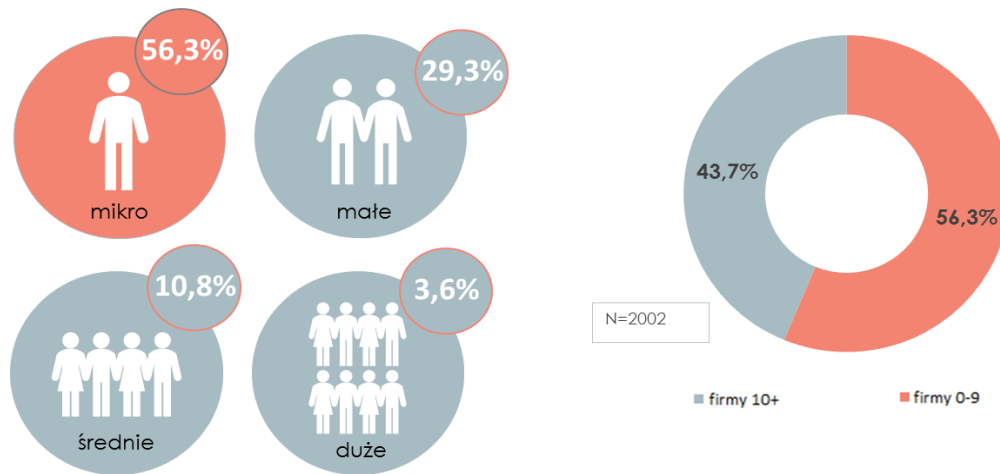


Wykres 2. W którym roku powstało Pana/Pani przedsiębiorstwo? [A4 – PRZEDSIĘBIORCY]

## ZATRUDNIENIE W FIRMIE

Największy udział w próbie miały mikroprzedsiębiorstwa, czyli firmy jednoosobowe lub zatrudniające do 9 pracowników (56,3%). Blisko jedną trzecią próby stanowiły przedsiębiorstwa małe (10-49 pracowników), a około 11% przedsiębiorstwa średnie (50-249 pracowników). Najmniejszy odsetek próby stanowiły przedsiębiorstwa duże (3,6%), zgodnie z udziałem w populacji tego typu przedsiębiorstw. Po zagregowaniu firm zatrudniających od dziesięciu osób wzwyż, odsetek firm 10+ stanowił 43,7% (dane metryczkowe – nieważone).

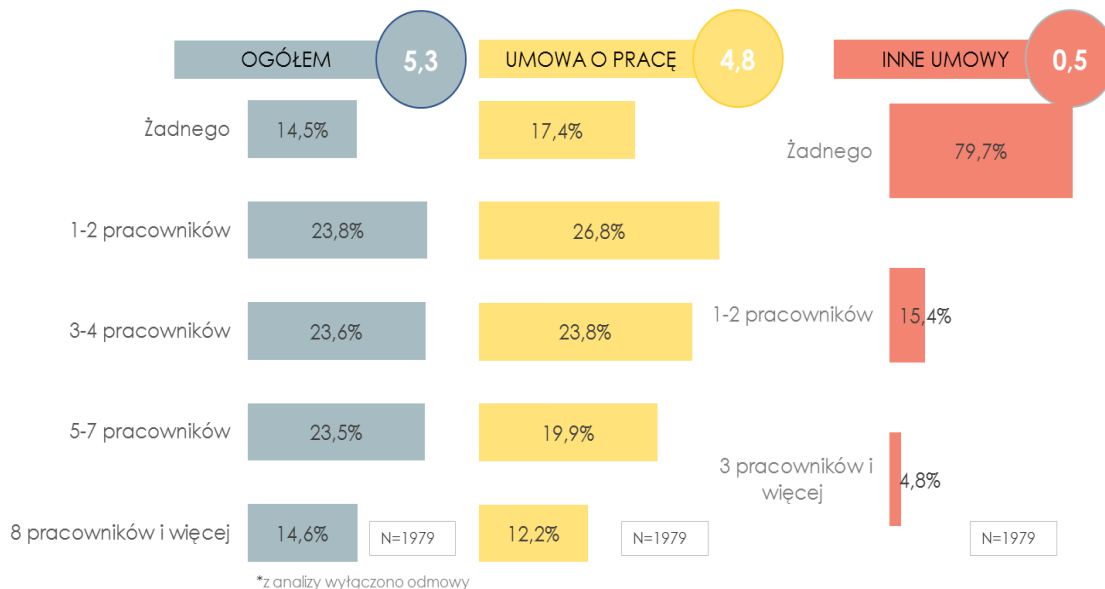
## WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA



Wykres 3. Jaka jest wielkość Pana/Pani przedsiębiorstwa? [A2 – PRACODAWCY]

Przeciętna liczba pracowników zatrudnionych w pomorskich przedsiębiorstwach to 5,3 osoby, przy czym średnio 4,8 to osoby zatrudnione na umowę o pracę, zaś 0,5 w oparciu o inne rodzaje umów. 14,5% przedsiębiorstw deklaruje samodzielne prowadzenie działalności, niespełna jedna czwarta zatrudnia 1-2 pracowników (23,8%), podobny odsetek 3-4 (23,6%) oraz od pięciu do siedmiu (23,5%). 14,6% to przedsiębiorcy zatrudniający powyżej 8 osób (dane ważone, zgodnie do struktury populacji).

## LICZBA ZATRUDNIONYCH



\*z analizy wyłączono odmowy

Wykres 4. Ilu pracowników zatrudnia obecnie Pana/Pani przedsiębiorstwo? [Z1 – PRZEDSIĘBIORCY]



17,4% firm nie zatrudniało na umowę o pracę żadnego pracownika (dla przypomnienia – 14,5% prowadziło własną działalność), blisko ośmiu na dziesięciu przedsiębiorców nie uznawało innych form zatrudniania (79,7%). Jednocześnie to większe firmy częściej stosowały inne formy zatrudnienia niż umowa o pracę (odsetek przy wskazaniu „żadne” spadł do 47,0%).

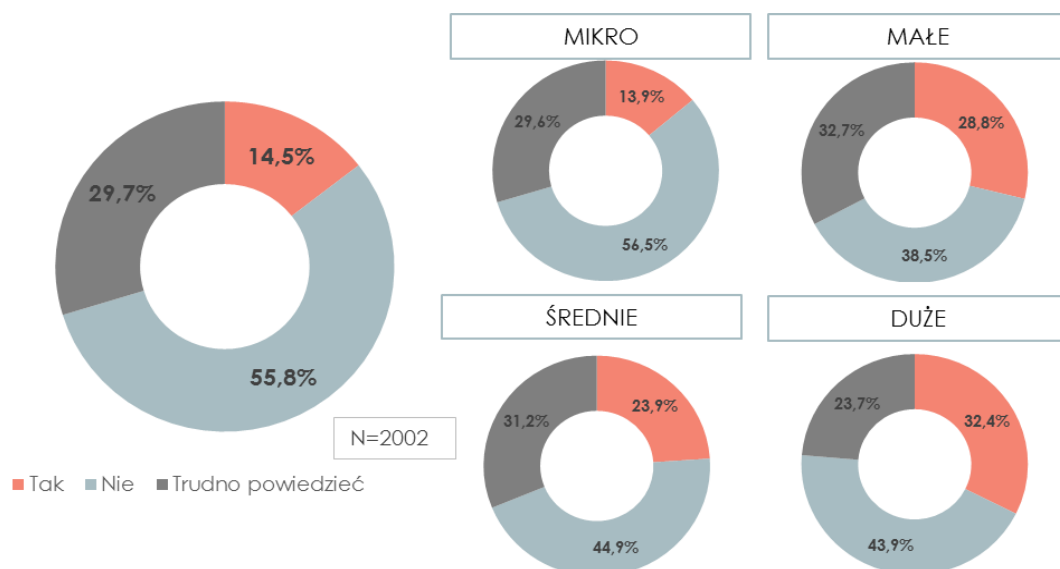
### FORMA UMOWY A WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA

Ogółem (N=1979)		UMOWA O PRACĘ		INNY RODZAJ UMOWY		N nieważone
		Żadnego	Więcej niż 1	Żadnego	Więcej niż 1	
		17,4%	82,6%	79,7%	20,3%	N
	Mikro	18,0%	82,0%	80,8%	19,2%	1115
	Małe	1,9%	98,1%	54,6%	45,4%	583
	Średnie	0,9%	99,1%	57,4%	42,6%	210
	Duże	0,0%	100,0%	47,0%	53,0%	71

Tabela 2 Ilu pracowników zatrudnia obecnie Pana/Pani przedsiębiorstwo? [Z1 vs A2 – PRZEDSIĘBIORCY]

Respondentów zapytano o plany zatrudnieniowe w perspektywie do 2020 roku. 14,5% zadeklarowało, że ma zamiar zatrudnić nowe osoby w ciągu najbliższych 3 lat, zaś trzy na dziesięć podmiotów nie miało jeszcze sprecyzowanych planów w tej kwestii (29,7%). Ponad połowa przedsiębiorców nie przewidywała zwiększenia zatrudnienia w swojej firmie (55,8%).

### PLANY ZATRUDNIENIOWE



Wykres 5. Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo planuje zatrudnić nowych pracowników do 2020 roku? [Z2-PRZEDSIĘBIORCY]

Rekrutację nowych pracowników planowano się częściej w małych firmach, gdzie zwiększenie zatrudnienia deklarowało 28,8% respondentów, niż w średnich 23,9%, zaś w dużych firmach odsetek ten wyniósł 32,4%. Uwagę zwraca również duży, wahający się od 23,7% do 32,7%, odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć”,

Najczęściej plany te dotyczyły zatrudnienia 2 pracowników – 44,4% wskazań, choć jedna piąta pytanym (20,3%) zadeklarowała rekrutację więcej niż 4 nowych osób. Jeśli podejmowane są plany poszerzenia kadry, częściej wskazuje się na zatrudnienie na umowę o pracę (żadnego pracownika na umowę o pracę wskazało nie planuje zatrudnić 12,3% firm, zaś w przypadku innych rodzajów umów odsetek ten wyniósł 83,9%). Na umowy cywilno-prawne, kontrakty managerskie czy podobne umowy 5,3% przedsiębiorstw planuje zatrudnić 2 pracowników, 2,0% 3 pracowników, 5,3% powyżej 4 osób. Z kolei cztery na dziesięć firm (40,0%) planujących rozwój kadry, myśli o zatrudnieniu 2 pracowników etatowych, a blisko jedna czwarta (19,6%) – 4 i więcej.

#### PLANY ZATRUDNIENIOWE - LICZBA

N=380	LICZBA PLANOWANYCH PRACOWNIKÓW W ZALEŻNOŚCI OD RODAJU UMOWY				
	żadnego	1 pracownika	2 pracowników	3 pracowników	4 pracowników i więcej
<b>OGÓŁEM</b>	ND	14,2%	44,4%	21,2%	20,3%
<b>UMOWA O PRACĘ</b>	12,3%	14,4%	40,0%	13,8%	19,6%
<b>INNE RODZAJE UMÓW</b>	83,9%	3,6%	5,3%	2,0%	5,3%

Tabela 3. Ilu nowych pracowników Pana/Pani przedsiębiorstwo planuje zatrudnić do 2020 roku? [Z2-PRZEDSIĘBIORCY]

Wśród głównych powodów, dla których nie planowano zwiększenia zatrudnienia, ponad połowa respondentów wskazała na brak takiej potrzeby (51,7%), to jest deklarowała, iż aktualne zatrudnienie zabezpiecza funkcjonowanie i rozwój firmy. W drugiej kolejności wskazano na zbyt wysokie koszty zatrudnienia nowych osób, których firma aktualnie nie jest w stanie pokryć (26,5%), a następnie na zastój finansowy przedsiębiorstwa, to jest na przykład brak zleceń czy niska sprzedaż (24,1%).

W dalszej kolejności powodami braku planów rozwoju kadry były postrzegane trudności z odpowiednio wykwalifikowaną kadrą na lokalnym rynku pracy (19,4%) oraz trudności z pozyskaniem pracowników, których kompetencje wpisywałyby się w potrzeby firmy (10,8%) – łącznie odpowiedzi te stanowiły 30,2% wskazań. Rzadziej odpowiedzi te wskazywali respondenci

prowadzący działalność handlową (suma wskazań to 20,7%), najczęściej problem ten występował w branży budowlanej (43,4%).

Mniejsze znaczenie miały takie kwestie jak niedawna restrukturyzacja firmy (5,3%), automatyzacja działalności (2,0%) czy też planowana redukcja zatrudnienia (0,7%).

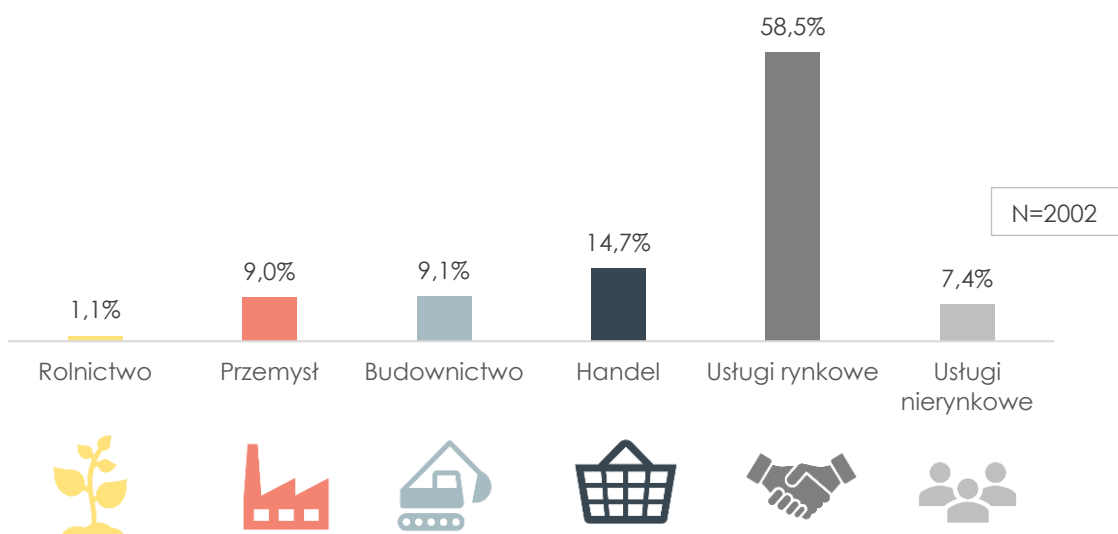


Wykres 6. Z jakich powodów Pana/Pani przedsiębiorstwo nie zamierza zatrudniać nowych pracowników?  
[Z4 – PRZEDSIĘBIORCY]

## PROFIL DZIAŁALNOŚCI FIRMY

Najwięcej badanych reprezentowało sektor usług rynkowych (58,5%), zaś około 15% badanych podmiotów zajmowało się głównie działalnością handlową. W próbie znalazło się niemal tyle samo przedsiębiorstw działających w obszarze przemysłu i budownictwa (odpowiednio 9% i 9,1%), podczas gdy usługi nierynkowe stanowiły główny obszar działalności 7,4% przedsiębiorstw. Udział rolnictwa stanowił 1,1% wśród badanych podmiotów.

## SEKTOR EKONOMICZNY



Wykres 7. Jaki jest główny rodzaj prowadzonej przez Pana/Pani firmę działalności? [A3 – PRZEDSIĘBIORCY]

## DZIAŁALNOŚĆ W RAMACH INTELIGENTNYCH SPECJALIZACJI POMORZA

Respondentów poproszono również o ocenę czy działalność ich przedsiębiorstwa wpisuje się w zakres Inteligentnych Specjalizacji Pomorza, to jest w obszary gospodarki o dużym potencjale rozwoju i innowacyjności, które są istotne z punktu widzenia konkurencyjności regionu.

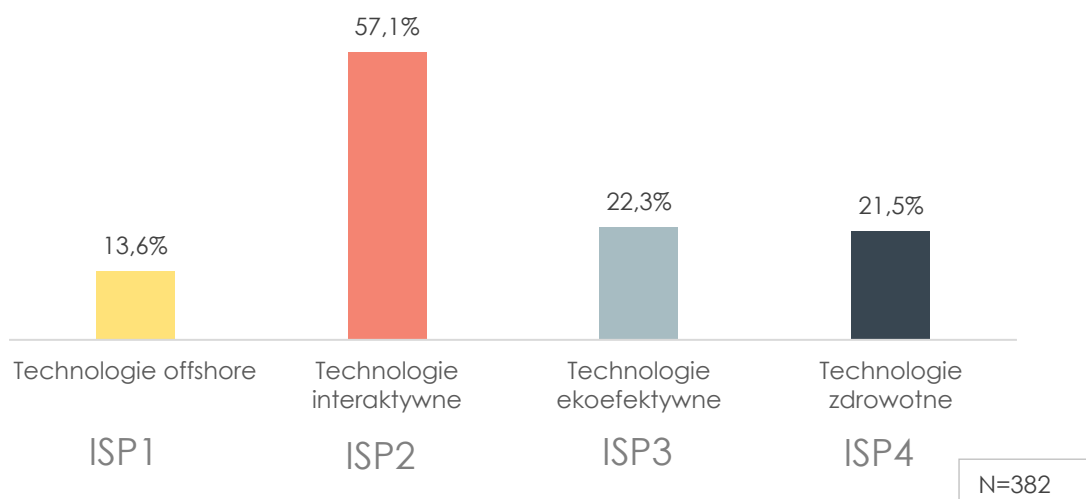
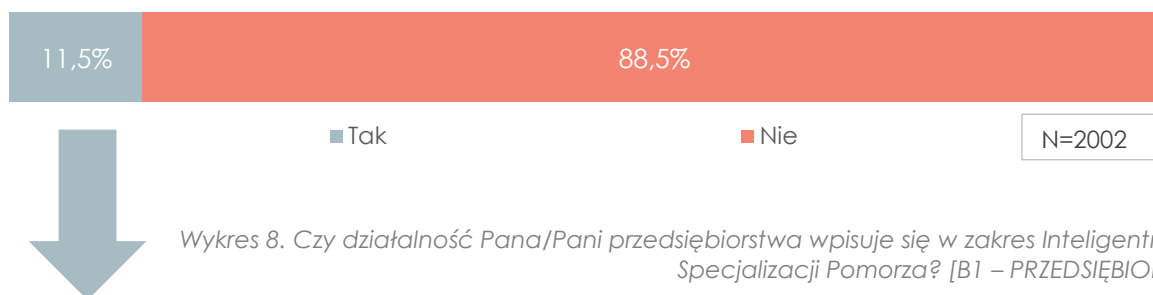
Działalność taką zadeklarowało 11,5% podmiotów przy czym nominalnie były to 382 firmy (wynik nie uwzględniający nadanej wagi wyniósłby 19,1%, co potwierdza, iż w obszarach ISP częściej działalność prowadziły podmioty zatrudniające większą liczbę pracowników [10+]).

Najwięcej z tych przedsiębiorstw wpisywało się w obszar ISP2, Technologie interaktywne w środowisku nasyconym informacyjnie (57,1%), dotyczący budowania potencjału w zakresie przesyłu danych, baz danych, ich bezpieczeństwa i przetwarzania, jak również Internetu rzeczy, interfejsów człowiek-maszyna czy inżynierii kosmicznej i satelitarnej. Podobny udział miały ISP3 Technologie efektywne w produkcji, przesyśle, dystrybucji i zużyciu energii i paliw oraz budownictwie, odnoszące się do poprawy efektywności energetycznej w budownictwie, odnawialnych źródeł energii, pozyskiwania surowców energetycznych czy technologii „smart grid” (22,3%) oraz ISP4 Technologie zdrowotne (21,5%) w zakresie chorób cywilizacyjnych i okresu starzenia (nowoczesne rozwiązania w profilaktyce, diagnostyce i terapii chorób cywilizacyjnych i okresu starzenia oraz systemu wsparcia dla osób z niepełnosprawnością). Najmniejszy był udział

przedsiębiorców z zakresu ISP1 Technonlogie offshore i portowo-logistyczne, dotyczącego innowacyjnych produktów, usług i technologii w obszarze eksploracji i eksploatacji zasobów morza w sposób bezpieczny dla środowiska (13,6%).



## DZIAŁALNOŚĆ W RAMACH ISP



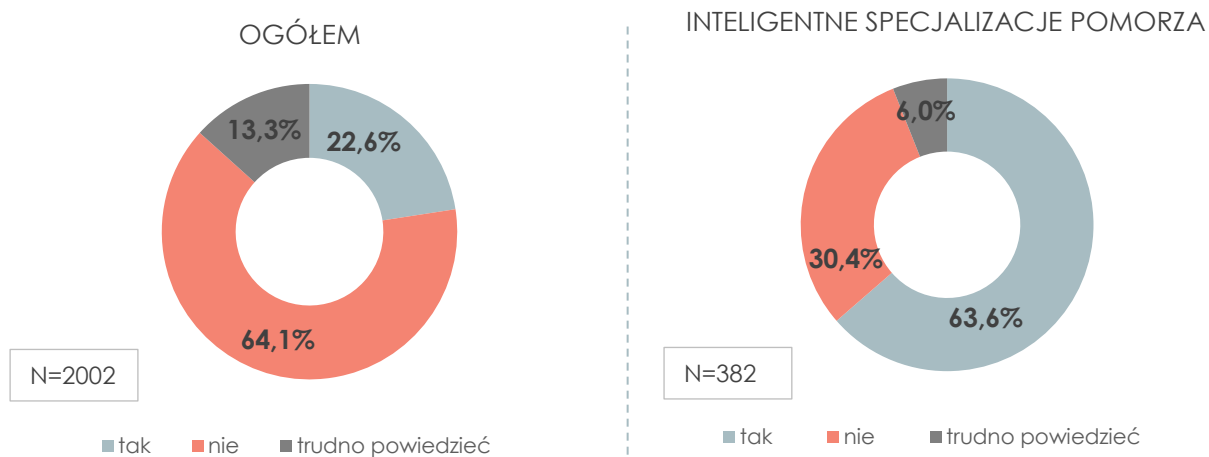
### 3. DIAGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA KOMPETENCJE

#### OBECNE ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY

Przedstawiciele firm biorących udział w badaniu w większości (64,1%) wskazują, że obecnie nie ma w ich firmie zapotrzebowania na kluczowe/niszowe zawody. Sytuacja wygląda zupełnie inaczej w przypadku firm, których działalność wpisuje się w obszar Inteligentnych Specjalizacji Pomorza – tu ponad połowa (63,6%) przedstawicieli firm wskazała na istnienie takiego zapotrzebowania. Najwyższe (67,4%) zapotrzebowanie zadeklarowali przedstawiciele, których działalność przedsiębiorstwa wpisuje się w obszar technologii interaktywnych (ISP2).



#### OBECNE ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY



Wykres 10. Czy w Pana/Pani firmie jest zapotrzebowanie na jakieś kluczowe/niszowe zawody?  
[C1 - PRZEDSIĘBIORCY]

Wśród zawodów, na które jest obecnie największe zapotrzebowanie najczęściej wskazywano na sprzedawców (5,9%) i kierowców (5,8%). Kolejnym zawodem pożądanym przez pracodawców jest informatyk (3,1%), następnie murarz (2,4%) oraz księgowy, stolarz, architekt i mechanik samochodowy (każdy uzyskał po 2,1% wskazań).

Przedstawiciele firm wpisujących się w obszary Inteligentnych Specjalizacji Pomorza najczęściej wskazywali na deficyt osób pracujących jako kierowcy (4,3%), następnie jako informatycy (3,0%), kucharze (2,7%), logistycy (2,3%), kelnerzy (2,1%), pediatry (1,8%), elektrycy i monterzy (1,6%). 1,4% wskazań uzyskali ponadto programiści i pielęgniarki.

## OBECNE ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY - GŁÓWNE WSKAZANIA



OGÓŁEM n wskazań=1168 GŁÓWNE WSKAZANIA			INTELIGENTNE SPECJALIZACJE POMORZA n wskazań =439 GŁÓWNE WSKAZANIA		
ZAWÓD	%	NN	ZAWÓD	%	NN
SPRZEDAWCA	5,9%	47	KIEROWCA	4,3%	19
KIEROWCA	5,8%	85	INFORMATYK	3,0%	13
INFORMATYK	3,1%	24	KUCHARZ	2,7%	12
MURARZ	2,4%	13	LOGISTYK	2,3%	10
KSIĘGOWY	2,3%	22	KELNER	2,1%	9
STOLARZ	2,1%	16	PEDIATRA	1,8%	8
ARCHITEKT	2,1%	11	ELEKTRYK	1,6%	7
MECHANIK SAMOCHODOWY	2,1%	6	MONTER	1,6%	7
PRACOWNIK BUDOWY	1,9%	4	PIELĘGNIARKA	1,4%	6
ŚLUSARZ	1,8%	10	PROGRAMISTA	1,4%	6
KUCHARZ	1,7%	18	CHIRURG	1,1%	5
TYNKARZ	1,6%	6	HANDLOWIEC	1,1%	5
ELEKTRYK	1,6%	15	PRACOWNIK FIZYCZNY	1,1%	5
FARMACEUTA	1,5%	5	PRACOWNIK PRODUKCJI	1,1%	5
HANDLOWIEC	1,5%	14	SPAWACZ	1,1%	5
MECHANIK	1,3%	14	BIOTECHNOLOG	0,9%	4
KELNER	1,2%	15	CIEŚLA	0,9%	4
LOGISTYK	1,2%	25	HYDRAULIK	0,9%	4
MONTER	1,2%	11	INŻYNIER	0,9%	4
PROGRAMISTA	1,1%	7	LEKARZ PIERWSZEGO KONTAKTU	0,9%	4
MALARZ	1,0%	10	LEKARZ WETERYNARII	0,9%	4
MAGAZYNIER	1,0%	10	MECHANIK	0,9%	4
SPECJALISTA DS. ELEWACJI	1,0%	2	SPEDYTOR	0,9%	4
LEKARZ WETERYNARII	1,0%	8	SZKUTNIK	0,9%	4
PRACOWNIK FIZYCZNY	1,0%	13	ANALITYK	0,7%	3
PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY	0,9%	10	BARMAN	0,7%	3
AUTOMATYK	0,9%	3	BUDOWLANIEC	0,7%	3
INŻYNIER	0,9%	7	DIETETYK	0,7%	3
KASJER	0,9%	6	KIEROWCA C + E	0,7%	3
PRACOWNIK PRODUKCJI	0,9%	13	MURARZ	0,7%	3
KAFELKARZ	0,8%	4	NAWIGATOR	0,7%	3
OBRÓBKA SKRAWANIEM	0,8%	1	OSOBA SPRZĄTAJĄCA	0,7%	3
			PSYCHOLOG	0,7%	3
			RECEPCJONISTA	0,7%	3
			STOLARZ	0,7%	3
			TECHNIK	0,7%	3
			TECHNIK DENTYSTYCZNY	0,7%	3

\*pominięto w tabeli wskazania poniżej 0,8% (OGÓŁEM) oraz poniżej 3 odpowiedzi (ISP) – szczegółowe dane zaprezentowane zostały w Raporcie tabelarycznym (Załącznik)  
\*\*na podstawie liczby wskazań z wyłączeniem z analizy odpowiedzi „nie wiem”

Tabela 4. Na jakie kluczowe/niszowe zawody jest zapotrzebowanie w Pana/Pani firmie? Proszę wymienić od najbardziej istotnych. [C2 - PRZEDSIĘBIORCY]

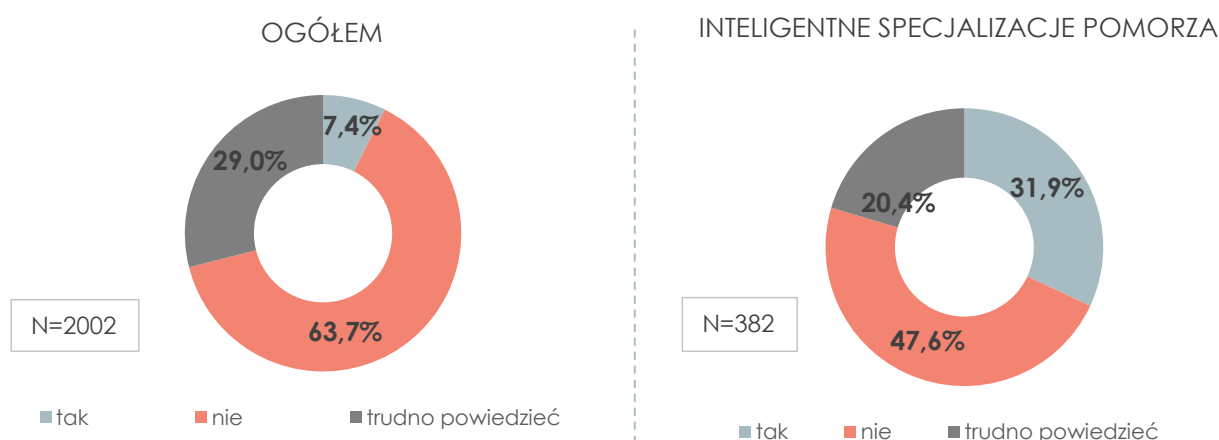


## ZAPOTRZEBOWANIE DO 2020 ROKU

Większość (63,7%) przedstawicieli badanych firm nie przewiduje pojawienia się kluczowych/niszowych zawodów, na które będzie zapotrzebowanie do 2020 roku. Wśród firm, których działalność wpisuje się w zakres Inteligentnych Specjalizacji Pomorza ten odsetek jest mniejszy, ale i tak największy na tle pozostałych odpowiedzi (47,6%). Tutaj jednak więcej osób w porównaniu do ogółu wskazało, że będzie takie zapotrzebowanie (31,9% - ISP vs 7,4% - ogółem), przy czym najwyższy odsetek takich odpowiedzi (36,6%) dotyczył firm, których działalność wpisuje się w obszar technologii zdrowotnych (ISP4).



### ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY DO 2020 ROKU



Wykres 11. Czy przewiduje Pan/Pani pojawienie się kluczowych/niszowych zawodów, na które będzie zapotrzebowanie [JEŻELI B1=1] w zakresie ISP / [JEŻELI B1=2] w Pana/Pani firmie do 2020 roku? [C3 - PRZEDSIĘBIORCY]

Respondenci najczęściej wskazywali, że do 2020 roku wzrośnie zapotrzebowanie na informatyków (8,3% wskazań na ten zawód), mechaników (5,0%) i kierowców (4,7%). 4,2% przedsiębiorców przewiduje ponadto wzrost zapotrzebowania na osoby pracujące w zawodzie programisty. Nieco mniej wskazań otrzymały takie profesje jak: chemik (3,4%), ślusarz (2,9%), architekt (2,8%), specjalista ds. obróbki skrawaniem (2,7%), księgowy i fryzjer (po 2,6%).

Przedstawiciele firm, których działalność wpisuje się w zakres Inteligentnych Specjalizacji Pomorza najczęściej wskazywali zapotrzebowanie na pracowników wykonujących zawód informatyka (6,1%) i programisty (4,5%). Na kolejnych pozycjach znalazły się pielęgniarki i kierowcy (odpowiednio 3,9% i 3,4%). Po 2,2% wskazań uzyskały ponadto takie profesje jak: budowlaniec, kierownik i kierownik projektów. Trochę mniej (po 1,7%) uzyskały stanowiska: biotechnologa, ekonomisty, inżyniera, księgowej, kucharza, logistyka i spawacza.



## ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY DO 2020 ROKU - GŁÓWNE WSKAZANIA -

	OGÓŁEM n wskazań=353 GŁÓWNE WSKAZANIA			INTELIWENTNE SPECJALIZACJE POMORZA n wskazań =179 GŁÓWNE WSKAZANIA		
	ZAWODY	%	NN	ZAWODY	%	NN
	INFORMATYK	8,3%	13	INFORMATYK	6,1%	11
	MECHANIK	5,0%	6	PROGRAMISTA	4,5%	8
	KIEROWCA	4,7%	15	PIELĘGNIARKA	3,9%	7
	PROGRAMISTA	4,2%	9	KIEROWCA	3,4%	6
	CHEMIK	3,4%	2	BUDOWLANIEC	2,2%	4
	ŚLUSARZ	2,9%	4	KIEROWNIK	2,2%	4
	ARCHITEKT	2,8%	3	KIEROWNIK PROJEKTÓW	2,2%	4
	PRACOWNIK DO OBRÓBKI SKRAWANIEM	2,7%	1	BIOTECHNOLOG	1,7%	3
	KSIĘGOWA	2,6%	5	EKONOMISTA	1,7%	3
	FRYZJER	2,6%	5	INŻYNIER	1,7%	3
	ANALITYK	2,4%	2	KSIĘGOWA	1,7%	3
	ELEKTRYK	2,4%	6	KUCHARZ	1,7%	3
	SPRZEDAWCA	2,3%	8	LOGISTYK	1,7%	3
	STOLARZ	2,1%	2	SPAWACZ	1,7%	3
	PROJEKTANT 3D	1,8%	2	ANALITYK	1,1%	2
	PRACOWNIK DO OBSŁUGI MASZYN BUDOWLANÝCH	1,7%	1	ARCHITEKT	1,1%	2
	KUCHARZ	1,6%	6	ARCHITEKT SYSTEMÓW KOMPUTEROWÝCH	1,1%	2
	AUTOMATYK	1,6%	2	BRYGADZISTA	1,1%	2
	ROBOTYK	1,6%	2	EKSPEDIENT	1,1%	2
	EKONOMISTA	1,5%	3	FARMACEUTA	1,1%	2
DORADCA PODATKOWY	1,4%	1	GINEKOLOG	1,1%	2	
SPECJALISTA DS. ROBOTYKI TEORETYCZNEJ	1,4%	1	KELNER	1,1%	2	
MURARZ	1,2%	5	MAGAZYNIER	1,1%	2	
POMOC KUCHENNA	1,2%	3	POMOC KUCHENNA	1,1%	2	
TYNKARZ	1,2%	4	PROJEKTANT 3D	1,1%	2	
PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY	1,2%	3	SPRZEDAWCA	1,1%	2	
			SZYPER	1,1%	2	

\*pominięto w tabeli wskazania poniżej 1,2% (OGÓŁEM) oraz poniżej 1,1% (ISP) – szczegółowe dane zaprezentowane zostały w Raporcie tabelarycznym (Załącznik)

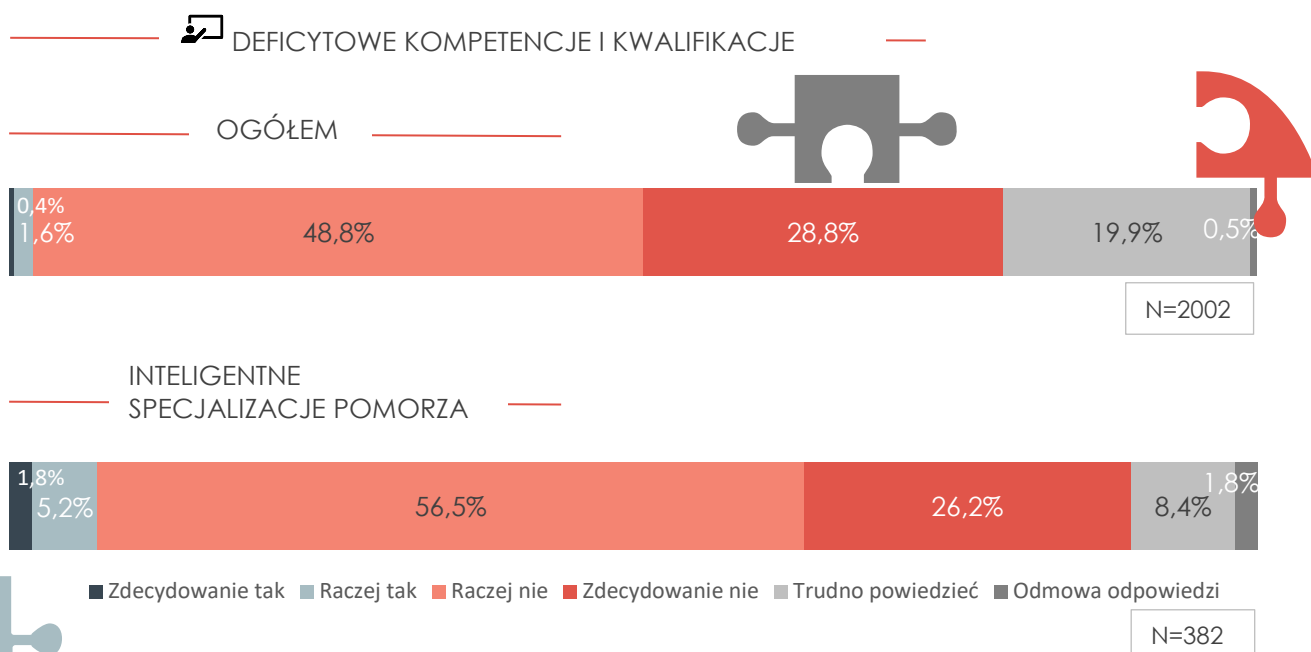
\*\*na podstawie liczby wskazań z wyłączeniem z analizy odpowiedzi „nie wiem”

Tabela 5. Pojawienie się jakich kluczowych/niszowych zawodów, na które będzie zapotrzebowanie w zakresie ISP / w Pana/Pani firmie Pan/Pani przewiduje do 2020 roku? Proszę wymienić. [C4 - PRZEDSIĘBIORCY]

## DEFICYTOWE KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE

Respondenci zostali poproszeni o ocenę występowania deficytów bądź konieczności uzupełnienia kompetencji i kwalifikacji w ich firmie.

Wśród ogółu odpowiadających osób większość wskazała na brak takich deficytów czy potrzeby uzupełnienia kompetencji (suma odpowiedzi „raczej nie” i „zdecydowanie nie” – 77,6%). Jedyne 2% respondentów wskazało, że deficyt taki występuje (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Osoby pracujące w firmach, których działalność wpisuje się w zakres Inteligentnych Specjalizacji Pomorza odpowiadały podobnie. Tutaj większy był nieco odsetek odpowiedzi wskazujących na istnienie takich deficytów w firmie (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” – 7%).



Wykres 12. Czy w Pana/Pani firmie występują deficytowe lub wymagające uzupełnienia kompetencje i kwalifikacje? [C18 - PRZEDSIĘBIORCY]

Respondenci najczęściej wskazywali na zapotrzebowanie na kompetencje z zakresu znajomości zasad mieszania farb i lakierów (6,5%), kwalifikacje z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy (5,4%) oraz z księgowości (4,9%). Wykazali ponadto, iż pracownikom brakuje obecnie motywacji do pracy (4,1%). Przedstawiciele przedsiębiorstw wskazywali dodatkowo na kompetencje i kwalifikacje potrzebne do wykonywania takich zawodów jak: murarz (3,8%), glazurnik (3,8%) i tynkarz (3,8%). Na deficyt ogólnych kompetencji wskazało 3,6% odpowiadających na to pytanie osób. Po 3,3% wskazań uzyskały kompetencje potrzebne do

wykonywania zawodu ogrodnika, rolnika i wykorzystywane w przetwórstwie. Wysoko uplasowały się również takie odpowiedzi jak „kursy i szkolenia” (4,0%), co może oznaczać, iż przyjmując pracownika do pracy, oczekuje się od niego potwierdzenia posiadanych kompetencji i wcześniejsze przeszkolenie. W tym konkretnym przypadku chodziło natomiast o przeszkolenie z zakresu płac w oświacie. Pojawiały się jednak takie sugestie dotyczące kursów, jak: kursy fryzjerskie, kursy masażu, kursy stylizacji paznokcia czy kosmetyki. Zatem pożądane doświadczenie zawodowe dotyczy najczęściej pracy w konkretnych zawodach.

Wśród przedstawicieli firm, których działalność wpisuje się w zakres Inteligentnych Specjalizacji Pomorza najczęściej jako deficytowe wskazywano kompetencje analityczne i kwalifikacje z zakresu zarządzania projektami (po 4,7%) oraz kwalifikacje potrzebne do wykonywania prac budowlanych (2,3%). Warto przy tym podkreślić, iż podobnie jak kwalifikacje budowlane – 2,3% wskazań uzyskała bardzo duża grupa różnorodnych kompetencji i kwalifikacji m.in. fizjoterapeutycznych, z zakresu medycyny, ekonomii, handlu, kierownictwa czy kompetencji interpersonalnych.

Analizując odpowiedzi respondentów, stwierdzić można, że wśród deficytowych kwalifikacji i kompetencji znajdują się zarówno te specjalistyczne, jak i te ogólne. Specjalistyczne kompetencje czy kwalifikacje związane są z wykonywaniem określonych zawodów determinujących zatrudnienie w firmie o danym profilu działalności. Świadczy o tym wskazywanie jako deficytowych takich kompetencji czy kwalifikacji jak tynkarskie, glazurnicze, budowlane czy też komputerowe. Z drugiej strony, obserwuje się wskazywanie ogólnych kategorii kompetencyjnych, jak wielozadaniowość, podkreślanie znaczenia własnej inicjatywy czy doszkalania się w ramach kursów zawodowych pracownika. Ta dwoistość w wypowiedziach pracodawców świadczyć może nie tyle o zapotrzebowaniu na konkretne umiejętności, wiedzę czy kwalifikacje, ale także na pracownika o określonych cechach, uważanych obecnie za deficytowe na rynku pracy przez pomorskich pracodawców.

## DEFICYTOWE KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE - GŁÓWNE WSKAZANIA

	OGÓŁEM n wskazań=99 GŁÓWNE WSKAZANIA			INTELIGENTNE SPECJALIZACJE POMORZA n wskazań =43 GŁÓWNE WSKAZANIA		
	KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE	%	NN	KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE	%	NN
	ZNAJOMOŚĆ ZASAD MIESZANIA FARB I LAKIERÓW	6,5%	1	UMIĘJĘTNOŚCI ANALITYCZNE	4,7%	2
	KWALIFIKACJE BHP	5,4%	1	KOMPETENCJE Z ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI	4,7%	2
	KSIĘGOWE	4,9%	2	BUDOWLANE	2,3%	1
	MOTYWACJA DO PRACY	4,1%	2	DORADZTWO W FIZJOTERAPII	2,3%	1
	GLAZURNICZE	3,8%	1	DOŚWIADCZENIE - PRAKTYKA LEKARSKA	2,3%	1
	MURARSKIE	3,8%	2	DOŚWIADCZENIE PRZEMYSŁOWE	2,3%	1
	TYNKARSKIE	3,8%	1	KWALIFIKACJE EKONOMISTY	2,3%	1
	OGÓLNA KOMPETENCJA	3,6%	1	GLAZURNICZE	2,3%	1
	DOŚWIADCZENIE W PRACY JAKO KAMIENIARZ	3,6%	1	KOMPETENCJE Z ZAKRESU HANDLU ZAGRANICZNEGO	2,3%	1
	OGRODNICZE	3,3%	1	INFORMATYCZNE	2,3%	1
	DOŚWIADCZENIE W PRZETWÓRSTWIE	3,3%	1	INICJATYWA WŁASNA	2,3%	1
	ROLNICZE	3,3%	1	INŻYNIEROWIE ZAJMUJĄCY SIĘ TWORZENIEM URZĄDZEŃ	2,3%	1
	KURSY I SZKOLENIA (NP. Z ZAKRESU PŁAC W OŚWIACIE)	3,2%	1	KOMPETENCJE KIEROWANIA ZESPOŁEM	2,3%	1
	SZKOLENIA Z JAKOŚCI USŁUG	3,2%	1	KOMPETENCJE INTERPERSONALNE	2,3%	1
	UMIĘJĘTNOŚCI OBSŁUGI KOMPUTERA - SPRZĘT I PROGRAMY	2,8%	1	KURSY SPECJALISTYCZNE (MONTER, ELEKTROMONTER)	2,3%	1
	UMIĘJĘTNOŚĆ OPRACOWYWANIA PROCEDUR MAJĄCYCH ZAPEWNIĆ NAJWYŻSZĄ WYDAJNOŚĆ	2,5%	1	KURSY ZAWODOWE	2,3%	1
	FINANSOWE	2,5%	1	UMIĘJĘTNOŚĆ MULTIZADANIOWOŚCI	2,3%	1
	KWALIFIKACJE DO PRZEWOŻENIA TOWARÓW	2,5%	1	MURARSKIE	2,3%	1
	POSIADANIE PRAWA JAZDY	2,5%	1	MYŚLENIE ANALITYCZNE	2,3%	1
	POSIADANIE PRAWA JAZDY KATEGORII C I E	2,5%	1	KOMPETENCJE Z ZAKRESU NOWOCZESNYCH TECHNOLOGII W INFORMATYCE	2,3%	1
	FAKTUROWANIE	2,5%	1	OBSŁUGA KOMPUTERA	2,3%	1
	ZNAJOMOŚĆ DRUKÓW ZWIĄZANYCH Z KSIĘGOWOŚCIĄ	2,5%	1	OGRODNICZE	2,3%	1
	KOMPETENCJE W BRANŻY BUDOWLANEJ	2,0%	5	OPERATOR WTRYSKAREK	2,3%	1
	MECHANICZNE	2,0%	2	UMIĘJĘTNOŚĆ WYKONANIA PRAC KONSERWACYJNYCH I NAPRAWCZYCH INSTALACJI WODNYCH I KANALIZACYJNYCH	2,3%	1
	SZKOLENIA NA UPRAWNIENIA TRANSPORTOWE	1,8%	1	PRAKTYKA ZAWODOWA/DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE	2,3%	1


	DOŚWIADCZENIE W NAPRAWIE URZĄDZEŃ CHŁODNICZYCH	1,7%	1	PROGRAMISTYCZNE	2,3%	1
	ELEKTROMECHANICZNE	1,7%	1	PSYCHOLOGICZNE	2,3%	1
	KUCHARSKIE	1,7%	1	SPECJALISTYCZNE	2,3%	1
	KWALIFIKACJE RECEPCJONISTY	1,7%	1	SPECJALIZACJE WETERYNARYJNE	2,3%	1
	SPECJALIZACJE WETERYNARYJNE	1,7%	1	UMIEJĘTNOŚĆ SPRZEDAŻY BEZPOŚREDNIEJ NA TERENIE KRAJU	2,3%	1
	KWALIFIKACJE OPERATORA WTRYSKAREK	0,4%	1	SZKOLENIA Z OPROGRAMOWANIA	2,3%	1
	UMIEJĘTNOŚCI TECHNICZNEJ OBSŁUGA SPRZĘTU I MASZYN	0,4%	1	TECHNICZNE	2,3%	1
	ZNAJOMOŚĆ TECHNIKI GRZEWCZEJ	0,4%	1	WIEDZA Z ZAKRESU TECHNOLOGII CHMURÓWYCH	2,3%	1
	ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI	0,4%	2	TYNKARSKIE	2,3%	1
	ANALITYCZNE	0,3%	2	UMIEJĘTNOŚĆ NEGOCJOWANIA	2,3%	1
	DORADZTWO W FIZJOTERAPII	0,3%	1	UMIEJĘTNOŚĆ OBSŁUGI DŹWIGU	2,3%	1
	DOŚWIADCZENIE W BRANŻY CUKIERNICZEJ	0,3%	1	UMIEJĘTNOŚCI MANUALNE	2,3%	1
	DYPLOM LEKARZA WETERYNARII	0,3%	1	W ZAKRESIE HANDLOWYM	2,3%	1
	DOŚWIADCZENIE Z ZAKRESU HANDLU ZAGRANICZNEGO	0,3%	1	WIEDZA SPECJALISTYCZNA	2,3%	1
	KOMPETENCJE INTERPERSONALNE	0,3%	1	UMIEJĘTNOŚĆ PRACY JAKO WYKONAWCA W PROJEKCIE	2,3%	1
	KWALIFIKACJE PEDAGOGICZNE	0,3%	1			
	KURSY I SZKOLENIA TRANSPORTOWO-BUDOWLANE: OBSŁUGA MASZYN I URZĄDZEŃ BUDOWLANYCH (NP. KOPARKO-ŁADOWARKI)	0,3%	1	*pominięto w tabeli wskazania poniżej 0,3% (OGÓŁEM) oraz poniżej 2,3% (ISP) – szczegółowe dane zaprezentowane zostały w Raporcie tabelarycznym (Załącznik)  **na podstawie liczby wskazań z wyłączeniem z analizy odpowiedzi „nie wiem”		
	LAKIERNICZE	0,3%	1			
	LICENCJE DO WYKONYWANIA ZAWODU	0,3%	1			
	UMIEJĘTNOŚĆ GRY NA INSTRUMENTACH	0,3%	1			
	UMIEJĘTNOŚCI SPRZEDAŻY BEZPOŚREDNIEJ NA TERENIE KRAJU	0,3%	1			
	KOMPETENCJE ZWIĄZANE Z PRACĄ SOCJALNĄ	0,3%	1			
	SZKOLENIA ZE STACJI UZDATNIANIA WÓD	0,3%	1			
	KWALIFIKACJE NA ŚWIADCZENIE USŁUG OPIEKUŃCZYCH	0,3%	1			

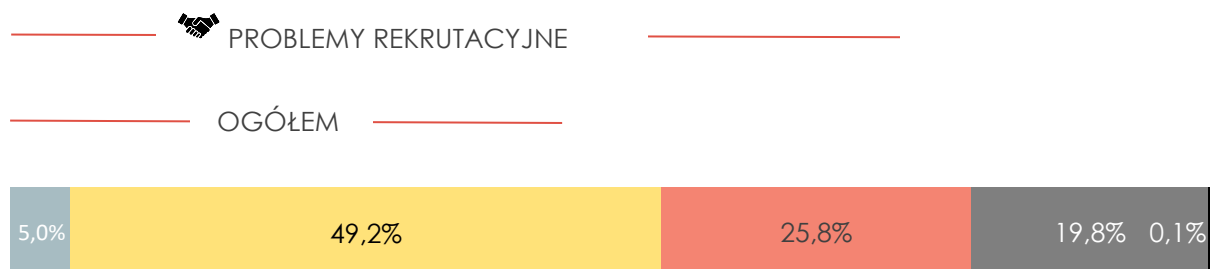
Tabela 6. Jakie to kompetencje i kwalifikacje? [C19 - PRZEDSIĘBIORCY]

## 4. REKRUTACJA PRACOWNIKÓW

### PROBLEMY REKRUTACYJNE

Przedstawiciele firm biorących udział w badaniu zostali poproszeni o ocenę trudności rekrutacyjnych, jakie wystąpiły w firmie w ciągu ostatnich 2 lat. Wśród ogółu respondentów 25,8% wskazało na brak problemów rekrutacyjnych, 49,2% odpowiedziało, że nie prowadzono u nich w firmie w tym okresie rekrutacji. Jedynie 5,0% odpowiadających zadeklarowało istnienie takich trudności.

Przedstawiciele firm, których działalność wpisuje się w zakres Inteligentnych Specjalizacji Pomorza deklarowali przeważnie brak problemów rekrutacyjnych, przy czym w porównaniu do ogółu respondentów odsetek ten jest większy (39,8%). 36,1% odpowiadających wskazało, że w ostatnich dwóch latach nie była prowadzona u nich w firmie rekrutacja. Większy odsetek przedstawicieli tych firm (14,4%), w porównaniu do ogółu respondentów, wskazał na istnienie problemów z pozyskaniem nowych pracowników. Największe trudności w tym zakresie deklarowali przedstawiciele przedsiębiorstw, których obszar działalności obejmuje technologie efektywne (20,0%). Natomiast najmniejsze problemy rekrutacyjne miały firmy, których obszar działalności obejmuje technologie offshore (55,8%).



N=2002



N=382

Wykres 13. Czy Pana/Pani firma miała jakieś problemy z rekrutacją pracowników w ciągu ostatnich 2 lat? [C8 - PRZEDSIĘBIORCY]



Wśród wymienianych zawodów deficytowych wysoko uplasował się kierowca (6,3%), mechanik samochodowy (4,8%), sprzedawca (4,0%) czy księgowy (3,4%). Po 2,7% wskazań uzyskali specjaliści ds. marketingu i zarządzania oraz ds. obsługi maszyn i urządzeń. Na dalszych pozycjach pracodawcy wymieniali rzeźnika i automatyka (2,6%) oraz informatyka (2,3%) czy architekta z uprawnieniami (2,2%). Kolejne pozycje pod względem istotności zajmują: murarz (1,9%), handlowiec (1,8%), doradca techniczny (1,7%), dekarz (1,7%), tokarz (1,6%) oraz spawacz (1,6%).

Analiza odpowiedzi przedsiębiorców pokazuje, iż przedstawiciele firm najczęściej deklarowali, iż ogólnie brakuje im chętnych do pracy osób, „ręk do pracy” (8,4%). Wśród wskazań dotyczących trudnych do zrekutowania zawodów pojawiały się również takie określenia jak „pracowników kompetentnych” – w rozumieniu np. „mających wiedzę i potrafiących myśleć” (4,2%) oraz „z kwalifikacjami” (np. odpowiednim wykształceniem) (3,0%).

Przedstawiciele firm, których działalność wpisuje się w zakres Inteligentnych Specjalizacji Pomorza wskazywali najczęściej na informatyków, kucharzy i programistów (po 5,1%). Kolejne pozycje zajmowali handlowiec i pielęgniarka (3,8%), zaś po 2,6% odpowiedzi uzyskali: doradca techniczny, elektronik, instalator sanitarny, inżynier, kelner, logistyk, pracownik budowy oraz spawacz gazowy.

Okolo 4,0% pracodawców wskazywało na trudności w zrekutowaniu pracowników z adekwatnymi kompetencjami do działalności, jaką prowadzi dany podmiot. W tym kontekście pracodawcy podkreślali brak kompetentnych pracowników potrafiących wykorzystać swoją wiedzę w praktyce, osób odpowiedzialnych: „kompetentnych pracowników, którzy mają wiedzę i potrafią myśleć”, „brak ofert osób mających wymagane kompetencje”. Przedsiębiorcy akcentowali również potrzebę posiadania adekwatnego wykształcenia do wykonywanych obowiązków. Wskazują na to odpowiedzi „brak kandydatów z odpowiednim wykształceniem”, „ukierunkowanych w danym zawodzie”. Pod brakiem ukierunkowania w danym zawodzie kryć się może przekonanie o niedoświadczeniu pracowników, zwłaszcza młodych („młodym ludziom brak praktyki”). Ponownie jak w przypadku kompetencji i kwalifikacji deficytowych, istotne wydają się kwestie charakterologiczne. Pracodawcy akcentowali rolę takich cech, jak pracowitość i uczciwość oraz chęć do pracy – „trudności z rekrutacją chętniej, uczciwej i pracowitej osoby”.



## ZAWODY TRUDNE DO ZREKRUTOWANIA – GŁÓWNE WSKAZANIA

	OGÓŁEM n wskazań=232 GŁÓWNE WSKAZANIA			INTELIĞENTNE SPECJALIZACJE POMORZA n wskazań =78 GŁÓWNE WSKAZANIA		
	ZAWODY	%	NN	ZAWODY	%	NN
	OSOBY CHĘTNE DO PRACY <sup>2</sup>	8,4%	7	INFORMATYK	5,1%	4
	KIEROWCA	6,3%	13	KUCHARZ	5,1%	4
	MECHANIK SAMOCHODOWY	4,8%	4	PROGRAMISTA	5,1%	4
	SPRZEDAWCA	4,0%	8	PIEŁĘGNIARKA	3,8%	3
	KSIĘGOWY	3,4%	4	DORADCA TECHNICZNY	2,6%	2
	SPECJALISTA DS. MARKETINGU I ZARZĄDZANIA	2,7%	1	INSTALIZATOR SANITARNY	2,6%	2
	SPECJALISTA DS. OBSŁUGI MASZYN	2,7%	1	INŻYNIER	2,6%	2
	RZEŹNIK	2,6%	3	KELNER	2,6%	2
	AUTOMATYK	2,6%	3	LOGISTYK	2,6%	2
	INFORMATYK	2,3%	6	PRACOWNIK BUDOWY	2,6%	2
	ARCHITEKT Z UPRAWNIENIAMI	2,2%	1	SPAWACZ GAZOWY	2,6%	2
	MURARZ	1,9%	4	<p>*pominięto w tabeli wskazania poniżej 1,5% (OGÓŁEM) oraz poniżej 2,6% (ISP) – szczegółowe dane zaprezentowane zostały w Raporcie tabelarycznym (Załącznik)</p> <p>**na podstawie liczby wskazań z wyłączeniem z analizy odpowiedzi „nie wiem”</p>		
	HANDLOWIEC	1,8%	4			
	DORADCA TECHNICZNY	1,7%	3			
	DEKARZ	1,7%	2			
	TOKARZ	1,6%	2			
	SPAWACZ	1,6%	2			
	KUCHARZ	1,6%	6			
	TYNKARZ	1,6%	2			
	ARCHITEKT	1,6%	1			
HYDRAULIK SANITARNY	1,6%	1				
GLAZURNIK	1,6%	1				
KAMIENIARZ	1,5%	1				
RECEPCJONISTA	1,5%	3				

Tabela 7. Pracowników jakich zawodów jest najtrudniej zrekrutować z punktu widzenia Pana/Pani przedsiębiorstwa? [C9- PRZEDSIĘBIORCY]

<sup>2</sup> Odpowiedzi respondentów wskazujące na ogólny brak chętnych do pracy: „ogólnie brakuje rąk do pracy”, „brak ludzi do pracy”.

## POŻĄDANE KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE

Osoby badane zostały poproszone o wymienienie doświadczenia i kwalifikacji, jakich ich firma oczekuje od potencjalnych pracowników. Wśród ogółu respondentów najczęściej wskazywano na znaczenie posiadania doświadczenia zawodowego (40,9%). Dla 16,6% odpowiadających ważne było ukończenie szkoły kierunkowej bądź zdobycie wyższego wykształcenia przez kandydata do pracy. Istotną okazała się również znajomość branży (8,2%) oraz zaangażowanie w pracę i rzetelność w jej wykonywaniu (5,8%). 4,9% respondentów wskazało ponadto na znaczenie umiejętności branżowych, natomiast na praktykę zawodową i dużą motywację do pracy wskazało równo po 3,8% odpowiadających.

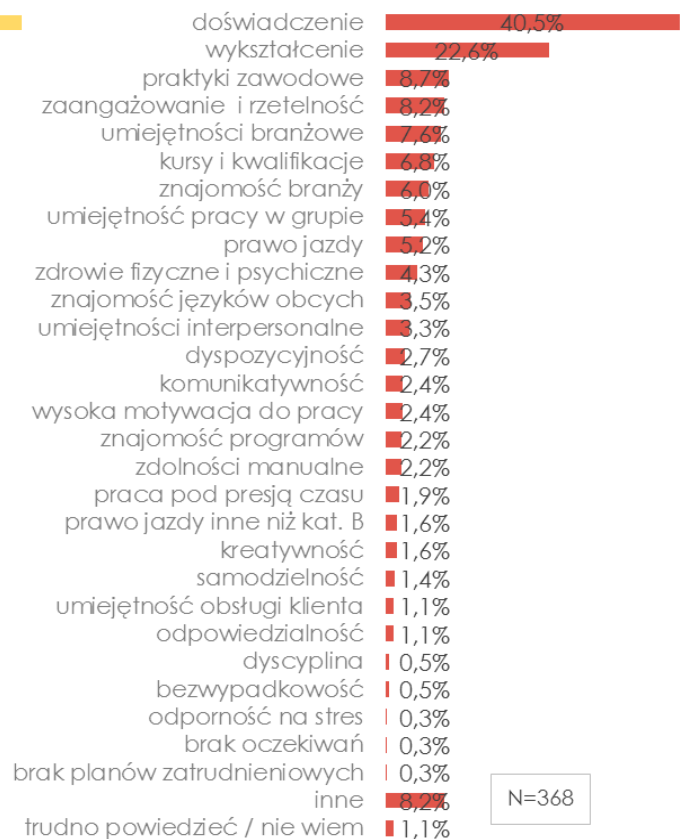
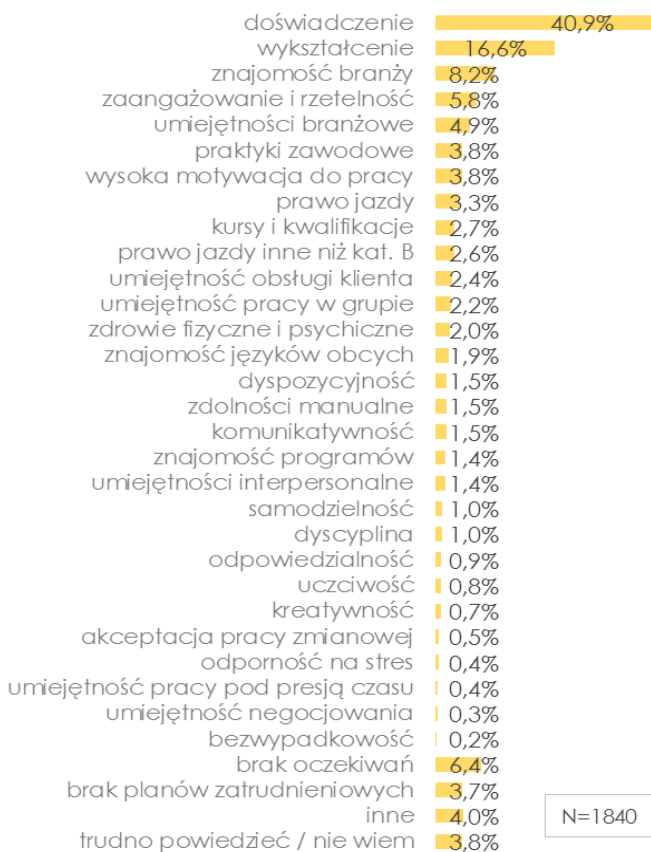
Przedstawiciele firm, których działalność wpisuje się w zakres Inteligentnych Specjalizacji Pomorza również najczęściej wskazywali na znaczenie doświadczenia zawodowego (40,5%). Kolejnym atutem kandydata było ukończenie szkoły kierunkowej bądź zdobycie wyższego wykształcenia (22,6%). 8,7% respondentów uznało ponadto, że ich firma oczekuje od potencjalnego pracownika wcześniejszego odbycia praktyk zawodowych. Często wskazywano również na znaczenie zaangażowania w pracę i rzetelność w jej wykonywaniu (8,2%) oraz posiadanie umiejętności branżowych (7,6%). W porównaniu do ogółu respondentów, przedstawiciele firm, których działalność wpisuje się w zakres ISP wskazywali dość często na znaczenie ukończenia dodatkowych kursów (6,8%). Ponadto dla 6,0% odpowiadających znaczenie ma obeznanie z branżą, dla 5,4% umiejętność pracy w grupie, a 5,2% firm wymaga posiadania prawa jazdy.

**OCZEKIWANE OD KANDYDATÓW KOMPETENCJE**



**OGÓŁEM**

**INTELIWENTNE SPECJALIZACJE POMORZA**



Wykres 14. Jakiego doświadczenia/kwalifikacji Pana/Pani firma oczekuje od potencjalnych pracowników? [C11 - PRZEDSIĘBIORCY]

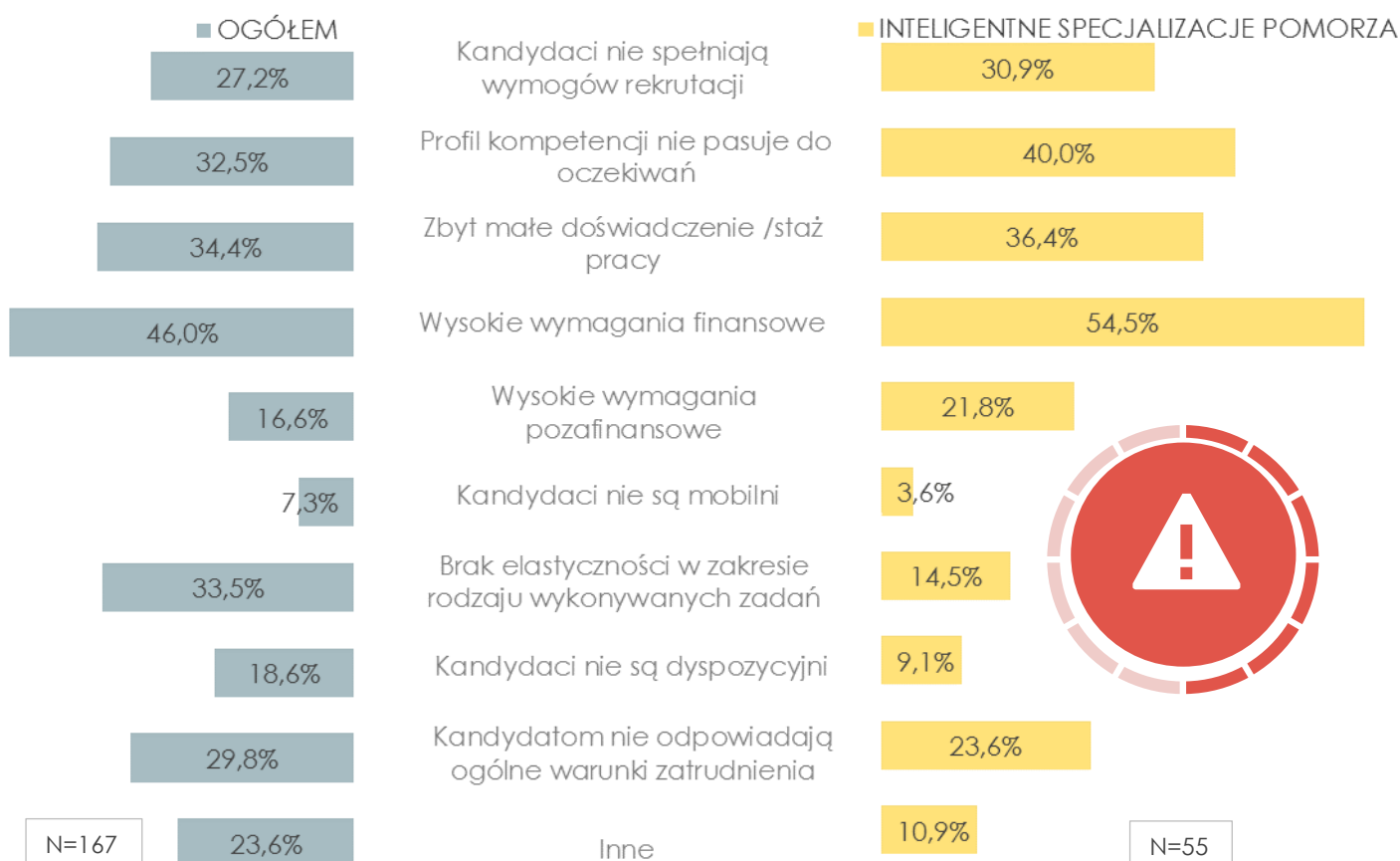
Respondenci zostali poproszeni o określenie przyczyn problemów rekrutacyjnych w firmie. Większość osób argumentowała te trudności wysokimi wymaganiami finansowymi kandydatów (46,0% wśród ogółu odpowiadających, 54,5% wśród przedstawicieli firm, których działalność wpisuje się w zakres ISP). Wśród ogółu respondentów ważnymi czynnikami było również małe

doświadczenie zawodowe (34,4%), brak elastyczności co do wykonywanych zadań (33,5%) oraz niedopasowanie profilu kompetencji do oczekiwań pracodawców (32,5%).

Osoby reprezentujące firmy, których działalność wpisuje się w zakres Inteligentnych Specjalizacji Pomorza wskazywały, poza wspomnianymi wysokimi wymaganiami finansowymi, również na niedopasowanie profilu kompetencji do oczekiwań pracodawców (40,0%), małą staż pracy (36,4%) oraz niespełnianie wymogów rekrutacji (30,9%). Kwestia wysokich wymagań finansowych jest najbardziej problematyczna dla firm, których obszar działalności obejmuje technologie ekoefektywne (82,4%). Natomiast niespełnianie wymogów rekrutacji oraz niedopasowanie profilu kompetencji do oczekiwań pracodawców jest szczególnie problematyczne dla przedsiębiorstw z obszaru technologii offshore (po 57,1% wskazań na każdą z tych kwestii).



### PRZYCZYNY PROBLEMÓW REKRUTACYJNYCH



Wykres 15. Z czego wynikają problemy rekrutacyjne w odniesieniu do wskazanych przez Pana/Panią wcześniej zawodów? [C10 - PRZEDSIĘBIORCY]

## 5. SYSTEM SZKOLNICTWA

Osobną kwestią poruszaną w badaniu była ocena systemu szkolnictwa przez pomorskich pracodawców. Poruszona tematyka oscylowała wokół tego, na jakie profile absolwentów istnieje zapotrzebowanie w pomorskich firmach. Pracodawców spytano o kompetencje i umiejętności, jakie powinni mieć absolwenci pomorskich uczelni, o przyczyny deficytów tych kompetencji lub ich nieadekwatność wobec wyzwań współczesnego rynku pracy na Pomorzu. Inne obszary zainteresowania w ramach tego zagadnienia to: potencjalne kierunki rozwoju i modyfikacji programów kształcenia oraz trendy w kierunkach kształcenia.

### ABSOLWENCI UCZELNI WYŻSZYCH

Pomorscy pracodawcy charakteryzowali absolwentów uczelni wyższych za pomocą takich parametrów, jak: profile kształcenia, czyli kierunki, na które istnieje szczególne zapotrzebowanie, oraz poziom adekwatności wiedzy i umiejętności absolwentów do potrzeb rynku pracy.

Analizę najbardziej pożądaných kierunków studiów przeprowadzono w ujęciu porównawczym, dzieląc wyniki na ISP oraz dane dla ogółu badanych. W zakresie tej pierwszej grupy respondentów, najbardziej pożądanymi absolwentami na rynku pracy są absolwenci kierunków medycznych (5,7%), informatycznych, informatyczno-analitycznych lub informatyki i ekonometrii (4,3%), kierunków zawodowych (3,9%) oraz technicznych (3%).



Wykres 16. Absolwenci jakich kierunków kształcenia (na poziomie zawodowym i wyższym) odpowiadają potrzebom Pana/Pani firmy? [C7 – PRZEDSIĘBIORCY]

Dane dla ogółu badanych nieco się różnicują pod tym względem, na pierwszy plan wysuwając absolwentów kierunków związanych z handlem (9,2%), budownictwem (5,2%), absolwentów studiów informatycznych (3,8%), a także mechaniki i kierunków technicznych (po ok. 3%).

Większość badanych przedsiębiorców deklaruje, że wiedza i umiejętności absolwentów pomorskich uczelni odpowiada potrzebom ich firm (62,8%). Największe zadowolenie z wiedzy i umiejętności absolwentów pomorskich uczelni wyrazili przedstawiciele firm z podregionu chojnickiego (82,2% - suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Postępując się agregatem odpowiedzi pozytywnych, wskazać można, że na drugim miejscu pod tym względem plasują się podmioty z podregionu słupskiego (67,9%). Podregion trójmiejski zajął w powyższej klasyfikacji 3 lokatę (63,9% pracodawców zadowolonych z wiedzy i umiejętności pomorskich absolwentów). Zadowolenie takie w mniejszym stopniu wykazują przedsiębiorcy podregionu starogardzkiego.

Największy poziom zadowolenia z wiedzy i umiejętności pomorskich absolwentów można odnotować w przypadku podmiotów zatrudniających od 50 do 249 pracowników i zatrudniających powyżej 250 pracowników (odpowiednio ok. 84% i 78% badanych wybierających warianty „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). Rozpatrując sektor, w jakim działają badane podmioty, o największym poziomie zadowolenia z wiedzy i umiejętności absolwentów można mówić w przypadku przedsiębiorców działających w branżach związanych z przemysłem.

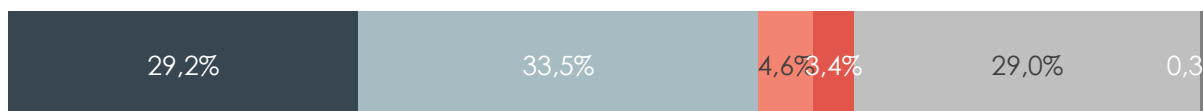
Biorąc pod uwagę kwestię zadowolenia z poziomu wiedzy i umiejętności pomorskich absolwentów, stwierdzić można, że wiedza i umiejętności absolwentów cieszą się większym uznaniem wśród firm prowadzących działalność w obszarach ISP (ok. 82% dla zagregowanych wariantów pozytywnych). Przy czym w grupie tej, relatywnie najmniej entuzjazm zaobserwować można wśród przedstawicieli technologii efektywnych (69,4%).





## WIEDZA I UMIEJĘTNOŚCI ABSOLWENTÓW A POTRZEBY

## OGÓŁEM

INTELIĞENTNE  
SPECJALIZACJE POMORZA

N=2002



■ Zdecydowanie tak

■ Raczej tak

■ Raczej nie

N=382

■ Zdecydowanie nie

■ Trudno powiedzieć

■ Odmowa odpowiedzi

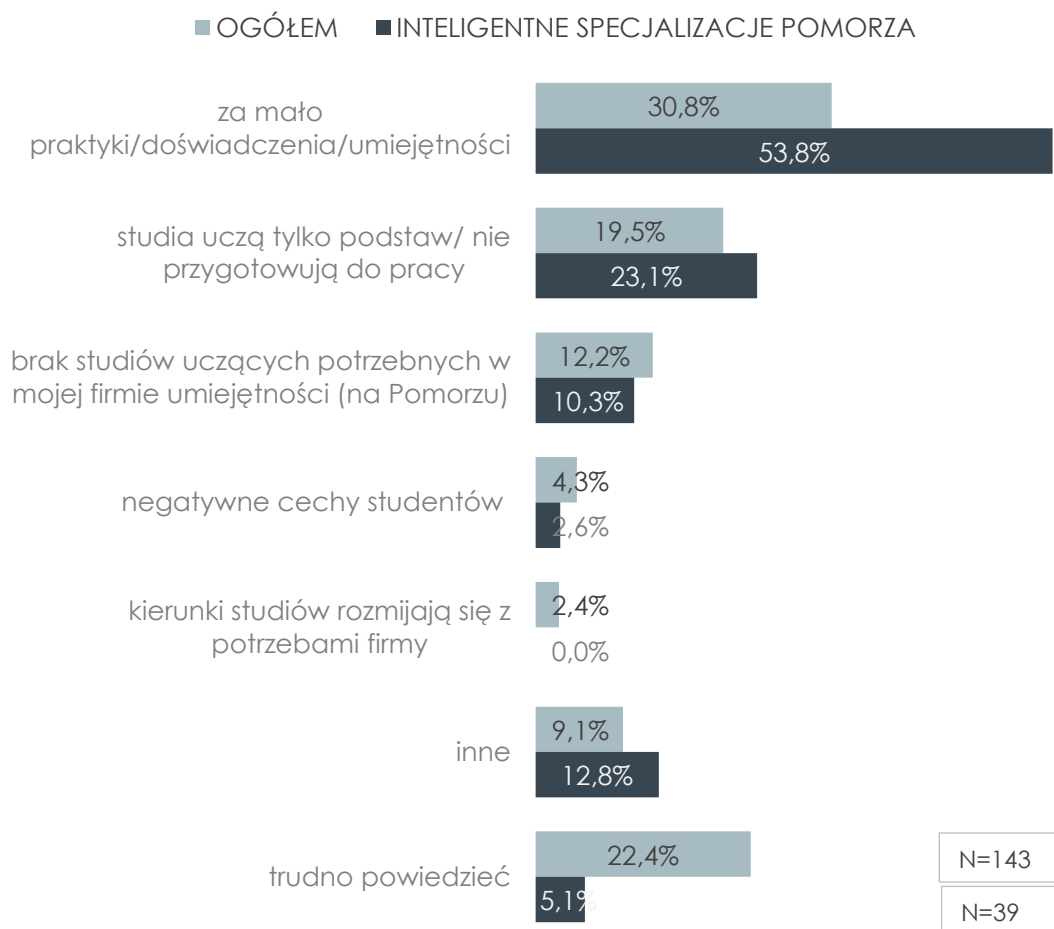
Wykres 17. Czy wiedza i umiejętności absolwentów pomorskich uczelni odpowiadają potrzebom Pana/Pani firmy? [C12 – PRZEDSIĘBIORCY]

Wśród respondentów, którzy wskazali, iż wiedza i umiejętności absolwentów nie odpowiadają potrzebom ich firm, znalazły się głównie osoby, które przyczyn takiego stanu rzeczy upatrują w nieposiadaniu przez nich doświadczenia, praktyki (30,8%), a także braku na Pomorzu kierunków studiów odpowiadających zapotrzebowaniu przedsiębiorcy (19,5%). Zdaniem 12,5% pracodawców niezadowolonych z wiedzy i umiejętności absolwentów, studia uczą tylko podstaw i nie przygotowują do pracy. 4,3% badanych stwierdziło, że kierunki studiów rozmiągają się z potrzebami firmy. Marginalny odsetek badanych wskazał, że profil absolwenta nie odpowiada potrzebom ich firmy ze względu na negatywne cechy samych studentów.

Zbyt mało praktycznych umiejętności i niedoświadczenie absolwentów jako powód ich niedopasowania do oczekiwań pracodawców w danej firmie jest powodem wskazywanym tym częściej, im większe przedsiębiorstwo. Ta przyczyna była też najpopularniejsza wśród przedsiębiorców działających w obszarach ISP (53,8%).



## PRZYCZYNY BRAKU ADEKWATNOŚCI



Wykres 18. Dlaczego wiedza i umiejętności absolwentów nie odpowiadają potrzebom Pana/Pani firmy?  
[C 13 – PRZEDSIĘBIORCY]

## KIERUNKI I PROGRAMY KSZTAŁCENIA

Marginalny odsetek badanych podmiotów dostrzega konieczność modyfikacji programów kształcenia (na poziomie zawodowym i wyższym) ze względu na potrzeby związane z funkcjonowaniem Inteligentnych Specjalizacji Pomorza (zsumowane odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” – 5,9%). Najsilniej zasygnalizowana została ta potrzeba w przypadku podmiotów z podregionu słupskiego (15,5%) oraz w przypadku podmiotów dużych (15,9%). Relatywnie niewielkie zróżnicowanie pod kątem tej odpowiedzi obserwować można w przypadku charakterystyki firm ze względu na sektor.

W przypadku firm z obszaru ISP konieczność modyfikacji programów dostrzega większy odsetek podmiotów (14,7%) w porównaniu do danych dla pozostałych firm. Prym wiodą tu szczególnie technologie zdrowotne i technologie offshore (25,6% i 21,2%).

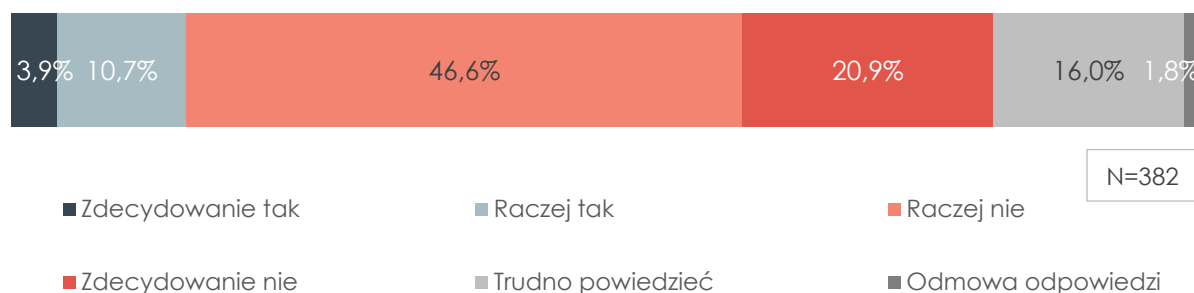


## KONIECZNOŚĆ MODYFIKACJI PROGRAMÓW KSZTAŁCENIA

### OGÓŁEM



### INTELIĞENTNE SPECJALIZACJE POMORZA



■ Zdecydowanie tak

■ Raczej tak

■ Raczej nie

■ Zdecydowanie nie

■ Trudno powiedzieć

■ Odmowa odpowiedzi

Wykres 19. Czy widzą Państwo konieczność modyfikacji programów kształcenia (na poziomie zawodowym i wyższym) pod potrzeby związane z funkcjonowaniem ISP? /] pod potrzeby Pana/Pani firmy [C14 – PRZEDSIĘBIORCY]

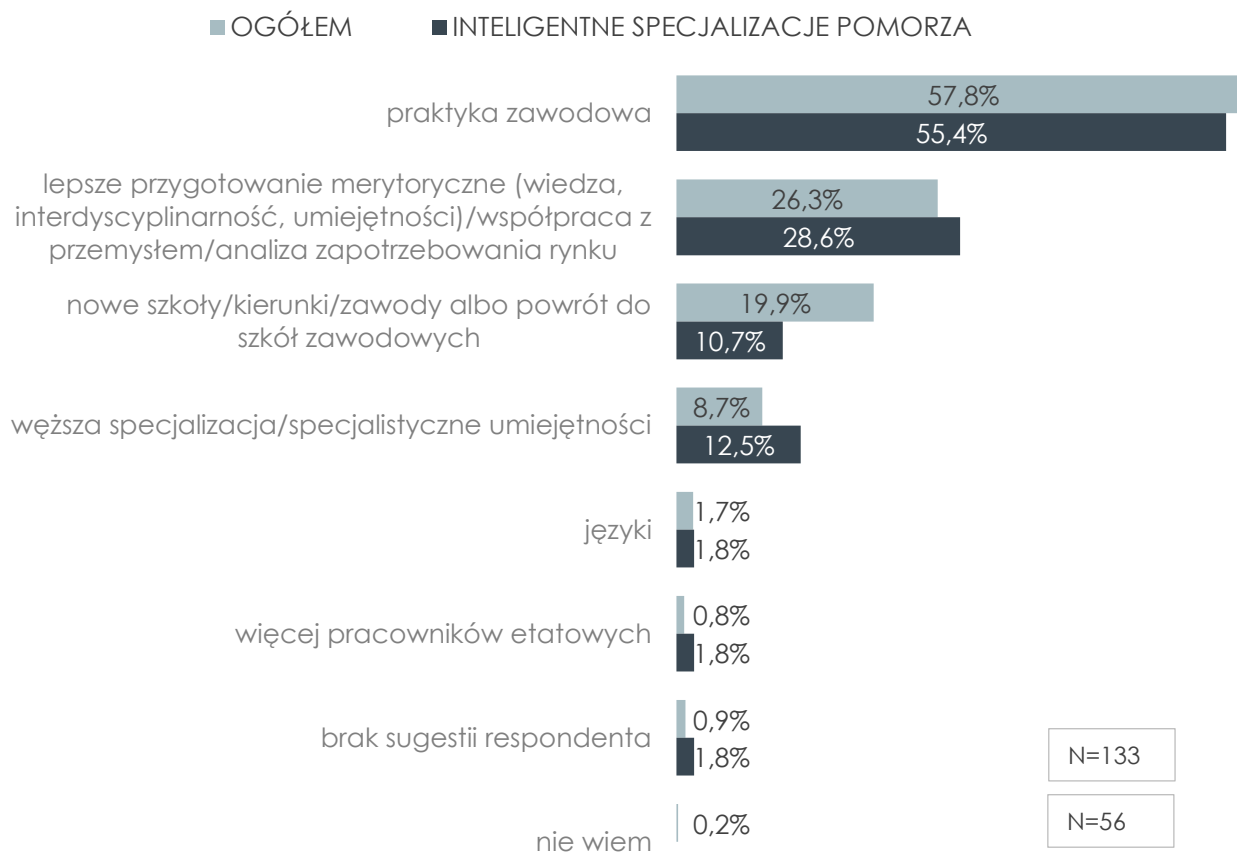
Osoby wskazujące, że konieczne byłoby zmodyfikowanie programów kształcenia pod kątem ISP, wskazywały, że zmiany powinny być zorientowane na praktykę zawodową. Dotyczy to zarówno działających w zakresie ISP (55,4%), jak i pozostałej części próby (57,8%). W drugiej kolejności w obu przypadkach wskazywano na lepsze przygotowanie merytoryczne absolwentów szkół zawodowych i wyższych, pod czym kryje się wyższy poziom wiedzy teoretycznej, większa interdyscyplinarność, w tym współpraca z przemysłem i analiza zapotrzebowania na rynku) – 28,6% wskazań w przypadku ISP i 26,3% dla ogółu przedsiębiorców. Jedna czwarta pomorskich przedsiębiorców widzi konieczność powrotu do szkół zawodowych lub utworzenia/modyfikacji kierunków kształcenia pod kątem lepszego przyuczenia do zawodu (19,9%), zaś 12,5% podmiotów

działających w ramach ISP oczekuje wyższej specjalizacji i kształcenia z naciskiem na specjalistyczne umiejętności. Zasugerowano również zmiany organizacyjne w szkołach/na uczelniach, nie związane bezpośrednio z programami kształcenia, ale z kadrami nauczającą, polegające na zatrudnianiu większej liczby pracowników etatowych.

Pracodawcy sugerując, że studenci powinni mieć możliwość częstszych praktyk zawodowych, wspominali niekiedy o konieczności zapewnienia im miejsc pracy jako pracownikom etatowym. Praktyki miałyby się odbywać w przedsiębiorstwach, dzięki czemu udałoby się dostosować programy nauczania do potrzeb określonych firm działających w danych branżach („należałoby dostosować programy nauczania do potrzeb działalności. Wiele osób jest zatrudniane, które nie spełniają kompetencji, brakuje im doświadczenia”). Pracodawcy reprezentujący taki pogląd podkreślali też, że praktyki powinny być trwać dłużej („Praktyki powinny zacząć się od pierwszego roku nauczania, dać większą swobodę uczniom, nie tylko sprzątanie, a wykonywanie większości obowiązków”). Wskazywano ponadto, że programy nauczania powinny być zmodyfikowane w taki sposób, aby umożliwiły interdyscyplinarne łączenie specjalizacji, ważne z punktu widzenia ISP. Szybciej powinna także rozwijać się współpraca uczelni z biznesem – „Szybciej wypuszczać ludzi do firm, współpraca biznes uczelnia”. Te działania z kolei implikują uruchomienie większej liczby etatów dla pracowników uczących się w ramach staży zawodu.



## SUGESTIE DOT. MODYFIKACJI PROGRAMÓW KSZTAŁCENIA

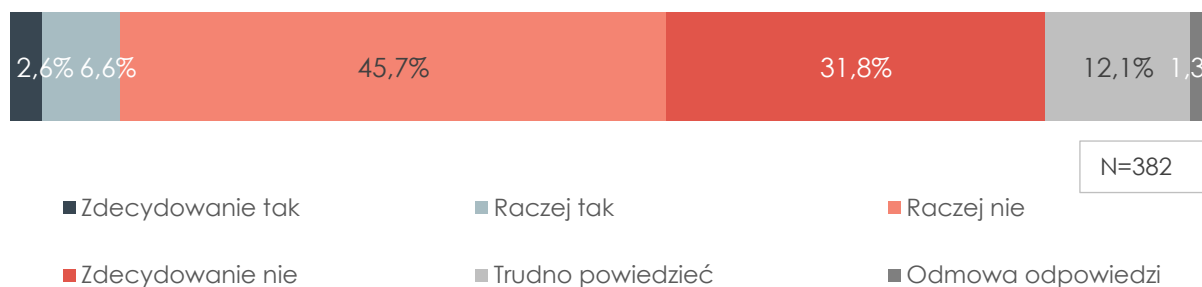


Wykres 20. W jaki sposób należałoby zmodyfikować programy kształcenia [C15 – PRZEDSIĘBIORCY]?

Zaledwie 9,2% pomorskich pracodawców funkcjonujących w obszarach ISP widzi potrzebę utworzenia nowych kierunków na poziomie zawodowym i wyższym wpisujących się w zakresy ISP. Warto tu wspomnieć o firmach w ramach ISP3 i ISP4 (technologie ekoefektywne i zdrowotne), których przedstawiciele w największym stopniu wyrazili swoje poparcie dla tej opinii (12,9% i 12,2%).



## POTRZEBY DOT. NOWYCH KIERUNKÓW KSZTAŁCENIA

INTELIĞENTNE  
SPECJALIZACJE POMORZA

Wykres 21. Czy widzą Państwo potrzebę utworzenia nowych kierunków kształcenia na poziomie zawodowym i wyższym wpisujących się w zakresy ISP? [C16 – PRZEDSIĘBIORCY]

Odpowiedzi pomorskich przedsiębiorców działających w ramach ISP dotyczące nowych kierunków kształcenia na poziomie zawodowym i wyższym wpisujących się w zakresy ISP były zróżnicowane i niezwykle rozproszone. Praktycznie o żadnym z zaproponowanych przez pracodawców kierunków nie można mówić jako o wiodącym w tej materii. Wszystkie sugestie zebrały po 1,7%, co oznacza, że każdy z pomysłów pojawił się jednorazowo. Znalazły się tu takie odpowiedzi, jak: operator wtryskarek, obsługa maszyn precyzyjnych, ślusarz, spawacz (zawody mechaniczne), specjalista w zakresie materiałów budowlanych (zawody budowlane), cukiernik, dietetyk, kucharz, lakiernik, menadżer nauki czy masażysta. Pracodawcy wskazywali jednak także na zawody pozwalające na obsługę nowych technologii, takich jak nowoczesne systemy sterowania. Wyodrębnić przy tym trzeba specjalizacje informatyczne dotyczące testowania oprogramowania czy inżynierijne odnoszące się bezpośrednio do obsługi systemów wdrożeniowych. Analizując odpowiedzi respondentów w kontekście specjalizacji informatycznych spotkać się można także z kierunkami kształcącymi w zakresie tzw. Internetu rzeczy czy też rozwiązań typu M2M (machine 2 machine), takich jak inteligentne systemy zarządzania np. domem czy Smart City (Inteligentne miasto). Nowe technologie informatyczne oraz inżynieria biomedyczna powiązana z medycyną, a także rozwiązania ekologiczne (ochrona środowiska, biologia, biotechnologia, efektywność) to ogólne kategorie, za pomocą których pogrupować można odpowiedzi respondentów w trzy obszary. Zarazem są to płaszczyzny tematyczne dotyczące powstawania nowych kierunków zawodowych i wyższych wpisujących się w zakresy ISP. Jeden z respondentów podkreślił rolę, jaką w perspektywie ISP w przyszłości

odgrywać powinny studia interdyscyplinarne, co wpisuje się z kolei w imperatyw łączenia w ramach ISP wielu różnych dziedzin wiedzy i specjalizacji.



## POTRZEBA UTWORZENIA KIERUNKÓW



Wykres 22. Jakie nowe kierunki kształcenia na poziomie zawodowym i wyższym wpisujące się w zakresy ISP powinny zostać utworzone? [ C17 – PRZEDSIĘBIORCY]

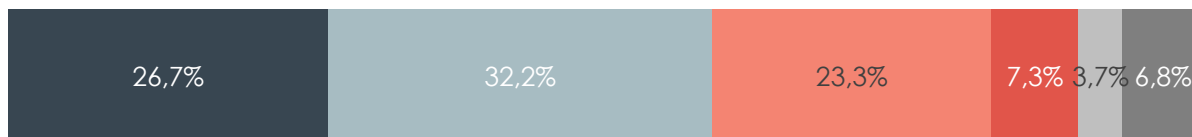
Osobne miejsce w niniejszym raporcie poświęcić należy potrzebom szkoleniowym pracowników w obrębie badanych firm.

Przedsiębiorcy funkcjonujący w obszarach ISP w większości podkreślali, że fakt, iż ich podmiot funkcjonuje w tym obszarze wpływa na podnoszenie lub zdobywanie nowych kompetencji i kwalifikacji przez zatrudnianych przez nich pracowników (blisko 59%). Najwięcej tego typu deklaracji pojawiało się w przypadku firm sprofilowanych jako ISP1 (technologie offshore) i ISP2 (technologie interaktywne) – 65,4% i 67,9%.





## PODNOSENIE KWALIFIKACJI A ISP

INTELIGENTNE  
SPECJALIZACJE POMORZA

■ Zdecydowanie tak

■ Raczej tak

■ Raczej nie

■ Zdecydowanie nie

■ Nie dotyczy

■ Trudno powiedzieć

■ Odmowa odpowiedzi

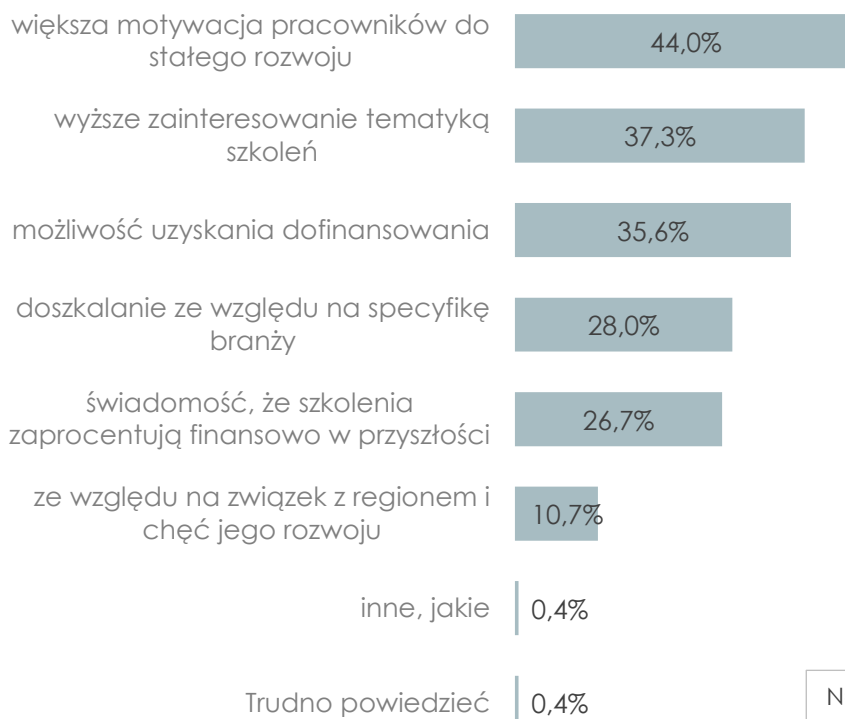
N=382

Wykres 23. Czy fakt, że funkcjonują Państwo w ramach ISP wpływa na podnoszenie lub zdobywanie nowych kwalifikacji i kompetencji przez Państwa pracowników? [C5 – PRZEDSIĘBIORCY]

Najczęstszą przyczyną podnoszenia kwalifikacji pracowników pracujących w branżach ISP jest zdaniem pracodawców motywacja pracowników do stałego rozwoju (44%) oraz większe zainteresowanie tematyką szkoleń (37,3%) czy możliwość uzyskania dofinansowania (35,6%). Nieco mniejszy nacisk pracodawcy kładli na takie aspekty, jak: konieczność doszkalania ze względu na specyfikę branży (28%), świadomość, że szkolenia zaprocentują finansowo w przyszłości (26,7%) oraz ze względu na związek z regionem i chęć jego rozwoju (10,7%). Odpowiedzi ze względu na poszczególne obszary ISP prezentują zbliżoną zależność.



## PODNOSENIE KWALIFIKACJI A ISP



N=225

Wykres 24. W jaki sposób fakt, że funkcjonują Państwa w ramach ISP wpływa na podnoszenie lub zdobywanie nowych kwalifikacji i kompetencji przez Państwa pracowników? [C5 – PRZEDSIĘBIORCY]

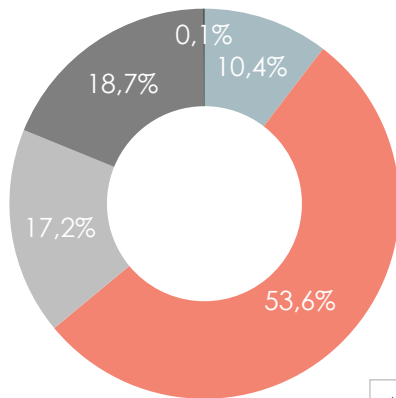
Nieco ponad 10% pomorskich firm delegowało swoich pracowników na zewnętrzne szkolenia w ubiegłym roku, z czego największy odsetek to firmy z podregionu chojnickiego (13,6%), słupskiego (9,3%) i trójmiejskiego (12,2%). Patrząc na dane przez pryzmat branży, najliczniej reprezentowaną branżą pod względem szkolenia jest sektor usług nierynkowych (20,2%).

W przypadku firm działających w obszarach ISP obserwuje się większy odsetek odpowiedzi twierdzących (31,4%) w porównaniu do danych dla pozostałych podmiotów. Najczęściej na szkolenia zewnętrzne posyłają firmy skupione wokół technologii offshore (36,5%).



## SZKOLENIA PRACOWNIKÓW

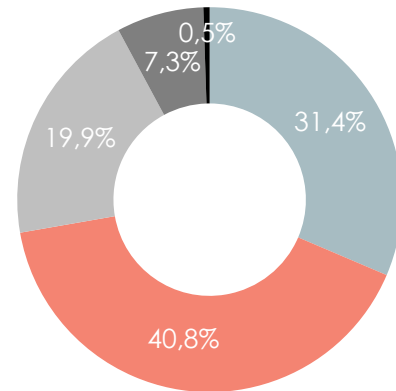
## OGÓŁEM



N=2002

■ Tak  
■ Nie dotyczy  
■ Nie

■ Trudno powiedzieć

INTELIĞENTNE  
SPECJALIZACJE POMORZA

N=382

■ Tak  
■ Nie dotyczy  
■ Nie  
■ Trudno powiedzieć  
■ Odmowa odpowiedzi

Wykres 25. Czy pracownicy Pana/Pani firmy byli delegowani na zewnętrzne szkolenia w 2016 roku? [C20 - PRZEDSIĘBIORCY]

Analizując dane ze względu na wielkość przedsiębiorstwa zaobserwować można, że najczęściej delegowano pracowników na szkolenia w 2016 roku w firmach średnich (31,9%) oraz dużych (27,1%). Zdecydowanie najrzadziej szkolono kadrę pracowniczą w mikroprzedsiębiorstwach (9,9%).



## SZKOLENIA PRACOWNIKÓW A WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA

N=2002		ODSETEK FIRM DELEGUJĄCYCH NA SZKOLENIA	
			Nieważone N (podstawa %)
	Mikro	9,9%	1126
	Małe	21,0%	587
	Średnie	31,9%	216
	Duże	27,1%	73

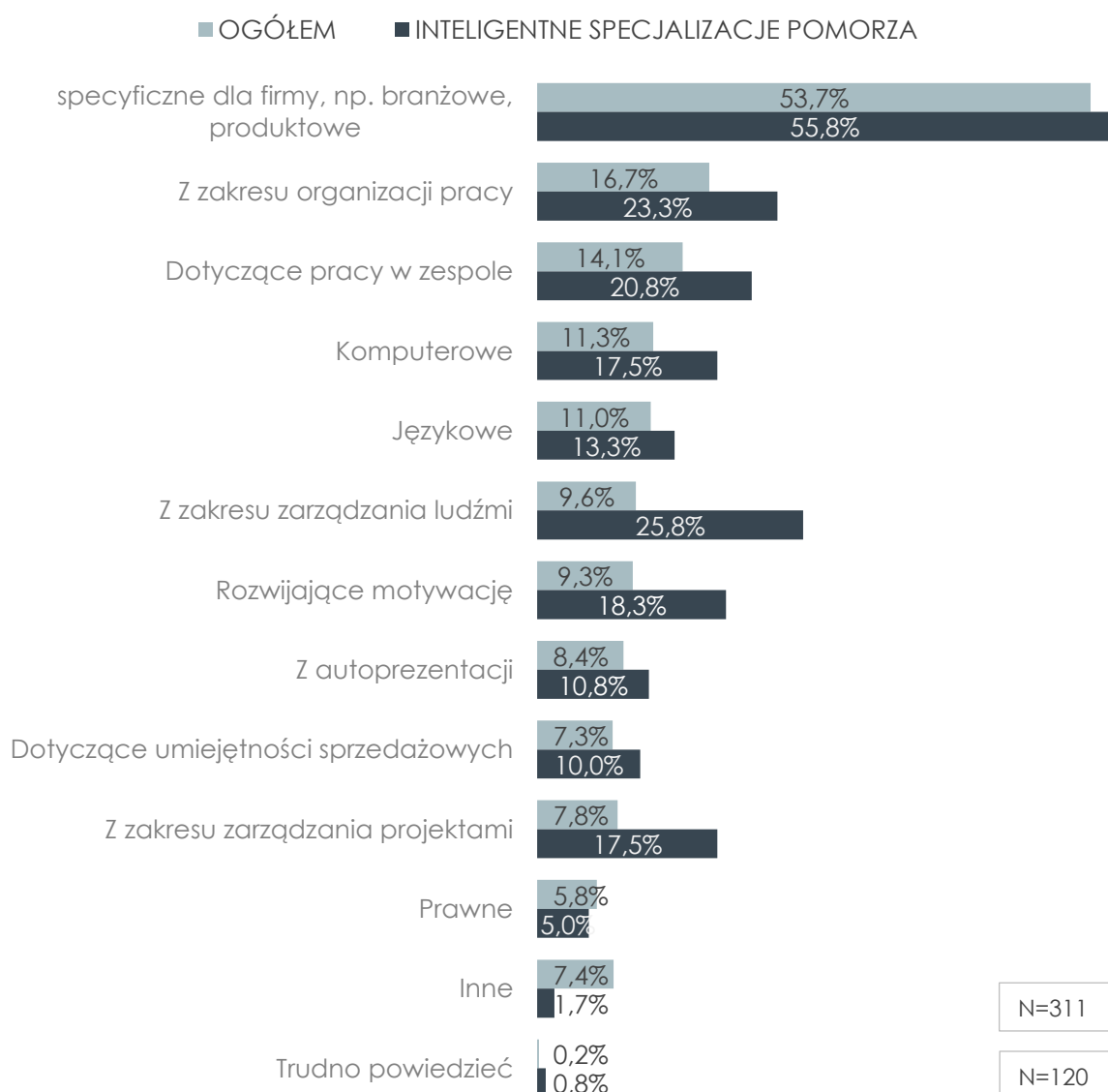
Tabela 8 Czy pracownicy Pana/Pani firmy byli delegowani na zewnętrzne szkolenia w 2016 roku? [C20 vs A2 - PRZEDSIĘBIORCY vs A2]

Większość firm, które delegowały swoich pracowników na szkolenia w ubiegłym roku, delegowała ich na szkolenia specyficzne dla firmy (np. branżowe, produktowe) – 53,7% oraz z zakresu organizacji pracy, które osiągnęło zdecydowanie niższy odsetek wskazań – 16,7%.

Firmy działające w obszarze ISP nie różnicowały się pod względem głównego wskazania od pozostałych podmiotów (55,8%). Jednak drugim co do popularności wskazaniem w tej grupie były szkolenia z zakresu zarządzania ludźmi (25,8%).



## RODZAJE SZKOLEŃ DLA PRACOWNIKÓW



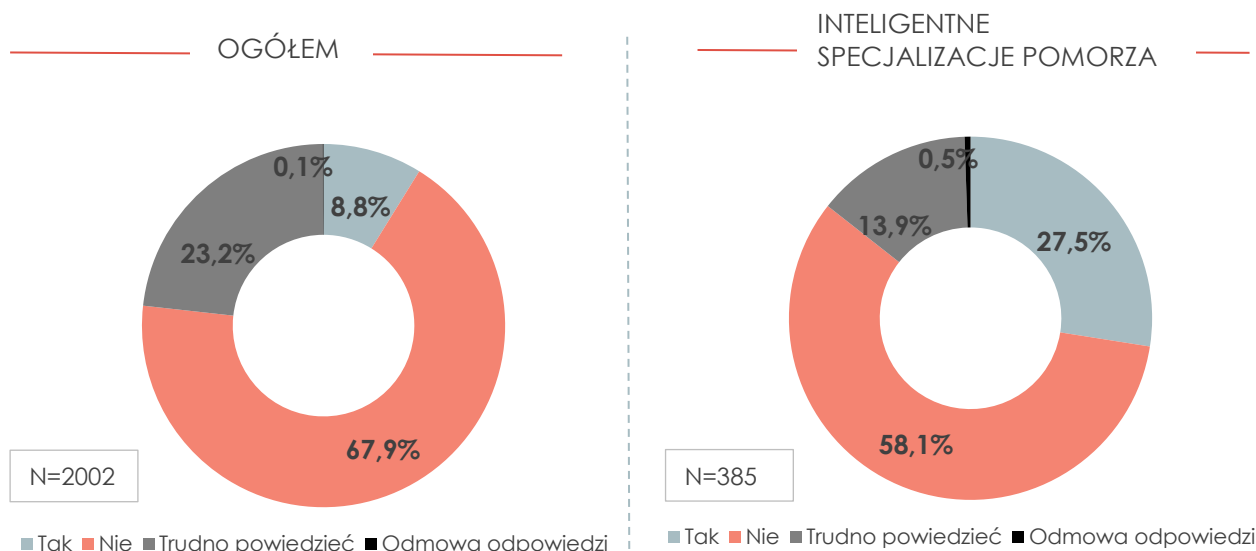
Wykres 26. Jakie to były szkolenia? [C21 – PRZEDSIĘBIORCY]

Tylko niespełna 9% badanych podmiotów ma aktualnie plany szkoleniowe i zgłosiło zapotrzebowanie na szkolenia, w tym najwięcej w podregionie trójmiejskim 12,6%. Potrzeby szkoleniowe rosną wraz z wielkością firmy (od 8,4% w przypadku firm mikro, poprzez ok. 18% i 24% w przypadku firm małych i średnich, do ok. 29% w przypadku firm dużych). Jednocześnie najwięcej planów szkoleniowych ma obecnie branża usług nierynkowych (20,9%).

Odnosząc te dane do firm działających w obszarach ISP, stwierdzić można, że zdecydowanie więcej tego rodzaju podmiotów deklaruje zapotrzebowanie na szkolenia, jak również ma plany szkoleniowe, z czego najwięcej w obszarze ISP4 – Technologie zdrowotne (31,7%).



## PLANY I POTRZEBY SZKOLENIOWE



Wykres 27. Czy Pana/Pani firma ma obecnie jakieś plany i potrzeby szkoleniowe? [C22 – PRZEDSIĘBIORCY]

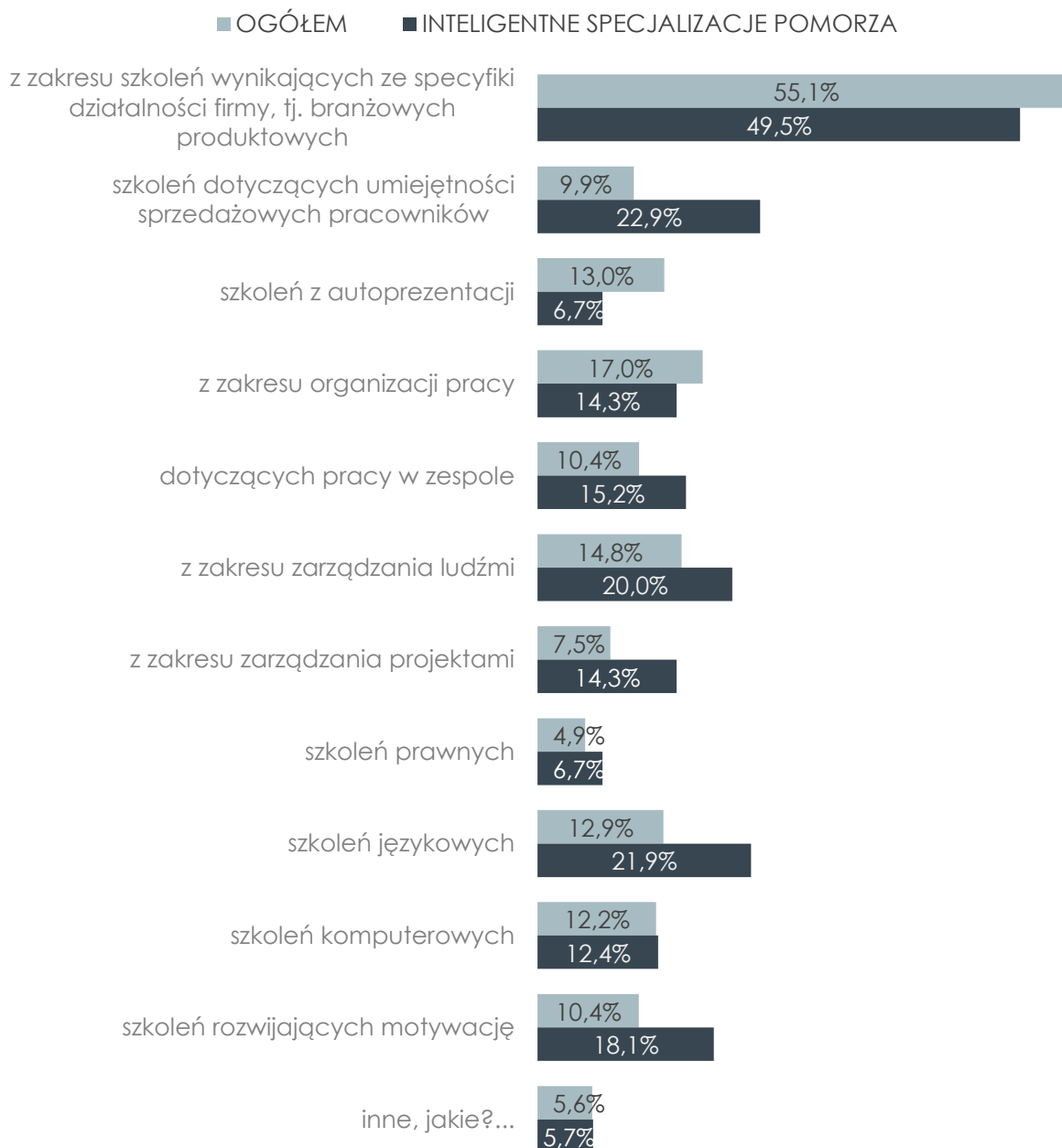
Ponad połowa badanych podmiotów, która zadeklarowała plany szkoleniowe, wykazała, że potrzeby te dotyczą szkoleń wynikających ze specyfiki działalności firmy (np. branżowych, produktowych) – 55,1%. W drugiej kolejności – jednak ze znacznie mniejszą częstością – wskazywano zapotrzebowanie na szkolenia z zakresu organizacji pracy (17%), zarządzania ludźmi (ok. 15%), szkoleń językowych (ok. 13%) i szkoleń rozwijających motywację (ok. 10%).

Do najliczniej wskazywanych wariantów w przypadku firm działających w obszarach ISP należy zapotrzebowanie na szkolenia wynikające ze specyfiki działalności firmy (np. branżowe,

produktowe), szkolenia dotyczące umiejętności sprzedażowych pracowników i szkolenia językowe (odpowiednio ok. 50%, 23% i 22%).



## PLANY I POTRZEBY SZKOLENIOWE - RODZAJE



Wykres 28. Jakie aktualnie potrzeby i plany szkoleniowe ma Pana/Pani firma? [C23 – PRZEDSIĘBIORCY]

## IV. OBYWATALE UKRAINY NA POMORSKIM RYNKU PRACY

### 1. PODSTAWOWE INFORMACJE

#### CELE BADANIA



Celem głównym badania było określenie pożądanego kierunku i zasad wspierania imigrantów z Ukrainy i ich zatrudnienia w Pomorskiem. Niniejszy raport stanowi analizę wyników uzyskanych podczas wywiadów ankietowych przeprowadzonych z obywatelami Ukrainy.

#### PYTANIA BADAWCZE

##### ▪ Skala i struktura imigracji ukraińskiej oraz jej wpływ na rynek pracy

- Jaka jest koncentracja przestrzenna imigrantów w województwie pomorskim (na poziomie miejscowości/gmin)?
- W jakich branżach najczęściej zatrudniani są obywatele Ukrainy w województwie pomorskim?
- Czy obywatele Ukrainy konkurują o miejsca pracy z mieszkańcami województwa?
- Jak migracje wpływają na pomorski rynek pracy, w tym na kształtowanie się presji płacowej?



##### ▪ Charakterystyka społeczno-demograficzna obywateli Ukrainy

- Płeć
- Wiek
- Wykształcenie
- Kwalifikacje
- Znajomość języków
- Zawód wyuczony
- Porównanie pracy wykonywanej na Ukrainie i w Polsce pod względem m.in. zawodu, wymaganych kwalifikacji oraz warunków pracy, tj. charakter pracy, czas trwania zatrudnienia, rodzaj umowy, stanowisko, wysokość zarobków

##### ▪ Sytuacja, potrzeby i postawy imigrantów – obywateli Ukrainy

- Jakie są główne powody ich przyjazdu? Dlaczego wybrali województwo pomorskie jako miejsce pobytu/osiedlenia? Z jakiego rejonu Ukrainy pochodzą?



- Jakie są warunki pracy i życia imigrantów w województwie pomorskim?
- Jakie wsparcie imigranci otrzymują i jakiego wsparcia jeszcze potrzebują? Z pomocy jakich instytucji korzystają? Jak oceniają tę pomoc?
- Jakie są ich plany? Na jak długo zamierzają zostać? Czy zamierzają wrócić do swojego kraju czy też wyemigrować do innego kraju (szczególnie w kontekście zniesienia wiz do krajów UE)? Czy mają już doświadczenie w pracy w innych krajach?
- Czy obywatele Ukrainy przyjeżdżają z rodzinami? Jakie czynniki mogłyby ich skłonić do osiedlenia się na stałe?
- Jak przebiega asymilacja obywateli Ukrainy do życia i pracy w województwie pomorskim? Czy uczą się języka polskiego? Czy chcą się asymilować? Czy podejmują jakąś aktywność społeczną? Czy spotykają się/ angażują w działania wewnątrz swojej społeczności?
- Czy obywatele Ukrainy czują się dyskryminowani?
- Czy pracują zgodnie ze swoimi kwalifikacjami?

## RESPONDENCI



Przebywający na terenie województwa pomorskiego obywatele Ukrainy (w wieku 18+)

## TECHNIKA



Badanie zrealizowane zostało za pomocą bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego wspomaganego komputerowo (CAPI).

Kwestionariusz został przygotowany w dwóch wersjach językowych – polskiej i ukraińskiej.

## PRÓBA BADAWCZA



Badanie zostało zrealizowane na próbie **N=1 006** respondentów.

Objęte nim zostały wszystkie podregiony województwa pomorskiego: trójmiejski, starogardzki, chojnicki, słupski i gdański.

Podczas realizacji zastosowano technikę RDS (Respondent Driven Sampling) z proporcjonalną liczbą pierwszych respondentów w danym podregionie (względem liczby oświadczeń składanych przez pracodawców do pomorskich powiatowych urzędów pracy).

## 2. CHARAKTERYSTYKA OBYWATELI UKRAINY

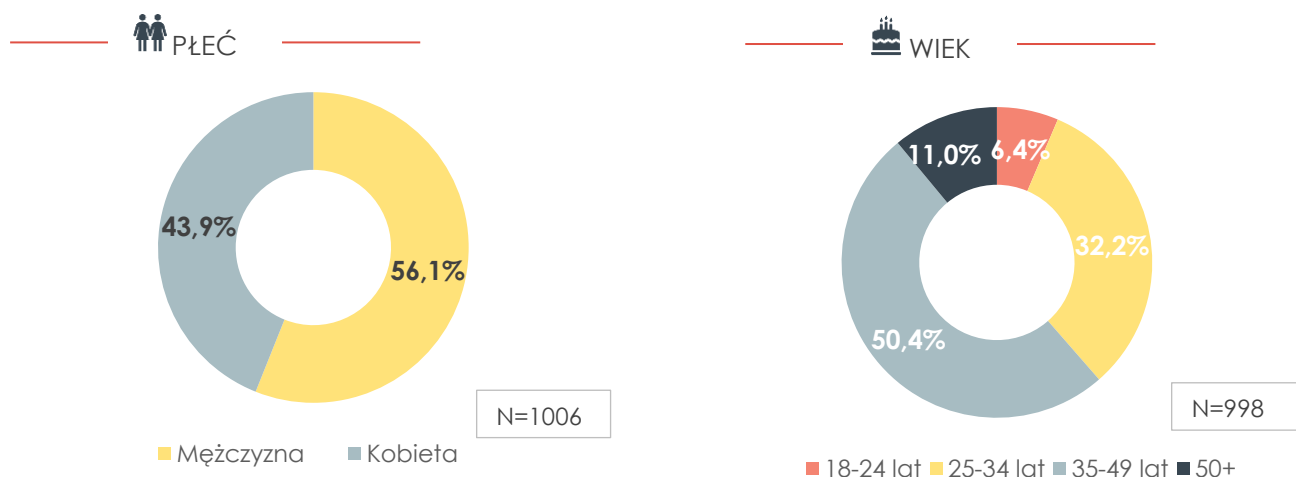
### 2.1. Cechy społeczno-demograficzne

Kim są mieszkający na terenie województwa pomorskiego obywatele Ukrainy? Przeanalizowano tę grupę pod kątem cech społeczno-demograficznych, takich jak płeć, wiek czy posiadane doświadczenie, jak również stworzono profil obywatela Ukrainy z uwzględnieniem posiadanych kwalifikacji.

#### CHARAKTERYSTYKA OBYWATELI UKRAINY

Wśród badanych obywateli Ukrainy nieco większy był udział mężczyzn niż kobiet (odpowiednio 56,1% i 43,9%).

Biorąc pod uwagę wiek respondentów, połowę stanowią osoby pomiędzy 35. a 49. rokiem życia (50,4%). Niespełna jedna trzecia obywateli Ukrainy to osoby w wieku od 25 do 34 lat (32,2%). Osoby po 50. roku życia stanowią 11,0%, zaś najmniej reprezentowana jest grupa najmłodsza – 6,4% obywateli Ukrainy to osoby między 18. a 24. rokiem życia. Średnia wieku wyniosła 37,5 roku.



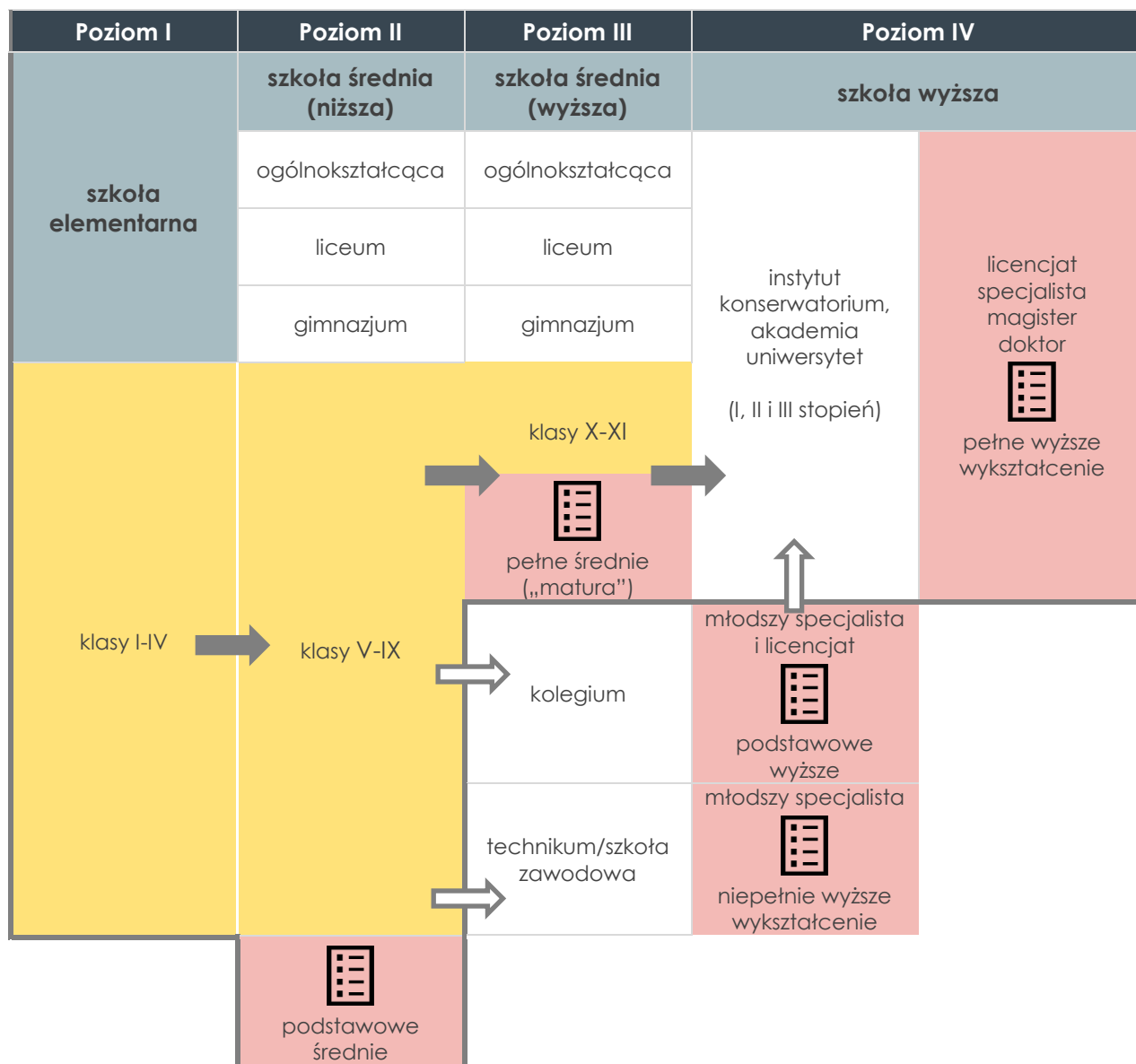
Wykres 29. Płeć i wiek respondentów [M1 i M2]

\*pominięto w analizie odmowy odpowiedzi

Analiza wykształcenia, jakim legitymują się przebywający na terenie województwa pomorskiego obywatele Ukrainy, wymaga dokonania krótkiego wstępu teoretycznego, dotyczącego systemu edukacji i szkolnictwa wyższego u naszych wschodnich sąsiadów. Nie znajduje on bowiem odpowiednika w polskim systemie kształcenia, nie jest również w pełni przekładalna na europejskie standardy dotyczące standardów kwalifikacji (choć zapoczątkowane w 2015 r. reformy mają służyć ich ujednoliceniu). Obecnie do uzyskania pełnego wykształcenie średniego potrzebne jest ukończenie 11 klas – wówczas zdawany jest egzamin państwowy, będący odpowiednikiem polskiej matury. Jednak system ten jest nieco bardziej skomplikowany. Składa się

z trzech poziomów – szkoły podstawowej (klasy I-IV), szkoły średniej niższej (klasy V-IX) oraz średniej wyższej (bądź też starszej – klasy X-XI). Nazwy szkół takie jak „liceum” czy „gimnazjum” nie odpowiadają poszczególnym poziomom edukacji, są natomiast rodzajem profilu szkoły.

Schemat 1. System edukacji w Ukrainie – próba systematyzacji.



Źródło: opracowanie własne na podstawie źródeł internetowych:

<http://rosyjskieabc.blogspot.com/2015/09/system-edukacji-w-polsce-rosji-i.html>,

[http://www.ceo.org.pl/sites/default/files/news-files/reforma\\_edukacji\\_w\\_ukrainie.\\_szanse\\_i\\_zagrozenia\\_1.pdf](http://www.ceo.org.pl/sites/default/files/news-files/reforma_edukacji_w_ukrainie._szanse_i_zagrozenia_1.pdf),

<http://czasnapolske.wspolnotapolska.org.pl/relacje/System-edukacji-na-Ukrainie,72.html>

Po zakończeniu IX klasy uczeń uzyskuje wykształcenie podstawowe średnie i kontynuuje naukę, wybierając szkołę ogólnokształcąca, profilowane liceum lub gimnazjum (po zdaniu egzaminu

państwowego ma pełne średnie wykształcenie). Może też zdecydować się na edukację w szkole zawodowej (tytuł robotnika wykwalifikowanego) lub wybrać technikum albo kolegium, które kończy z tytułem młodszego specjalisty (brak odpowiednika w polskim systemie edukacji). W obu przypadkach uczniowie tych szkół mogą w trybie przyspieszonym uzyskać tytuł licencjata (bakalawra) oraz podjąć dalszą edukację na poziomie wyższym. Na tym poziomie system, podobnie jak w Polsce, jest trzystopniowy, choć wyróżnia się również dodatkowy tytuł (poza licencjatem, magister i doktorem), czyli specjalisty.

W praktyce oznacza to, dla przykładu, iż osoba kształcąca się według ukraińskiego systemu edukacji może zdobyć zawód prawnika na poziomie edukacji średniej (czy niepełnej wyższej), bez ukończenia studiów wyższych. Jest to istotne z punktu interpretacji wyników badania, gdyż pojęcie średniego wykształcenia zawodowego nie jest tożsame z wykształceniem zawodowym w Polsce.

Wśród objętych badaniem obywateli Ukrainy zbliżony odsetek stanowią osoby legitymujące się wykształceniem średnim zawodowym (29,0%) i średnim ogólnokształcącym (31,0%). Co czwarty cudzoziemiec ma wykształcenie podstawowe (24,3%), zaś co siódmy – wyższe (14,2%).



## WYKSZTAŁCENIE

24,3%



podstawowe

29,0%



średnie zawodowe

31,3%

średnie  
ogólnokształcące

14,2%



wyższe



N=1006

\*pominięto w prezentacji danych odmowy

Wykres 30. Jakie ma Pan(i) wykształcenie? [M3]

Analizując wykształcenie w podziale na płeć respondentów można zaobserwować, iż przebywające w województwie pomorskim kobiety częściej deklarują wykształcenie podstawowe (33,3% w porównaniu do 17,2% mężczyzn), choć w przypadku ukończenia studiów wyższych odsetek w obu grupach jest podobny (odpowiednio 13,6% i 14,7%). Mężczyźni z kolei częściej decydują się na naukę w szkołach średnich o profilu zawodowym (34,4% w porównaniu do 22,2% kobiet).

 WYKSZTAŁCENIE a PŁEĆ

		podstawowe	średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	wyższe
Ogółem (N=1006)		24,3%	29,0%	31,3%	14,2%
	Mężczyźni	17,2%	34,4%	32,3%	14,7%
	Kobiety	33,3%	22,2%	30,1%	13,6%

\*pominięto w prezentacji danych odmowy

Tabela 9. Zestawienie wykształcenie i płci respondentów [M3 vs. M1]

### OBYWATELE UKRAINY OCZAMI MIESZKAŃCÓW WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

O to, w jaki sposób postrzegani są obywatele Ukrainy zapytano również mieszkańców województwa pomorskiego. Obraz ten rysuje się zdecydowanie pozytywnie, przy czym warto nadmienić, iż o ocenę proszone były tylko te osoby, które mają do czynienia z cudzoziemcami w swoim otoczeniu – w pracy czy okolicy miejsca zamieszkania (pominięto odpowiedzi „trudno powiedzieć”).

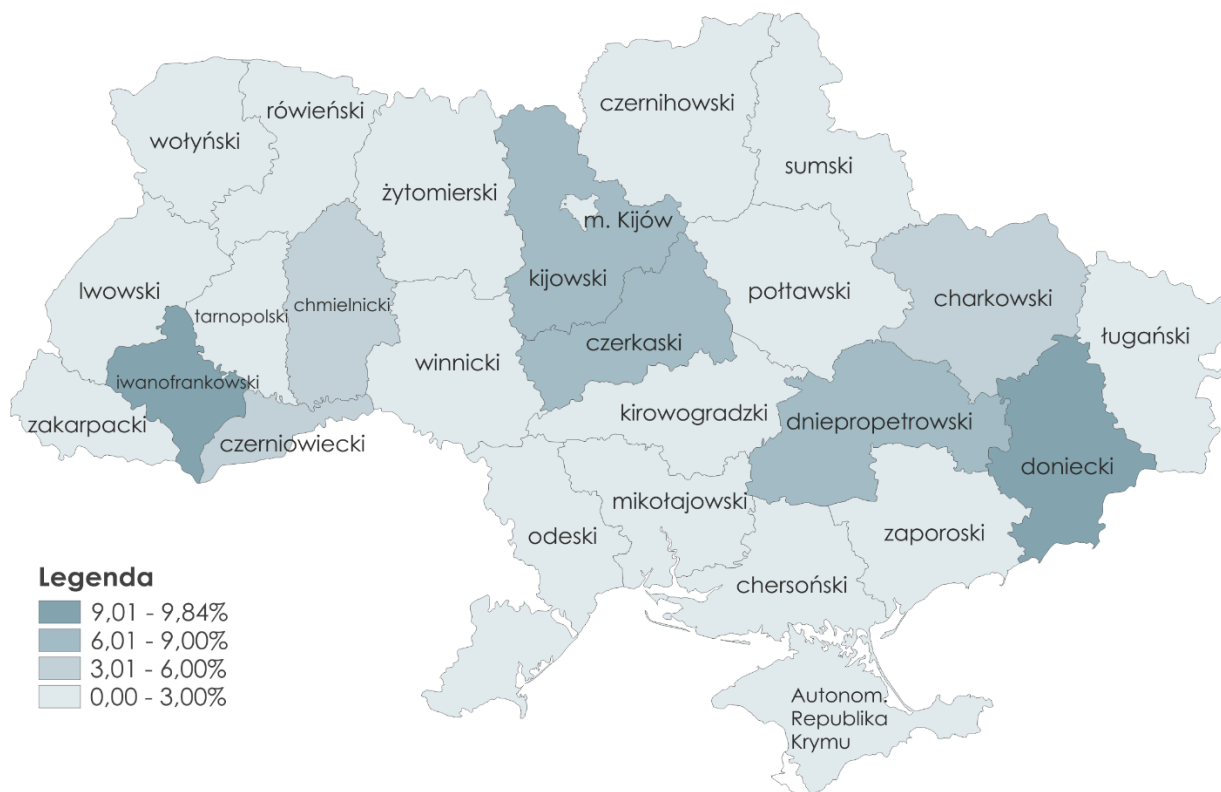
Najczęściej przypisywaną cechą była pracowitość, wskazana przez blisko siedmiu na dziesięciu pytanym (67,3%). Obywatele Ukrainy postrzegani są również jako osoby sympatyczne (miłe, kulturalne, uprzejme i dobrze wychowane) – 30,2%. Zdaniem więcej niż jednej piątej (21,0%) to osoby otwarte i komunikatywne, a dla 17% rzetelne (uczciwe i sumienne). Około 8% wskazań uzyskały takie cechy jak: (opozycyjnie do poprzednich) zamknięci i skromni, leniwi, zdeterminowani (co miało zarówno pozytywny, jak i negatywny wydźwięk).

Na kolejnych miejscach wskazywano na bezkonfliktowość (spokój), chęć zarobienie w Polsce oraz podobieństwo do nas („normalni”) – 6-8% wskazań. Wspominano również o braku rzetelności (też: niedokładne, niezdiscyplinowane – 5,2%), jak również o zaradności i sprycie obywateli Ukrainy oraz ich wysokich kompetencjach (kolejno 3,6% i 3,2%). Wśród pierwszych piętnastu najczęściej wymienianych cech wskazano również na skłonność do alkoholu (3,2%) oraz agresywność i kłótność (2,8%).





## MIEJSCE POCHODZENIA



Wykres 32. Z jakiego regionu (obwodu) Ukrainy Pan(i) pochodzi? [P1]



## MIEJSCE POCHODZENIA

Obwód	Odsetek (N=1006)
charkowski	5,7%
chersoński	2,9%
chmielnicki	5,4%
czerkaski	6,9%
czernihowski	4,7%
czerniowiecki	5,4%
dniepropetrowski	6,8%
doniecki	9,8%
iwano frankowski	9,6%
kijowski	8,1%
kirowohradzki	2,0%
lwowski	4,9%



ługański	2,1%
mikołajowski	2,1%
odeski	1,9%
połtawski	2,7%
rówieński	1,7%
sumski	2,4%
łarnopolski	2,7%
winnicki	1,8%
wołyński	2,2%
zakarpacki	1,4%
zaporoski	2,1%
żytomierski	1,3%
miasto Kijów	1,1%
miasto Sewastopol	2,6%
Republika Autonomiczna Krymu	0,1%

Tabela 10. Z jakiego regionu (obwodu) Ukrainy Pan(i) pochodzi? [P1]

## GDZIE MIESZKAJĄ W POMORSKIEM?

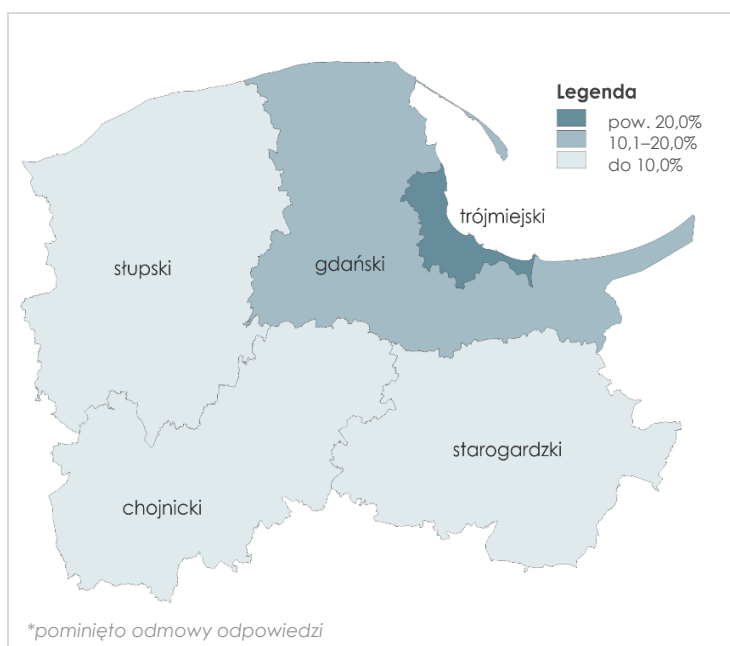
Zgodnie z założeniami dotyczącymi doboru próby, objęci nim zostali obywatele Ukrainy we wszystkich podregionach województwa pomorskiego. Zdecydowanie najwięcej cudzoziemców przebywa na obszarze Trójmiasta, gdzie skupia się 71,6% obywateli Ukrainy, przy czym dominuje pod tym względem miasto Gdańsk, gdzie zamieszkuje 60,9% wszystkich obywateli Ukrainy. W podregionie gdańskim, w drugim co do częstotliwości występowania, znalazło się 15,2% badanych. Kolejno (co odpowiada liczbie składanych przez pracodawców wniosków) znalazł się podregion słupski (6,3%), starogardzki (4,5%), zaś najmniejszy odsetek zamieszkiwał podregion chojnicki (2,3%).

Poza wspomnianym powiatem miastem Gdańsk, więcej niż 7% obywateli Ukrainy zamieszkiwało powiat miasto Gdynia oraz gdański (kolejno 7,3% i 7,2%). W pierwszej piątce powiatów znalazły się również słupski (5,4%) oraz starogardzki (4,4%).

Schodząc na poziom gmin, poza miastem Gdańsk i Gdynia, ponad 30 osób pochodziło z takich gmin jak Wejherowo, Sopot i gmina miejska Słupsk. Ponad 20 obywateli Ukrainy reprezentowało takie obszary jak Cedry Wielkie, Starogard Gdański (wiejska), Pruszcz Gdański (wiejska) czy Kobylnica. Łącznie przebadani obywatele Ukrainy zamieszkiwali 45 miejscowości.



## MIEJSCE ZAMIESZKANIA: PODREGION



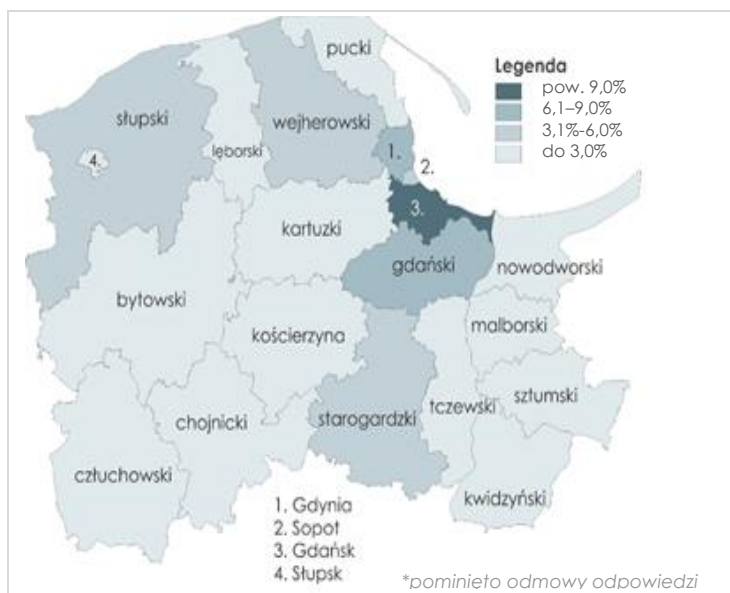
PODREGION	% N=1006
chojnicki	2,3%
gdański	15,2%
słupski	6,3%
starogardzki	4,5%
trójmiejski	71,6%

Wykres 33. Miejsce zamieszkania – podregion [M9]

Tabela 11. Miejsce zamieszkania – podregion [M9]



## MIEJSCE ZAMIESZKANIA: POWIAT



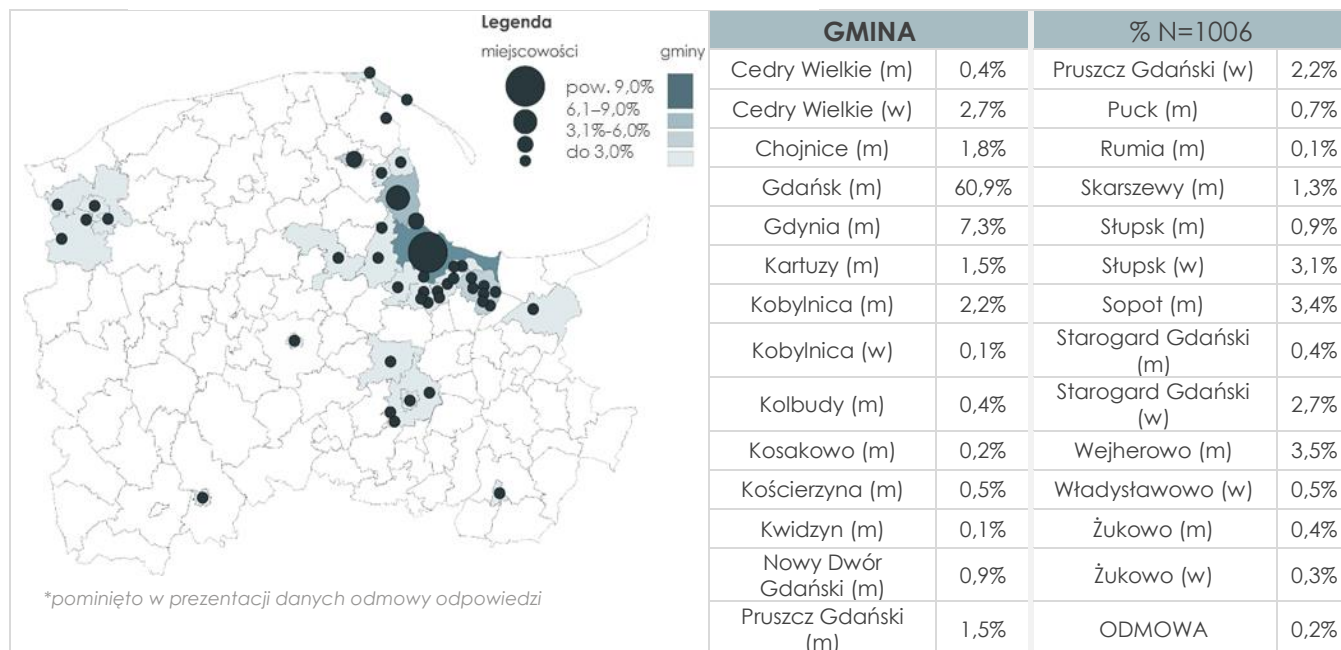
POWIAT	% N=1006
chojnicki	1,8%
gdański	7,2%
kartuski	2,2%
kościerski	0,5%
kwidzyński	0,1%
m. Gdańsk	60,9%
m. Gdynia	7,3%
m. Słupsk	0,9%
m. Sopot	3,4%
nowodworski	0,9%
pucki	1,4%
słupski	5,4%
starogardzki	4,4%
wejherowski	3,6%

Wykres 34. Miejsce zamieszkania – powiat [M8]

Tabela 12. Miejsce zamieszkania – powiat [M8]



## MIEJSCE ZAMIESZKANIA: GMINA



Wykres 35. Miejsce zamieszkania – gmina [M7]

Tabela 13. Miejsce zamieszkania – gmina [M7]

### 2.3. Posiadane kwalifikacje

Zgodnie z definicją przyjętą w ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, poprzez kwalifikację rozumie się „zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący”<sup>3</sup>. Jednakże w polskich aktach prawnych terminologia ta nie jest jeszcze uporządkowana i sprawia wiele problemów definicyjnych, zaś w wielu opracowaniach i języku potocznym kwalifikacje używane są zamiennie z wiedzą, umiejętnościami czy kompetencjami. Mając na uwadze cel niniejszego badania, którym jest poznanie potencjału obywateli Ukrainy jako pracowników i ich sytuacji na pomorskim rynku pracy, nie zaś międzynarodowa standaryzacja kwalifikacji, oprócz umiejętności potwierdzonych dokumentami czy certyfikatami, przeanalizowano również takie kwestie jak deklarowana znajomość języków obcych czy wyuczony zawód.

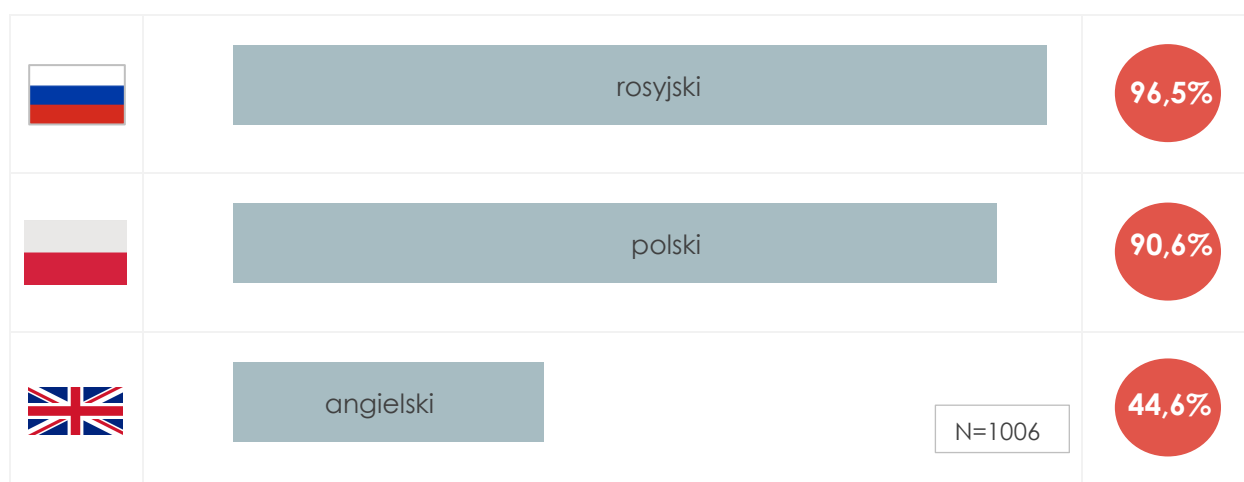
<sup>3</sup> Kwalifikacja, Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, praca zbiorowa, Instytut Badań Edukacyjnych, 2017

## ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW

Oprócz rodzimego języka ukraińskiego, znakomita część obywateli Ukrainy (96,5%) włada również językiem rosyjskim. Oficjalnie nie ma on statusu języka urzędowego Ukrainy, jednak wprowadzona w tym kraju ustawa językowa umożliwia posługiwanie się nim jako językiem roboczym w administracji. Język rosyjski posiada również status języka regionalnego we wschodniej i południowo-wschodniej części Ukrainy, zaś populacja tego kraju jest najliczniejszą rosyjskojęzyczną wspólnotą zamieszkałą poza terytorium Rosji.



## ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH

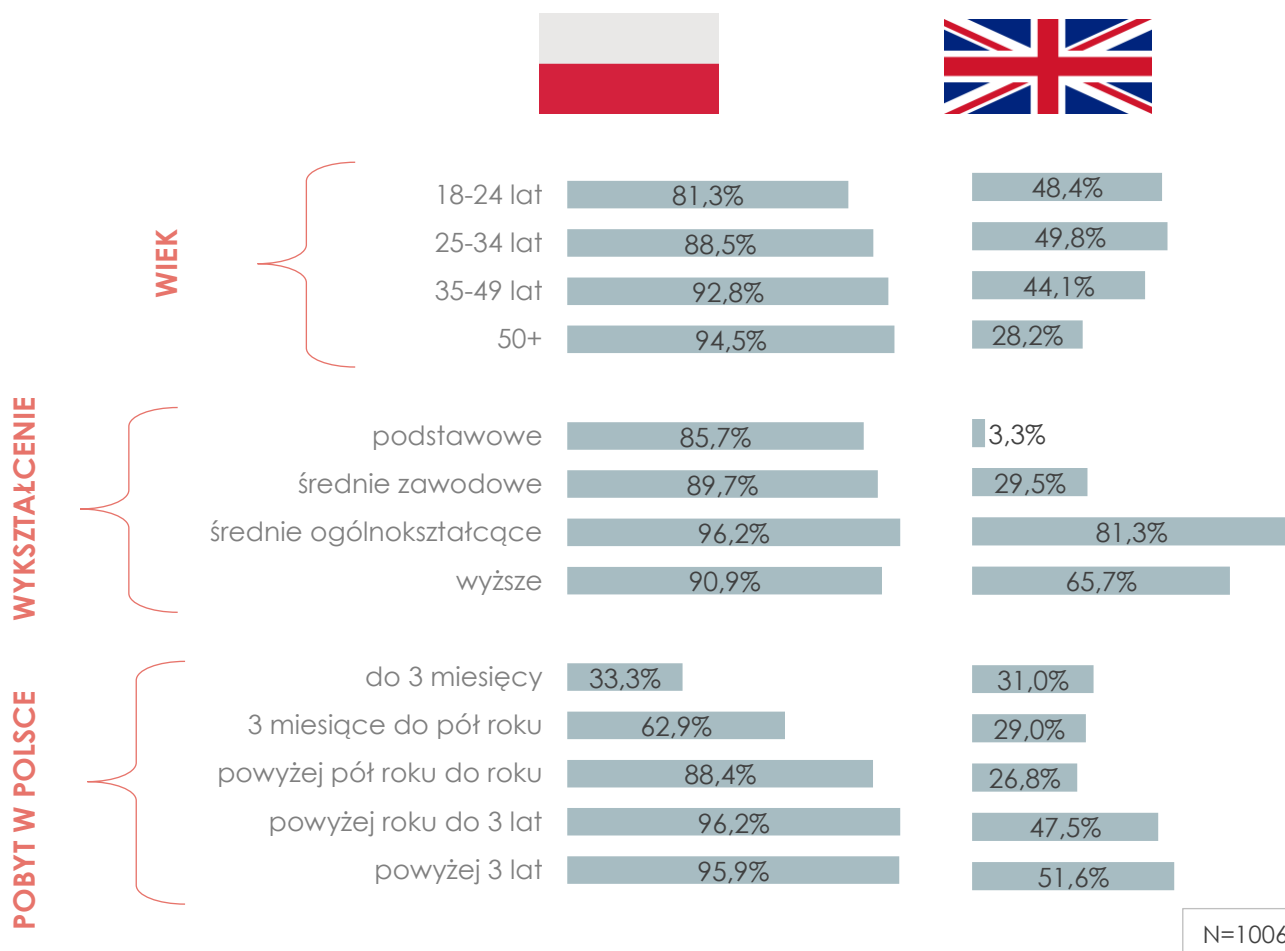


Wykres 36. Jakie zna Pan(i) języki obce? [M5]

Znaczna część obywateli Ukrainy deklarowała również komunikatywną znajomość języka polskiego (90,6%), zaś więcej niż czterech na dziesięciu pytanych porozumiewało się w języku angielskim (44,6%). Co nie dziwi – w przypadku znajomości języka polskiego większe znaczenie niż wykształcenie badanych, miała długość pobytu w Polsce, jak również wiek. Z kolei znajomość języka angielskiego była najniższa w najstarszej grupie wiekowej (28,2%), lepiej język ten znaty osoby przebywające w Polsce powyżej roku. Zaobserwowano też najwyższą znajomość tego języka obcego u osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym.



## ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH



Wykres 37. Znajomość języków obcych a wiek, wykształcenie i długość pobytu [M5 vs. M2, M3, P2]

Znajomość pozostałych języków obcych miała charakter marginalny – dla porównania: językiem niemieckim posługiwało się 1,8% respondentów, francuskim 0,8%, a hiszpańskim 0,2%.

## KWALIFIKACJE

Postawiona problematyka badawcza dotyczyła również kwalifikacji formalnych obywateli Ukrainy, to jest wiedzy i umiejętności potwierdzonych dyplomami czy certyfikatami. Z danych wynika, iż 73,1% cudzoziemców posiada tego typu potwierdzenie osiągnięć zawodowych. Średnio respondenci wskazywali 1,4 dodatkowe kwalifikacje formalne.

**7 na 10** respondentów posiada jakiegokolwiek dodatkowe dokumenty i certyfikaty zawodowe



Wykres 38. Czy posiada Pan(i) któryś z poniższych dokumentów/certyfikatów? [M6]

Najczęściej występującą dodatkową kwalifikacją jest posiadanie **prawa jazdy**, deklarowane przez 61,6% pytanym. Częściej posiadają je mężczyźni niż kobiety (72,0% w odniesieniu do 48,4%); to relatywnie rzadka kwalifikacja wśród osób z wykształceniem podstawowym – wśród tej grupy posiadanie prawa jazdy zadeklarował co siódmy pytany (14,3%).

13,1% pytanym posiada **dyplom ukończenia studiów wyższych** czy też **studiów podyplomowych**, przy czym **na** kwalifikację tę wskazują również osoby ze średnim wykształceniem, co może być pochodną odmiennego systemu edukacji w Ukrainie i trudności z przełożeniem go na warunki polskie.

Zbliżony do siebie odsetek obywateli Ukrainy deklarował posiadanie dyplomu potwierdzającego **kwalifikacje zawodowe**, dodatkowych **uprawnień zawodowych** czy też **licencji** (13,7%-18,6% badanych). W podobnym stopniu kwalifikacje te dotyczyły kobiet, co mężczyzn – nie była to zmienna różnicująca; jedynie w przypadku licencji o 10 p.p. więcej mężczyzn wskazało na to formalne potwierdzenie posiadanych umiejętności.

Jeśli chodzi o **znajomość języka obcego** potwierdzoną certyfikatem, dotyczyła ona 8,0% obywateli Ukrainy. Taki dokument najczęściej mogły okazać osoby z najmłodszej grupy wiekowej, gdzie odsetek ten wzrósł do 14,1%.

8,5% obywateli Ukrainy mogło pochwalić się dyplomem czy też certyfikatem ukończenia **innego rodzaju kursów**, co również może mieć znaczenie w kontekście potencjału na pomorskim rynku pracy.



## KWALIFIKACJE FORMALNE

61,6% respondentów



posiada prawo jazdy

8,0% respondentów



ma certyfikat językowy

13,7% respondentów

posiada dyplom potwierdzający  
kwalifikacje zawodowe

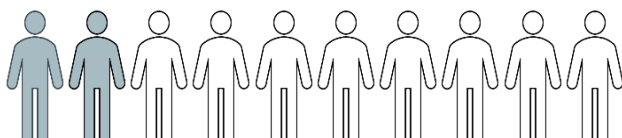
13,1% respondentów

posiada dyplom ukończenia studiów  
wższvch/podvblomovvch

18,5% respondentów

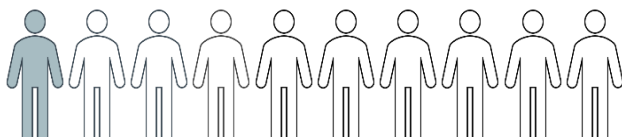
posiada dodatkowe uprawnienia  
zawodowe

18,6% respondentów



posiada licencję zawodową

8,5% respondentów

posiada dyplom/certyfikat  
ukończenia innvch kursów

N=1006

Wykres 39. Czy posiada Pan(i) któryś z poniższych dokumentów/certyfikatów? [M6]



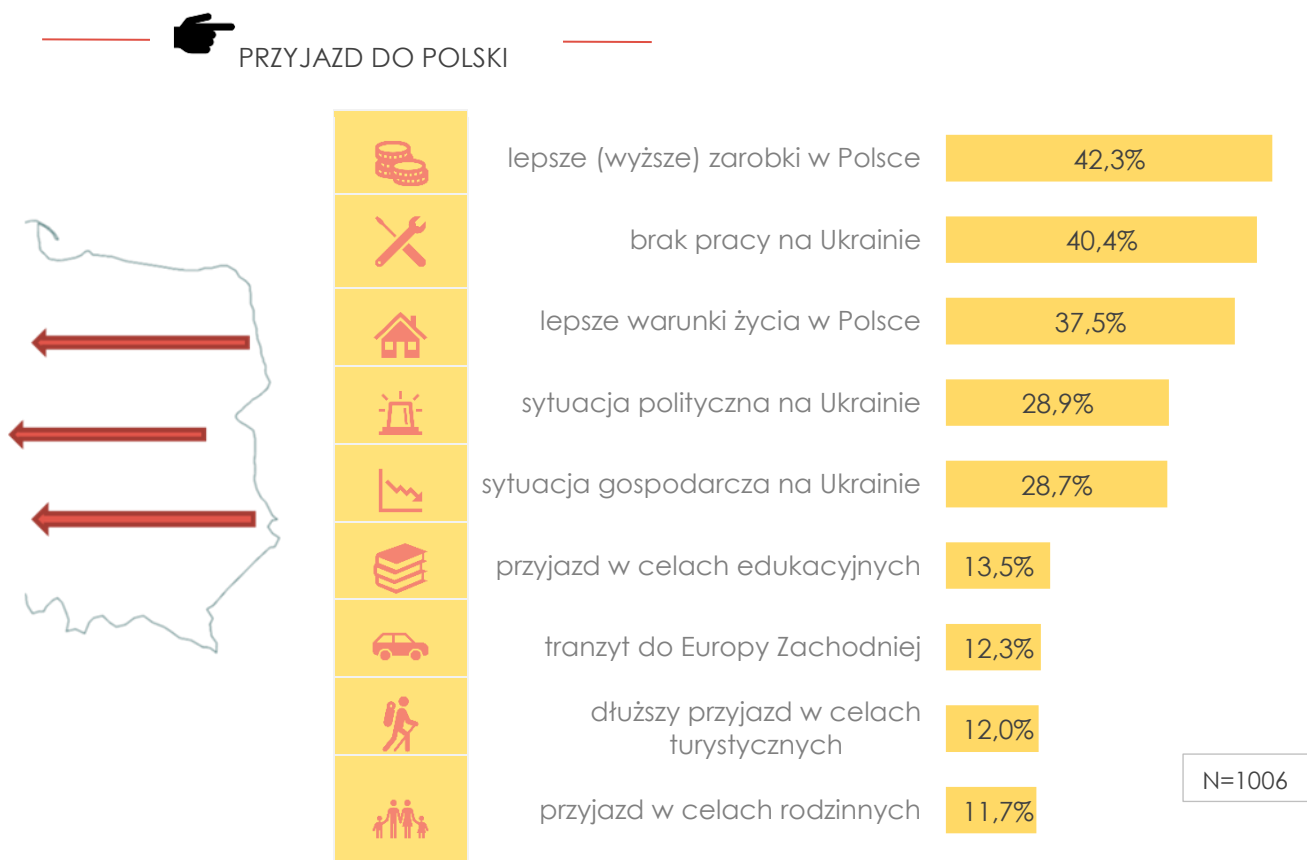
### 3. PRZYJAZD DO POLSKI

#### 3.1. Powody przyjazdu

Interesującą kwestią, zwłaszcza z punktu widzenia polityki zachęcania cudzoziemców do osiedlania się na określonym terenie, jest analiza powodów, dla których wybrano daną destynację. W kontekście niniejszego badania istotne są nie tylko pytania o powód przyjazdu do Polski, ale również o wybór województwa pomorskiego jako miejsca do życia.

#### POWODY PRZYJAZDU DO POLSKI

Decydującą kwestią przy wyborze Polski jako miejsca (tymczasowego) zamieszkania była atrakcyjność rynku pracy, pod którą w pierwszej kolejności kryły się wyższe zarobki, wskazane przez 42,3% pytanych. Na decyzję o przyjeździe do Polski wpływ miało również bezrobocie w Ukrainie – na brak możliwości znalezienia pracy wskazało 40,4% respondentów. Równie istotnym czynnikiem była chęć ogólnej poprawy warunków życia i postrzeganie Polski jako bardziej atrakcyjnego pod tym względem miejsca (37,5% wskazań). Nie bez znaczenia pozostawała kwestia sytuacji politycznej i gospodarczej w ojczyźnie przyjezdnych (28,9% i 28,7%).



\*możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi, pominięto w prezentacji danych „inne” i „trudno powiedzieć”

Wykres 40. Jaki był powód Pana(i) przyjazdu do Polski? [P5]

Nieco mniejsze znaczenie w kontekście przyciągania obywateli Ukrainy nadaje się celom edukacyjnym (13,5%), powodom rodzinnym (przyjazd w celach rodzinnych, połączenie z bliskimi wskazało 12,3%) czy dłuższym pobytom w celach turystycznych (12,0%). Warto zaznaczyć, iż przed zniesieniem ruchu wizowego, wiza turystyczna była wydawana na nieco innych zasadach niż pozostałe pozwolenia, co dla obywateli Ukrainy stanowić mogło przepustkę do pobytu w Polsce.

Powodem wskazywanym przez 12,3% był tranzyt do Europy Zachodniej, o który obawiano się w kontekście niedawnych zmian w polityce wizowej. Relatywnie niski odsetek wskazań świadczących o chęci dalszego wyjazdu może być wynikiem wspomnianej stosunkowo słabej znajomości innych języków obcych, jak również podobieństwa kulturowego Polski i Ukrainy. Niemniej należy mieć na uwadze również to, że grupa obywateli będących jedynie przejazdem jest również trudniejsza do uchwycenia.

Jak wyniki te korespondują z wynikami badań ogólnopolskich? Z raportu opublikowanego przez Otto Work Force CEE dotyczącego opinii pracowników z Ukrainy na temat pracy w Polsce wynika, iż głównym czynnikiem motywującym obywateli Ukrainy do przyjazdu do Polski jest zdecydowanie wyższa wysokość wynagrodzenia (zaobserwowano wzrost znaczenia tego czynnika z 39% w 2015r. do 94% w 2017r.) – aspekt ten obserwuje się również w województwie pomorskim. Rośnie również znaczenie bezrobocia na Ukrainie oraz pogarszająca się sytuacja polityczna, które skłaniają do szukania pracy w Polsce<sup>4</sup>. Wyniki te znajdują również odzwierciedlenie w województwie pomorskim.

## POWODY PRZYJAZDU DO WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

Znając powody przyjazdu cudzoziemców do Polski, warto przyjrzeć się motywom, które skłaniają obywateli Ukrainy do zamieszkania na terenie województwa pomorskiego. W pierwszej kolejności jest to atrakcyjność oferty pracy, którą otrzymali respondenci (33,2%), niemal na równi z postrzeganą dużą szansą na znalezienie zatrudnienia w tej części Polski (31,2%). Ważnym czynnikiem przyciągającym do tego regionu jest obecność kogoś znanego czy bliskiego, kto już wcześniej zdecydował się na taki krok (łącznie 40,7% wskazań, w tym 22,7% na obecność kogoś z przyjaciół/znajomych i 18,0% na kogoś z rodziny).

Jeśli nawet badani sami nie mieli w tym rejonie nikogo bliskiego, istotne znaczenia miało dla nich przekonanie o występowaniu dużej mniejszości ukraińskiej na tym terenie – 23,1% badanych. Może to stanowić potwierdzenie tezy, iż podobieństwo społeczeństw i poczucie tożsamości to jedne z ważniejszych motywów, dla których obywatele Ukrainy decydują się na pozostanie w Europie Środkowo-Wschodniej (wprost na podobieństwo kulturowe wskazało 18,6% pytanych).

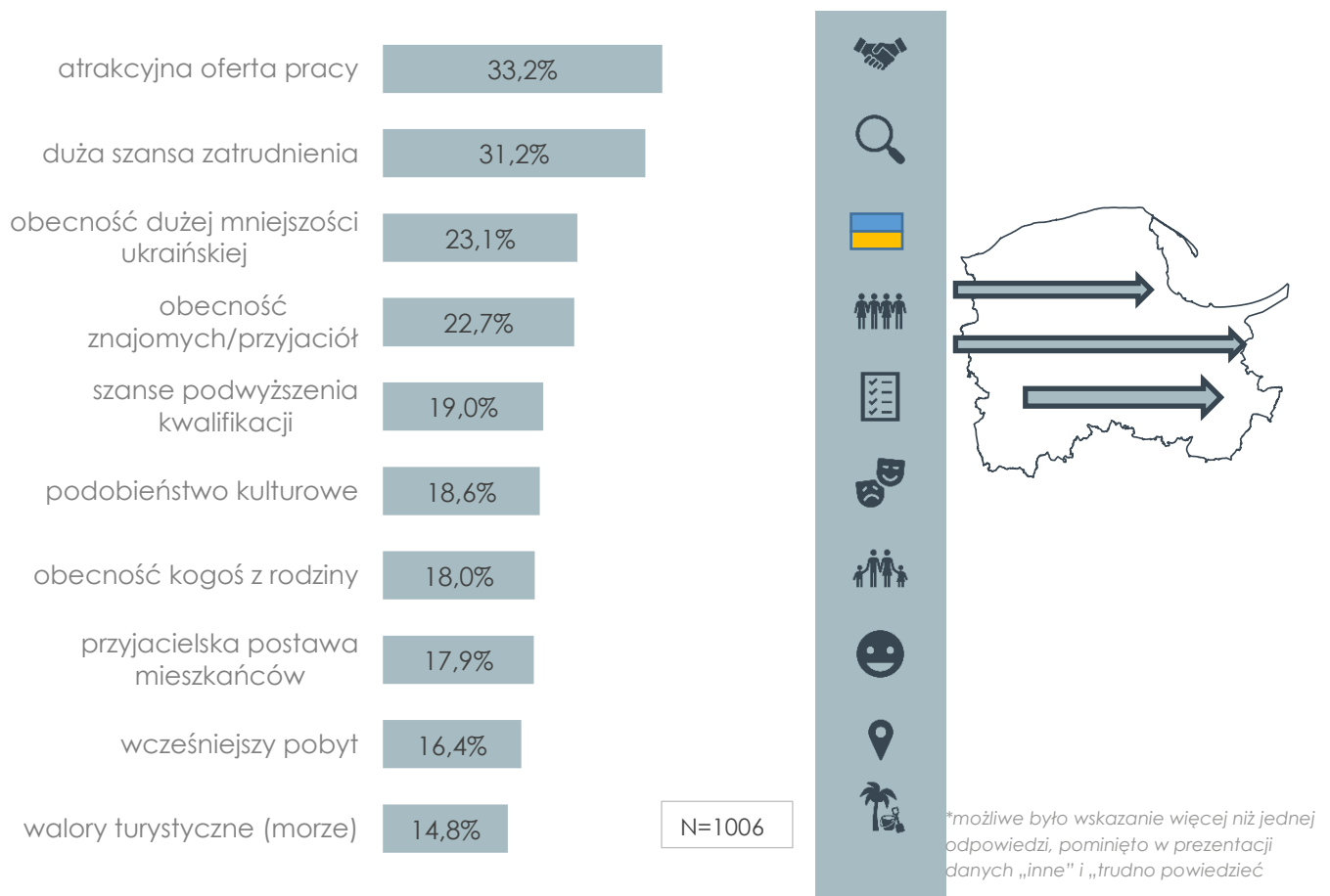
<sup>4</sup> Otto Work Force CEE, *Raport: Opinia pracowników z Ukrainy na temat pracy w Polsce, 2017*

W dalszej kolejności o wyborze województwa pomorskiego decydują szanse na zdobycie czy podniesienie kwalifikacji zawodowych (19,0%), przekonanie o przyjaznej i tolerancyjnej postawie mieszkańców (17,9%), jak również walory turystyczne, w tym przede wszystkim obecność morza (14,8%).

16,4% obywateli Ukrainy zadeklarowało wcześniejszą wizytę w tym rejonie (przy czym nie musiała ona oznaczać zamieszkiwania), która skłoniła do podjęcia wyboru.



## PRZYJAZD DO WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO



Wykres 41. Dlaczego wybrał(a) Pan(i) tę część Polski (województwo pomorskie) jako miejsce pobytu? [P6]

### 3.2. Długość pobytu

Analizie poddano także czas aktualnego pobytu obywateli Ukrainy w Polsce oraz na terenie województwa. Chcąc przyjrzeć się migrantom wahadłowym, regularnie przyjeżdżającym do Polski, zapytano również o liczbę dotychczasowych pobytów w naszym kraju i województwie oraz ich łączną długość.

Średnia długość pobytu obywateli Ukrainy w Polsce to 39 miesięcy (3 lata i 3 miesiące), przeciętna długość przebywania w Pomorskiem jest nieco krótsza i wynosi 35 miesięcy (2 lata i 9 miesięcy). W próbie znalazły się zarówno osoby, które mieszkają w regionie niespełna miesiąc, jak i zamieszkują w tym województwie od 20 lat. Najliczniejszą grupę w obu analizowanych kategoriach stanowiły osoby zamieszkujące powyżej roku do 3 lat (w Polsce – 46,9%, gdzie 1-2 lata zamieszkiwało 18,7% pytanych, a 2-3 lata 28,2%). Niemal analogicznie sytuacja przedstawiała się w województwie pomorskim. Kolejną grupą badanych byli obywatele Ukrainy mieszkający u nas powyżej 3 lat – odpowiednio 31,6% w Polsce i 27,1% w województwie pomorskim. Osoby te, w świetle obowiązujących przepisów, powinny posiadać co najmniej zgodę na pobyt stały/czasowy, to jest kartę pobytu.

Najmniejszy odsetek stanowiły osoby przebywające krócej niż 90 dni – zgodnie z ostatnią nowelizacją, pobyt taki nie wymaga posiadania wizy (przy spełnieniu dodatkowych warunków dotyczących łącznego pobytu w Polsce w okresie ostatniego pół roku). Jeśli chodzi o pobyt w Polsce, odsetek ten wyniósł 4,2%, w województwie pomorskim – 5,7%. Warto zauważyć, że wielu pracowników sezonowych zatrudnianych jest w Pomorskiem do zbierania owoców (truskawek), na które sezon zakończył się z początkiem lipca.

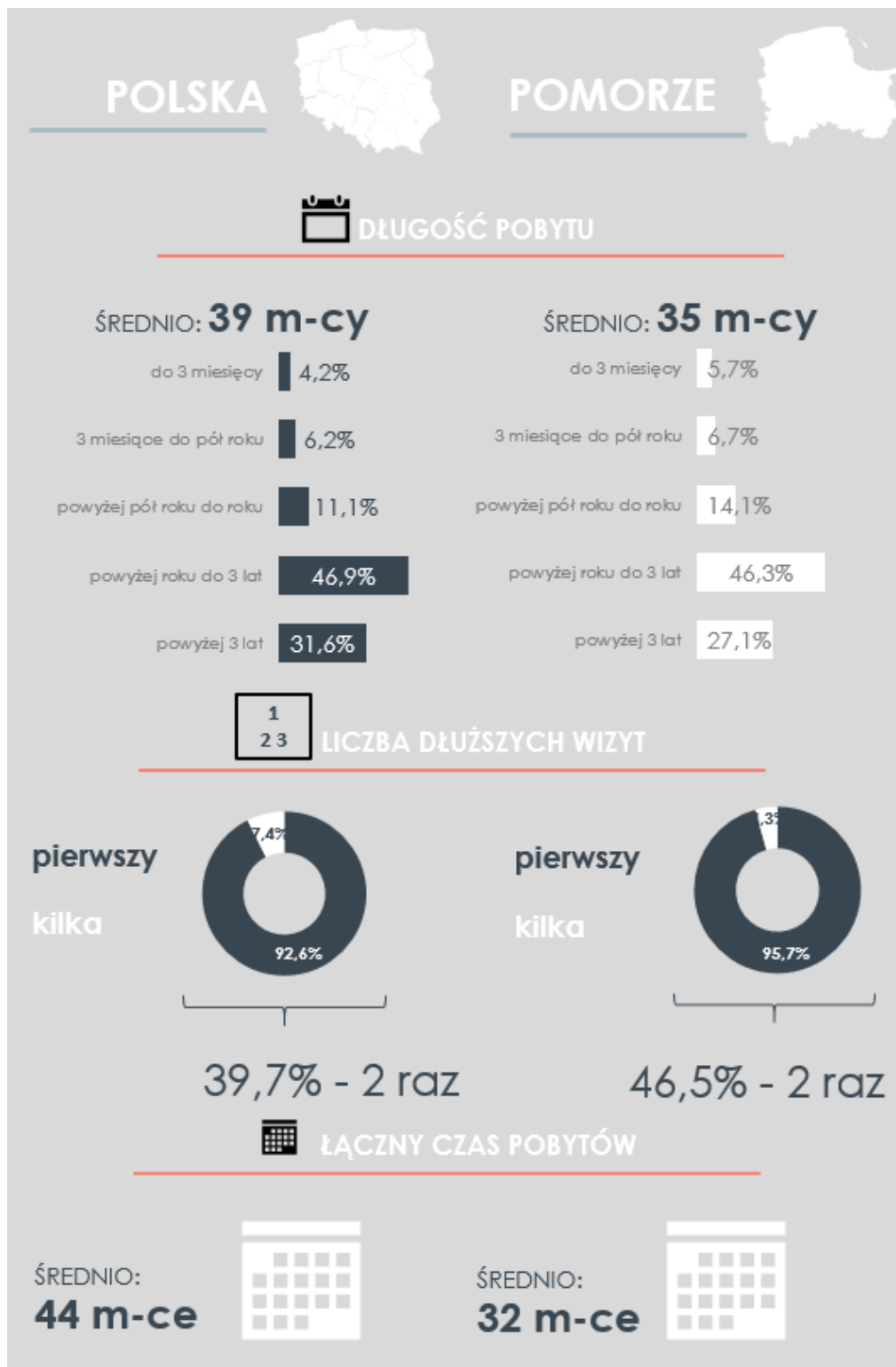
6,2% obywateli Ukrainy przebywało w Polsce od 3 miesięcy do pół roku, więcej niż co dziesiąty (11,1%) - od pół roku do roku. Jak wygląda ta sytuacja w Pomorskiem? 6,7% przebywających zamieszkuje województwo od 3 do 6 miesięcy, podobny jak w Polsce jest odsetek przebywających w regionie między pół roku a rok (14,1%). Chcąc dopełnić wszelkich formalności, pobyt ten powinien odbywać się na podstawie wizy długoterminowej (do roku).

Dla znaczącej większości pytanych jest to pierwsza wizyta w naszym kraju (92,7%) oraz województwie (95,7%). Spośród wizytujących po raz kolejny (chodzi o dłuższy pobyt, bez uwzględniania krótkich odwiedzin, zakupów czy przyjazdów turystycznych), 39,7% przyjechało po raz drugi, zaś 24,7% po raz trzeci. Jeśli chodzi o województwo pomorskie, dla największej liczby obywateli Ukrainy przyjeżdżających niejednokrotnie, była to druga wizyta w tym regionie (46,5%).

W przypadku osób kilkakrotnie powracających do Polski czy do województwa pomorskiego, przeciętny łączny czas wszystkich wizyt wynosił 44 miesiące w przypadku Polski (niespełna 4 lata) i 32 miesiące (niespełna 2 lata) w przypadku pobytu w województwie pomorskim. Jest to zatem nieco mniej niż przeciętna długość pobytu wszystkich analizowanych osób.



## DŁUGOŚĆ POBYTU W POLSCE I W WOJEWÓDZTWIE



Wykres 42. Długość pobytu w Polsce i w Pomorskiem [P2, P3, P4]

## 4. ŻYCIE CODZIENNE I PRACA W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM

### 4.1. Proces asymilacji

W badaniu zjawisk dotyczących migracji można wyróżnić kilka stopni przystosowania cudzoziemców do życia w społeczeństwie goszczącym. Najmniej zaawansowany można określić mianem **separacji** – to stan, gdy grupa jest marginalizowana lub też sama się izoluje od społeczeństwa, w którym przebywa. Obecnie rzadko ma charakter instytucjonalny, może natomiast wynikać z historycznych uprzedzeń czy aktualnych wydarzeń. Drugi stopień to **adaptacja**, definiowany jako minimalne przystosowanie, zapewniające przeżycie w społeczeństwie, przy zachowaniu własnych norm i wzorców zachowań. Związana jest ona zarówno z rynkiem pracy, kulturą czy interakcją społeczną, nie wymaga jednak bliskich kontaktów z nową społecznością. Kolejny poziom „wchodzenia” w społeczeństwo goszczące to **integracja**, czyli nawiązanie względnie trwałych relacji z członkami społeczeństwa i uczestnictwo w różnych obszarach życia, bez rezygnacji z własnej odrębności narodowej. Poza posiadaniem kompetencji kulturowych czy językowych, integracja jest dążeniem doostania się częścią społeczeństwa. Najwyższym (co nie musi oznaczać „najbardziej pożądanym”) stopniem jest **asymilacja** (upodobnienie), czyli zmiana zachowań cudzoziemców i przyjęcie kultury oraz identyfikacji innej grupy.

### PODEJMOWANE AKTYWNOŚCI

Jedną z ważniejszych kwestii świadczących o wnikaniu w daną społeczność jest nauka jej języka. 82,8% badanych deklaruje, że **uczy się języka polskiego**, przy czym 44,9% robi to regularnie, a 37,9% od czasu do czasu. Więcej niż co dziesiąty pytany (11,7%) wcześniej pobierał takie nauki. Regularną aktywność jeśli chodzi o naukę języka polskiego częściej podejmuje najstarsza grupa wiekowa tj. osoby w wieku 50 lat i więcej (52,7% w porównaniu do 34,4% wśród osób w wieku 18-24 lata).

Jeśli chodzi o proces integracji (pod którym rozumiane są rozmowy, spotkania czy wspólne wyjścia) z mieszkańcami Polski, 34,8% obywateli Ukrainy regularnie **kontaktuje się z polskimi współpracownikami**, a 29,3% z **sąsiadami czy znajomymi z Polski**. Od czasu do czasu aktywność taką podejmuje odpowiednio 44,2% i 46,5% pytanych. 8,4% obywateli Ukrainy nie integrowało ani nie integruje się z polskimi współpracownikami, a 11,0% - z sąsiadami czy znajomymi Polakami. 89,1% pytanych z najmłodszej grupy wiekowej (18-24 lata) utrzymuje kontakt ze współpracownikami z Polski, zaś wśród osób 50+ odsetek ten wynosi o 19 p.p. mniej.

**Integracja obywateli Ukrainy** we własnym gronie rysuje się podobnie – blisko trzy czwarte pytanych (72,2%) spotyka się, rozmawia czy wspólnie spędza czas z obywatelami swojego kraju,

przy czym 31,8% podejmuje tę aktywność regularnie, a 40,4% od czasu do czasu. 16,2% pytanych nie wykazywało ani nie wykazuje tego typu działalności. Ta niechęć czy też brak okazji do kontaktu z rodakami widoczne są przede wszystkim wśród osób po 50. roku życia (29,1%) oraz osób z wykształceniem podstawowym (35,7%).

Trzech na dziesięciu pytanych (39,4%) **nie uczestniczy w żadnych kursach ani szkoleniach zawodowych**, a 19,5% uczęszczało na nie wcześniej. 20,6% dokształca się regularnie w dziedzinie związanej z zawodem, podobny odsetek (22,9%) regularnie **uczestniczy w kursach czy szkoleniach niezwiązanych z pracą**. Na dodatkowe zajęcia wykonywane regularnie bądź okazjonalnie, raczej związane z zainteresowaniami niż wykonywanym zawodem, wskazuje łącznie ponad połowa pytanych (53,6%).



### PODEJMOWANE AKTYWNOŚCI



Wykres 43. Czy podejmuje Pan(i) następujące aktywności? [A1]

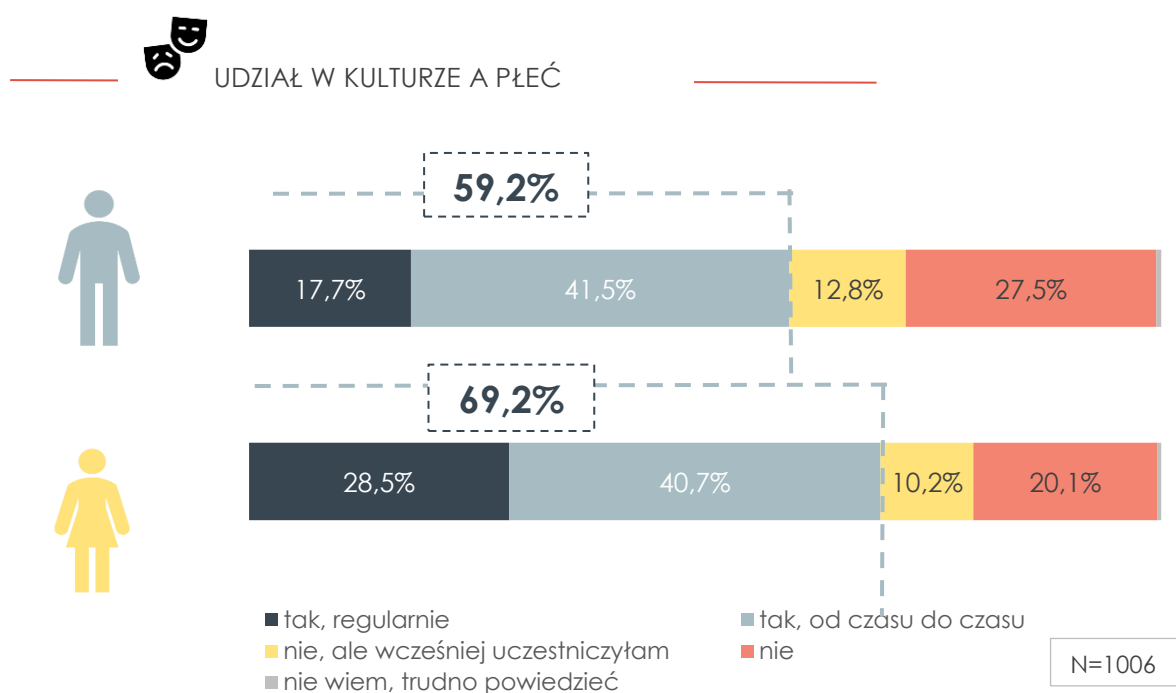
Zbliżony odsetek obywateli Ukrainy przejawia aktywność związaną z obecnością na **spotkaniach wspólnoty religijnej** (44,2%) i jakiejś **organizacji (związku, stowarzyszenia czy fundacji** – 49,4%), co często może być traktowane łącznie. Nieuczestniczących w tego typu aktywnościach jest odpowiednio 38,1% i 40,5%. Aktywność religijna nie jest warunkowana przez wiek czy płeć pytanych, natomiast w kategorii analitycznej jaką jest wykształcenie, osoby legitymujące się



wykształceniem wyższym znacznie częściej uczestniczą lub uczestniczyły w spotkaniach wspólnoty religijnej niż osoby z wykształceniem podstawowym (69,6% w odniesieniu do 39,3%).

Czy obywatele Ukrainy mają czas, sposobność i chęć uczestnictwa w kulturze i rozrywce? 22,5% badanych deklaruje, że podejmuje tę aktywność regularnie, 41,2% od czasu do czasu. Więcej niż trzech na dziesięciu pytanych (35,9%) nie decyduje się na nią (ani obecnie, ani wcześniej).

Regularną aktywność kulturalną czy rozrywkową częściej podejmują kobiety, które uzyskały o 11 p.p. więcej wskazań zarówno w tej kategorii, jak i w ogólnym poziomie uczestnictwa, rozumianego jako regularne i okazjonalne wyjścia do kina, teatru czy na koncerty (69,2% w porównaniu do 59,2% mężczyzn).

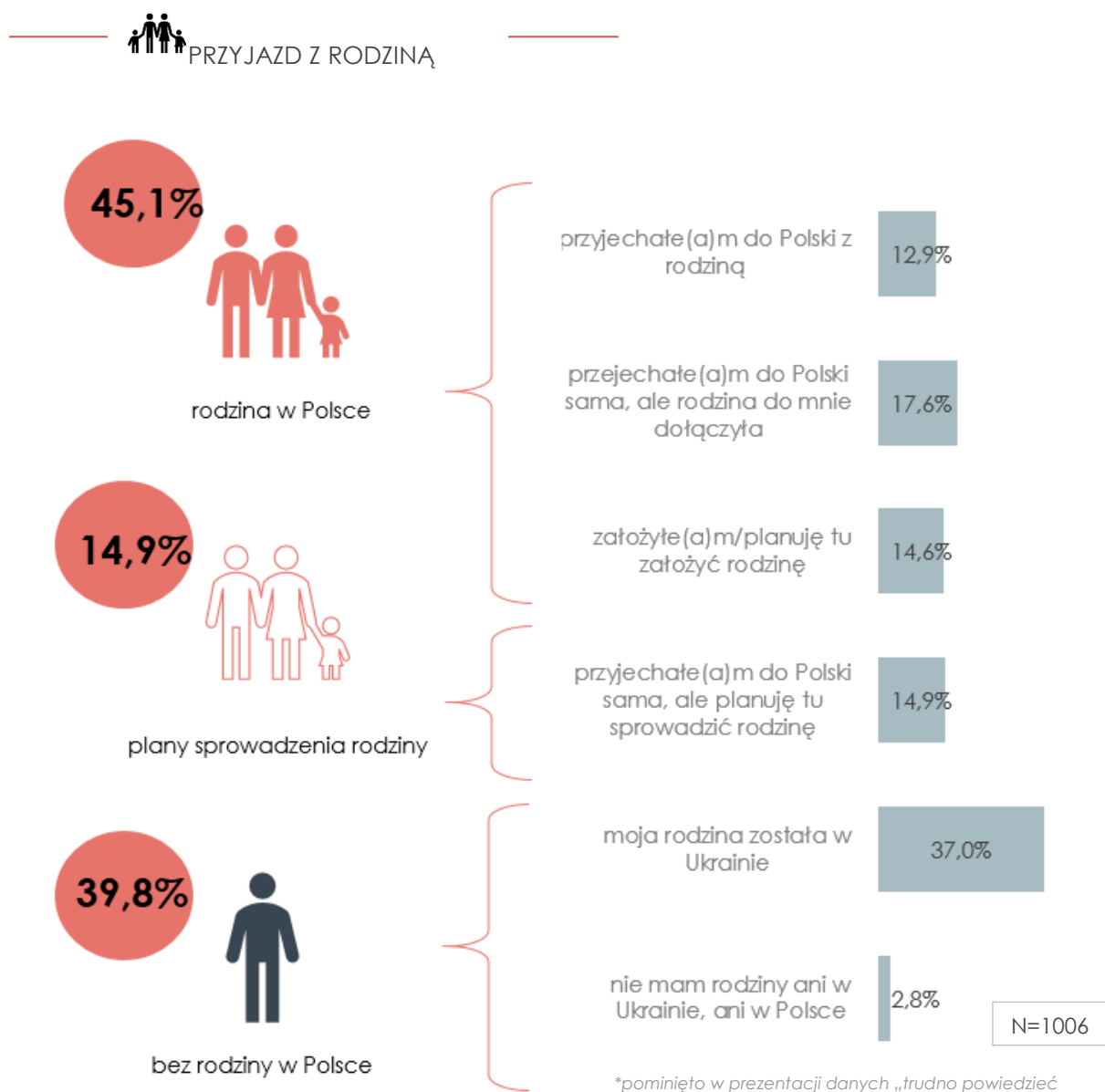


Wykres 44. Czy podejmuje Pan(i) następujące aktywności? – uczestnictwo w kulturze i rozrywce [A1] vs M1

## POBYT Z RODZINĄ

O stopniu adaptacji świadczy również to, czy obywatele Ukrainy decydują się na (czasową) przeprowadzkę z rodziną, czy też ich bliscy pozostają w Ukrainie. Mniej niż połowa respondentów (45,1%) przebywa w Polsce z rodziną (w tym uwzględnione są również osoby, które mają w planach założenie rodziny w Pomorskiem). 12,9% przyjechało z rodziną z Ukrainy, 17,6% zdecydowało się na przyjazd samodzielny, ale następnie sprowadziło rodzinę tutaj, zaś 14,6% założyło lub planuje założyć rodzinę w województwie pomorskim. Dodatkowo, 14,9% pytanych

wiąże swoje plany ze sprowadzeniem rodziny z Ukrainy. Wyniki te wskazują na relatywnie wysoką chęć zakorzenienia cudzoziemców w Polsce.

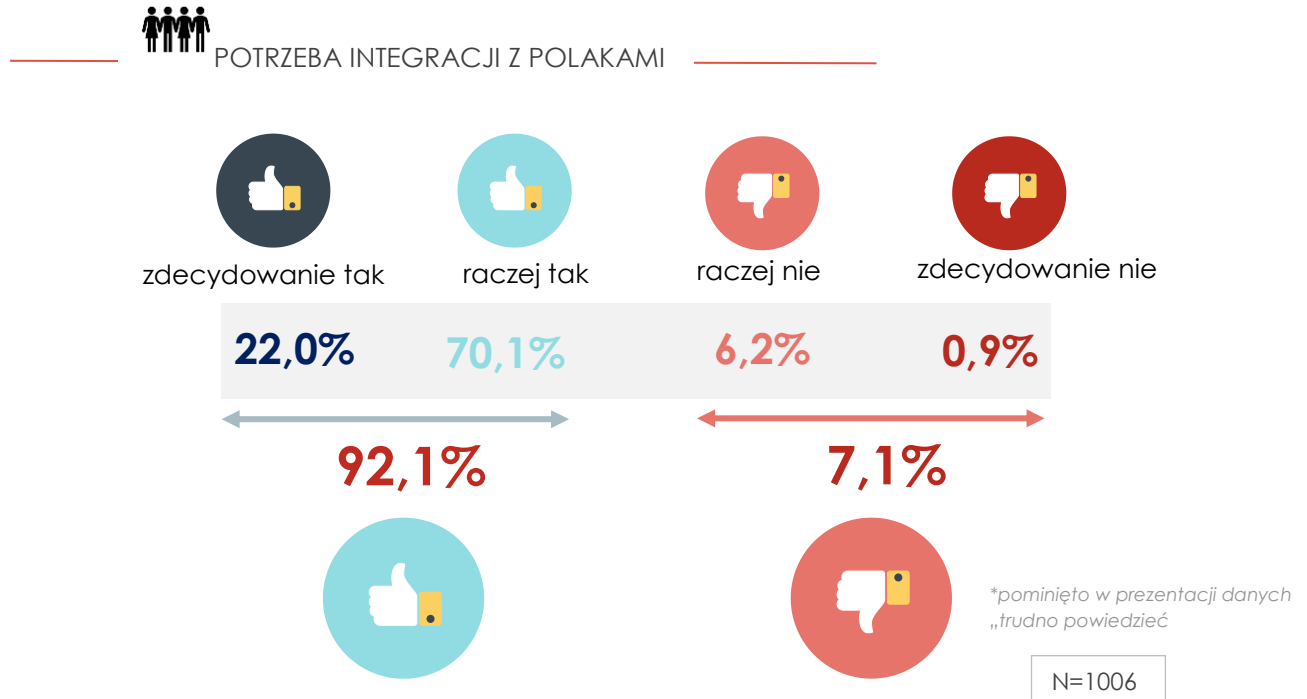


Wykres 45. Proszę wskazać zdanie, które najlepiej opisuje Pana(i) sytuację [P7]

Blisko czterech na dziesięciu pytanym (39,8%) przebywa w Polsce bez rodziny, nie mając jednocześnie w planach sprowadzenia jej tutaj w najbliższej przyszłości (przy czym 2,8% deklaruje jej brak w obu krajach). Częściej deklaracja ta dotyczy osób, które w Polsce przebywają najkrócej (do 3 miesięcy – 83,3, w tym 76,2% pozostawiło rodzinę w Ukrainie).

## POTRZEBA INTEGRACJI

Mieszkających w województwie pomorskim obywateli Ukrainy zapytano czy odczuwają potrzebę integracji z Polakami. Aż 92,1% odpowiedziało pozytywnie, przy czym 22,0% zadeklarowało, iż „zdecydowanie tak”, natomiast 70,1% wyraziło umiarkowaną aprobatę dla tego stwierdzenia („raczej tak”).



Wykres 46. Czy czuje Pan(i) potrzebę integracji (rozmów, spotkań, wspólnych wyjść) z Polakami? [A2]

Zaledwie 7,1% pytaných nie ma potrzeby integracji – spotkań, rozmów czy wspólnych wyjść z Polakami. Więcej Zapytani o powody niechęci wskazują najczęściej:

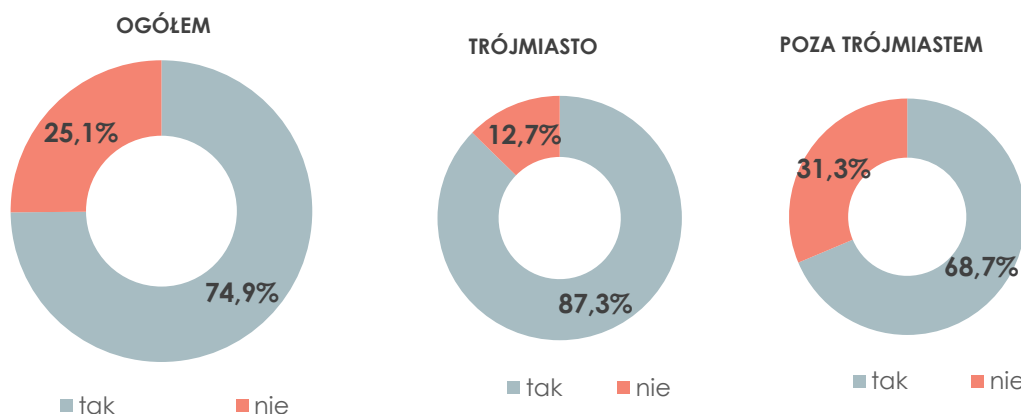
- **wystarczającą liczbę kontaktów z Polakami w pracy (40,0%)**
  - **brak czasu ze względu na pracę (37,1%)**
    - **chęć zaoszczędzenia pieniędzy (25,7%)**
      - **wystarczające kontakty z rodakami (22,9%)**

Przyjrano się również sytuacji odwrotnej, to jest zapytano mieszkańców województwa pomorskiego o fakt integracji z przebywającymi w najbliższym otoczeniu obywatelami Ukrainy. Możliwość kontaktu w pracy czy też w sąsiedztwie dotyczyła 74,9% mieszkańców, bowiem taki odsetek wskazał na obecność obywateli Ukrainy w najbliższym otoczeniu (lub też prawdopodobną obecność ze względu na trudność z rozróżnieniem obywateli Ukrainy od innych

sąsiednich nacji). Odsetek ten nieco się różnił w zależności od tego, czy respondenci zamieszkiwali tereny miejskie (79,1% miało obywateli Ukrainy w sąsiedztwie), czy też wiejskie (66,4%), a także czy rozmówca był z Trójmiasta czy spoza Gdańska, Sopotu czy Gdyni – ci pierwsi mieli więcej okazji do kontaktów z cudzoziemcami, jako że 87,3% widuje ich w najbliższym otoczeniu.



### OBECNOŚĆ OBYWATELI UKRAINY



N=402

Wykres 47. Czy w swoim najbliższym otoczeniu (pracy, sąsiedztwie) spotyka Pan(i) obywateli Ukrainy? (U4 – CATI)

Mniej niż połowa mieszkańców twierdziła, że jest otwarta kontakt z obywatelami Ukrainy, natomiast nie miała okazji ku integracji (45,2%). Niemal czterech na dziesięciu pytanych deklarowało, że nie czuje potrzeby integracji z cudzoziemcami (38,2%), natomiast 15,6% przyznało, że spotykają się, rozmawiają czy organizują wyjścia wspólnie z obywatelami Ukrainy.



### INTEGRACJI OBYWATELAMI UKRAINY



15,6%

tak,  
integrujemy się



45,2%

jestem otwarty(a) na kontakt,  
ale nie było okazji do integracji



38,2%

nie,  
nie ma takiej potrzeby

\*pominięto w prezentacji danych „trudno powiedzieć

N=301

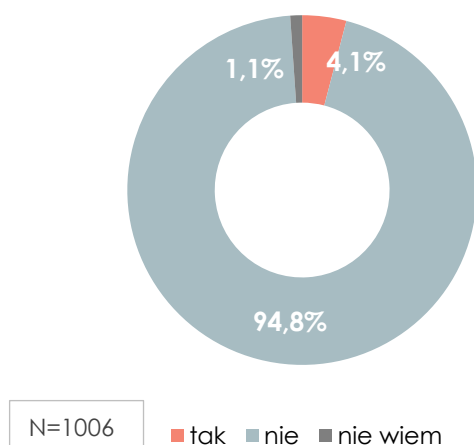
Wykres 48. Czy integruje się Pan(i) z obywatelami Ukrainy (tzn. spotyka, rozmawia lub organizuje wspólne wyjścia)? (U6 – CATI)

## 4.2. Zjawisko dyskryminacji

Drugą stroną analizowanego zjawiska jest dyskryminacja, to jest nieuzasadniona marginalizacja i gorsze traktowanie ze względu na daną cechę (w tym wypadku narodowość). W subiektywnej ocenie obywateli Ukrainy zjawisko to ma raczej incydentalny charakter – z przejawami złego traktowania spotkało się łącznie 4,1% pytanym.



### POCZUCIE DYSKRYMINACJI



Spotkałem się z opinią, że kradniemy Polakom pracę



Mam kłopot z wynajęciem mieszkania



W pracy współpracownicy obrażali. Pośrednik inaczej obiecywał wynagrodzenie.



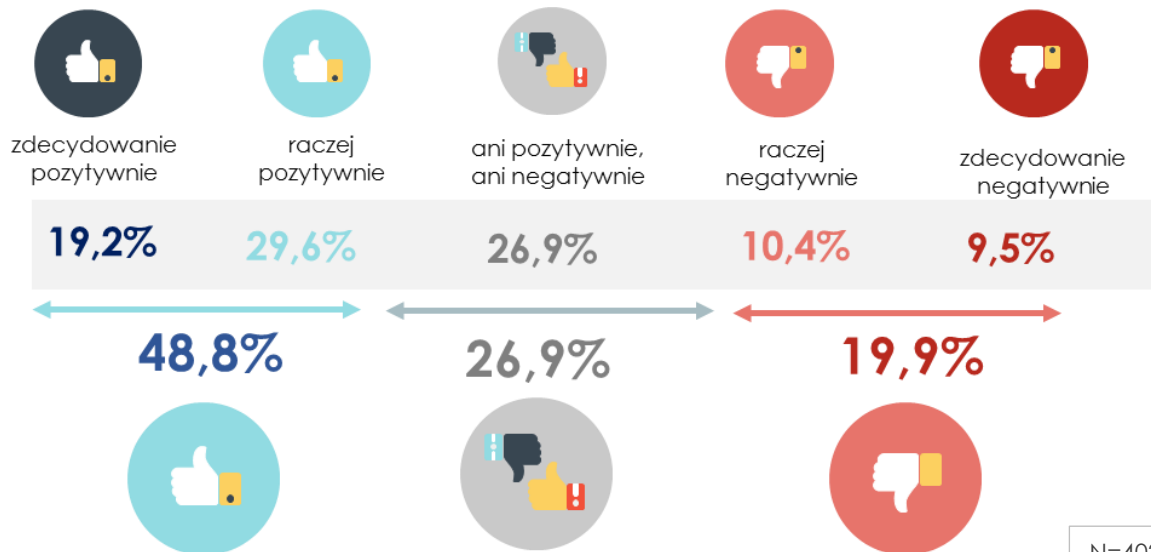
Niecenzuralne słownictwo w moją stronę

Wykres 49. Czy kiedykolwiek był(a) Pan(i) źle traktowany/a (dyskryminowany/a) w Polsce? [A3]  
Na czym polegało to złe traktowanie (dyskryminacja)? Proszę opisać [A3a]

Mimo, iż skala zjawiska nie jest duża, cenną informacją jest to, w jaki sposób dyskryminacja ta się przejawia. Z jednej strony są to zaczepki słowne i obraźliwe komentarze ze strony Polaków, z drugiej – dyskryminacja na rynku pracy, przejawiająca się w nierówności płac czy innym zakresie obowiązków. Skargi dotyczą również problemów z wynajęciem mieszkania, niedopełnienia umowy przez pośrednika czy brakiem tłumaczenia z języka polskiego.

O stosunek do coraz większego napływu ludności z Ukrainy na teren województwa pomorskiego zapytano również jego mieszkańców. Zdania w tej kwestii były podzielone – blisko połowa (48,8%) oceniła to zjawisko pozytywnie, przy czym co piąty respondent (19,2%) określił je jako zdecydowanie pozytywne. 26,9% pytanym miała obojętny stosunek do podejmowania u nas pracy przez obywateli Ukrainy („ani pozytywnie, ani negatywnie”), zaś co piąty pytanym (19,9%) uważał to zjawisko za niepożądane (w tym 10,4% za „raczej negatywne” i 9,5% samo za „zdecydowanie negatywne”).

## STOSUNEK MIESZKAŃCÓW



N=402

\*pominięto w prezentacji danych „trudno powiedzieć”

Wykres 50. W ostatnim czasie coraz więcej obywateli Ukrainy podejmuje pracę w województwie pomorskim. Jak ocenia Pana(i) to zjawisko? [U1 – CATI]

Przychylniej nastawieni do obywateli Ukrainy byli starsi mieszkańcy – 57,3% pytaných powyżej 60. roku życia wyraziło pozytywną opinię, przy czym jedna trzecia respondentów (32,3%) 60+ uznała podejmowanie pracy przez cudzoziemców jako zdecydowanie pozytywny przejaw. Mniej otwarcia na przyjezdnych okazali się ludzie młodzi – w kategorii wiekowej 18-24 lata odsetek wyrażających aprobatę wyniósł 39,1% (z czego 6,5% to „zdecydowanie pozytywnie”), a wśród grupy wiekowej 25-44 lata 45,1% (14,8% „zdecydowanie pozytywnie”).

## STOSUNEK MIESZKAŃCÓW A WIEK

	👍	👍	👍👎	👎	👎	N
<b>Ogółem</b>	19,2%	29,6%	26,9%	10,4%	9,5%	402
<b>18-24 lat</b>	6,5%	32,6%	34,8%	19,6%	6,5%	46
<b>25-44 lat</b>	14,8%	30,2%	34,0%	9,3%	8,6%	162
<b>45-59 lat</b>	19,4%	31,6%	24,5%	6,1%	10,2%	98
<b>60 lat i więcej</b>	32,3%	25,0%	13,5%	12,5%	11,5%	96

\*pominięto w prezentacji danych „trudno powiedzieć” Tabela 14. Podejmowanie pracy przez obywateli Ukrainy a wiek (U1 vs. M4 – CATI)

Porównano wyniki województwa na tle badań ogólnopolskich - stosunek Polaków do obcokrajowców regularnie sprawdza agencja badawcza CBOS. Ostatnie badanie sympatii i antypatii<sup>5</sup> do obywateli Ukrainy wykazało, że nastawienie Polaków jest mocno spolaryzowane. Więcej niż co trzecia osoba ma pozytywny stosunek do Ukraińców, przy czym obserwuje się tutaj tendencję wzrostową (od 12% w 1993r. do 36% w 2017r.). Negatywne nastawienie wobec Ukraińców deklaruje 32% Polaków, przy czym tendencja ma charakter spadkowy (od 65% w 1993 r.). Stosunek obojętny do tej nacji deklaruje 26% osób, zaś 6% nie ma w tej kwestii zdania. Można zatem wywnioskować, że nacja ta była przez Polaków kiedyś mniej lubiana, natomiast stosunek ten znacząco się poprawił. Pod tym kątem mieszkańcy województwa mają bardziej pozytywny stosunek do obywateli Ukrainy niż wynika to z badań ogólnopolskich – 48,8% w porównaniu do 32% (przy czym warto zauważyć, iż pytanie w badaniu CBOS dotyczyło ogólnego stosunku do tego narodu, zaś mieszkańców województwa pomorskiego o podejmowanie pracy przez jego przedstawicieli, co można uznać za stwierdzenie mogące powodować większy dystans).

### 4.3. Podejmowana praca

#### AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA

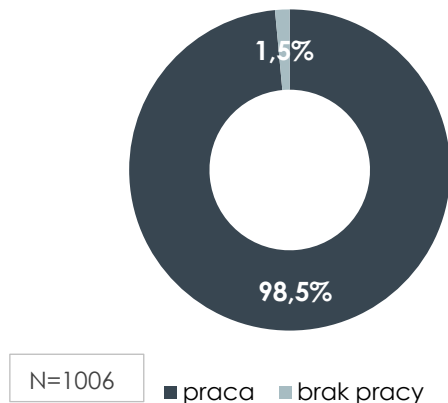
Niemal wszyscy mieszkający na terenie województwa pomorskiego obywatele Ukrainy podjęli pracę zawodową, tj. w tygodniu poprzedzającym realizację wywiadu wykonywali pracę przynoszącą zarobek (98,5%) Zazwyczaj była to praca stała, to jest wykonywana regularnie (82,7%); mniej niż co dziesiąta osoba (8,2%) posiadała dorywcze zajęcie (wykonywane od czasu do czasu), a niemal analogiczny odsetek pracował sezonowo (7,0%). Jednocześnie zaproponowana budowa kwestionariusza dopuszczała jednoczesną pracę w więcej niż jednej z tych form.

Pięciu respondentów prowadziło własną działalność gospodarczą, zaś jedynie 15 osób pozostawało bez pracy (w tym 11 było na etapie jej poszukiwań). Jako powody, dla których nie podejmowano pracy zarobkowej, wskazywano przede wszystkim ubieganie się o pozwolenie o pracę, podejmowanie nauki/studiów lub też trudności ze znalezieniem odpowiednio płatnej pracy.

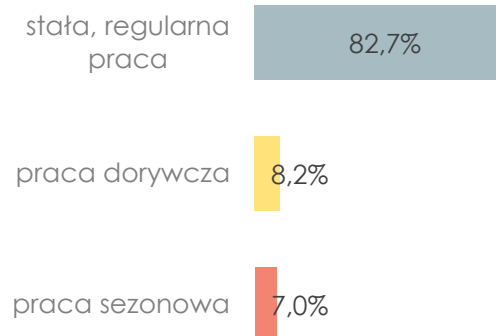
<sup>5</sup> Centrum Badania Opinii Społecznej, *Stosunek do innych narodów – komunikat z badań nr 21/2017*, 2017 Warszawa



## PODJĘCIE PRACY



## 3 NAJWAŻNIEJSZE FORMY

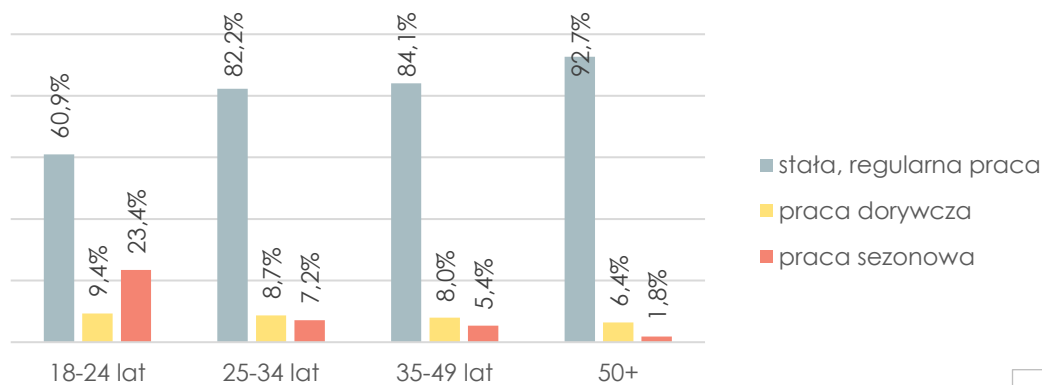


\*możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi

Wykres 51. Czy pracuje Pan(i) w województwie pomorskim? [Z1]

Gdyby przyrzeć się jedynie najczęściej wskazywanym rodzajom aktywności zarobkowej z perspektywy wieku respondentów, okazuje się, że praca sezonowa jest domeną osób młodych (18-24 lata – 23,4%). Na regularne źródło dochodów minimalnie częściej wskazuje grupa osób po 50. roku życia – tu wskaźnik odpowiedzi osiąga 92,7%.

## RODZAJ PRACY A WIEK

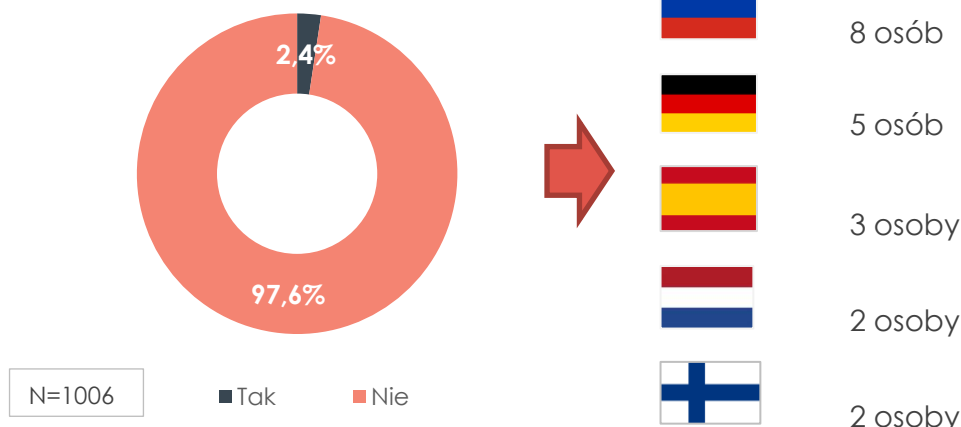


N=1006

Wykres 52. Najczęściej podejmowane formy zatrudnienia a wiek [Z1 vs. M2]

Doświadczenie w pracy w innych krajach niż Polska i Ukraina należy uznać za rzadkość – deklarowało je zaledwie 2% obywateli Ukrainy. Jeśli już odnotowali oni zatrudnienie zagranicą w swoim życiorysie, przeważnie wyjeżdżano w celach zarobkowych do Rosji, choć wśród wymienianych kierunków pojawia się także Niemcy, Hiszpania, Holandia i Finlandia.

### PRACA W INNYCH KRAJACH

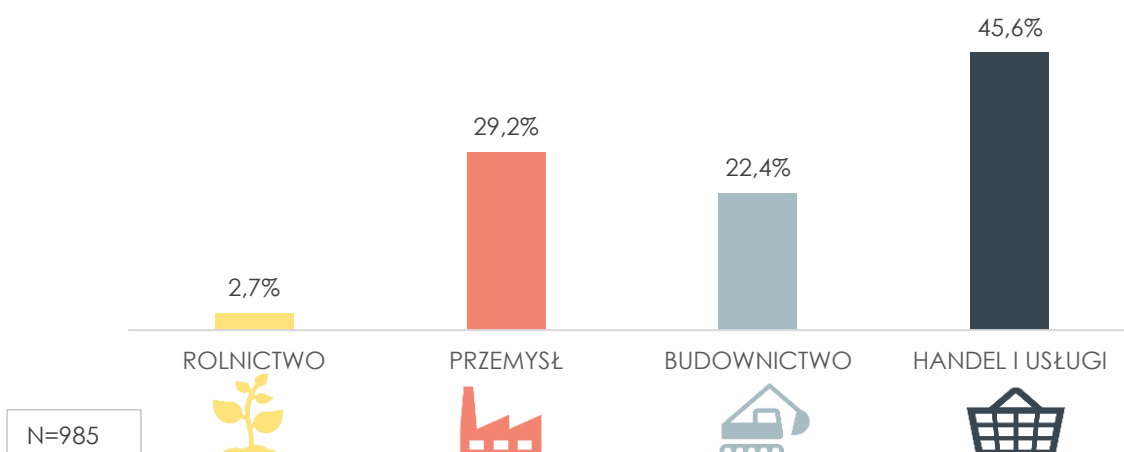


Wykres 53. Czy ma Pan(i) doświadczenie w pracy w innym kraju niż Polska/Ukraina? [Z7]

### RODZAJ WYKONYWANEJ PRACY

W jakim sektorze ekonomicznym pracują obywatele Ukrainy w województwie pomorskim? Przeważa zatrudnienie w handlu i usługach (45,6%), a w dalszej kolejności w sektorze przemysłowym, w którym pracę deklaruje blisko trzech na dziesięciu pytanym (29,2%). W oby tych sektorach obserwowana jest przewaga płci żeńskiej – ponad połowa kobiet pracuje w handlu i usługach (55,1%), cztery na dziesięć pytanym respondentek znalazło zatrudnienie w przemyśle (39,8%). Co piąty (22,4%) obywatel Ukrainy zatrudniony jest w budownictwie (gdzie prym wiodą mężczyźni), zaś 2,7% pracuje w sektorze rolniczym.

### SEKTOR EKONOMICZNY



Wykres 54. W jakiej branży Pani(i) pracuje? Proszę podać główną (najważniejszą) [Z2]

Przyglądając się danym nieco bardziej szczegółowo, to jest z punktu widzenia konkretnej branży, zaobserwować można dominację trzech rodzajów działalności, odpowiadającym wyróżnionym sektorom ekonomicznym. Na pierwszym miejscu wśród zatrudnionych obywateli Ukrainy znajduje się handel hurtowy i detaliczny (27,6%), któremu dorównuje przetwórstwo przemysłowe (produkcja) – 27,3%, ze znaczną przewagą kobiet. Za sprawą wysokiego odsetka mężczyzn pracujących w branży budowlanej, działalność ta znalazła się na trzecim miejscu (22,3%).

Na uwagę zasługują również inne branże, choć odnotowano w nich znacznie niższe zatrudnienie. Należą do nich: hotelarstwo i gastronomia (4,5%), pozostała działalność usługowa (4,5%), transport i gospodarka magazynowa (3,8%) oraz rolnictwo i leśnictwo (2,7%). Szczegółowe dane dotyczące zatrudnienia w danej branży w podziale na płeć przedstawiono w tabeli.

## BRANŻA

SEKTOR	SKRÓCONA NAZWA SEKTORA	OGÓLEM (N=991)	M	K
SEKCJA A	Rolnictwo, leśnictwo	2,7%	2,0%	3,7%
SEKCJA B	Górnictwo i wydobywanie	1,1%	1,4%	0,7%
SEKCJA C	Przetwórstwo przemysłowe	27,3%	18,8%	38,4%
SEKCJA D	Wytwarzanie i zaopatrywanie (energia, gaz, woda)	0,6%	0,7%	0,5%
SEKCJA E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	0,1%	0,0%	0,2%
SEKCJA F	Budownictwo	22,3%	38,5%	1,4%
SEKCJA G	Handel hurtowy i detaliczny	27,6%	24,2%	32,2%
SEKCJA H	Transport i gospodarka magazynowa	3,8%	6,3%	0,7%
SEKCJA I	Hotelarstwo i gastronomia	4,5%	2,5%	7,2%
SEKCJA J	Informacja i komunikacja	0,2%	0,2%	0,2%
SEKCJA K	Finanse i ubezpieczeniowa	0,5%	0,2%	0,9%
SEKCJA L	Obsługa rynku nieruchomości	0,0%	0,0%	0,0%
SEKCJA M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	0,0%	0,0%
SEKCJA N	Usługi administrowania	0,6%	0,5%	0,7%
SEKCJA O	Administracja, obrona, zabezpieczenia społeczne	0,1%	0,0%	0,2%
Sekcja P	Edukacja	0,3%	0,0%	0,7%
SEKCJA Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1,1%	0,5%	1,9%
SEKCJA R	Kultura, rozrywka i rekreacja	0,3%	0,0%	0,7%
SEKCJA S	Pozostała działalność usługowa	4,5%	3,2%	6,3%
SEKCJA T	Gospodarstwa domowe	1,5%	0,4%	3,0%

Tabela 15. W jakiej branży Pani(i) pracuje? Proszę podać główną (najważniejszą) [Z2].

Zapytani o subiektywną ocenę tego czy wykonywana praca jest zgodna z kwalifikacjami, obywatele Ukrainy równie często byli zdania, iż pracują zgodnie ze swoimi kwalifikacjami (44,3%), co oceniali, iż pracują poniżej swojej wiedzy i umiejętności (43,7%), przy czym 5,3% pytanych było zdania był zdania, iż jego zakres obowiązków i odpowiedzialności był znacznie niższy.

## ZGODNOŚĆ Z KWALIFIKACJAMI



\*pominięto w prezentacji danych „trudno powiedzieć”

Wykres 55. Czy wykonywane przez Pana(ią) obowiązki są zgodne z Pana(i) kwalifikacjami? [Z4]

8,7% badanych uznało, iż powierzana im praca przewyższa posiadane kwalifikacje, przy czym opinię tę wyrażały przede wszystkim osoby o wykształceniu podstawowym. A jak przedstawia się obiektywne zestawienie wykonywanego przez obywateli Ukrainy zawodu z zawodem wyuczonym?

### WYUCZONY I WYKONYWANY ZAWÓD

Zapytano obywateli Ukrainy o wykonywany przez nich w Polsce zawód, jak również zadano im pytanie o zawód wyuczony. Zestawienie dla pierwszych 25 najważniejszych wskazań przedstawiono w tabeli.

Jeśli chodzi o zawód wykonywany, najwięcej wskazań odnotowały osoby określające siebie jako „handlowcy” (10,1%), gdzie dodatkowo na 4. miejscu znalazła się pokrewna kategoria – sprzedawcy (7,7%). Znaczący udział mieli również pracownicy przemysłowi (ogólnie – 10,0%) oraz pracownicy budowlani (8,2%), przy czym osobno traktowano konkretne zawody w branży budowlanej czy przemysłowej. Pierwszą piątkę zawodów, w których pracowali obywatele Ukrainy, zamykali pracownicy fizyczni (ogółem – 5,1%).

W pierwszej dziesiątce znalazły się również: magazynier (31 osób), malarz (21 osób), kierowca (też: autobusowy) – 20 osób, elektryk, kasjer handlowy, ogrodnik, pokojowa, sprzątaczką i tynkarz (po 13 osób).

Porównanie z zawodami, w jakich kształcili się obywatele Ukrainy, pozwala zauważyć na znaczne podobieństwo zawodów wyuczonych i wykonywanych – połowa przyjezdnych pracowała w zawodzie (50,3%), 13,8% w zawodzie wymagającym podobnych kwalifikacji/kwalifikacji podobnego poziomu. Należy jednak zauważyć, iż jest to jedynie zestawienie nazw (często ogólnych), nie zaś wykonywanych obowiązków czy zakresu umiejętności, stąd subiektywna ocena cudzoziemców jest kwestią odmienną.

Analizując czołowe zawody w kategorii wyuczonych, pierwsze wskazania pozostają bez zmian: handlowcy (10,3%), pracownicy przemysłowi (9,5%), pracownicy budowlani (8,6%) oraz sprzedawcy (3,6%). Na 5. miejscu pojawiają się elektrycy (1,8%), a następnie ekonomiści (co może sugerować problem ze znalezieniem pracy w tym zawodzie zagranicą) i kucharze (1,3%). Co piąty (20,1%) pytany wskazał na brak wyuczonego zawodu.

### WYUCZONY A WYKONYWANY ZAWÓD – TOP 25

LP.	WYKONYWANY		WYUCZONY			
1	handlowiec	10,1%	1	handlowiec	10,3%	
2	pracownik przemysłowy	10,0%	2	pracownik przemysłowy	9,5%	
3	pracownik budowlany	8,2%	3	pracownik budowlany	8,6%	
4	sprzedawca	7,7%	4	sprzedawca	3,8%	
5	pracownik fizyczny	5,1%	5	elektryk	1,8%	
6	magazynier	3,1%	6	ekonomista	1,3%	
7	malarz	2,1%		kucharz		
8	kierowca	1,9%	8	malarz	1,1%	
9	elektryk	1,6%		murarz		
10	kasjer handlowy	1,3%	10	elektromechanik	1,0%	
	ogrodnik			fryzjer		
	pokojowa			kasjer handlowy		
	sprzątaczką			kierowca mechaniczną	0,8%	
tylnik		mechanik				
15	kucharz	1,2%		murarz-tylnik	0,7%	
16	murarz	1,1%	16	cukiernik		
	spawacz	1,1%		elektromechanik pojazdów sam.		
18	brukarz	1,0%		elektryk	0,5%	
	cieśla			stolarz		
21	pakowacz					
21	murarz - tynkarz	0,8%	19	ślusarz	0,6%	
22	blacharz budowlany	0,7%				blacharz budowlany
	pomoc domowe i sprzątaczkę					dekarz
	robotnik pom. transportu i prac magazynowych					pomoc domowe i sprzątaczkę
25	robotnik pom. transportu i prac magazynowych	0,6%		spawacz		
	dekarz			technik handlowiec		
	fryzjerzy					
	inżynier budownictwa – budownictwo przemysłowe			25	czyszciciel elewacji budowlanych	0,5%
			magazynier			
			kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym			
			tylnik			
				prawnik		

Tabela 16. W jakim zawodzie Pan(i) pracuje? [Z3], Jaki jest Pana(i) wyuczony zawód? [M4]

#### 4.4. Wpływ na rynek pracy

##### KONKURENCYJNOŚĆ

O wpływ coraz większej liczby obywateli Ukrainy na konkurencyjność na pomorskim rynku pracy zapytano mieszkańców województwa, prosząc o ustosunkowanie się do wybranych stwierdzeń.

Co trzeci (32,1%) mieszkaniec województwa pomorskiego jest zdania, że „obywatele Ukrainy **zabierają mieszkańcom Pomorza ich miejsca pracy**”, w tym 13,4% wyraża zdecydowane przekonanie w tej kwestii. Nieco częściej poczucie konkurencji ze strony cudzoziemców deklarują osoby mieszkające poza Trójmiastem niż w Gdańsku, Sopocie i Gdyni (zgodnych jest odpowiednio 36,6% osób spoza Trójmiasta w porównaniu do 23,1% w Trójmieście). Zagrożenie to w najmniejszym stopniu budzi obawy respondentów z wyższym wykształceniem (75% wskazań przeczących).

Sześciu na dziesięciu pytanym (60,7%) zgadza się, że Obywatele Ukrainy **wypełniają lukę, pracując w zawodach, w których u nas brakuje specjalistów**, przy czym częściej pogląd ten wyraża najstarsza grupa wiekowa niż młodszy respondenci – dla porównania wskaźnik odpowiedzi twierdzących w grupie osób 60+ wynosi 67,7%, w kategorii 18-24 lata: 52,2%.

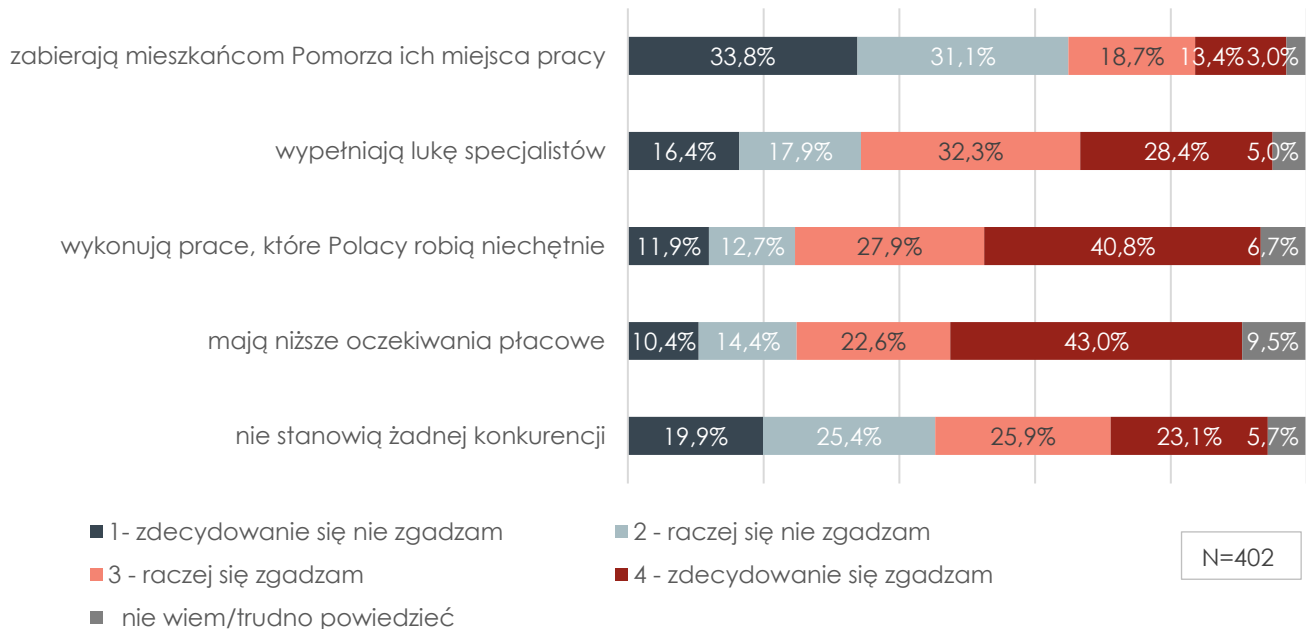
Czy obywatele Ukrainy **wykonują prace niechętnie podejmowane przez Polaków**? Zgodnych z tym stwierdzeniem jest 68,7% mieszkańców, przy czym 40,8% jest o tym przekonanych („zdecydowanie tak”). Największy problem z ustosunkowaniem się do tego zjawiska mają osoby starsze (11,5% wskazań „nie wiem”) oraz osoby z niższym wykształceniem (13,8%).

Pogląd, iż cudzoziemcy mają **niższe oczekiwania płacowe niż polscy pracownicy** znalazł 65,7% zwolenników. Niezależnie od analizowanej kategorii, odsetek mieszkańców mających przeciwne zdanie waha się od 21,7% (osoby najmłodsze i z wyższym wykształceniem) do 29,2% (osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym).

Podzielone są zdania odnośnie pytania wprost o konkurencję ze strony obywateli Ukrainy – niespełna połowa respondentów (49,0%) jest zdania, iż obywatele Ukrainy „**nie stanowią żadnej konkurencji dla mieszkańców Pomorza**”, jednak 45,3% nie zgadza się z tą opinią.



## WPLYW NA RYNEK PRACY



Wykres 56. W jakim stopniu zgadza się Pan(i) ze stwierdzeniami dotyczącym obywateli Ukrainy na pomorskim rynku pracy? (U2 – CATI)

## PŁACE

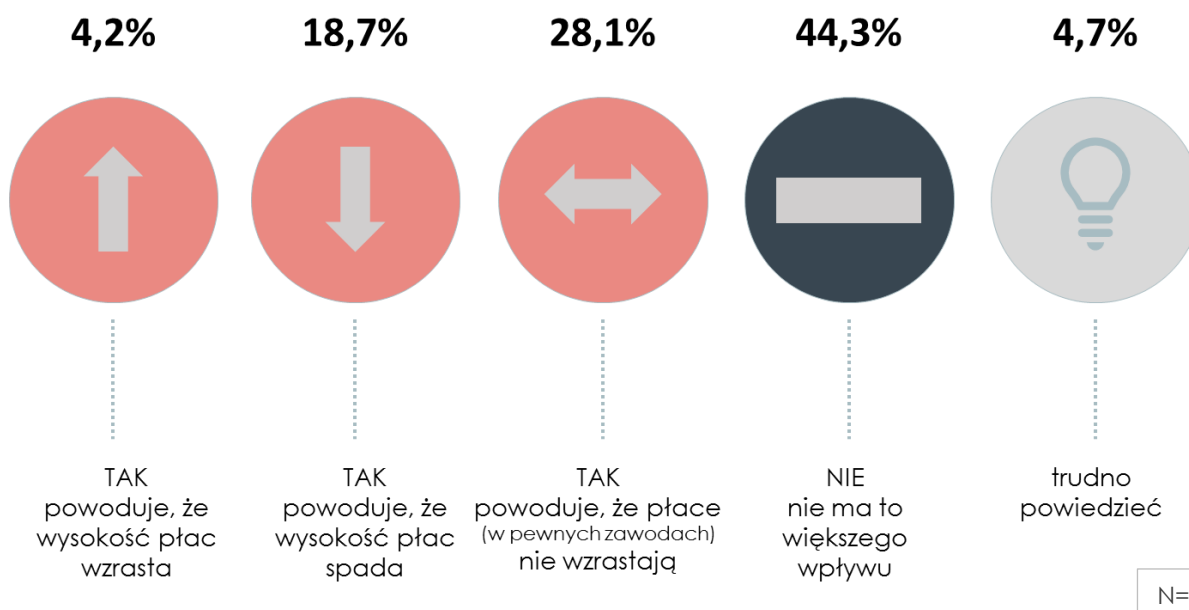
Czy zdaniem mieszkańców wzrost obecności obywateli Ukrainy na pomorskim rynku pracy ma wpływ na kształtowanie płac? 44,3% pytanych nie obserwuje takiego zjawiska. Połowa pytanych jest zdania, iż wysokość płac ulega zmianie w związku z napływem cudzoziemców, natomiast przybiera ono różny charakter. Zdaniem 28,1% efektem jest brak wzrostu płac w wybranych branżach czy zawodach. 18,7% twierdzi iż w wyniku obecności obywatelu Ukrainy w województwie pomorskim wysokość płac generalnie spada, zaś 4,2% jest zdania, że wzrasta.

W tym przypadku opinie mieszkańców Trójmiasta i mieszkających poza tym obszarem są zbieżne, obserwuje się natomiast różnice w poglądach osób mieszkających na wsi i w mieście. Połowa mieszkańców z obszarów miejskich (49,3%) nie zauważa wpływu na wysokość zarobków, zaś w przypadku mieszkańców wsi odsetek ten spada do 34,3%.





## PRESJA PŁACOWA



Wykres 57. Czy Pana(i) zdaniem obecność obywateli Ukrainy wpływa na wysokość płac (zarobków) na Pomorzu?[U3- CATI]

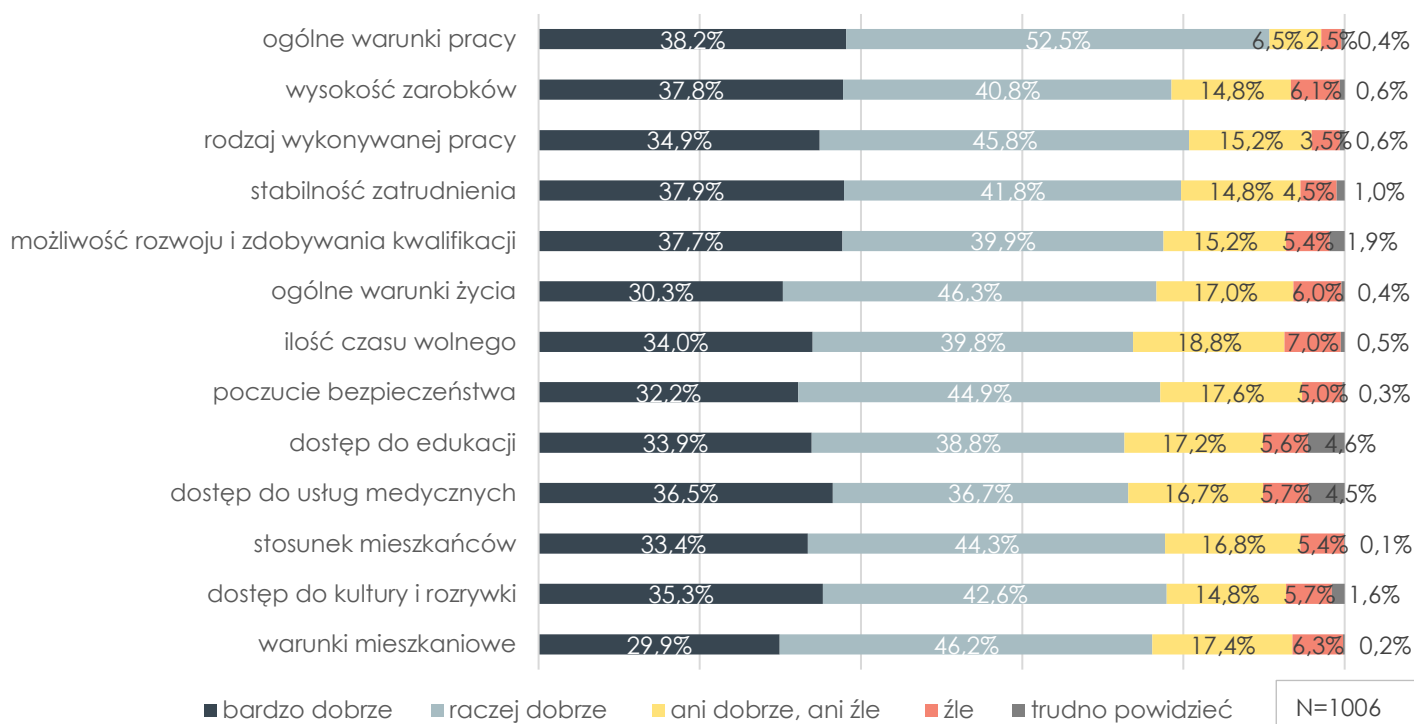
#### 4.5. Ocena warunków pracy i życia

##### ZADOWOLENIE Z PRACY I ŻYCIA W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM

Istotną kwestią w kontekście wdrażania polityki mającej na celu zachęcenie obywateli Ukrainy do osiedlania się w województwie pomorskim, jest przyjrzenie się poczuciu zadowolenia z różnych aspektów pracy i subiektywnej ocenie warunków życia.

W projekcie poziom zadowolenia z różnych aspektów pracy i warunków życia mierzono za pomocą 13 kategorii, spośród których najlepiej oceniane były ogólne warunki pracy (90,7% dla sumy odpowiedzi „bardzo dobrze” i „raczej dobrze”), rodzaj wykonywanej pracy (odpowiednio 80,7%), stabilność zatrudnienia (79,7%) oraz wysokość zarobków (78,5%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi prezentuje wykres poniżej.

## OCENA WARUNKÓW PRACY I ŻYCIA



Wykres 58. Jak ocenia Pani(i) pracę i życie w Polsce? [Z6]

\* Aby dane były bardziej przejrzyste, udział odpowiedzi „raczej źle” i „bardzo źle” skumulowano do jednej zbiorczej kategorii „źle”. Odsetek wskazań na te warianty był znikomy i utrudniałby wnioskowanie oraz zmniejszałby czytelność ilustracji graficznej. Analogiczny zabieg zastosowano prezentując warianty „nie dotyczy” i „trudno powiedzieć”, które były w strukturze odpowiedzi znikome.

**Ogólne warunki pracy** były oceniane w szczególnie pozytywny sposób przez obywateli Ukrainy z wykształceniem podstawowym – aż 73,4% ocen bardzo dobrych. Liczba wskazań na wariant „bardzo dobrze” maleje jednak z wykształceniem (z 73,4% spada do 21,7% w przypadku osób legitymujących się wykształceniem wyższym). Ocena „raczej dobrze” jest wskazywana najczęściej w przypadku cudzoziemców z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (69,2%).

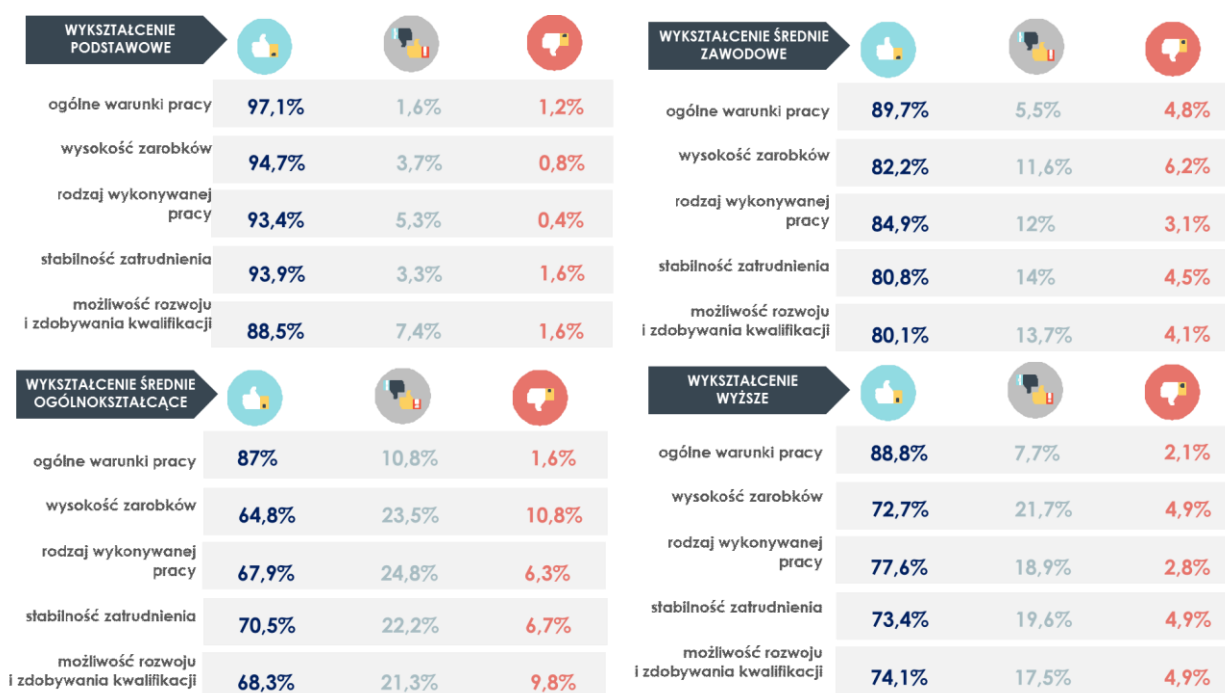
**Wysokość zarobków** jest oceniana wysoko niezależnie od wykształcenia. Najwyższe noty aspekt ten uzyskał jednak w przypadku Ukraińców z wykształceniem podstawowym (94,7%), najniższe – wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (10,8%).

**Rodzaj wykonywanej pracy** najwyżej był oceniany przez Ukraińców z wykształceniem podstawowym (93,4%). Uzyskał natomiast najwięcej negatywnych ocen wśród badanych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (6,3%).

**Stabilność zatrudnienia** – podobnie jak wysokość zarobków i rodzaj wykonywanej pracy – oceniana była najwyżej wśród przedstawicieli imigrantów z wykształceniem podstawowym (93,9%), a najniżej wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (6,7%).

**Możliwość rozwoju i zdobywania kwalifikacji** nie różnicuje się znacząco w kontekście udzielanych odpowiedzi. Ponownie, z największym entuzjazmem odnosili się do tego aspektu Ukraińcy z wykształceniem podstawowym (88,5%). Aspekt ten został oceniony negatywnie przez osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (9,8%).

### OCENA WARUNKÓW PRACY A WYKSZTAŁCENIE



\*pominięto w prezentacji danych „trudno powiedzieć”

Wykres 59. Ocena warunków pracy w Polsce a wykształcenie [Z6 vs M3]

**Ogólne warunki życia** oceniane były bardziej pozytywnie wśród osób przebywających w Polsce do roku czasu (powyżej 80%). Spadek obserwuje się po tym okresie (powyżej roku do 3 lat – 78,0%, natomiast powyżej 3 lat – 69,2%).

Odsetek osób, które dobrze oceniają warunki życia w Polsce pod kątem **ilości czasu wolnego dla siebie i znajomych** jest najwyższy w grupie zamieszkujących w Polsce od roku do 3 lat (78,0% odpowiedzi pozytywnych).







**Poczucie bezpieczeństwa** najsilniejsze jest u respondentów, którzy przebywają w Polsce do 3 miesięcy (90,5% dla sumy odpowiedzi „bardzo dobrze” i „raczej dobrze”).

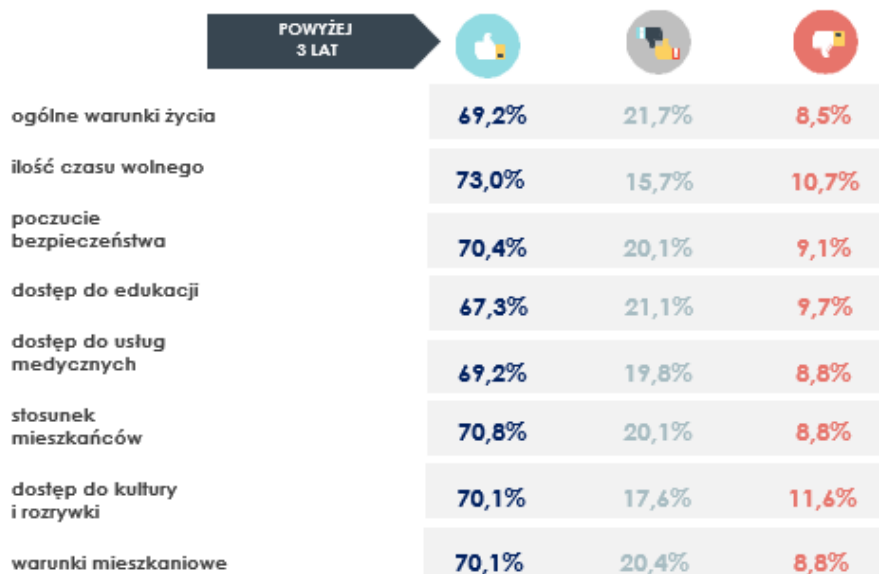
W zakresie **dostępu do edukacji**, najlepiej oceniany był on przez obywateli Ukrainy zamieszkujących w Polsce od powyżej pół roku do roku (77,7% dla sumy odpowiedzi „bardzo dobrze” i „raczej dobrze”) oraz powyżej roku do 3 lat (odpowiednio 76,9%).

**Dostęp do usług medycznych** oceniany był tym bardziej pozytywnie im dłużej osoby przebywały w Polsce. Spadek o 10 p. p. zaobserwowano dopiero w grupie Ukraińców mieszkających w Polsce powyżej 3 lat. Natomiast **stosunek mieszkańców do obywateli Ukrainy** oceniany jest dobrze, niezależnie od czasu pobytu w Polsce. Analogiczna prawidłowość dotyczy **dostępności kultury i rozrywki**. Największe niezadowolenie w ocenie tych dwóch aspektów zaobserwowano w grupie osób mieszkających w Polsce powyżej 3 lat (odpowiednio: 8,8% - stosunek do obywateli Ukrainy i 11,6% - dostępność kultury i rozrywki).

Zadowolenie z **warunków mieszkaniowych** jest najwyższe wśród osób przebywających tu od 3 miesięcy do 3 lat (76,8% - 80,6%).

### OCENA WARUNKÓW ŻYCIA A DŁUGOŚĆ POBYTU

	DO 3 MIESIĘCY			OD 3 M-CY DO PÓŁ ROKU		
						
ogólne warunki życia	85,7%	9,5%	2,4%	83,9%	14,5%	1,6%
ilość czasu wolnego	64,3%	28,6%	7,1%	61,3%	27,4%	9,7%
poczucie bezpieczeństwa	90,5%	9,5%	0%	82,3%	16,1%	1,6%
dostęp do edukacji	59,5%	4,8%	2,4%	67,7%	12,9%	1,6%
dostęp do usług medycznych	40,5%	16,7%	4,8%	67,7%	17,7%	0%
stosunek mieszkańców	88,1%	9,5%	2,4%	83,9%	14,5%	1,6%
dostęp do kultury i rozrywki	73,8%	7,1%	2,4%	80,6%	14,5%	1,6%
warunki mieszkaniowe	69,0%	23,8%	7,1%	80,6%	16,1%	3,2%
	POWYŻEJ PÓŁ ROKU			POWYŻEJ ROKU DO 3 LAT		
ogólne warunki życia	84,8%	13,4%	1,8%	78,0%	15,7%	6,1%
ilość czasu wolnego	68,8%	0%	1%	78,0%	17,6%	4%
poczucie bezpieczeństwa	98,0%	2%	0%	78,4%	17,8%	3,4%
dostęp do edukacji	98,0%	1%	7%	76,9%	17,4%	4,2%
dostęp do usług medycznych	95%	0%	0%	79,7%	14,6%	4,9%
stosunek mieszkańców	77,7%	19,6%	2,7%	80,7%	14,8%	4,4%
dostęp do kultury i rozrywki	85,7%	10,7%	1,8%	81,4%	14,6%	3,4%
warunki mieszkaniowe	76,8%	18,8%	4,5%	80,1%	14,6%	5,3%



\*pominięto w prezentacji danych „trudno powiedzieć”

Wykres 60. Ocena warunków życia w Polsce a pobyt [Z6 vs P2]

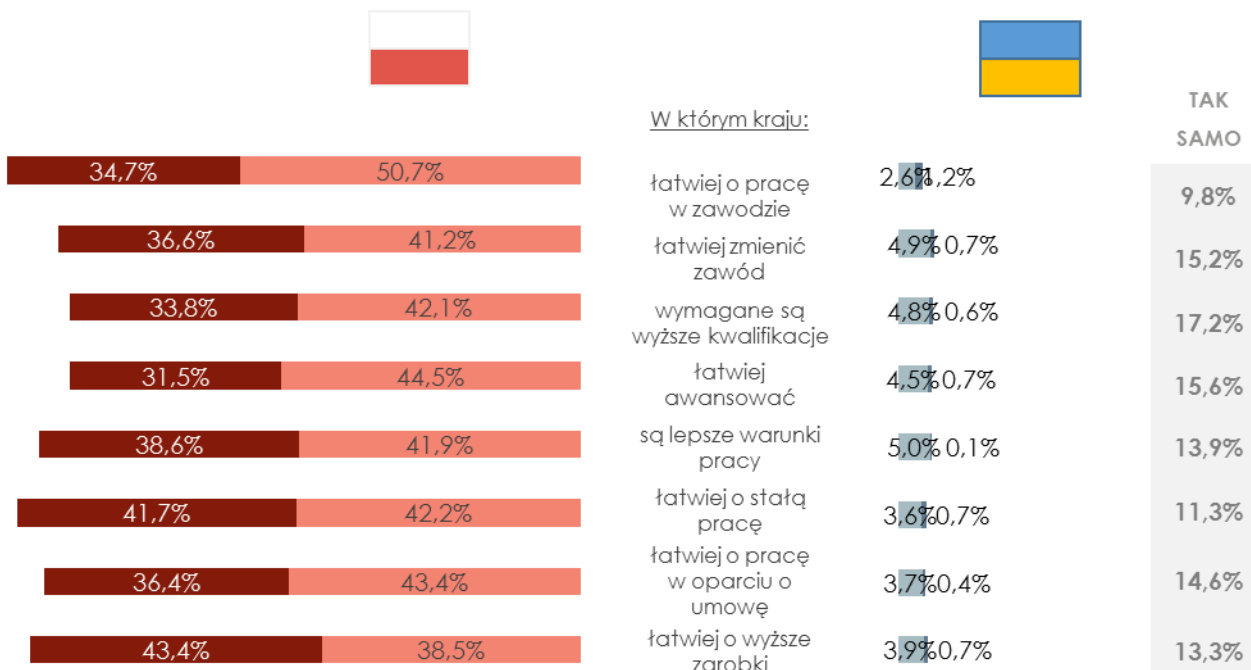
## PORÓWNANIE PRACY W POLSCE I W UKRAINIE

Dlaczego obywatele Ukrainy decydują się na podjęcie pracy za granicą? Jakie aspekty dotyczące zatrudnienia lepiej oceniane są w Polsce, a jakie na Ukrainie? Przyjrano się 8 różnym kwestiom związanych z pracą. Wyniki pokazują jednoznacznie, iż w każdym z analizowanych kryteriów Polska oceniana jest przez cudzoziemców znacznie wyżej niż rodzima Ukraina. 85,4% respondentów jest zdania, iż w naszym kraju łatwiej jest dostać pracę w zawodzie, a 83,9% uważa, że łatwiej o stałą pracę oraz wyższe zarobki (81,9%). Ponadto respondenci uważają, że lepsze są również warunki pracy (80,5%). Odsetek wskazań stwierdzających wyższość pracy w Polsce nad zatrudnieniem na Ukrainie pod względem takich cech jak: możliwość przekwalifikowania się, znalezienia pracy w oparciu o umowę, możliwość awansu czy wymagań odnośnie posiadanych kwalifikacji, waha się od 76% do 80%.

W żadnym z analizowanych aspektów Ukraina nie odnotowała więcej niż 6% wskazań pozytywnych (po zagregowaniu odpowiedzi „raczej” oraz „zdecydowanie”). Niemniej pojawiały się opinie, zgodne z którymi między obydwoma krajami nie ma różnic.

W najwyższym stopniu dotyczyło to wymogu odnośnie posiadanych kwalifikacji – 17,2% badanych uznało, iż stawiane wymagania są analogiczne w Polsce i w Ukrainie. 15,6% było zdania, iż możliwości awansu, a 14,6 iż szanse uzyskania pracy w oparciu o umowę są w obu krajach takie same. Podobnie oceniano kwestię warunków pracy (13,9%), wysokości zarobków (13,3%) czy zmiany zawodu (15,2%).

## PORÓWNANIE PAŃSTW



\*pominięto w prezentacji danych „trudno powiedzieć”

Wykres 61. Proszę spróbować porównać pracę w Polsce i w Ukrainie [Z5].

## 5. WSPARCIE INSTYTUCJONALNE

### 5.1. Otrzymane wsparcie

Przyjazd do obcego kraju w celu (tymczasowego) zamieszkania wiąże się z obawami dotyczącymi społecznego funkcjonowania w nowej kulturze oraz spraw finansowych. Obywateli Ukrainy zapytano o to, czy otrzymali wsparcie związane z pracą, mieszkaniem, językiem, dokumentami, uzyskiwaniem informacji czy nauką. Respondenci wymienili formy pomocy, z których skorzystali oraz wskazali instytucje i organizacje udzielające im wsparcia. Badanych poproszono również o ogólną ocenę otrzymanej pomocy.

#### OTRZYMANIE POMOCY I JEJ FORMY

Zebrane dane pokazują, że pomoc w województwie pomorskim otrzymała niemal połowa badanych (47,7%), jednak wraz z wiekiem spada odsetek osób, którzy ją dostali (z 53,1% w przypadku grupy wiekowej 18-24 lata do 34,5% w kohorcie 50 lat i więcej). Poziom wykształcenia jest aspektem, który także znacznie różnicuje wyniki. Aż 84,4% obywateli Ukrainy z wykształceniem średnim ogólnokształcącym deklaruje, że otrzymało w Polsce pomoc. Także osoby z wykształceniem wyższym odpowiedziały w większości, iż zostało im zaoferowane wsparcie, z którego skorzystały (54,5%). Co trzeci badany (33,2%) z wykształceniem średnim zawodowym potwierdza, że skorzystał z którejś z oferowanych formy wsparcia. Najniższy odsetek deklarowanej otrzymanej pomocy zaobserwowano wśród cudzoziemców o podstawowym wykształceniu (16%). Pomoc otrzymała ponad połowa osób potrafiących porozumieć się w języku polskim (51,0%), w przypadku obywateli Ukrainy nie znających tego języka jest to 15,8%. Największy odsetek osób otrzymujących pomoc zaobserwowano w przypadku osób przebywających w Polsce powyżej 3 lat (58,2%). Prawie połowa respondentów (48,7%), którzy mieszkają tutaj powyżej roku, ale do 3 lat odpowiedziała tak samo. Nieco niższy odsetek dostających wsparcie występuje wśród obywateli Ukrainy mieszkających w Polsce powyżej pół roku do roku oraz do 3 miesięcy (odpowiednio: 35,7% i 31,0%). Najniższy odsetek (19,4%) dotyczy osób przebywających na terenie Polski od 3 miesięcy do pół roku.





## WSPARCIE W POLSCE

Ogółem		47,7%	52,3%
<b>Płeć</b> 	mężczyźni	49,1%	50,9%
	kobiety	45,9%	54,1%
<b>Wiek</b> 	18-24 lat	53,1%	46,9%
	25-34 lat	49,5%	50,5%
	35-49 lat	49,3%	50,7%
	50+	34,5%	65,5%
<b>Wykształcenie</b> 	podstawowe	16,0%	84,0%
	średnie zawodowe	33,2%	66,8%
	średnie ogólnokształcące	84,4%	15,6%
	wyższe	54,5%	45,5%
<b>Przebywanie w Polsce</b> 	do 3 miesięcy	31,0%	69,0%
	3 miesiące do pół roku	19,4%	80,6%
	powyżej pół roku do roku	35,7%	64,3%
	powyżej roku do 3 lat	48,7%	51,3%
	powyżej 3 lat	58,2%	41,8%
<b>Mówienie po polsku</b> 	tak	51,0%	49,0%
	nie	15,8%	84,2%

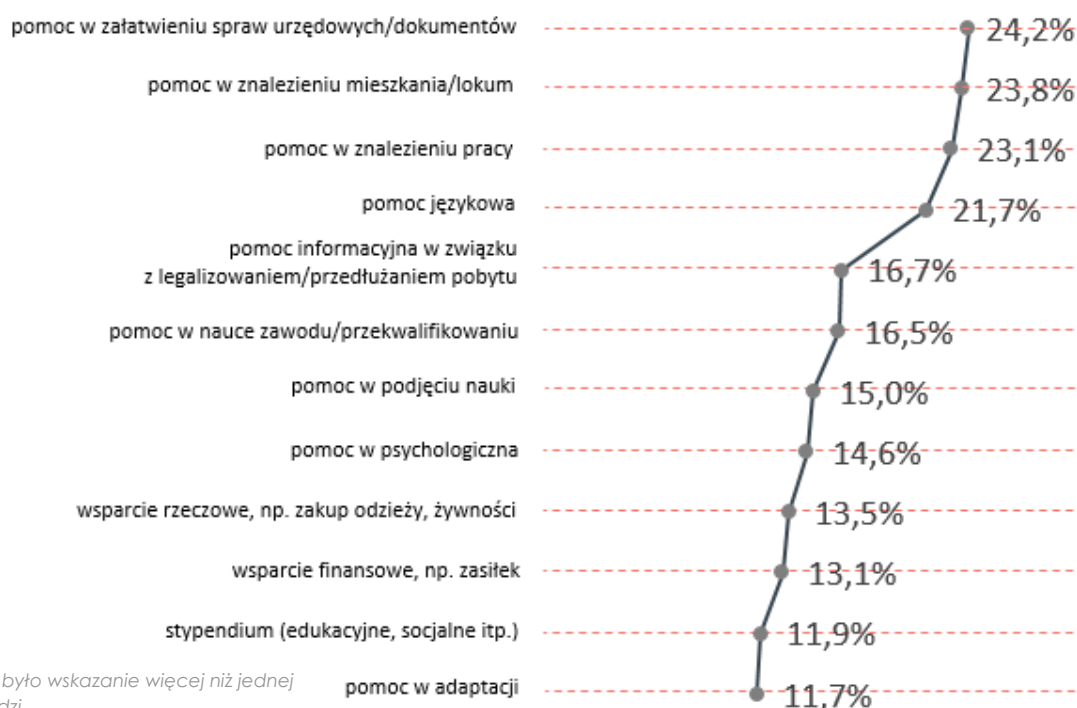
Tabela 17. Czy otrzymał(a) Pan(i) w Polsce jakieś wsparcie? [W1]

N=1006

Wśród osób, które odpowiedziały, że otrzymały lub otrzymują w Polsce wsparcie, prawie jedna czwarta (24,2%) skorzystała z pomocy w załatwieniu spraw urzędowych oraz w znalezieniu mieszkania/lokum (23,8%). Nieco mniej osób potrzebowało wsparcia podczas szukania pracy (23,1%), a także porady językowej (21,7%). Co szósty obywatel Ukrainy (16,7%) skorzystał z pomocy informacyjnej w związku z legalizowaniem lub/i przedłużaniem pobytu w Polsce. Niewiele mniej osób potrzebowało podopry w przypadku nauki zawodu, podjęciu nauki oraz kwestiach psychologicznych (odpowiednio: 16,5%, 15,0% i 14,6%). Wsparcie materialne w postaci zakupu odzieży i żywności, a także zasiłku było formą pomocy, z której skorzystało 13,5% i 13,1% badanych cudzoziemców, natomiast stypendium otrzymało 11,9% respondentów. Formą pomocy, z której skorzystało najmniej osób jest pomoc w adaptacji, polegająca na nauce zwyczajów, spotkaniach, rozmowach oraz wyjściach z mieszkańcami (11,7%).



## FORMY WSPARCIA



\*możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi

Wykres 62. Z jakiego wsparcia (pomocy) Pan(i) skorzystał(a)? [W2]

N=480

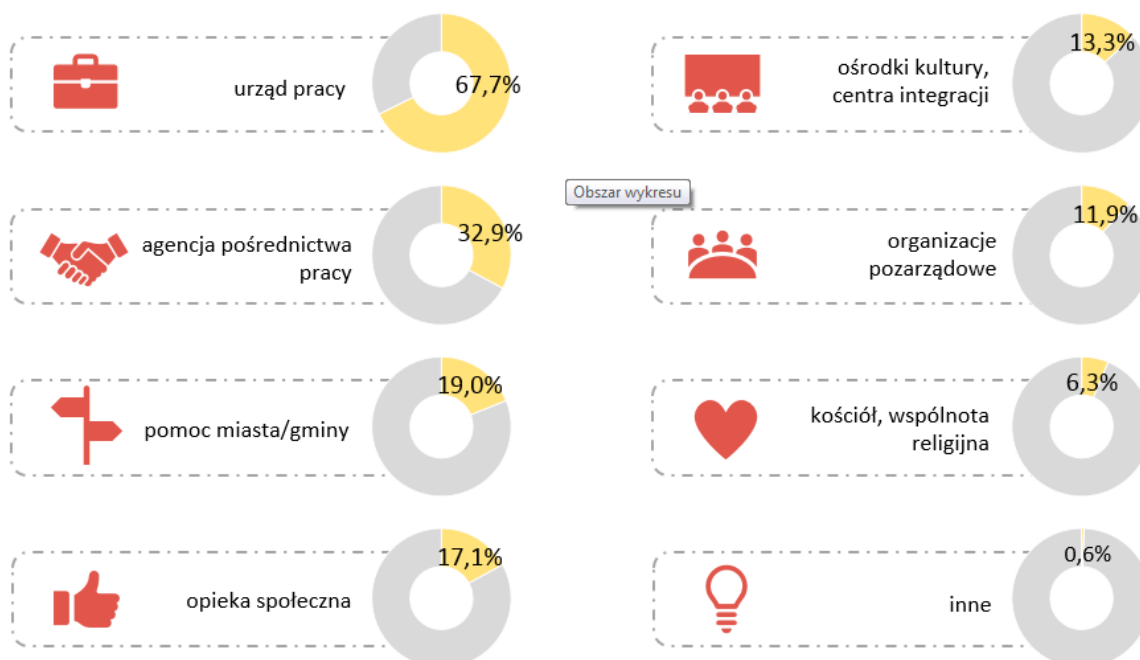
Załatwianie spraw urzędowych/dokumentów okazało się najbardziej kłopotliwe dla najmłodszej grupy wiekowej (44,1%) oraz dla osób z podstawowym wykształceniem (41,0%). Warto dodać, że wszyscy badani (100,0%), którzy przebywają w Polsce do 3 miesięcy odpowiedzieli, że skorzystali z pomocy w załatwianiu spraw urzędowych lub/i dokumentów. Wraz z wydłużaniem się pobytu w Polsce, zmniejsza się odsetek osób, które przyjęły taką formę pomocy (ze 100,0% w przypadku przebywania tutaj do 3 miesięcy do 14,1% w przypadku pobytu powyżej 3 lat). Asysta w załatwianiu urzędowych spraw była także potrzebna wielu osobom nie posługującym się językiem polskim (86,7%), znacznie mniejszy odsetek osób korzystających z tego wsparcia stanowią polskojęzyczni cudzoziemcy (22,2%). Duże zróżnicowanie wyników ma miejsce również w przypadku pomocy w znalezieniu mieszkania/lokum – większość (60,0%) osób, które nie mówią po polsku przyjęła takie wsparcie, w przypadku osób władających naszym językiem jest to 22,6%. Wyniki pokazują, że najmłodszy badani korzystają z pomocy dotyczącej pierwszych kroków w funkcjonowaniu w nowym kraju. Oprócz wsparcia w załatwianiu spraw urzędowych oraz legalizowaniu pobytu (23,5%), respondenci w wieku 18-24 lata chętnie korzystają również z pomocy w znalezieniu pracy (44,1%). Szukanie pracy to czynność, która bywa kłopotliwa także dla osób z wykształceniem średnim zawodowym oraz podstawowym (42,3% i 41,0%). Wyniki pokazują, że takiej podpory potrzebuje także co piąty obywatel Ukrainy z wykształceniem wyższym (20,5%). Wraz ze wzrostem czasu przebywania w Polsce, zmniejsza się odsetek osób korzystającej z tej formy wsparcia (z 92,3% w przypadku badanych mieszkających w Polsce do 3 miesięcy do 13,5% dla osób żyjących tu powyżej 3 lat). Długość pobytu różnicuje wyniki również w kwestii otrzymywania stypendium naukowego lub socjalnego. Żaden z respondentów, który mieszka w Polsce do pół roku, nie otrzymał takiej pomocy (dla porównania – największy odsetek osób otrzymujących stypendium, mieszka w Polsce powyżej roku do 3 lat – 14,3%). Okazuje się, że bariera językowa jest dla obywateli Ukrainy dużą przeszkodą w uzyskiwaniu wsparcia – osoby, które nie władają naszym ojczystym językiem nie skorzystały z pomocy w uzyskaniu stypendium, podjęciu nauki, pomocy psychologicznej, a także ze wsparcia finansowego w formie np. zaliczek. Zróżnicowanie wyników w przypadku korzystania z pomocy językowej wśród osób o różnej długości pobytu w Polsce jest minimalne. Z takiego wsparcia skorzystał co czwarty obywatel Ukrainy, który mieszka w naszym kraju od 3 miesięcy do roku (25,0%) oraz prawie tyle samo osób przebywających tu powyżej roku do 3 lat (23,9%), a także z najmniejszym stażem pobytu (23,1%). Najmniejszy odsetek korzystających z pomocy językowej stanowi grupa najbardziej zaaklimatyzowana – osoby żyjące w Polsce ponad 3 lata (17,8%).

Podczas wywiadu obywatele Ukrainy udzielili odpowiedzi także na pytanie dotyczące instytucji lub/i organizacji, z których pomocy skorzystali. Znaczna część respondentów (67,7%) otrzymała

pomoc od urzędu pracy. Co trzeci respondent (32,9%) zwrócił się o pomoc w znalezieniu pracy (i otrzymał tę pomoc) do agencji pośrednictwa pracy. Prawie co piąty badany (19,0%) został objęty programem pomocy ze strony miasta/gminy. Opieka społeczna pomogła 17,1% obywateli Ukrainy. Niewiele mniej badanych (13,3%) otrzymało stosowne wsparcie dzięki kontaktowi z ośrodkami kultury oraz centrami integracji. Prawie tyle samo osób (11,9%) skorzystało z pomocy organizacji samorządowych (fundacji, stowarzyszeń itp.). Kościół jest instytucją, która pomogła 6,3% cudzoziemców. Tylko dwóch obywateli Ukrainy deklaruje, że nie skorzystało z żadnej formy pomocy o charakterze instytucjonalnym.



### INSTYTUCJE WPIERAJĄCE



\*pominięto w prezentacji danych „trudno powiedzieć”, możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi

Wykres 63. Z pomocy jakich instytucji/organizacji Pan(i)korzystał(a)? [W3]

N=480

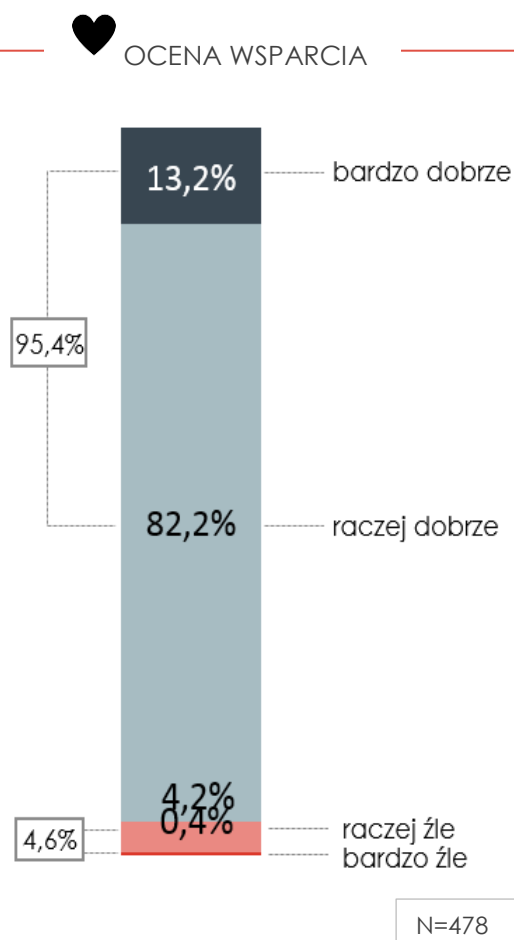
Warto dodać, że z pomocy urzędu pracy skorzystało 81% osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz 73,1% respondentów z wyższym. Najmniejsze zainteresowanie pomocą z tej instytucji zaobserwowano w przypadku osób z podstawowym wykształceniem (28,2%). Badani mieszkający w Polsce powyżej roku, najczęściej wskazywali na korzystanie z usług urzędu pracy (75,2% w przypadku przebywania w Polsce powyżej roku do 3 lat oraz 76,2% w przypadku zamieszkania tu powyżej 3 lat). Wszyscy respondenci, którzy żyją w naszym kraju do pół roku wszyscy skorzystali z usług agencji pośrednictwa pracy, podobnie jak w przypadku osób, które nie

władają językiem polskim. Pomoc ze strony miasta/gminy była wykorzystywana głównie przez osoby żyjące w Polsce powyżej 3 lat (21,6%) oraz powyżej roku do 3 lat (20,4%). Pozostali cudzoziemcy nie skorzystali z oferty urzędów miast czy gmin.

## OCENA WSPARCIA

Istotną kwestią w ramach pomocy dla cudzoziemców jest dokonana przez nich ocena,

odnosząca się do uzyskanego wsparcia. Ogólna ocena otrzymanej pomocy jest bardzo wysoka.



Prawie wszyscy badani pozytywnie ocenili oferowane przez Polaków wsparcie (95,4%). Jedynie 4,6% respondentów nie jest zadowolonych z form pomocy lub/i instytucji, które ją zaoferowały. Wszyscy respondenci (100,0%) przebywający w Polsce od 3 miesięcy do roku odpowiedzieli, że oceniają polską pomoc pozytywnie (bardzo dobrze i raczej dobrze). Taka sama sytuacja (100,0%) ma miejsce w przypadku osób z wykształceniem średnim zawodowym. W przyszłych falach badania warto skupić się na ocenie poszczególnych form pomocy po to, aby dowiedzieć się, jakie wsparcie zostało źle odebrane i ocenione. Taka informacja może być użyteczna w kontekście planowania wsparcia dla cudzoziemców.

Wykres 64. Jak ogólnie ocenia Pan(i) tę pomoc? [W4]

## 5.2. Zapotrzebowanie

Jak pokazują powyższe dane, wsparcie oferowane przez polskie organizacje i instytucje oceniane jest przez obywateli Ukrainy bardzo wysoko. Aby dokonać pełnej analizy wsparcia, poproszono badanych o odpowiedź na pytanie o brakujące formy pomocy, które ułatwiłyby im życie w Polsce.

## BRAKUJĄCE WSPARCIE

Większość badanych (56,2%) twierdzi, że nie brakuje im żadnego wsparcia, poprawiającego jakość życia. W przypadku podziału na grupy wiekowe, okazuje się, że aż 72,7% obywateli Ukrainy w wieku 50+ uważa, że nie brakuje im żadnej pomocy. Niewiele mniej osób z pozostałych grup wiekowych jest tego samego zdania. Duże zróżnicowanie w odpowiedziach można zauważyć w przełamaniu na poziom wykształcenia. 82,5% osób ze średnim ogólnokształcącym wykształceniem podaje, że brakuje pomocy w różnych formach. Podobna sytuacja ma miejsce w kontekście osób z wykształceniem wyższym – większość (60,1%) uważa, że oferowana pomoc jest niewystarczająca, natomiast w przypadku respondentów z wykształceniem podstawowym – jest to 6,1%.



## BRAKUJĄCE WSPARCIE








		W Polsce brakuje wsparcia	W Polsce <b>nie</b> brakuje wsparcia
Ogółem		43,8%	56,2%
<b>Płeć</b>  	mężczyźni	47,0%	53,0%
	kobiety	39,8%	60,2%
<b>Wiek</b>  	18-24 lat	37,5%	62,5%
	25-34 lat	49,2%	50,8%
	35-49 lat	45,3%	54,7%
	50+	27,3%	72,7%
<b>Wykształcenie</b>   	podstawowe	6,1%	93,9%
	średnie zawodowe	27,4%	72,6%
	średnie ogólnokształcące	82,5%	17,5%
	wyższe	60,1%	39,9%

Tabela 18. Czy brakuje Panu(i) jakiegoś wsparcia? [W5]

N=1006

Analiza wyników pokazuje, że najczęściej wskazywaną odpowiedzią na pytanie o formy brakującego wsparcia jest pomoc w znalezieniu pracy (19,9%). Prawie tyle samo respondentów

wskazało na opiekę medyczną (19,2%), a tylko kilka osób mniej (18,3%) na pomoc językową, wsparcie w załatwieniu spraw urzędowych/dokumentów (17,9%) oraz w znalezieniu mieszkania (17,9%). 17,4% ankietowanych uważa, że pomoc informacyjna w związku z legalizowaniem lub przedłużaniem pobytu w Polsce jest niewystarczająca bądź nie ma jej w ogóle. Podobny odsetek osób jest tego samego zdania w kwestii pomocy związanej z konsultacjami z doradcą zawodowym, a także w aspekcie podjęcia nauki (16,3% i 15,4%). Co siódmy badany informuje, że brakujące formy pomocy w Polsce to: wsparcie finansowe (14,5%), pomoc w adaptacji (14,3%), pomoc psychologiczna (14,0%), a także wsparcie rzeczowe w formie zakupu odzieży i żywności (12,7%). Najmniej osób uważa, że brakuje wsparcia w nauce zawodu (12,4%).



\* możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi

Wykres 65. Jakiego wsparcia (pomocy) Panu(i) brakuje? [W6]

N=442

Pomoc w załatwieniu spraw urzędowych dokumentów jest niewystarczająca dla najmłodszej grupy wiekowej (29,2%). Ta sama grupa uważa także, że brakuje wsparcia informacyjnego w związku z legalizowaniem lub/i przedłużaniem pobytu w Polsce (29,2%). W przypadku pomocy w znalezieniu mieszkania/lokum, duże zróżnicowanie widoczne jest w przetłamanu na wykształcenie. Aż 40,0% osób o wykształceniu podstawowym zauważa ten brak, dla porównania – podobnego zdania jest 22,2% badanych z wykształceniem średnim zawodowym, 18,6%



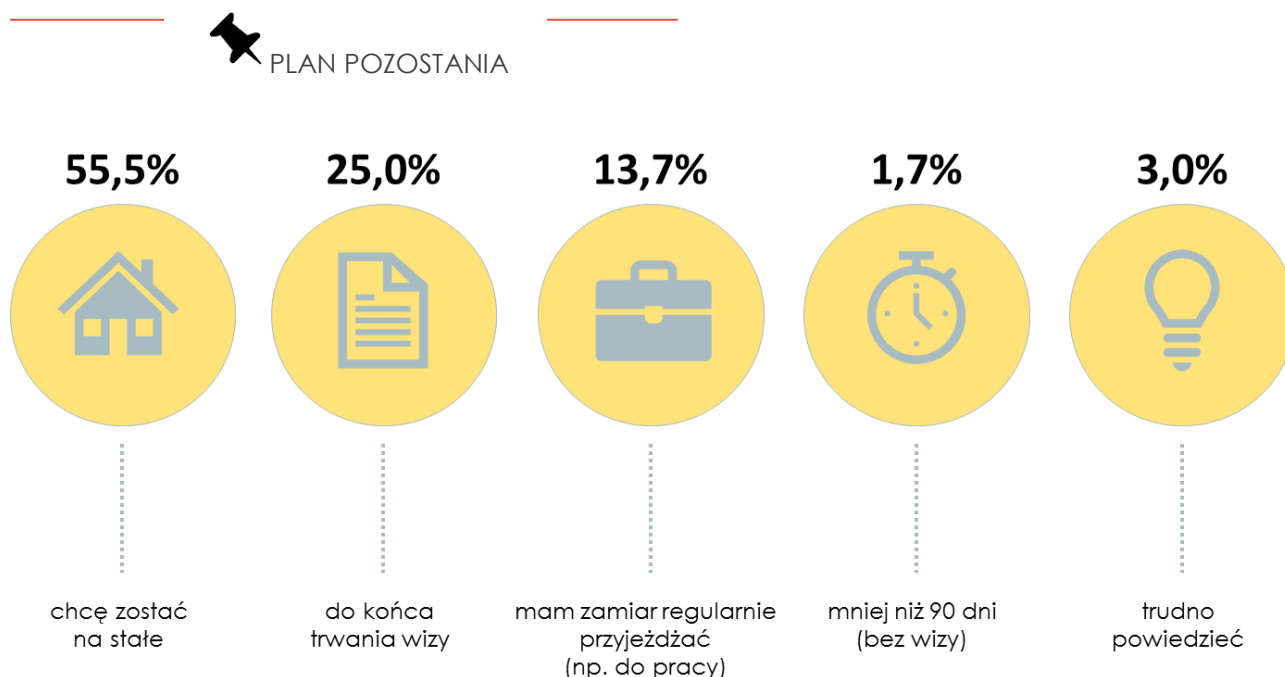
z wykształceniem wyższym oraz 15,0% z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Ciekawą informacją jest to, że osoby z podstawowym wykształceniem uważają, że nie brakuje pomocy związanej ze znalezieniem pracy (0,0%), w przypadku pozostałych poziomów wykształcenia odsetek osób, których zdaniem takiego wsparcia brakuje oscyluje wokół 21,2%.

## 6. PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ

W razie powodzenia, które związane jest ze znalezieniem satysfakcjonującej pracy oraz z aklimatyzacją w nowej kulturze, wiele osób planuje długi bądź stały pobyt w danym kraju. Jakie są plany badanych obywateli Ukrainy? Zapytano tę grupę o planowaną długość pobytu w województwie pomorskim, a także o zamiar wyjechania do innego kraju/innej części Polski. W tej części raportu przeanalizowano również odpowiedzi dotyczące czynników skłaniających ankietowanych do zamieszkania w województwie pomorskim na stałe.

### PLAN POZOSTANIA

Ponad połowa badanych (55,5%) deklaruje chęć pozostania w województwie pomorskim, jeśli tylko będzie istniała taka możliwość. Najbardziej plany takie mają osoby z wykształceniem wyższym (42,7% wskazań). 25,0% obywateli Ukrainy pozostanie w Polsce do czasu zakończenia ważności uzyskanej wizy (czy też upływu terminu zgody na pobyt czasowy). Sytuacja ta dotyczy przede wszystkim najkrócej zamieszkujących na terenie województwa (wśród obywateli Ukrainy przebywających w województwie do 3 miesięcy odsetek ten wynosi 64,3%). Co siódmy pytany (13,7%) zamierza regularnie przyjeżdżać do Polski (na przykład w celach zarobkowych). Minimalnie częściej o planach takich wspominają osoby z wykształceniem podstawowym (24,2%). Zaledwie 1,7% pytanych zamierza wyjechać w momencie upływu 90 dni, w trakcie których posiadanie wizy nie jest konieczne w świetle nowych przepisów (co może oznaczać, iż objęte badaniem osoby nie zdążyły jeszcze skorzystać z nowych uprawnień).



N=1006

Wykres 66. Jak długo planuje Pan(i) zostać w województwie pomorskim? [B1]

\*pominięto w prezentacji danych odmowy odpowiedzi



## PLAN POZOSTANIA A WYKSZTAŁCENIE


 WYKSZTAŁCENIE	mniej niż 90 dni (bez wizy)	do końca trwania wizy	mam zamiar regularnie przyjeżdżać	chcę zostać na stałe	nie wiem/ trudno powiedzieć	N
<b>OGÓŁEM</b>	<b>1,7%</b>	<b>25,0%</b>	<b>13,7%</b>	<b>55,5%</b>	<b>3,9%</b>	<b>1006</b>
podstawowe	0,8%	14,8%	24,2%	54,1%	6,1%	244
średnie zawodowe	0,7%	22,3%	17,5%	54,5%	5,1%	292
średnie ogólnokształcące	1,6%	27,9%	4,8%	64,1%	1,6%	315
wyższe	4,9%	43,4%	7,0%	42,7%	2,1%	143

Tabela 19. Plany pozostania w województwie pomorskim a wykształcenie [B1 vs. W3]

Dane ogólnopolskie również pokazują, iż wzrosła liczba osób, które planują pozostać w Polsce na stałe (wzrost z 10% w 2015r. do 48% w 2017r.), przy czym długość planowanego przebywania jest dodatnio skorelowana z wysokością wykształcenia. Wzrost również deklarowany zamiar regularnego przyjeżdżania i pracy w Polsce (z 32% osób w 2015r. do 40% w 2017r.). Natomiast zaobserwowano spadek w ilości osób deklarujących pozostanie do końca trwania wizy (z 15% w 2015r. do 11% w 2017r.).<sup>6</sup>

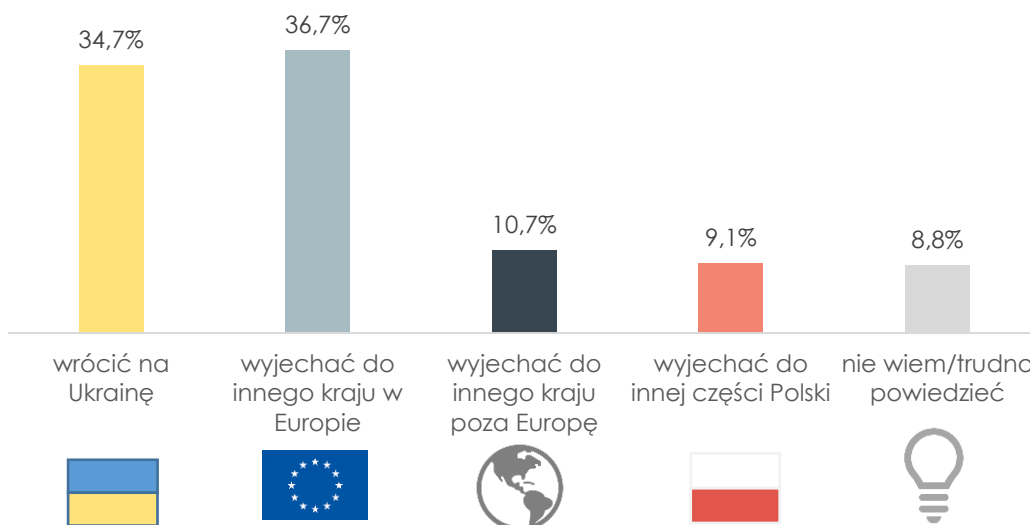
Gdzie zatem planują udać się obywatele Ukrainy, którzy nie wiążą swojej przyszłości z pobytem w województwie pomorskim? Podobny jest odsetek tych, którzy zamierzają wrócić do ojczyzny, co osób chcących wyjechać do innego kraju w Europie (kolejno 34,7% i 36,7%).

Rzadziej obywatele Ukrainy mają w planach wyjazd poza granice Europy (10,7%) czy też osiedlenie w innej części Polski (9,1%) – deklaracje takie składa jeden na dziesięciu pytanych. Podobny odsetek nie ma jeszcze sprecyzowanej wizji dalszego pobytu.

<sup>6</sup>Otto Work Force CEE, Raport: Opinia pracowników z Ukrainy na temat pracy w Polsce, 2017



## DALSZY WYJAZD



Wykres 67. Czy zamierza Pan(i) wrócić na Ukrainę czy wyjechać do innego kraju/innej części Polski? [B2]

N=309

O planach dotyczących powrotu na Ukrainę nieco częściej wspominają osoby z wykształceniem średnim zawodowym (48,2%). Niespełna połowa pytanym, którzy legitymują się wykształceniem wyższym (45,8%) i średnim ogólnokształcącym (48,0%) deklaruje z kolei chęć wyjazdu do innego kraju Europy (co zapewne wiąże się również z lepszą znajomością języka angielskiego).

Choć w przypadku sektora rolniczego liczba osób deklarujących chęć opuszczenia województwa pomorskiego jest zbyt niska, by wyciągać daleko idące wnioski, można przypuszczać, że osoby te przyjeżdżają do Polski sezonowo i stąd późniejsza chęć powrotu na Ukrainę. Zatrudnieni w pozostałych sektorach gospodarki mają zróżnicowane plany dotyczące dalszego pobytu.



Ogółem		34,6%	36,6%
<b>Wykształcenie</b> 	podstawowe	35,8%	26,4%
	średnie zawodowe	48,2%	22,9%
	średnie ogólnokształcące	20,4%	48,0%
	wyższe	36,1%	45,8%
<b>Sektor</b> 	rolnictwo	53,8%	38,5%
	budownictwo	39,6%	34,0%
	przemysł	33,3%	38,3%
	handel i usługi	29,8%	37,9%

Tabela 20. Czy zamierza Pan(i) wrócić na Ukrainę czy wyjechać do innego kraju/innej części Polski? [B2]

### ZACHĘTY DO POZOSTANIA

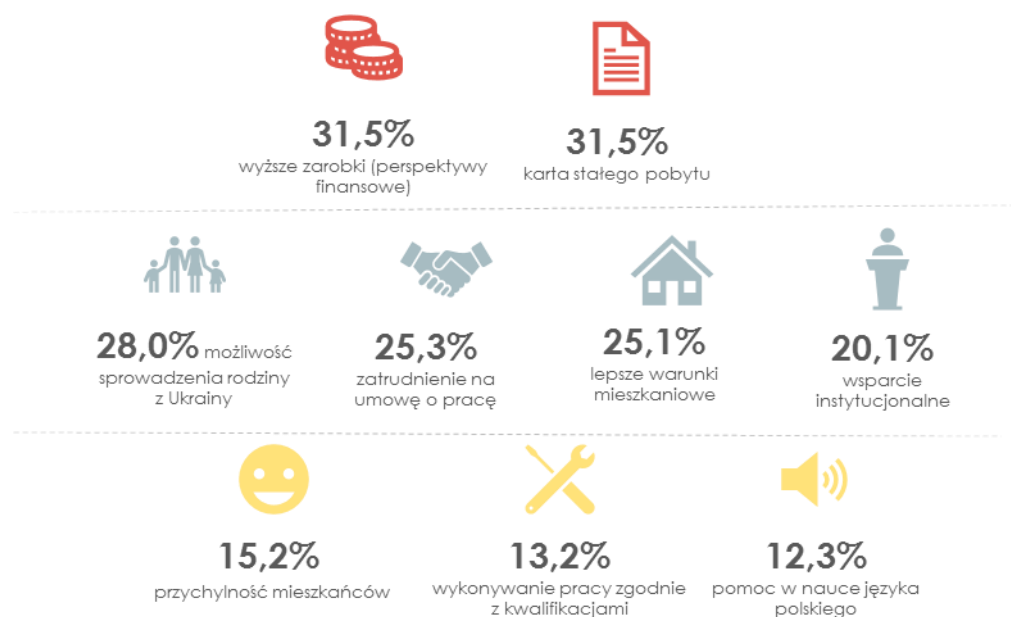
Co zatem mogłoby zachęcić obywateli Ukrainy do zamieszkania w województwie pomorskim na stałe? W pierwszej kolejności wskazuje się na lepsze perspektywy finansowe, to jest wyższe zarobki (31,5%) oraz na warunek formalny jakim jest uzyskanie karty stałego pobytu (31,5%).

Następnymi pod względem istotności czynnikami są: możliwość sprowadzenia rodziny z Ukrainy, zatrudnienie na umowę o pracę (pod którym kryje się pewność i stabilność zatrudnienia), a także poprawa warunków mieszkaniowych – od 25,1% do 28,0% wskazań. Co piąty pytany, który nie planuje pozostać na stałe w Pomorskiem, deklaruje, że zachęciłoby go uzyskanie większego wsparcia instytucjonalnego (najbardziej pożądane kierunki wsparcia zaprezentowano w poprzedniej części raportu – por. Wykres 32.)

Nieco mniejsze znaczenie przypisuje się większej przychylności ze strony mieszkańców, możliwości wykonywania pracy zgodnej ze swoimi kwalifikacjami, a także pomocy w nauce języka polskiego – odpowiedzi te uzyskują odpowiednio 15,2%, 13,2% i 12,3% wskazań.



## ZACHĘTY DO POZOSTANIA



N=447

\*pominięto w prezentacji danych „trudno powiedzieć”, możliwe było wskazanie więcej niż jednej odpowiedzi

Wykres 68. Co mogłoby Pana(ią) skłonić do zamieszkania województwie pomorskim na stałe?

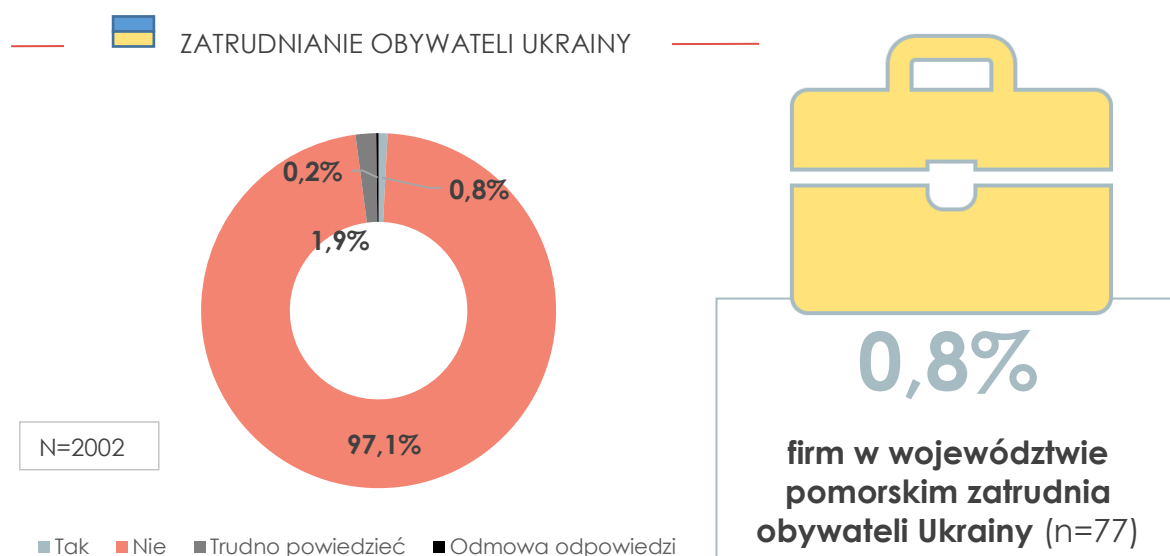
Odpowiedzi skrajne, w których obywatele Ukrainy deklarowaliby, że nic nie skłoniłoby ich do osiedlenia się w województwie pomorskim stanowią margines – zadeklarowało tak zaledwie 2,9% pytaných.

## 7. ZATRUDNIENIE OBYWATELI UKRAINY

Kolejny z poruszanych tematów dotyczył zatrudniania obywateli Ukrainy przez pomorskich pracodawców, a także ich oceny jako pracowników. Zapytano również o ewentualne plany dotyczące zatrudniania ukraińskich pracowników, zapotrzebowania na ich kwalifikacje, a także o czynniki sprzyjające decyzji o zatrudnieniu cudzoziemców i postrzegane bariery z tym związane.

### 7.1. Liczba zatrudnionych i stanowiska

Zgodnie z deklaracjami badanych, niespełna 1% firm z województwa pomorskiego zatrudnia obywateli Ukrainy (0,8%). Na wynik ten ma wpływ bardzo wysoki udział jednoosobowych działalności gospodarczych oraz przedsiębiorstw zatrudniających od 1 do 9 pracowników w strukturze województwa (populacji). Liczba przedsiębiorców zatrudniających pracowników Ukrainy w niniejszym badaniu wyniosła N=77 na 2002 badanych podmiotów (zatem wynik nieważony, uwzględniający założoną w metodologii badania wysoką nadreprezentację przedsiębiorców o zatrudnieniu 10+ to 3,8%).



Wykres 69. Czy Pana/Pani firma zatrudnia obecnie obywateli Ukrainy? [ E1- PRZEDSIĘBIORCY]

Analizując wyniki w podziale na wielkość przedsiębiorstwa, rysują się znaczące różnice w aspekcie zatrudnienia pracowników z Ukrainy – odsetek ten wzrasta wraz z wielkością przedsiębiorstwa. Tym samym w firmach małych (10-49 pracowników) wyniósł on 9,5%, więcej niż co dziesiąte (11,9%) średnie przedsiębiorstwo posiadało obywateli Ukrainy w strukturze pracowniczej, zaś w dużych przedsiębiorstwach (powyżej 250 zatrudnionych) była to już co piąta firma (20,8%). Z uwagi na



rozbudowane struktury kadrowe w przedsiębiorstwach, jak również osobę informatora (przeważnie osobę odpowiedzialną za rozwój), uwagę zwraca też dość znaczący odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” wśród firm 10+.

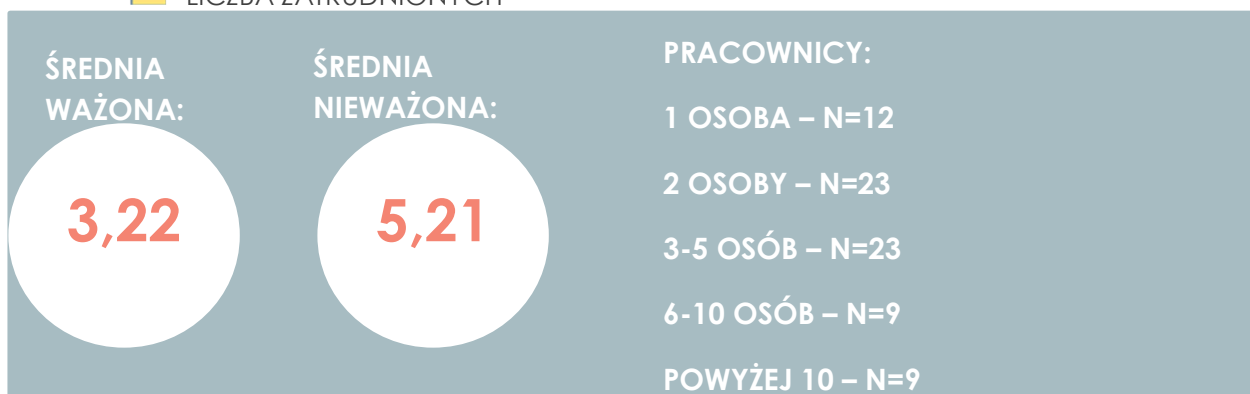
ZATRUDNIANIE OBYWATELI UKRAINY A WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA

		Tak	Nie	Trudno powiedzieć	Odmowa odpowiedzi	N nieważone
Ogółem (N=2002)		<b>0,8%</b>	<b>97,1%</b>	<b>1,9%</b>	<b>0,2%</b>	N
	Mikro	0,4%	<b>98,2%</b>	1,2%	0,2%	1126
	Małe	<b>9,5%</b>	70,4%	19,6%	0,5%	587
	Średnie	<b>11,9%</b>	78,5%	8,0%	1,6%	216
	Duże	<b>20,8%</b>	66,4%	11,1%	1,7%	73

Tabela 21. Czy Pana/Pani firma zatrudnia obecnie obywateli Ukrainy? [E1 vs. A1 - PRZEDSIĘBIORCY]

Jeśli zdecydowano się za zatrudnienie obywateli Ukrainy, najczęściej firmy zatrudniały od 2 do 5 cudzoziemców (23 firmy – 2 osoby, tyle samo przedsiębiorstw między 3 a 5 Ukraińców). W 12 firmach był tylko jeden pracownik pochodzenia ukraińskiego, a 9 badanych przedsiębiorstw zatrudniało powyżej 10 obcokrajowców. Średnia liczba pracowników Ukrainy to 3,22 (biorąc pod uwagę tylko te firmy, gdzie zatrudniano cudzoziemców). Maksymalna liczba zatrudnionych to 36 osób.

LICZBA ZATRUDNIIONYCH

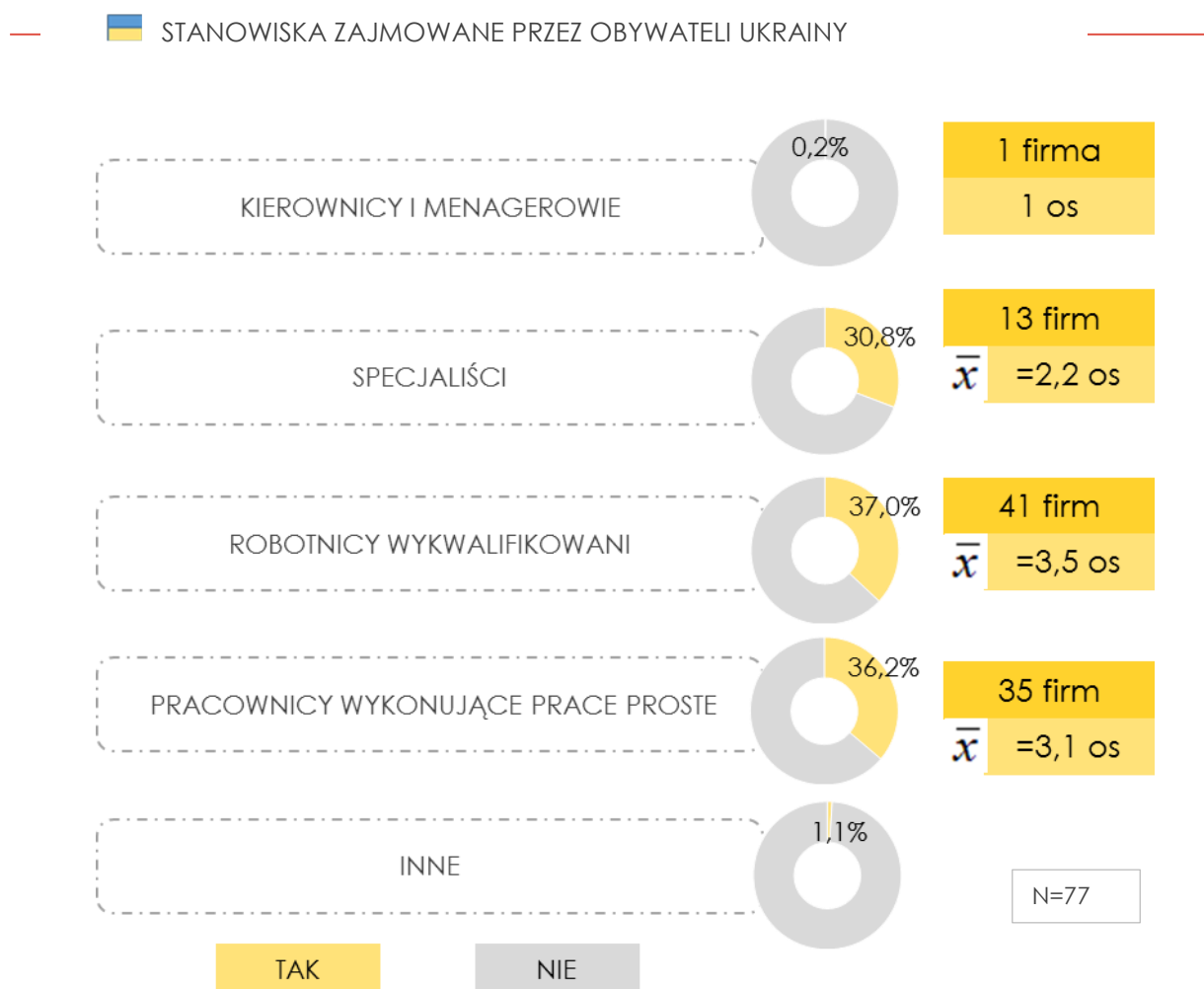


Wykres 70. Ilu obywateli Ukrainy Pana/Pani firma obecnie zatrudnia? [E2 - PRZEDSIĘBIORCY]

N=76

Jakie stanowiska zajmują przede wszystkim pracujący cudzoziemcy? Rzadko są to stanowiska kierownicze lub menagerskie (0,2%). Najczęściej obywatele Ukrainy zatrudniani są w firmach jako

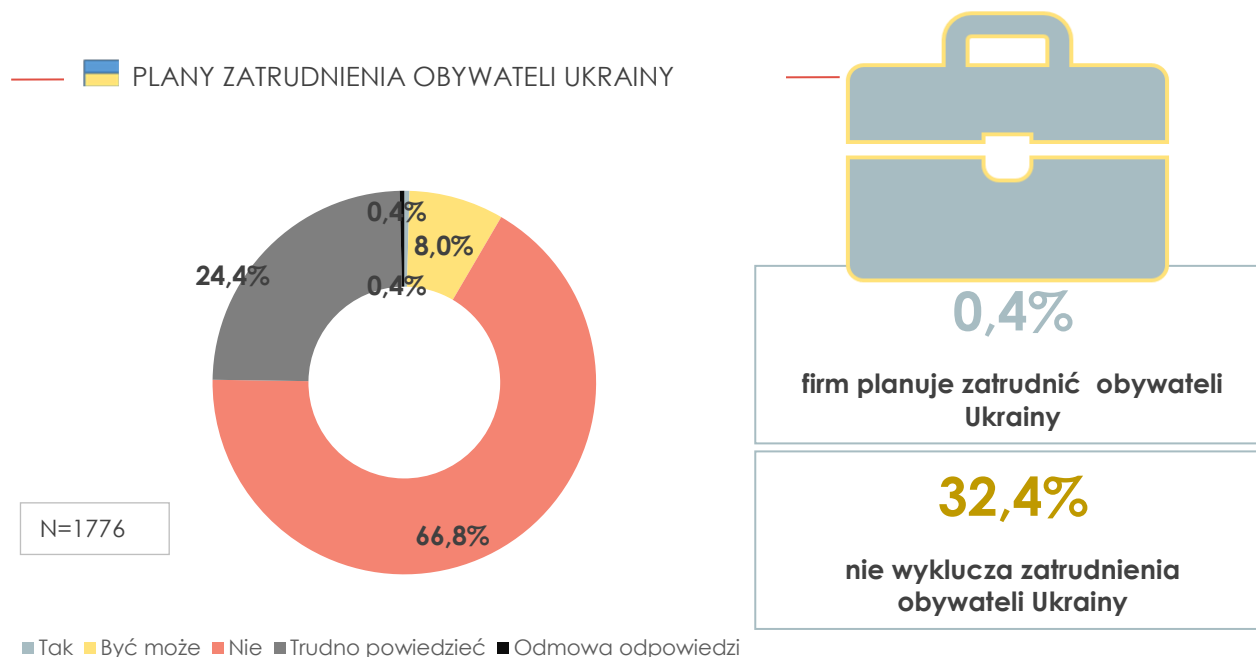
Jakie stanowiska zajmują przede wszystkim pracujący cudzoziemcy? Rzadko są to stanowiska kierownicze lub menagerskie (0,2%). Najczęściej obywatele Ukrainy zatrudniani są w firmach jako wykwalifikowani rzemieślnicy (37%) lub pracownicy wykonujący prace proste (36,2%). Niespełna jedna trzecia przedsiębiorców zatrudnia tę grupę w charakterze specjalistów (np. informatyków, pracowników biurowych itp.) – 30,8%. Biorąc pod uwagę liczbę osób na danych rodzajach stanowisk, specjaliści zatrudnieni są w 13 firmach, a przeciętna ich liczba to 2,2 osoby. Robotników wykwalifikowanych średnio przypada 3,5 osoby na firmę zatrudniającą obywateli Ukrainy w tej kategorii, zaś przeciętna liczba pracowników wykwalifikowanych to 3,1 osoby.



Wykres 71. Na jakich stanowiskach Pana/Pani firma zatrudnia obywateli Ukrainy? [E3 – PRZEDSIĘBIORCY]

## 7.2. Zapotrzebowanie na obywateli Ukrainy






Czy firmy, które nie zatrudniają obecnie przyjezdnych z Ukrainy, mają takie plany w bliższej perspektywie? Zaprzecza temu blisko siedmiu na dziesięciu pytanym (66,8%). Twierdząco odpowiedziało 0,4% pytanym przedstawicieli firm (nieważone n=16), zaś blisko co trzecia firma nie wyklucza takiej możliwości (32,4%, w tym 8,0% zadeklarowało „być może”, natomiast 24,4% „trudno powiedzieć”).



Wykres 72. Czy Pana/Pani firma planuje zatrudniać obywateli Ukrainy? [E4 – PRZEDSIĘBIORCY]

Ewentualne plany zatrudnieniowe różnicują się w zależności od analizowanej branży – przedstawiciele firm z branży przemysłowej i budowlanej nieco częściej biorą pod rozwagę możliwość zatrudnienia obcokrajowców (odpowiednio 16,9% i 11,1% dla odpowiedzi „być może”). Świadczy to o większym zapotrzebowaniu na siłę roboczą w tych sektorach, które może być wynikiem braku specjalistów na polskim rynku. Przedstawiciele podmiotów działających w sektorze usług nierynkowych najczęściej zaprzeczają, by planowali zatrudnienie obywateli Ukrainy (85,6% wskazań dla odpowiedzi „nie”).

PLANY ZATRUDNIENIA OBYWATELI UKRAINY  
A SEKTOR EKONOMICZNY

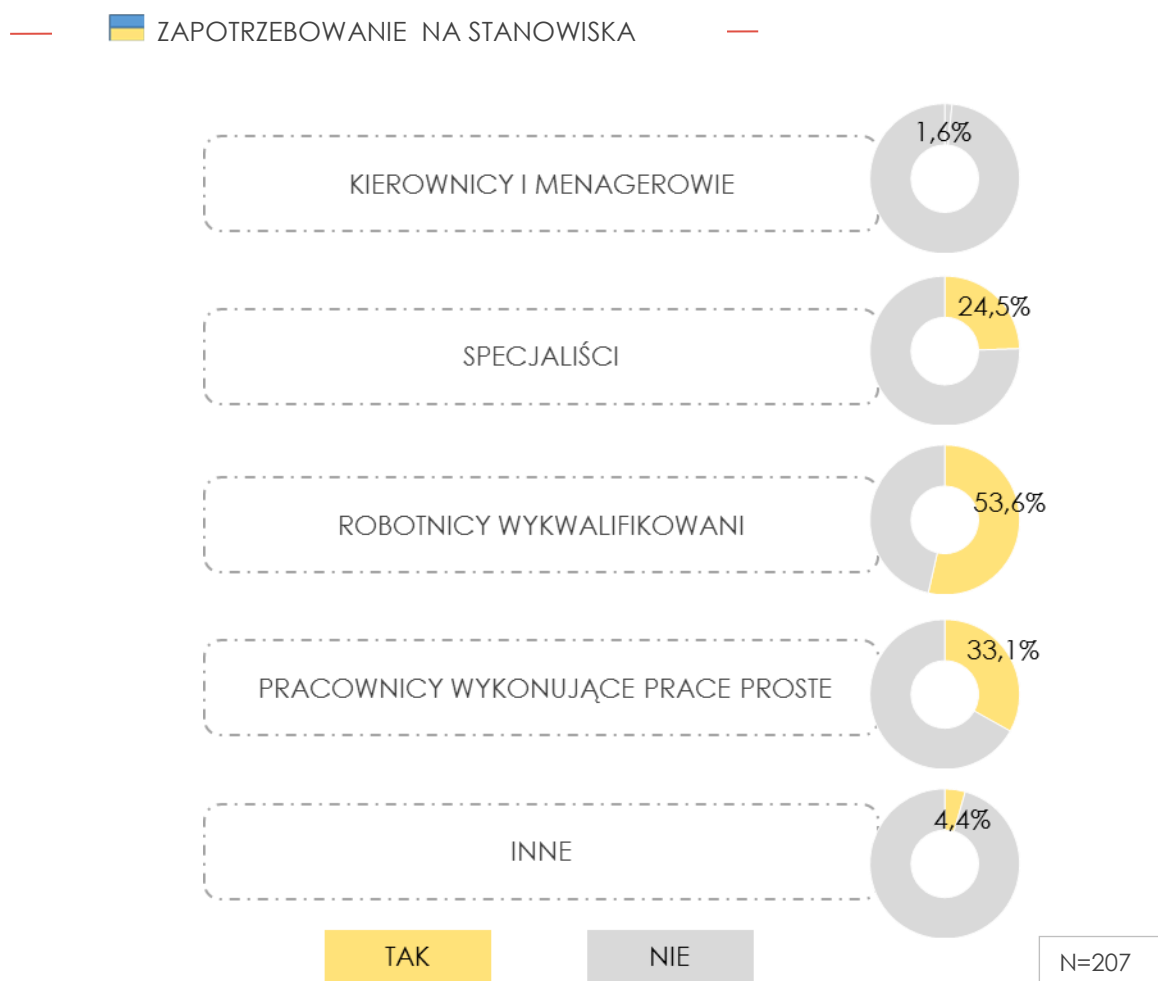
		Tak	Być może	Nie	Trudno powiedzieć	Odmowa odpowiedzi
Ogółem (N=1776)		<b>0,4%</b>	<b>8,0%</b>	<b>66,8%</b>	<b>24,4%</b>	<b>0,4%</b>
	Przemysł	1,1%	16,9%	70,1%	11,9%	0,0%
	Budownictwo	1,0%	11,1%	63,6%	22,0%	2,3%
	Handel	0,0%	7,2%	67,3%	25,4%	0,0%
	Usługi rynkowe	0,4%	5,7%	62,7%	30,9%	0,2%
	Usługi nierynkowe	0,0%	3,3%	85,6%	11,0%	0,0%

\*z uwagi na niską liczebność próby, wyłączono z tabeli sektor rolniczy

Tabela 22. Czy Pana/Pani firma planuje zatrudnić obywateli Ukrainy? [E4 vs. A3 – PRZEDSIĘBIORCY]

Przedsiębiorców, którzy rozważają zatrudnienie obywateli Ukrainy, poproszono o doprecyzowanie stanowisk, na które jest wakat oraz o wskazanie poszukiwanych u pracowników z Ukrainy kwalifikacji i kompetencji.

Ponad połowa firm zastanawiających się nad włączeniem w swoje szeregi pracowników Ukrainy, deklaruje zapotrzebowanie na wykwalifikowanych robotników, rzemieślników (np. spawacz, operator maszyny, wykwalifikowany murarz, krawiec czy fryzjer) – 53,6%. Jedna trzecia spośród tych przedsiębiorstw poszukuje pracowników do prac prostych (33,1%), a co czwarta firma widzi u siebie pracowników Ukrainy na stanowiskach specjalistycznych (24,5%). 4% wskazało wprost na zawody, w jakich istnieje zapotrzebowanie (pojawiają się tu sprzedawcy, mechanicy i elektrycy samochodowi, graficy, kierowcy, magazynierzy, pracownicy hotelarstwa i gastronomii). 1,6% zatrudniałoby cudzoziemców na stanowiskach kierowniczych.

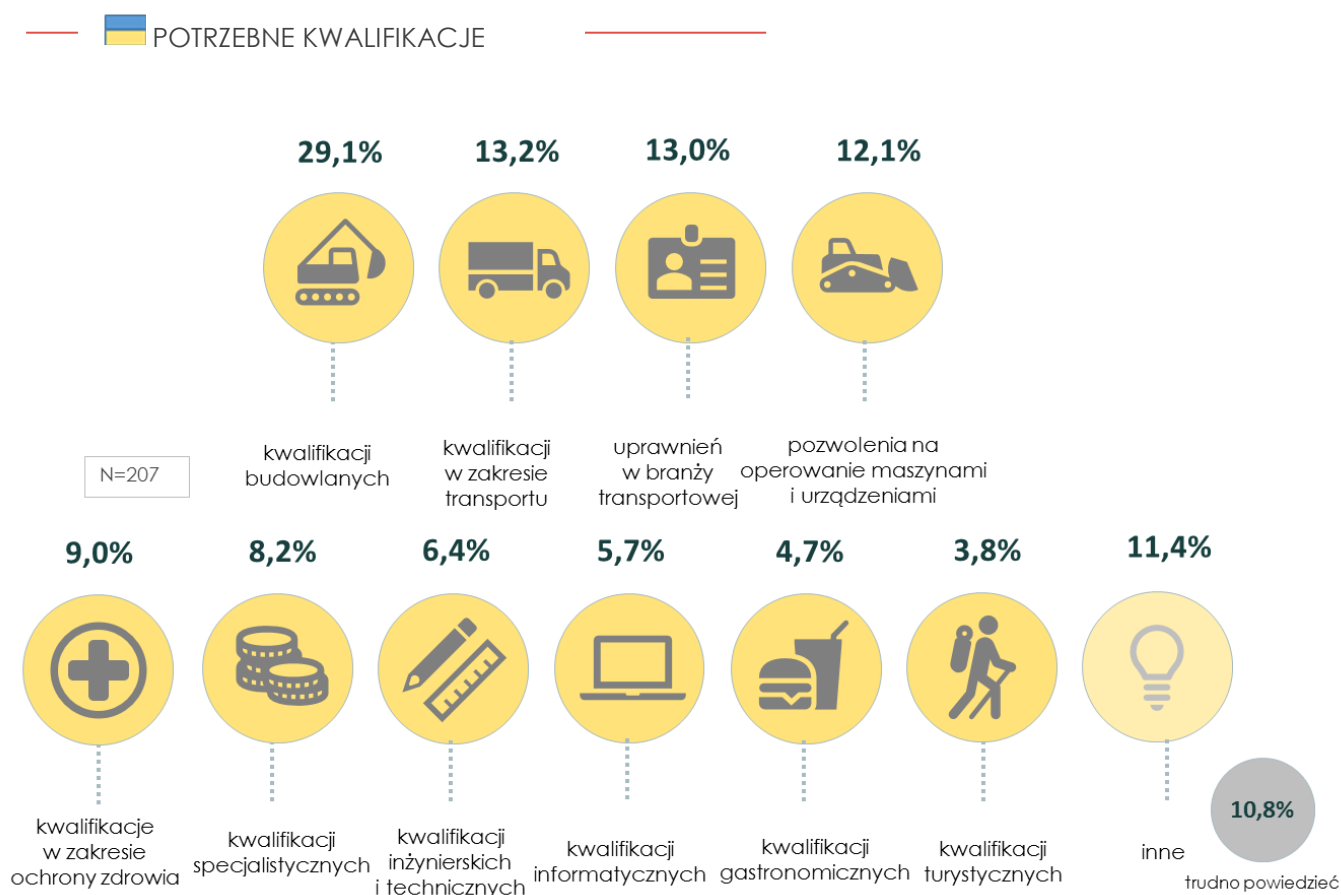


Wykres 73. Na jakie stanowiska (planuje Pan/Pani zatrudnić obywateli Ukrainy)? [E5- PRZEDSIĘBIORCY]

Przedsiębiorcy rozważający zatrudnienie obywateli Ukrainy, wskazywali również kwalifikacje, jakich potrzebują od potencjalnych pracowników. Zdecydowanie najczęściej wskazywano na kwalifikacje budowlane (blisko trzy na dziesięć odpowiedzi – 29,1%). W drugiej kolejności brakowało kwalifikacji związanych z transportem (26,2%), w tym 13,0% to potwierdzone formalnie uprawnienia (certyfikaty, licencje czy pozwolenia) w branży transportowej. Więcej niż jedno na dziesięć wskazań (12,1%) to pozwolenia na operowanie maszynami urządzeniami.

Powyżej 5% odpowiedzi stanowiły także wskazania na kwalifikacje w zakresie ochrony zdrowia (9,0%), specjalistyczne kwalifikacje (8,2%), kwalifikacje inżynierskie i techniczne, tj. uprawnienia elektryczne, energetyczne, cieplne, gazowe czy spawalnicze – 6,4%) oraz kwalifikacje informatyczne (5,7%). W dalszej kolejności wskazano na uprawnienia i doświadczenie z zakresu gastronomii (4,7%) oraz turystyki (3,8%). Wśród innych odpowiedzi pojawiły się takie wskazania

jak kwalifikacje rzemieślnicze, rolnicze, specjalistyczna praca w laboratorium, stolarka meblowa, kwalifikacje w zakresie mechaniki i elektryki pojazdowej, obsługa kasy, umiejętności kuśnierskie, czy animatorskie. Znaczący odsetek dotyczył odpowiedzi „trudno powiedzieć” – 10,8%.

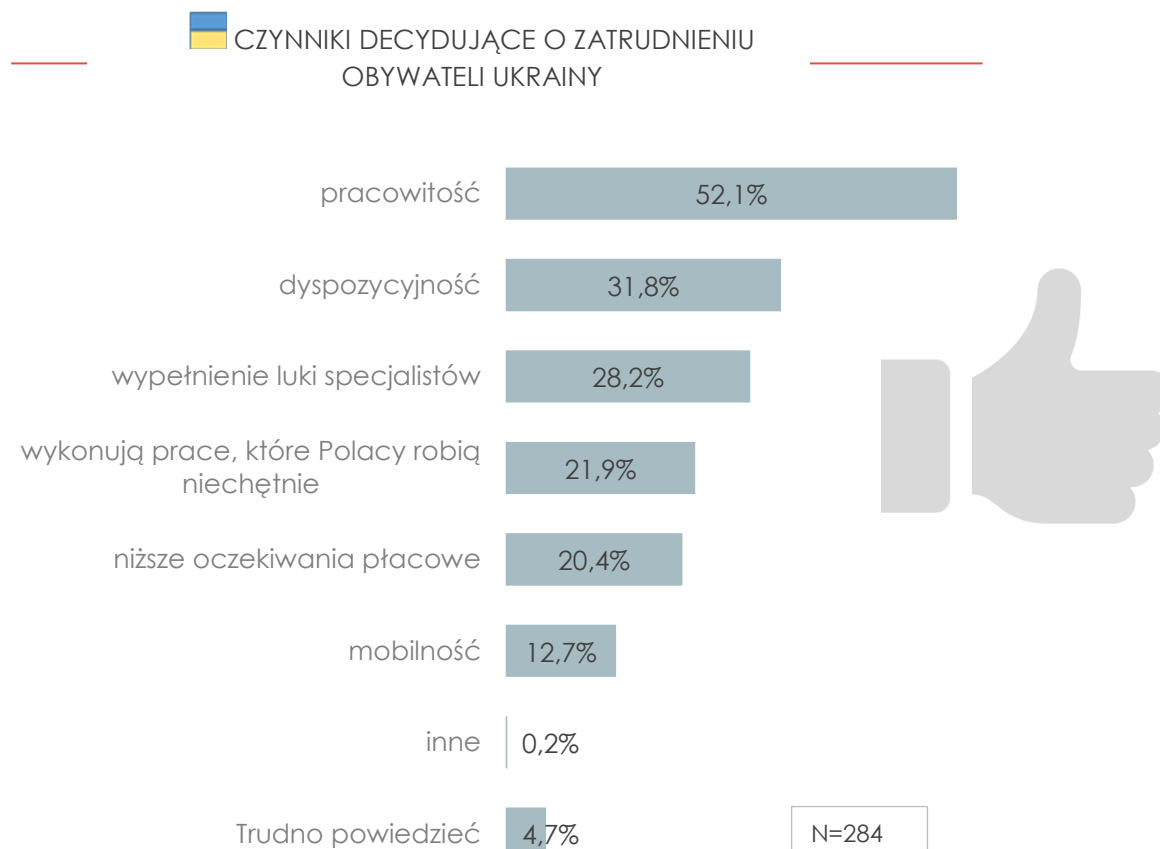


Wykres 74. Jakich kwalifikacji u pracowników obywatelstwa ukraińskiego Pan(i) potrzebuje? [E6 – PRZEDSIĘBIORCY]

### 7.3. Czynniki wpływające na decyzję o zatrudnieniu

Przedsiębiorców zatrudniających lub rozważających zatrudnienie przyjezdnych ze wschodniej granicy poproszono o wskazanie głównych czynników, które mają największy wpływ na decyzje o zatrudnianiu Ukraińców. Za największą zaletę uważa się pracowitość (cecha ta pokrywa się z przekonaniem mieszkańców województwa pomorskiego), wskazaną przez ponad połowę pytanym (52,1%). Blisko jedna trzecia za czynnik decydujący o zatrudnieniu cudzoziemców uważa ich dyspozycyjność (31,8%), nie bez znaczenia jest również przekonanie, iż ich kwalifikacje pozwalają na wypełnienie luki poprzez pracę w tych zawodach, w których u nas brakuje specjalistów (28,2%).

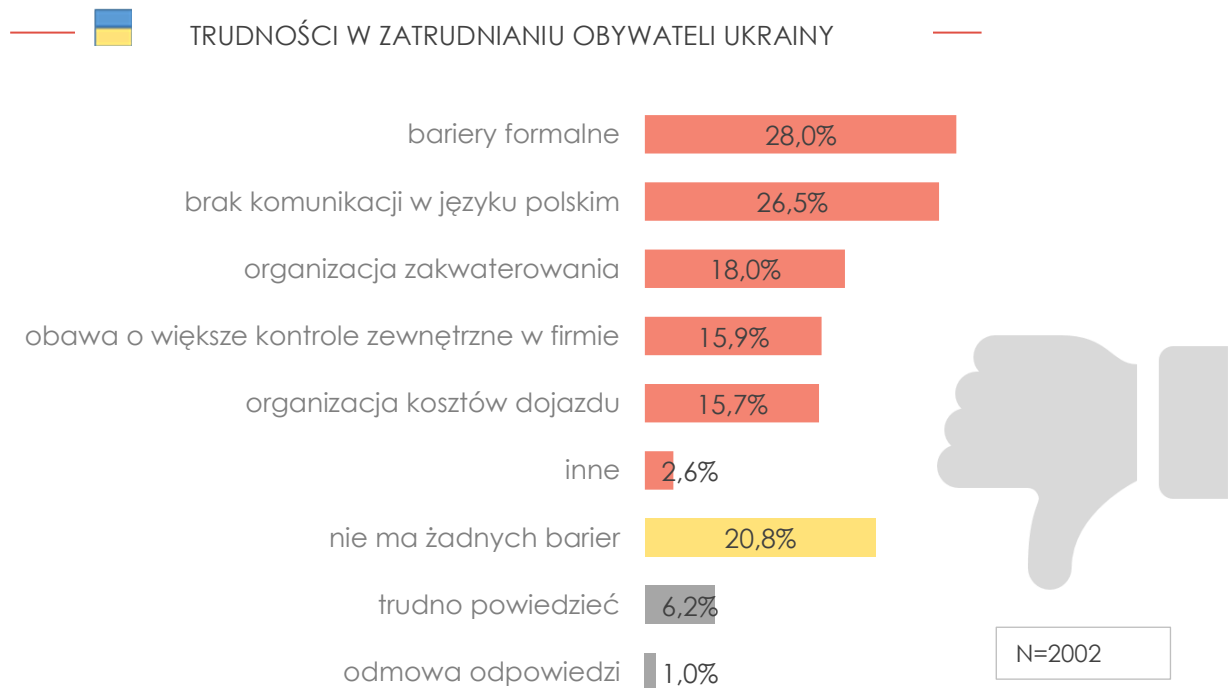
Ponad jedna czwarta pytaných uważała, iż obywatele Ukrainy wykonują prace, które Polacy robią niechętnie (21,9%), jak również, że mają niższe oczekiwania płacowe w stosunku do polskich pracowników (20,4%). Za zaletę 12,7% uważa również wysoką mobilność pracowników z zagranicy.



Wykres 75. Jakie czynniki/zalety mają najważniejszy wpływ na decyzje o zatrudnianiu Ukraińców? [E4 – PRZEDSIĘBIORCY]

Z drugiej strony chciano poznać także bariery występujące przy zatrudnianiu obywateli Ukrainy postrzegane przez zarówno tych przedsiębiorców, którzy w swoich szeregach kadrowych mają obywateli ze wschodniej granicy, jak i ich, którzy nie zdecydowali się na ich zatrudnienie. Zniechęcające dla firm były przede wszystkim bariery formalne, tj. organizacja pozwoleń na pracę czy oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemców – 28,0%. Niemal taki sam odsetek wskazał na brak komunikacji w języku polskim (26,5%). Za problematyczną uważano również organizację zakwaterowania dla cudzoziemców (18,0%). Niektórzy przedsiębiorcy obawiają się większych kontroli zewnętrznych w firmie w tego tytułu (15,9%), za problematyczne uważają również ewentualną organizację dojazdu do miejsca pracy i zamieszkania (15,7%).





Wykres 76. Jakie są Pana/Pani zdaniem bariery przy zatrudnianiu Ukraińców? [E8 – PRZEDSIĘBIORCY]

Patrząc w sposób jakościowy na inne pojawiające się odpowiedzi (2,6%), wśród trudności wymieniane są takie kwestie jak brak zaufania do obywateli tego kraju, złe doświadczenia związane z zatrudnianiem Ukraińców czy nieuregulowana sytuacja na rynku pracy osób przyjezdnych. Istotnym problemem w niektórych zawodach jest również kwestia uznawalności kwalifikacji zdobywanych na ukraińskich uczelniach – nie wszystkie z nich honorowane są na rynku europejskim, a brak akredytacji uniemożliwia wykonywanie danego zawodu. Wśród negatywnych stwierdzeń pojawiają się zbyt wygórowane oczekiwania finansowe, nieodpowiednie podejście do pracy i brak odpowiedzialności.

Dla niektórych pracodawców barierą jest niewystarczająca wiedza na temat możliwości zatrudnienia Ukraińców – obywatele ci sami się nie zgłaszają, a nie mając kontaktu ze stroną ukraińską, sami nie wiedzą gdzie takich pracowników szukać. Pojawiła się również opinia o zbyt wysokich prowizjach pobieranych przez pośredników odpowiedzialnych za sprowadzanie pracowników ze wschodu.

Ważną kwestią jest również obecny brak zapotrzebowania na dodatkowych pracowników, a także zaspokojenie potrzeb poprzez lokalne zasoby.

” brak kontaktu ze stroną Ukraińską - nie wiem gdzie szukać pracowników

” pracowali Ukraińcy w mojej firmie i niestety nie mam w związku z tym pozytywnych doświadczeń

” duże koszty utrzymania ich - prowizje wysokie do biura pośrednictwa

” wolę Polaków zatrudniać, brak zaufania

” uczelnie ukraińskie nie mają certyfikatu na Europę

” mają zbyt wysokie oczekiwania finansowe

” stawiamy na obywateli polskich

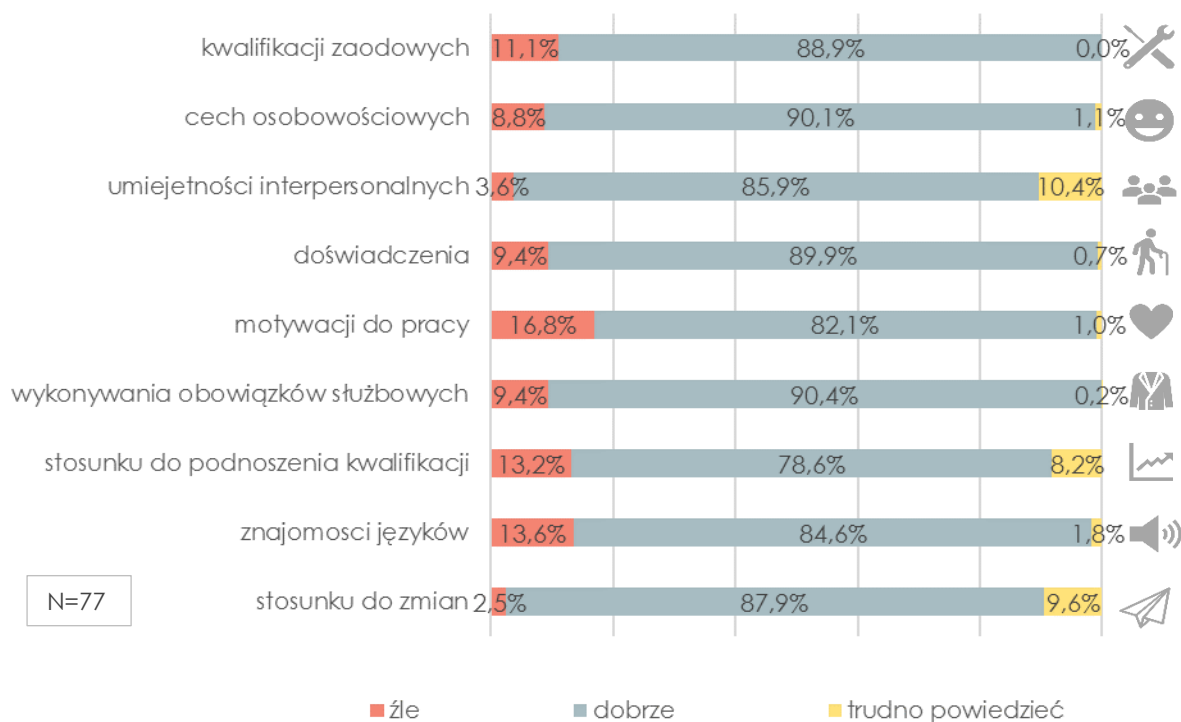
” nieuregulowana sytuacja na rynku pracy tych osób

#### 7.4. Ocena pracowników

W jaki sposób obywatele Ukrainy są postrzegani jako pracownicy? We wszystkich analizowanych aspektach uzyskiwali oni pozytywne opinie ze strony zatrudniających ich pracodawców. Więcej niż dziewięciu na dziesięciu pracodawców miała dobre zdanie na temat wykonywania przez Ukraińców obowiązków służbowych (90,4%), a także o ich cechach osobowościowych (90,1%).

Ponad 85% wskazań pozytywnych uzyskały również takie aspekty jak: posiadane doświadczenie (89,9%), kwalifikacje zawodowe (88,9%), stosunek do zmian (87,9%) oraz umiejętności interpersonalne (85,9%).

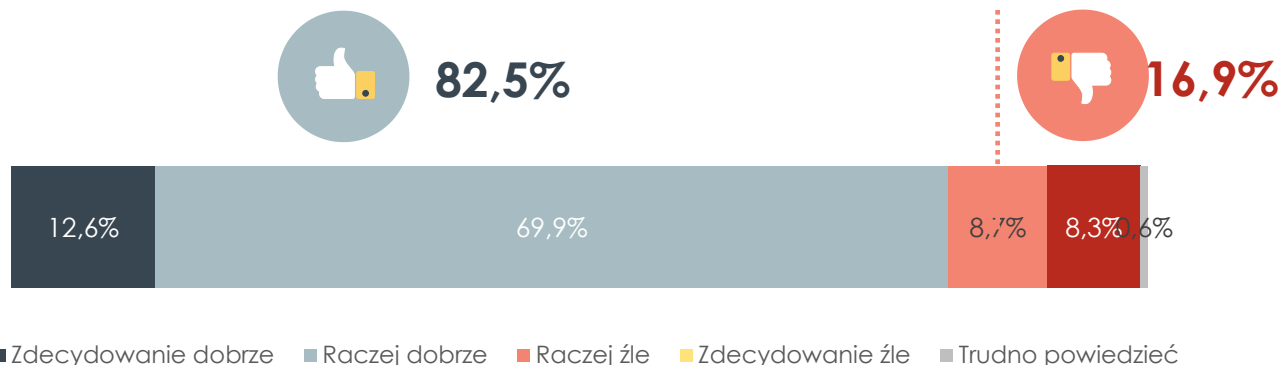
Co znamienne, w większości analizowanych aspektach związanych z oceną pracowników, nad umiarkowanie pochlebnymi opiniami dominowały zdecydowanie pozytywne wskazania (sytuacja ta nie dotyczyła jedynie oceny kwalifikacji, znajomości języków czy stosunku do zmian, gdzie przeważały odpowiedzi „raczej dobrze”).

 OCENA PRACOWNIKÓW UKRAINY


Wykres 77. Za pomocą skali od 1 do 4, proszę powiedzieć, jak ocenia Pan(i) ocenia pracowników z Ukrainy pod względem wymienionych aspektów [E9 – PRZEDSIĘBIORCY]

Również przez współpracowników obywatele Ukrainy postrzegani są w pozytywny sposób, przy czym w tym wypadku przeważają opinie umiarkowanie przychylnie – 69,9% stanowiły odpowiedzi „raczej dobre”, zaś 12,6% „zdecydowanie dobrze”. Zagregowane wskazania negatywne pojawiały się w opinii niespełna co szóstego pytanego (16,9%), przy czym rozkład między odpowiedzi umiarkowanie i zdecydowanie nieprzychylnie był równomierny.

—  POSTRZEGANIE PRZEZ WSPÓŁPRACOWNIKÓW —



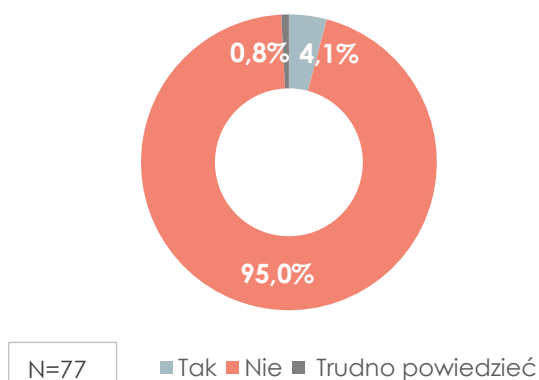
Wykres 78. Jak obywatele Ukrainy są postrzegani w Pana/Pani firmie przez swoich współpracowników? [E12 – PRZEDSIĘBIORCY]

## 7.5. Wsparcie pracowników z Ukrainy

### SZKOLENIA

Biorąc pod uwagę system szkoleń, 4,1% firm oferowało tego typu formę rozwoju swoim pracownikom (to nieco mniej niż w przypadku ogółu przedsiębiorców, gdzie co dziesiąte przedsiębiorstwo zapewniało szkolenia pracownicze).

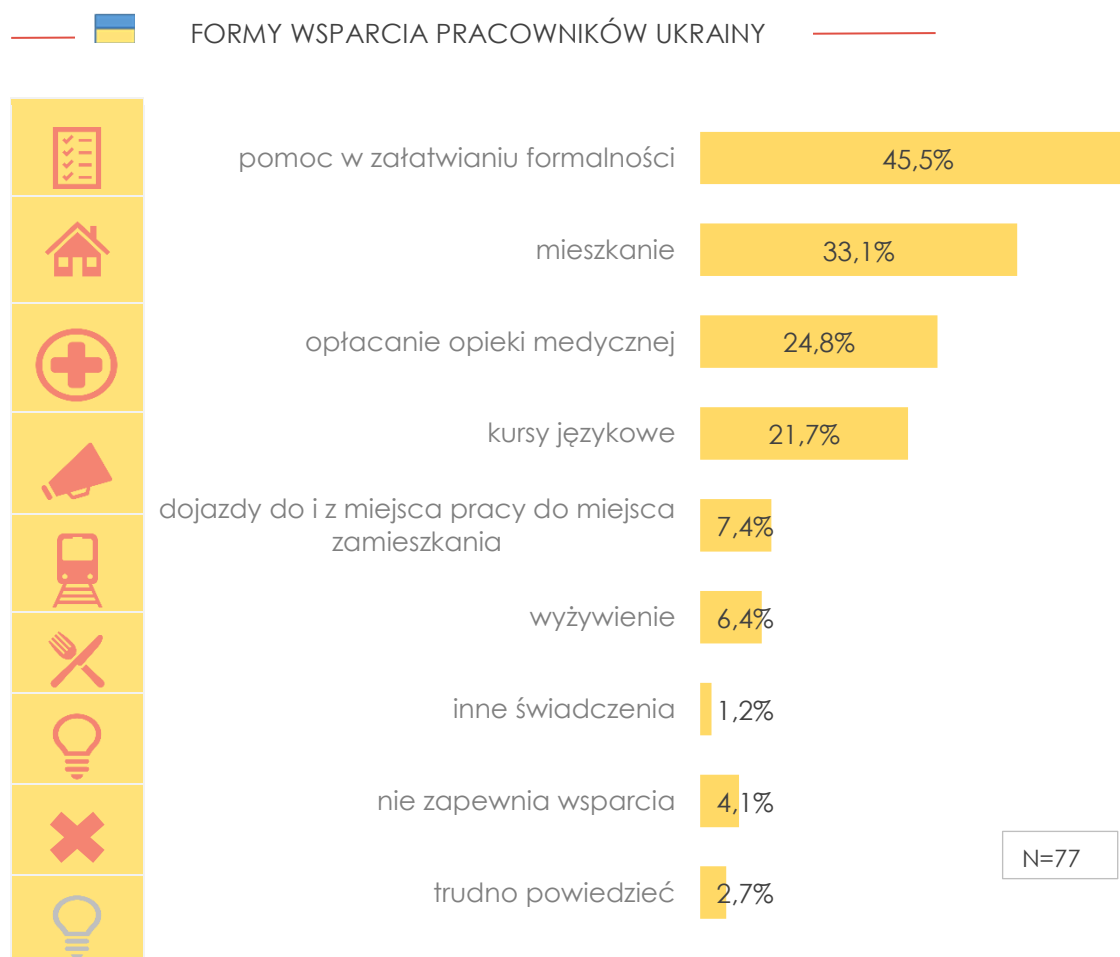
—  SZKOLENIA PRACOWNIKÓW UKRAINY —



Wykres 79. Czy Pana/Pani firma wysyła na szkolenia pracowników z Ukrainy? [E10 – PRZEDSIĘBIORCY]

## FORMY WSPARCIA

Oprócz szkoleń pracowniczych, istnieje szereg innych form wsparcia pracowników z Ukrainy, wykorzystywanych przez pracodawców. Najczęstszą z nich jest pomoc przy załatwieniu formalności związanych z pobytem i pracą w Polsce – 45,5%. Jedna trzecia pracodawców zapewniała cudzoziemcom mieszkanie (33,1%), co czwarte opłacało opiekę medyczną (24,8%), a nieco ponad jeden na pięciu respondentów zadeklarował wsparcie w postaci kursów językowych (21,7%). Mniejszy udział miało finansowanie dojazdów do i z miejsca pracy do miejsca zamieszkania (7,4%) czy wyżywienie pracowników (6,4%) lub inne, dodatkowe świadczenia (1,2%). 4,1% deklaruje, że nie zapewnia dodatkowego wsparcia w związku z zatrudnianiem obywateli Ukrainy.



Wykres 80. Czy Pana/Pani firma zapewnia obywatelom Ukrainy pracującym w Pana/Pani firmie [E11 – PRZEDSIĘBIORCY]

## V. NIEWYKORZYSTANE ZASOBY PRACY W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM

### 1. OSOBY BEZROBOTNE Z III PROFILU POMOCY

#### 1.1. PODSTAWOWE INFORMACJE

##### CELE BADANIA



Głównym celem badania jest diagnoza zjawiska bierności zawodowej w województwie pomorskim.

##### PYTANIA BADAWCZE

###### Charakterystyka społeczno-demograficzna osób bezrobotnych

- Płeć
- Wiek
- Wykształcenie
- Doświadczenie zawodowe
- Miejsce zamieszkania
- Sytuacja rodzinna (np. bezrobocie innych członków rodziny, poziom dochodu w rodzinie, konieczność opieki nad dzieckiem, osobą zależną, wielodzietność, poziom wykształcenia rodziców)



###### Szczegółowa charakterystyka osób biernych zawodowo

- Jakie są najważniejsze czynniki wpływające na przechodzenie lub pozostawanie w bierności zawodowej?
- Jaka jest postawa i oczekiwania (płacowe i pozapłacowe, w tym co do formy i wymiaru zatrudnienia) wobec pracy i kariery zawodowej?
- Jaka jest forma spędzania czasu i zainteresowania osób biernych zawodowo? Jakie formy aktywności podejmują osoby biernie zawodowo?
- Jaka jest historia zatrudnienia osób biernych zawodowo (doświadczenie zawodowe)?

- Czy osoby te podwyższają swoje kwalifikacje? Jeśli zaprzestali kształcenia, to z jakich powodów? Jakie są ich preferencje, plany, potrzeby, motywacja w zakresie kształcenia/dokształcania? Czy są skłonni do przekwalifikowania się/zmiany zawodu?
- Jak długo pozostają bez pracy? Czy odczuwają skutki pozostawania poza rynkiem pracy? Jeśli tak to jakie? Co można powiedzieć o kondycji psychicznej osób bez pracy? Czy są zadowoleni z życia, czy mają poczucie bezpieczeństwa, czy czują się osamotnieni, czy mają poczucie krzywdy, jaka jest ich samoocena? Co sądzą o swojej przyszłości, szansach na rynku pracy?
- Jaka jest sytuacja materialna tych osób? Czy posiadają jakieś źródło dochodu? Jeśli tak, to jaka jest wysokość i źródło uzyskiwanego dochodu (np. zasiłki/świadczenia pomocy społecznej, renta, emerytura, dochody innych członków rodziny)?
- Jaki jest poziom motywacji do wyjścia z bierności zawodowej? Czy osoby te chcą podjąć zatrudnienie? Czy poszukują pracy? Jeśli tak, to jaka jest intensywność i sposoby poszukiwania pracy przez te osoby?
- Co utrudnia znalezienie pracy przez osoby biernie zawodowo (bariery, przeszkody, powody niepowodzeń w poszukiwaniu pracy)? Czy osoby biernie zawodowo są gotowe zmienić miejsce zamieszkania w celu podjęcia pracy?
- **Określenie potrzeb związanych z aktywizacją zawodową osób biernych zawodowo**
  - Co mogłoby pomóc osobom biernym zawodowo w znalezieniu pracy?
  - Czy osoby te oczekują pomocy? Z jakich form wsparcia (na rynku pracy, ze strony władz, urzędów, instytucji) korzystają i jakiego wsparcia oczekują? Jeśli korzystają z jakichś form wsparcia to jak je oceniają? Jeśli nie korzystają to dlaczego?
  - Jakie są oczekiwania wobec działań podejmowanych przez władze i instytucje wspierające biernych zawodowo?
  - Jaki jest poziom znajomości wsparcia oferowanego przez instytucje zajmujące się aktywizacją społeczno-zawodową?

## RESPONDENCI



Osoby bezrobotne z III profilu pomocy z województwa pomorskiego (podregiony: chojnicki, gdański, słupski, starogardzki, trójmiejski).



## TECHNIKA



Wywiady realizowane były za pomocą bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego wspomaganego komputerowo (CAPI).

## PRÓBA BADAWCZA



Badanie zostało zrealizowane na próbie **N=400** respondentów.

Podczas realizacji zastosowano nieproporcjonalny, równoliczny dobór próby na poziomie lokalizacji (80 przeprowadzonych wywiadów w każdym z 5 podregionów).

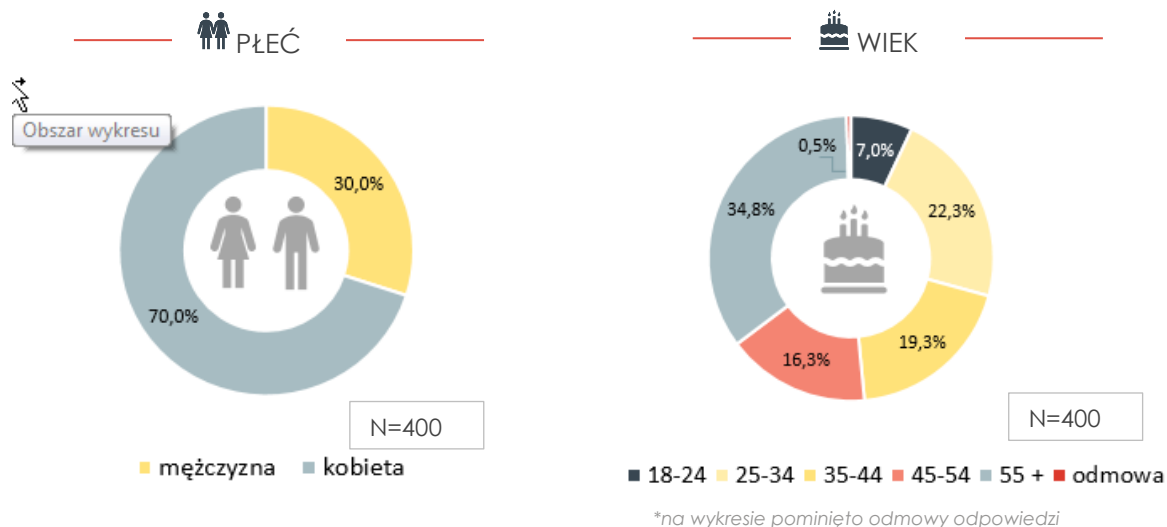
## 1.2. CHARAKTERYSTYKA OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO

## 1.2.1. Cechy społeczno-demograficzne

Czym charakteryzują się osoby bierne zawodowo z III profilu pomocy w województwie pomorskim? Przeanalizowano dane dotyczące tej grupy pod kątem cech społeczno-demograficznych, takich jak: płeć, wiek i doświadczenie zawodowe. Dzięki zebranych danym, w charakterystyce respondentów uwzględniono również takie cechy jak: miejsce zamieszkania oraz sytuacja rodzinna.

## CHARAKTERYSTYKA OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO



Najliczniejszą kategorią osób biorących udział w badaniu, biorąc pod uwagę wiek, jest najstarsza grupa: 55 lat i więcej (34,8%). Spory odsetek stanowią również osoby w przedziale wiekowym 25-34 lata (22,3%) oraz 35-44 lata (19,3%). Nieco mniej osób odpowiadających na pytania ankiety charakteryzowało się wiekiem 45-55 lat (16,3%). Najmłodszy respondenci, to jest w wieku 18-24 lata, stanowili odsetek próby wynoszący 7,0%.



Wykres 81. Płeć i wiek respondentów [R2 i M1]

Jednym z podstawowych elementów stanowiących o pozycji na rynku pracy jest wykształcenie. Przeanalizowanie tej cechy u osób niepodjęających legalnego zatrudnienia stanowi jeden z kluczowych elementów diagnozy ich sytuacji zawodowej. Strukturę badanej zbiorowości pod względem poziomu wykształcenia ujętego na tle płci oraz wieku przedstawia Tabela 13.

### WYKSZTAŁCENIE

		podstawowe/ gimnazjalne	zasadnicze zawodowe	średnie	wyższe
Ogółem (N=400)*		24,3%	37,0%	33,0%	5,3%
<b>Płeć</b> 	mężczyźni	26,7%	50,0%	16,7%	5,0%
	kobiety	23,2%	31,4%	40,0%	5,4%
<b>Wiek</b> 	18-24 lat	28,6%	28,6%	42,9%	0,0%
	25-34 lat	13,5%	33,7%	42,7%	10,1%
	35-44 lat	19,5%	33,8%	37,7%	7,8%
	45-54 lat	33,8%	41,5%	21,5%	3,1%
	55+	28,1%	41,0%	28,1%	2,9%

\*w tabeli pominięto odmowy odpowiedzi oraz odpowiedź „trudno”

Tabela 23. Zestawienie wykształcenia i płci oraz wieku respondentów [M2 vs. R2 i M1]

Największy odsetek badanych posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe (37,0%). Co trzecia osoba (31,3%) charakteryzuje się wykształceniem średnim, niewiele mniej biernych zawodowo posiada najniższe wykształcenie: podstawowe lub gimnazjalne (24,3%). Wykształcenie wyższe cechuje 5,3% badanych.

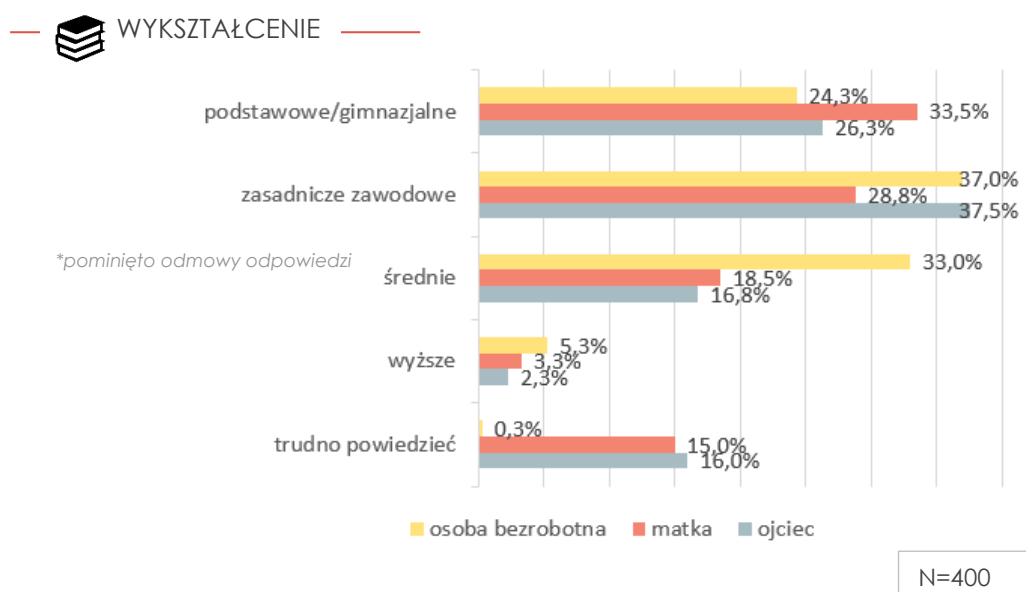
Analizując wykształcenie w podziale na płeć, można zauważyć, iż mężczyźni częściej deklarują posiadanie wykształcenia zasadniczego zawodowego (50,0% w porównaniu do 31,4% kobiet). Natomiast większy odsetek kobiet niż mężczyzn cechuje się wykształceniem średnim (40,0% w porównaniu do 16,7% mężczyzn).

W trzech najmłodszych grupach wiekowych najczęściej podawanym wykształceniem było średnie (odpowiednio: 42,9%, 42,7% oraz 37,7%). W starszych dominowało wykształcenie zasadnicze zawodowe (dla 45-54 lat: 41,5% oraz dla 55 i więcej lat: 41,0%).

### 1.2.2. Sytuacja rodzinna

#### SYTUACJA RODZINNA

Sprawdzono również jak ma się wykształcenie rodziców osoby bezrobotnej do wykształcenia jej samej.



Wykres 82. Wykształcenie respondenta, jego matki oraz ojca [M2]

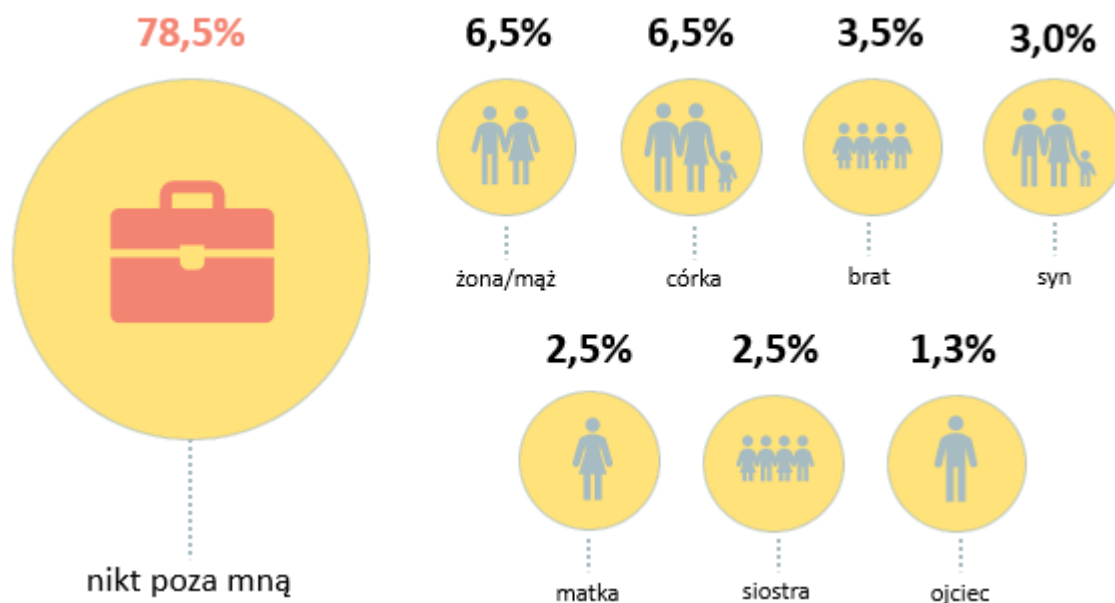
Powyższy wykres pokazuje, że matki badanych osób bezrobotnych mają/miały najczęściej wykształcenie podstawowe/gimnazjalne (33,5%), natomiast ojcowie wykształcenie zasadnicze zawodowe (37,5%). Bardzo zbliżony odsetek osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym obserwuje się w przypadku osób bezrobotnych oraz ich ojców (kolejno: 37,0% oraz 37,5%).

Najniższy odsetek badanych charakteryzuje się wykształceniem wyższym (5,3%). Jest to powielenie schematu wykształcenia rodziców, ponieważ również w przypadku matek i ojców odsetek osób z wyższym wykształceniem jest bardzo niski (matki: 3,3%, ojcowie: 2,3%).

Powielanie schematów rodzinnych zmierzono również poprzez pytanie o inne osoby bezrobotne zamieszkujące w tym samym gospodarstwie domowym co respondent.



INNI BEZROBOTNI



\*na wykresie pominięto odmowy odpowiedzi oraz odpowiedź „ktoś inny”

N=400

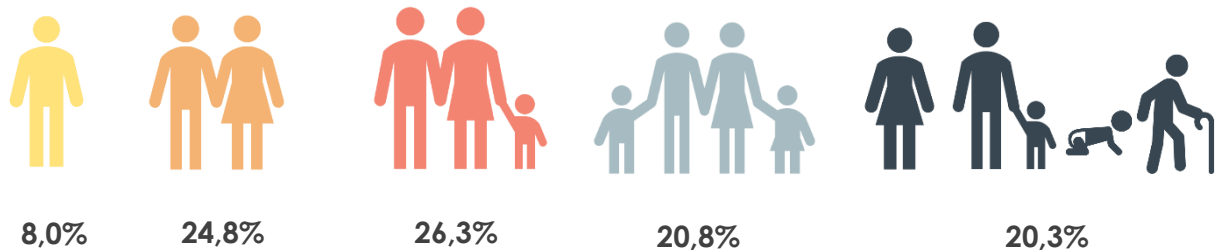
Wykres 83. Która osoba z Pana(i) najbliższej rodziny (z którą Pan(i) obecnie zamieszkuje) jest osobą bezrobotną? [M3]

Badani odpowiedzieli w 78.5%, że nie ma takich osób i jedynymi osobami biernymi zawodowo są oni sami. Analizując podział innych osób bezrobotnych w gospodarstwach domowych, okazało się, że kolejną najczęściej wskazywaną odpowiedzią była żona/mąż (6,5%). Taki sam odsetek respondentów wskazał na córkę (6,5%). Niewielka liczba wskazań dotyczyła brata, syna, matki, siostry oraz ojca (odpowiednio: 3,0%, 2,5%, 2,5% oraz 1,3%).

Respondenci zostali zapytani również o to, ile osób razem z nimi liczy ich gospodarstwo domowe. Wyniki pokazują, że najwięcej badanych posiada 3-osobowe gospodarstwa domowe (26,3%), nieco mniej osób żyje z kimś we dwójkę (24,8%). 20,8% bezrobotnych ma 4-osobowe

gospodarstwo domowe, a 20,3% osób – co najmniej 5-osobowe. Najmniejszy odsetek stanowią osoby, które mieszkają same (8%).

— LICZBA OSÓB —

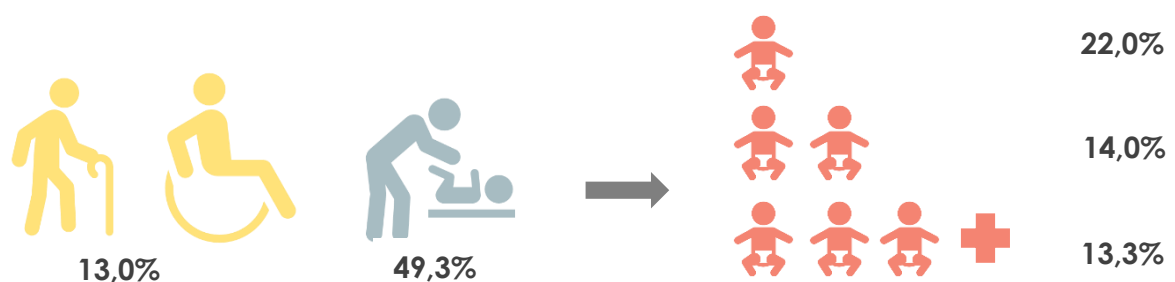


N=400

Wykres 84. Z ilu osób składa się Pana(i) gospodarstwo domowe? Proszę wliczyć również siebie. [M4]

Odpowiedzi twierdzącej na pytanie „Czy posiada Pan(i) dzieci, które wymagają opieki?” udzieliła prawie połowa badanych (49,3%). Respondenci wskazywali na jedno dziecko (22%), nieco rzadziej dwoje (14%). Posiadanie trojga lub więcej dzieci zadeklarowało 13,3% badanych. 37,3% osób bezrobotnych posiada dzieci, jednak są one już samodzielne. Co siódmy badany nie posiada dzieci (13,5%). Posiadanie dzieci wymagających opieki jest czynnikiem, który niewątpliwie utrudnia wejście lub powrót na rynek pracy. Podobna sytuacja ma miejsce wówczas, gdy w gospodarstwie domowym danej osoby zamieszkują osoby starsze bądź niepełnosprawne, które również wymagają opieki. 13,0% osób bezrobotnych deklaruje, że mieszka razem z takimi osobami.

— OSOBY ZALEŻNE —



N=400

\*na wykresie pominięto odmowy odpowiedzi

Wykres 85. Ile posiada Pan(i) dzieci, które wymagają opieki? [M6], Czy w Pana(i) gospodarstwie domowym są osoby starsze bądź niepełnosprawne, które wymagają opieki? [M7]

## 1.3. SYTUACJA ŻYCIOWA OSÓB BEZROBOTNYCH

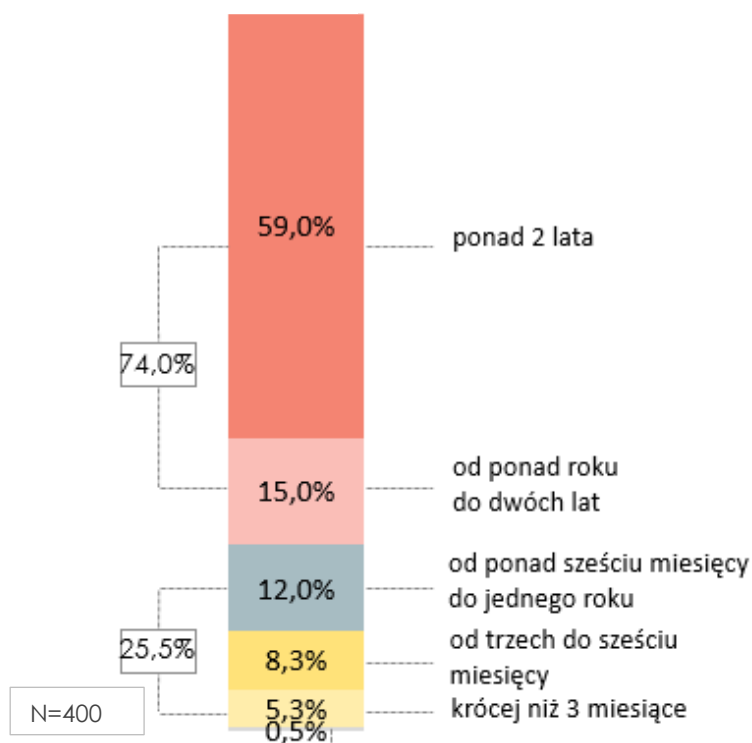
### 1.3.1. Długość i przyczyny bezrobocia

Dzięki zebranych danym przeanalizowano przyczyny bezrobocia, główne źródła utrzymania osób pozostających bez pracy, ich doświadczenie zawodowe, staż pracy, a także zadowolenie z życia oraz formy spędzania czasu podczas dnia roboczego.

#### DŁUGOŚĆ BEZROBOCIA

Respondentom zadano pytanie: „Jak długo jest Pan(i) osobą bezrobotną?”. Wyniki pokazują, że aż 74,0% respondentów pozostaje bez pracy dłużej niż 1 rok. Oznacza to zatem, że prawie trzy czwarte badanych zaklasyfikować można do grupy osób bezrobotnych długotrwale. Ponad połowa badanych odpowiedziała, że „na bezrobociu” pozostaje dłużej niż 2 lata (59%).

#### STAŻ BEZROBOCIA



Wykres 86. Jak długo jest Pan(i) osobą bezrobotną? [A1]

\*na wykresie pominięto odmowy odpowiedzi





Zamykające się w okresie do 2 lat to przede wszystkim doświadczenie dotyczące osób młodych (18-24 lata). W tej najniższej grupie wiekowej osoby bierne zawodowo do 2 lat stanowią 60,7%. W pozostałych grupach wiekowych ponad połowa badanych nie ma pracy od czasu dłuższego niż 2 lata. Najwięcej takich osób znajduje się w grupie wiekowej 45-54 lata (64,6%), tylko nieco mniej w grupach 35-44 , 25-34 oraz 55 i więcej lat (odpowiednio: 61,0%, 60,7% oraz 57,6%).

Nie bez znaczenia w kontekście długości trwania bezrobocia pozostaje poziom wykształcenia. Dane pokazują, że wraz ze wzrostem wykształcenia zmniejsza się odsetek biernych zawodowo pozostających bez pracy przez okres dłuższy niż 2 lata. Aż 71,1% osób z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym charakteryzuje się bezrobociem długoterminowym. Podobna

sytuacja ma miejsce w przypadku ponad połowy osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (56,8%). Nieco mniejszy odsetek dotyczy osób ze średnim oraz wyższym poziomem wykształcenia (odpowiednio: 53,0% oraz 52,4%).



## STAŻ BEZROBOCIA

		krócej niż 3 miesiące	od 3 do 6 miesięcy	od ponad 6 miesięcy do roku	od ponad roku do dwóch lat	ponad 2 lata
Ogółem (N=400)*		5,3%	8,3%	12,0%	15,0%	59,0%
<b>Wiek</b>  	18-24 lat	7,1%	3,6%	21,4%	28,6%	39,3%
	25-34 lat	4,5%	5,6%	12,4%	16,9%	60,7%
	35-44 lat	5,2%	7,8%	9,1%	15,6%	61,0%
	45-54 lat	4,6%	7,7%	10,8%	10,8%	64,6%
	55+	5,8%	11,5%	12,2%	12,9%	57,6%
<b>Wykształcenie</b>  	podstawowe/ gimnazjalne	4,1%	3,1%	10,3%	11,3%	71,1%
	zasadnicze zawodowe	7,4%	9,5%	12,2%	14,2%	56,8%
	średnie	2,3%	10,6%	13,6%	18,9%	53,0%
	wyższe	14,3%	9,5%	9,5%	14,3%	52,4%

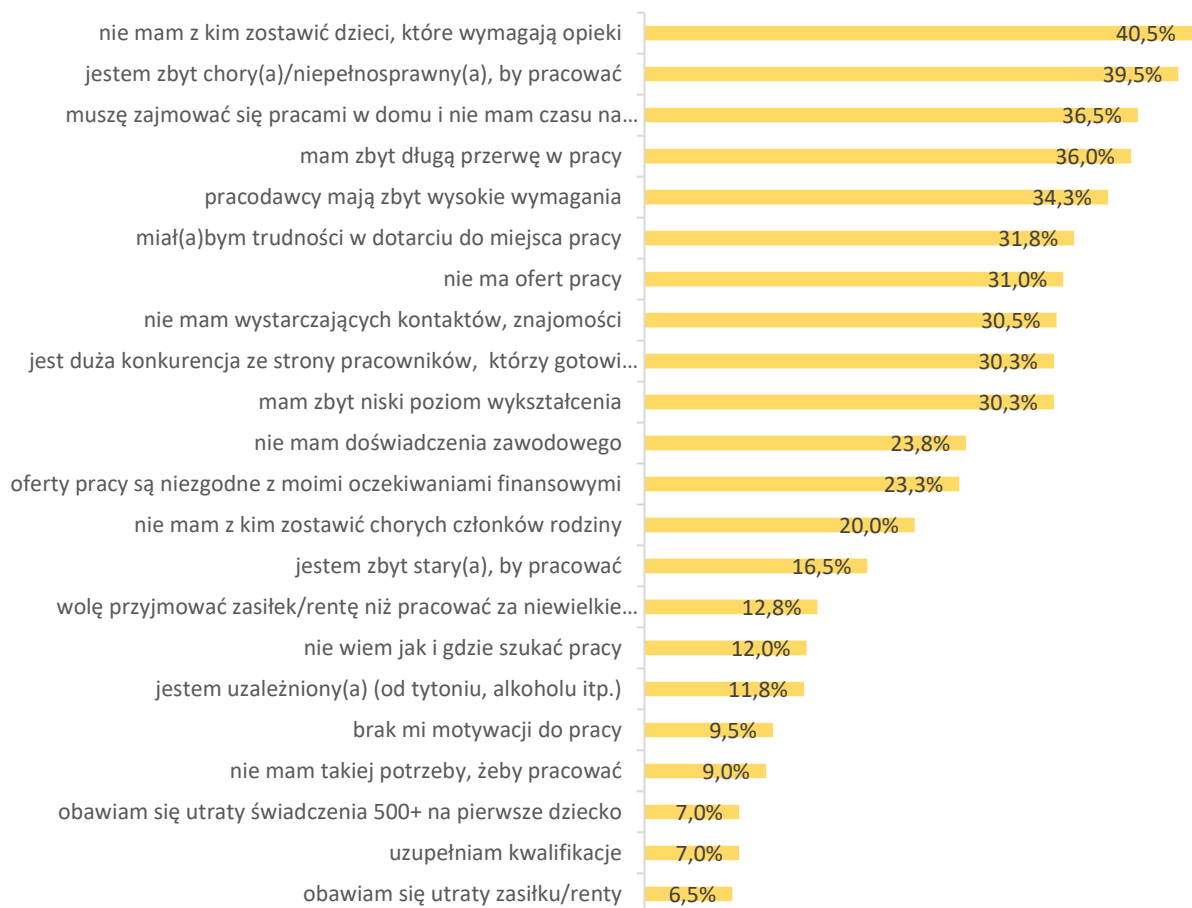
\*w tabeli pominięto odmowy odpowiedzi

Tabela 24. Zestawienie długości bezrobocia, wieku oraz wykształcenia respondentów [A1 vs M1 i M2]



## PRZYCZYNY BEZROBOCIA

Niewątpliwie istotną kwestią w analizowaniu bezrobocia są jego przyczyny. Najczęściej podawaną przyczyną pozostawania bez pracy była niemożność zostawienia w domu dzieci, które wymagają opieki (40,5%). Tylko trochę mniej osób przyczyny swojej sytuacji upatruje w chorobie/niepełnosprawności oraz w konieczności zajmowania się pracami w domu, a także w zbyt długiej przerwie w pracy (odpowiednio: 39,5%, 36,5% oraz 36,0%). Co trzeci badany uważa, że brak pracy jest w jego przypadku wynikiem zbyt wysokich wymagań pracodawców (34,3%), potencjalnych trudności z dotarciem do miejsca pracy (31,8%), brakiem ofert pracy (31,0%), brakiem wystarczających znajomości/kontaktów (30,5%), zbyt niskim poziomem wykształcenia (30,3%) oraz dużej konkurencji ze strony pracowników, którzy gotowi są wykonać tę samą pracę co respondent za niższe stawki (30,3%).

 PRZYCZYNY


N=400

Wykres 87. Przeczytam teraz możliwe przyczyny pozostawiania przez Pana/Panią osobą bezrobotną Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie" [A2]

Powyższe dane przeanalizowano również w podziale na wiek, płeć oraz wykształcenie. Brak możliwości zostawienia w domu dzieci, by zająć się pracą dotyczy ponad połowy zbadanych kobiet (56,8%). Aż 78,7% osób w wieku 25-34 lata podaje, że jest to przyczyna ich pozostawiania bez pracy. Takie samo zdanie ma również kohorta 18-24 lata (78,6%) oraz 35-44 lata (71,4%). Znacznie mniej osób z grupy wiekowej 45-54 oraz 55+ podaje tę sytuację jako przyczynę swojej bierności zawodowej (odpowiednio: 16,9% oraz 2,9%). Brak osoby, z którą można zostawić dziecko/dzieci w domu dotyczy również ponad połowy osób ze średnim wykształceniem (52,3%). Niewiele mniej osób z wykształceniem wyższym również boryka się z takim problemem (47,6%). Dotyczy on również osób z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym (36,1%) oraz zasadniczym zawodowym (32,4%).

 PRZYCZYNY








		tak	nie	trudno powiedzieć	N
Ogółem		40,5%	58,8%	0,8%	400
<b>Płeć</b>  	mężczyźni	2,5%	97,5%	0,0%	120
	kobiety	56,8%	42,1%	1,1%	280
<b>Wiek</b>  	18-24 lat	78,6%	21,4%	0,0%	28
	25-34 lat	78,7%	20,2%	1,1%	89
	35-44 lat	71,4%	27,3%	1,3%	77
	45-54 lat	16,9%	81,5%	1,5%	65
	55+	2,9%	97,1%	0,0%	139
<b>Wykształcenie</b>  	podstawowe/ gimnazjalne	36,1%	62,9%	1,0%	97
	zasadnicze zawodowe	32,4%	66,2%	1,4%	148
	średnie	52,3%	47,7%	0,0%	132
	wyższe	47,6%	52,4%	0,0%	21

Tabela 25. Przeczytam teraz możliwe przyczyny pozostawiania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie". Jestem bezrobotny, ponieważ nie mam z kim zostawić dzieci, które wymagają opieki [A2]

Choroba lub niepełnosprawność to przeszkody dotyczące głównie mężczyzn (66,7%). Grupą wiekową, w której odsetek odpowiedzi „tak” na stwierdzenie „jestem zbyt chory(a) lub niepełnosprawny(a) by pracować” jest największy, była najstarsza grupa, obejmująca osoby 55+ (61,9%). Im niższa grupa wiekowa, tym odsetek osób, które zgadzały się z powyższym stwierdzeniem był niższy. Dla kohorty 45-54 lata odsetek ten wynosi 55,4%, natomiast dla grupy wiekowej 35-44 lata jest to 29,9%. Co dziesiąty respondent z grupy 25-34 lata uważa, że choroba/niepełnosprawność są przyczyną nieposiadania przez niego pracy (10,1%), natomiast w przedziale wiekowym 18-24 lata jest to 10,7% badanych. Połowa odpowiadających, dla których jest to jedna z ważniejszych przyczyn bierności zawodowej posiada wykształcenie podstawowe/gimnazjalne (50,5%), nieco mniej osób tego zdania charakteryzuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym (45,3%). 27,3% bezrobotnych ze średnim wykształceniem upatruje przyczyn swojego bezrobocia w chorobie/niepełnosprawności, podobna sytuacja ma miejsce w przypadku osób z wykształceniem wyższym (23,8%).

 PRZYCZYNY







		tak	nie	trudno powiedzieć	N
Ogółem		39,5%	58,5%	2,0%	400
<b>Płeć</b>  	mężczyźni	66,7%	32,5%	0,8%	120
	kobiety	27,9%	69,6%	2,5%	280
<b>Wiek</b>  	18-24 lat	10,7%	89,3%	0,0%	28
	25-34 lat	10,1%	88,8%	1,1%	89
	35-44 lat	29,9%	67,5%	2,6%	77
	45-54 lat	55,4%	40,0%	4,6%	65
	55+	61,9%	36,7%	1,4%	139
<b>Wykształcenie</b>  	podstawowe/ gimnazjalne	50,5%	46,4%	3,1%	97
	zasadnicze zawodowe	45,3%	52,0%	2,7%	148
	średnie	27,3%	72,0%	0,8%	132
	wyższe	23,8%	76,2%	0,0%	21

Tabela 26. Przeczytałem teraz możliwe przyczyny pozostawiania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie". Jestem bezrobotny, ponieważ jestem zbyt chory(a) lub niepełnosprawny(a), by pracować [A2]

Prawie połowa zbadanych kobiet zajmuje się pracami w domu, w związku z czym nie ma czasu na pracę (47,5%). Problem ten dotyczy również ponad połowy osób w grupach wiekowych 18-24 lata, 25-34 lata oraz 35-44 lata (odpowiednio: 53,6%, 57,3% oraz 54,5%). Taka sytuacja rodzinna jest przeszkodą w znalezieniu pracy także dla 27,7% badanych z kohorty 45-54 lata oraz dla 13,7% osób w wieku 55+. Konieczność zajmowania się domem jest utrudnieniem również dla 42,4% osób ze średnim wykształceniem oraz dla respondentów z wykształceniem wyższym i podstawowym/gimnazjalnym (po 38,1%).

### PRZYCZYNY







		tak	nie	trudno powiedzieć	N
Ogółem		36,5%	62,0%	1,5%	400
<b>Płeć</b>  	mężczyźni	10,8%	88,3%	0,8%	120
	kobiety	47,5%	50,7%	1,8%	280
<b>Wiek</b>  	18-24 lat	53,6%	42,9%	3,6%	28
	25-34 lat	57,3%	41,6%	1,1%	89
	35-44 lat	54,5%	44,2%	1,3%	77
	45-54 lat	27,7%	70,8%	1,5%	65
	55+	13,7%	84,9%	1,4%	139
<b>Wykształcenie</b>  	podstawowe/ gimnazjalne	38,1%	58,8%	3,1%	97
	zasadnicze zawodowe	29,7%	68,9%	1,4%	148
	średnie	42,4%	56,8%	0,8%	132
	wyższe	38,1%	61,9%	0,0%	21

Tabela 27. Przeczytam teraz możliwe przyczyny pozostawania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie". Jestem bezrobotny, ponieważ muszę zajmować się pracami w domu i nie mam czasu na pracę [A2]

Zbyt długa przerwa w pracy jako przyczyna pozostawania przez respondentów bez pracy w równym stopniu dotyczy kobiet i mężczyzn (odpowiednio: 36,1% i 35,8%). Problem dotyczy ponad połowy osób w wieku 45-54 lata (52,3%) oraz 39,0% badanych z kohorty 35-44 lata. Do zbyt długiej

przerwy w pracy przyznało się również 31,7% respondentów w wieku 55+, a także 31,5% odpowiadających z grupy 25-34 lata. Z takim samym problemem borykają się osoby z najmłodszej grupy wiekowej 18-24 lata (28,6%).



## PRZYCZYNY

		tak	nie	trudno powiedzieć	N
Ogółem		36,0%	62,8%	1,3%	400
<b>Płeć</b> 	mężczyźni	35,8%	63,3%	0,8%	120
	kobiety	36,1%	62,5%	1,4%	280
<b>Wiek</b> 	18-24 lat	28,6%	67,9%	3,6%	28
	25-34 lat	31,5%	65,2%	3,4%	89
	35-44 lat	39,0%	61,0%	0,0%	77
	45-54 lat	52,3%	47,7%	0,0%	65
	55+	31,7%	68,3%	0,0%	139
<b>Wykształcenie</b> 	podstawowe/ gimnazjalne	46,4%	52,6%	1,0%	97
	zasadnicze zawodowe	35,8%	63,5%	0,7%	148
	średnie	31,1%	67,4%	1,5%	132
	wyższe	23,8%	76,2%	0,0%	21

Tabela 28. Przeczytam teraz możliwe przyczyny pozostawania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie". Jestem bezrobotny, ponieważ mam zbyt długą przerwę w pracy [A2]

37,5% mężczyzn oraz 32,9% kobiet twierdzi, że przyczyną ich bezrobocia są zbyt wysokie wymagania pracodawców. Takiego samego zdania jest prawie połowa osób w wieku 45-54 lata (46,2%), 38,1% respondentów z najstarszej grupy wiekowej 55+, co trzecia osoba z grupy 25-34 lata (31,5%) oraz 28,6% odpowiadających z kohorty 35-44 lata, a także 14,3% osób z najmłodszej grupy wiekowej: 18-24 lata. Analiza tej przyczyny bezrobotności pod kątem wykształcenia pokazuje, że najczęściej dotyczy ona osób z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym (39,2%) oraz niewiele mniej osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim (odpowiednio:

35,1% oraz 31,1%). Co trzecia osoba z wyższym wykształceniem również postrzega zbyt wysokie wymagania pracodawców jako przyczynę swojej bierności zawodowej (28,6%).



## PRZYCZYNY








		tak	nie	trudno powiedzieć	N
Ogółem		34,3%	59,8%	6,0%	400
<b>Płeć</b>  	mężczyźni	37,5%	55,8%	6,7%	120
	kobiety	32,9%	61,4%	5,7%	280
<b>Wiek</b>  	18-24 lat	14,3%	82,1%	3,6%	28
	25-34 lat	31,5%	61,8%	6,7%	89
	35-44 lat	28,6%	62,3%	9,1%	77
	45-54 lat	46,2%	50,8%	3,1%	65
	55+	38,1%	56,8%	5,0%	139
<b>Wykształcenie</b>  	podstawowe/ gimnazjalne	39,2%	52,6%	8,2%	97
	zasadnicze zawodowe	35,1%	60,8%	4,1%	148
	średnie	31,1%	62,9%	6,1%	132
	wyższe	28,6%	66,7%	4,8%	21

Tabela 29. Przeczytam teraz możliwe przyczyny pozostawania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie". Jestem bezrobotny, ponieważ pracodawcy mają zbyt wysokie wymagania [A2]

Co trzecia kobieta i co trzeci mężczyzna widzą trudność związaną z dotarciem do miejsca potencjalnej pracy ze względu na ich miejsce zamieszkania (odpowiednio: 32,5% oraz 30,0%). Taki sam problem widzi 38,5% osób w wieku 45-54 lata, 37,7% osób z kohorty 35-44 lata oraz co trzeci badany z grupy wiekowej 25-34 lata (32,6%). Fakt potencjalnych trudności w dotarciu do pracy potwierdza również 32,1% badanych z najmłodszej grupy wiekowej oraz co czwarta osoba z najstarszej – 55+ (25,2%). Prawie połowa odpowiadających z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym uważa, że dojazdy są przyczyną ich bezrobocia. Takiego samego zdania jest 29,7% badanych z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 28,0% osób, którzy zdobyli wykształcenie średnie oraz co piąty respondent z wykształceniem wyższym (19,0%).


**PRZYCZYNY**







		tak	nie	trudno powiedzieć	N
Ogółem		31,8%	65,0%	3,3%	400
<b>Płeć</b>  	mężczyźni	30,0%	65,8%	4,2%	120
	kobiety	32,5%	64,6%	2,9%	280
<b>Wiek</b>  	18-24 lat	32,1%	60,7%	7,1%	28
	25-34 lat	32,6%	65,2%	2,2%	89
	35-44 lat	37,7%	59,7%	2,6%	77
	45-54 lat	38,5%	56,9%	4,6%	65
	55+	25,2%	71,9%	2,9%	139
<b>Wykształcenie</b>  	podstawowe/ gimnazjalne	43,3%	54,6%	2,1%	97
	zasadnicze zawodowe	29,7%	64,9%	5,4%	148
	średnie	28,0%	70,5%	1,5%	132
	wyższe	19,0%	76,2%	4,8%	21

Tabela 30. Przeczytałem teraz możliwe przyczyny pozostawiania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie". Jestem bezrobotny, ponieważ miał(a)bym trudności w dotarciu do miejsca pracy [A2]

Brak ofert pracy to przeszkoda w znalezieniu zatrudnienia dla 37,5% mężczyzn oraz 28,2% kobiet. Analiza wyników pod kątem wieku pokazuje, że 38,5% osób w wieku 45-54 lata nie może pracować ze względu na brak propozycji zatrudnienia. Ten sam problem dostrzega również 38,1% respondentów 55+, co czwarta osoba w wieku 25-34 lata (24,7%), w wieku 35-44 lata (23,4%) oraz co piąty badany z najmłodszej grupy wiekowej (21,4%). Osoby wypowiadające opinię, że brak propozycji pracy jest przyczyną ich bierności zawodowej to głównie osoby z wykształcenie podstawowym (35,1%), zasadniczym zawodowym (31,1%) oraz średnim (30,3%). Co piąta osoba z wykształceniem wyższym jest tego samego zdania (19,0%).



## PRZYCZYNY






		tak	nie	trudno powiedzieć	N
Ogółem		31,0%	63,0%	6,0%	400
<b>Płeć</b> 	mężczyźni	37,5%	56,7%	5,8%	120
	kobiety	28,2%	65,7%	6,1%	280
<b>Wiek</b>  	18-24 lat	21,4%	71,4%	7,1%	28
	25-34 lat	24,7%	70,8%	4,5%	89
	35-44 lat	23,4%	72,7%	3,9%	77
	45-54 lat	38,5%	50,8%	10,8%	65
	55+	38,1%	56,8%	5,0%	139
<b>Wykształcenie</b>  	podstawowe/ gimnazjalne	35,1%	56,7%	8,2%	97
	zasadnicze zawodowe	31,1%	63,5%	5,4%	148
	średnie	30,3%	65,2%	4,5%	132
	wyższe	19,0%	76,2%	4,8%	21

Tabela 31. Przeczytałem teraz możliwe przyczyny pozostawiania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie". Jestem bezrobotny, ponieważ nie ma ofert pracy [A2]

Kolejną przyczyną, która przyczynia się do pozostania przez badanych osobami bezrobotnymi jest brak kontaktów i znajomości. Problem ten dotyczy w równej mierze kobiet i mężczyzn (odpowiednio: 30,0% oraz 31,7%). 40,0% respondentów w wieku 45-54 lata uważa brak znajomości za przyczynę swojej bierności zawodowej. Podobnego zdania jest co trzecia osoba w wieku 18-24 lata (32,1%) oraz 55 lat i więcej (29,5%), a także 28,1% odpowiadających z kohorty 25-34 lata i 27,3% osób z grupy wiekowej 35-44 lata. Brak znajomości i kontaktów w znalezieniu pracy jest przeszkodą również dla 37,1% badanych z wykształceniem podstawowym, 33,3% z wykształceniem wyższym, 29,1% z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz dla 27,3% respondentów posiadających wykształcenie średnie.








		tak	nie	trudno powiedzieć	N
Ogółem		30,5%	66,8%	2,8%	400
<b>Płeć</b> 	mężczyźni	31,7%	65,0%	3,3%	120
	kobiety	30,0%	67,5%	2,5%	280
<b>Wiek</b>  	18-24 lat	32,1%	67,9%	0,0%	28
	25-34 lat	28,1%	69,7%	2,2%	89
	35-44 lat	27,3%	70,1%	2,6%	77
	45-54 lat	40,0%	58,5%	1,5%	65
	55+	29,5%	66,2%	4,3%	139
<b>Wykształcenie</b>  	podstawowe/ gimnazjalne	37,1%	59,8%	3,1%	97
	zasadnicze zawodowe	29,1%	68,2%	2,7%	148
	średnie	27,3%	70,5%	2,3%	132
	wyższe	33,3%	61,9%	4,8%	21

Tabela 32. Przeczytam teraz możliwe przyczyny pozostawiania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie". Jestem bezrobotny, ponieważ nie mam wystarczających kontaktów, znajomości [A2]

Dla jednej trzeciej badanych przeszkodą w rozpoczęciu kariery zawodowej jest duża konkurencja ze strony pracowników, którzy gotowi są wykonać tę samą pracę co oni za niższe stawki (np. konkurencja ze strony obywateli Ukrainy). Jedna trzecia badanych kobiet (30,0%) i tyle samo mężczyzn (30,8%) uważa, że jest to sytuacja, przez którą nie mogą znaleźć pracy. Większe zróżnicowanie zauważyć można podczas porównywania wyników między grupami wiekowymi. 41,5% respondentów twierdzi, że konkurencja „tańszych” pracowników jest powodem ich bezrobocia. Takiego samego zdania jest 33,8% osób w wieku 35-44 lata oraz co trzeci badany z grupy wiekowej 25-34 lata (28,1%), a także 10,7% najmłodszych odpowiadających. Analiza wyników w podziale na wykształcenia pokazuje, że grupą, która charakteryzuje się najwyższym odsetkiem osób potwierdzających tę przyczynę niemożności znalezienia zatrudnienia jest grupa osób z wykształceniem średnim (33,3%). Podobny pogląd wyraża nieco mniej bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (31,8%) oraz podstawowym/gimnazjalnym (28,9%).

Również o dziesiąty badany z wyższym wykształceniem potwierdza, że problemem jest dla niego tania siła robocza (9,5%).






PRZYCZYNY		tak	nie	trudno powiedzieć	N
Ogółem		30,3%	63,5%	6,3%	400
<b>Płeć</b> 	mężczyźni	30,8%	65,8%	3,3%	120
	kobiety	30,0%	62,5%	7,5%	280
<b>Wiek</b>  	18-24 lat	10,7%	85,7%	3,6%	28
	25-34 lat	28,1%	67,4%	4,5%	89
	35-44 lat	33,8%	61,0%	5,2%	77
	45-54 lat	41,5%	50,8%	7,7%	65
	55+	28,8%	63,3%	7,9%	139
<b>Wykształcenie</b>  	podstawowe/ gimnazjalne	28,9%	60,8%	10,3%	97
	zasadnicze zawodowe	31,8%	62,8%	5,4%	148
	średnie	33,3%	62,1%	4,5%	132
	wyższe	9,5%	85,7%	4,8%	21

Tabela 33. Przeczytam teraz możliwe przyczyny pozostawania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie". Jestem bezrobotny, ponieważ jest duża konkurencja ze strony pracowników...[A2]

Zbyt niski poziom wykształcenia jest przyczyną bezrobocia 36,7% mężczyzn oraz 27,5% kobiet. 44,6% osób z kohorty 45-54 lata oraz co trzeci badany (32,5%) w wieku 35-44 lat twierdzi, że jego wykształcenie jest zbyt niskie, by pomogło znaleźć pracę. Takie same zdanie ma 27,3% respondentów w wieku 55 lat i więcej, 24,7% badanych z grupy 25-34 lata oraz co czwarty (25,0%) odpowiadający z najmłodszej grupy wiekowej. Zgodnie z przewidywaniami wraz ze wzrostem wykształcenia maleje odsetek osób uważających, że zdobyty przez nich poziom wykształcenia jest przyczyną braku zatrudnienia. Znakomita większość badanych z wykształceniem podstawowym (60,0%) upatruje przyczyn swojej bierności zawodowej w zbyt niskim wykształceniu. Takiego samego zdania jest co trzeci badany z wykształceniem zasadniczym zawodowym (29,7%)

oraz 12,1% osób z wykształceniem średnim. Najniższy odsetek zaobserwowano w przypadku osób z wykształceniem wyższym (9,5%).

### PRZYCZYNY

		tak	nie	trudno powiedzieć	N
Ogółem		30,3%	66,8%	3,0%	400
<b>Płeć</b> 	mężczyźni	36,7%	62,5%	0,8%	120
	kobiety	27,5%	68,6%	3,9%	280
<b>Wiek</b>  	18-24 lat	25,0%	75,0%	0,0%	28
	25-34 lat	24,7%	74,2%	1,1%	89
	35-44 lat	32,5%	62,3%	5,2%	77
	45-54 lat	44,6%	50,8%	4,6%	65
	55+	27,3%	69,8%	2,9%	139
<b>Wykształcenie</b>  	podstawowe/ gimnazjalne	60,8%	34,0%	5,2%	97
	zasadnicze zawodowe	29,7%	68,9%	1,4%	148
	średnie	12,1%	84,8%	3,0%	132
	wyższe	9,5%	85,7%	4,8%	21

Tabela 34. Przeczytam teraz możliwe przyczyny pozostawiania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie". Jestem bezrobotny, ponieważ mam zbyt niski poziom wykształcenia [A2]

### 1.3.2. Źródła utrzymania

#### GŁÓWNE ŹRÓDŁO UTRZYMANIA

Badani zostali poproszeni o określenie, jaki jest dochód netto (łącznie ze wszystkimi świadczeniami) w ich rodzinie/gospodarstwie domowym. Zadaniem respondentów było wskazanie jednego z przedziałów na prezentowanej skali.



## DOCHÓD NETTO

dochód netto gospodarstwa domowego	odsetek
do 500 zł	3,0%
501-1000 zł	11,8%
1001-1500 zł	8,5%
1501-2000 zł	11,0%
2001-2500 zł	13,5%
2501-3000zł	8,3%
3001-3500 zł	7,0%
powyżej 3500 zł	<b>18,8%</b>
odmowa odpowiedzi	18,3%

N=400



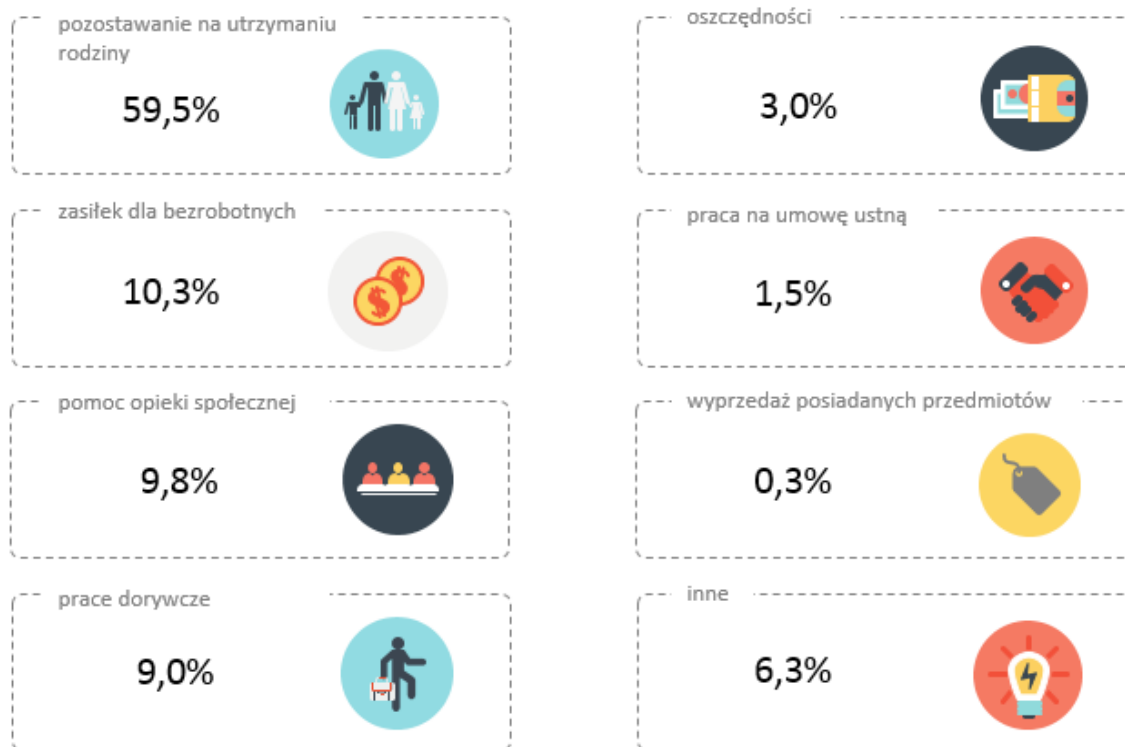
Tabela 35. Ile wynosi miesięczny dochód netto (na rękę) Pana(i) rodziny (łącznie ze wszystkimi świadczeniami)? [M5]

Analiza odpowiedzi respondentów pokazała, że najczęściej pojawiającym się przedziałem dochodów był najwyższy przedział: powyżej 3500 zł (18,8%). Należy jednak pamiętać, że przedział dochodów dotyczy wszystkich osób z gospodarstwa domowego. Osoby udzielające takiej odpowiedzi nie mieszkają same, ponad połowa z nich (52,0%) żyje w jednym domu/mieszkanie razem z czterema lub więcej osobami. Podobnie wygląda sytuacja z osobami, które deklarują dochody w przedziale 3001-3500 zł – w tym przypadku 35,7% odpowiadających funkcjonuje w wieloosobowym gospodarstwie domowym (5 i więcej osób).

Obok wysokości dochodów gospodarstwa domowego, istotnym elementem w analizie sytuacji życiowej osoby bezrobotnej są źródła utrzymania takiej osoby. Źródło, które pojawiało się zdecydowanie najczęściej w odpowiedziach to pozostawanie na utrzymaniu rodziny (59,5%). Co dziesiąta osoba utrzymuje się przede wszystkim z zasiłku dla bezrobotnych (10,3%). Wśród odpowiedzi wskazanych przez mniejszą liczbę badanych znalazła się pomoc opieki społecznej (9,8%) oraz prace dorywcze (9,0%). Oszczędności są źródłem utrzymania dla 3% osób

bezrobotnych, natomiast 1,5% respondentów pracuje bez spisanej umowy. Najmniejsza grupa respondentów odpowiedziała, iż utrzymuje się z wyprzedawania posiadanych przedmiotów (0,3%). Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na utrzymanie ich przez członków rodziny (66,6% do 42,5%), natomiast mężczyźni o wiele częściej deklarowali, że zarabiają na życie z wykonywania prac dorywczych (20,0% do 4,3%).

### — ŹRÓDŁA UTRZYMANIA —



\*na wykresie pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”

N=400


Wykres 88. Z czego przede wszystkim się Pan(i) utrzymuje? [A3]

### 1.3.3. Doświadczenie zawodowe

#### DOTYCHCZASOWE DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

W zbiorowości osób objętej badaniem aż 81,3% osób posiadało wcześniej stałe zatrudnienie. Blisko co ósma osoba pracowała tylko dorywczo lub sezonowo, natomiast odsetek odpowiedzi wskazujących na brak jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego wyniósł 7,0%. Najwyższy odsetek braku doświadczenia w związku ze świadczeniem pracy jest w najmłodszej grupie wiekowej – 18-24 lata (28,6%). Prawie połowa tych osób pracowała najczęściej tylko dorywczo lub sezonowo (46,4%), natomiast co czwarta posiadała stałe zatrudnienie (25,0%). W pozostałych

kohortach posiadanie w przeszłości stałego zatrudnienia było zdecydowanie najczęściej podawaną odpowiedzią (w każdym przypadku powyżej 70%). Porównanie doświadczenia zawodowego z poziomem wykształcenia pokazuje, że najwyższy odsetek braku doświadczenia dotyczy osób z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym (11,3%). Ta sama grupa stanowi najwyższy odsetek także w przypadku pracy dorywczej/sezonowej (19,6%). Pozostali respondenci wskazywali najczęściej odpowiedź: „posiadałem(am) stałe zatrudnienie” (zawsze powyżej 80,0%). Wszystkie osoby z wykształceniem wyższym posiadały stałe zatrudnienie (100,0%).

—  DOŚWIADCZENIE —





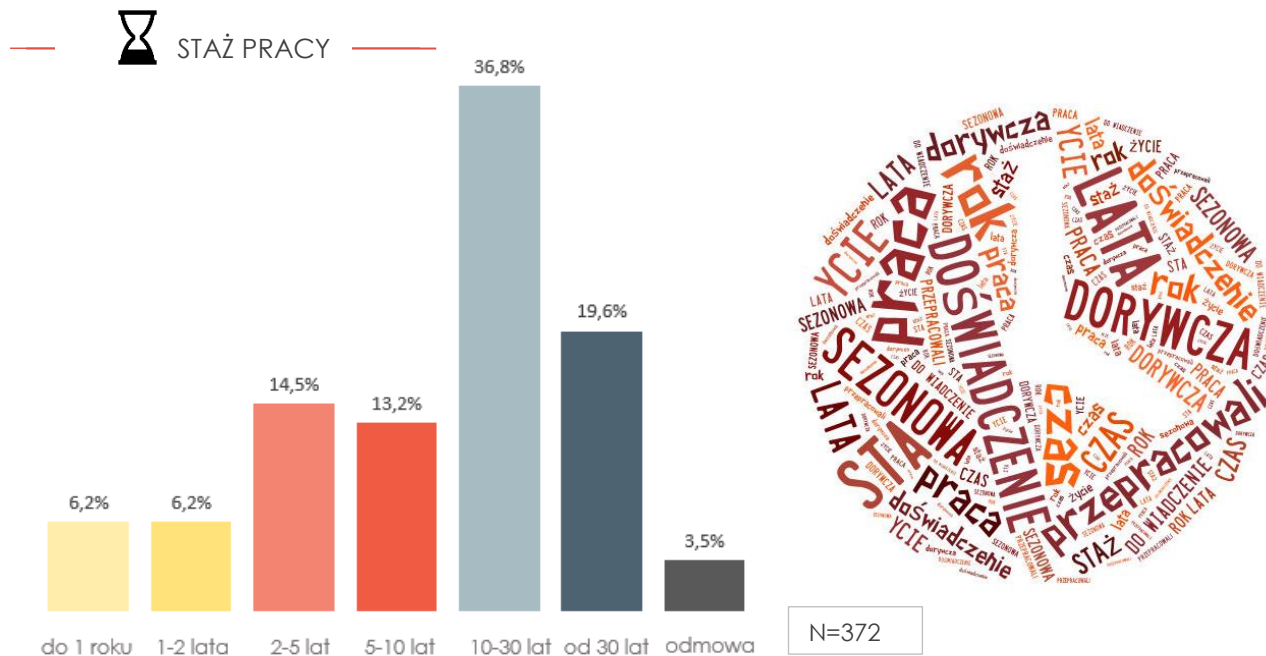
		dotychczas w ogóle nie pracowałem(am)	pracowałem(am) tylko dorywczo/sezonowo	posiadałem(am) stałe zatrudnienie
Ogółem (N=400)		7,0%	11,8%	81,3%
<b>Wiek</b>  	18-24 lat	28,6%	46,6%	25,0%
	25-34 lat	13,5%	15,7%	70,8%
	35-44 lat	9,1%	10,4%	89,2%
	45-54 lat	1,5%	7,7%	90,8%
	55+	0,0%	5,0%	95,0%
<b>Wykształcenie</b>  	podstawowe/ gimnazjalne	11,3%	19,6%	69,1%
	zasadnicze zawodowe	6,8%	10,1%	83,1%
	średnie	5,3%	9,8%	84,8%
	wyższe	0,0%	0,0%	100,0%

Tabela 36. Jakie jest Pana(i) dotychczasowe doświadczenie zawodowe? - w podziale na wiek i wykształcenie respondenta [A4 vs. M1 i M2]



## STAŻ PRACY

Badanym, którzy zadeklarowali, iż w swoim życiu podejmowali pracę dorywczą/sezonową lub stałą, zadano pytanie, ile lat przepracowali w ciągu swojego życia. Zestawienie odpowiedzi przedstawia poniższy wykres.



Wykres 89. Ile wynosi Pana(i) łączny staż pracy? [A5]

## — STAŻ PRACY —


		do 1 roku	1-2 lata	2-5 lat	5-10 lat	10-30 lat	od 30 lat	odmowa
Ogółem (N=372)		6,2%	6,2%	14,5%	13,2%	36,8%	19,6%	3,5%
<b>Wykształcenie</b> 	podstawowe/ gimnazjalne	9,3%	3,5%	8,1%	9,3%	51,2%	11,6%	7,0%
	zasadnicze zawodowe	5,1%	5,8%	13,0%	12,3%	34,1%	27,5%	2,2%
	średnie	6,4%	8,8%	19,2%	12,8%	32,8%	17,6%	2,4%
	wyższe	0,0%	4,8%	23,8%	38,1%	19,0%	14,3%	0,0%

Tabela 37. Zestawienie stażu pracy z poziomem wykształcenia respondentów [M2]

Zestawienie powyższych wyników z poziomem wykształcenia respondentów pokazuje, że ponad połowa osób z najniższym wykształceniem – podstawowym lub gimnazjalnym posiada staż pracy powyżej 10 lat (62,8%). Osoby deklarujące wykształcenie zasadnicze zawodowe również odpowiedziały, że mają duże doświadczenie zawodowe w kontekście stażu powyżej 10 lat

(61,6%). Również nieco ponad połowa respondentów ze średnim poziomem wykształcenia posiada taki sam staż pracy (50,4%). W przypadku tej grupy, co piąta osoba pracowała powyżej 2, ale do 5 lat (19,2%). Nieco inaczej jest wśród osób z wyższym wykształceniem. Osoby zaklasyfikowane do tej grupy pracowały najczęściej powyżej 5 do 10 lat (38,1%). Co czwarty badany z takim wykształceniem pracował krócej - powyżej 2 do 5 lat (23,8%), natomiast co trzecia osoba posiada ponad 10-sięcioletni staż pracy (33,3%).

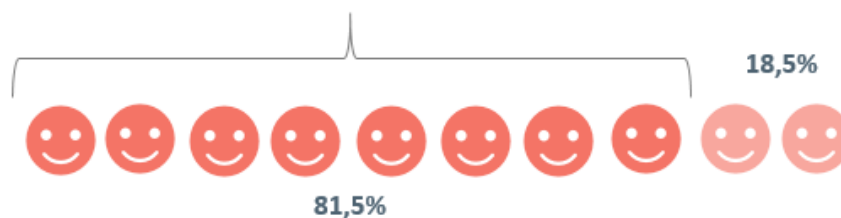
#### 1.3.4. Samopoczucie

##### SAMOPOCZUCIE

Osoby bezrobotne, które udzieliły wywiadu, zostały zapytane o zadowolenie z życia, odczuwanie bezpieczeństwa, osamotnienia oraz ogólnego pokrzywdzenia. Zadaniem badanych była ocena każdego aspektu na skali. Zadowolenie z życia określono poprzez połączenie odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” oraz „raczej się zgadzam” na stwierdzenie „jestem zadowolony(a) z życia”.

##### — SAMOPOCZUCIE —

jestem zadowolony(a) z życia



87,3% badanych czuje się bezpiecznie

77,8% badanych nie czuje się samotnie

73,5% badanych nie czuje pokrzywdzenia

N=400

\*odpowiedzi „zdecydowanie się nie zgadzam” oraz „raczej się nie zgadzam” połączone w jedną – „nie zgadzam się”, analogicznie w przypadku odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” oraz „raczej się zgadzam”

Wykres 90. Przeczytam teraz kilka stwierdzeń dotyczących samopoczucia. Proszę się do nich ustosunkować, postępując się 4-stopniową skalą, gdzie 1 oznacza "zdecydowanie się nie zgadzam", a 4 oznacza "zdecydowanie się zgadzam" [A6]

Znakomita większość badanych osób (81,5%) jest zadowolona ze swojego życia, z czego 36,8% zdecydowanie. Również poczucie bezpieczeństwa jest charakterystyczne dla sporego odsetka osób bezrobotnych (77,8%). Podobna liczba respondentów nie odczuwa pokrzywdzenia (73,5%). Wyniki dotyczące samopoczucia są spójne i wskazują na to, że kondycja psychiczna osób bezrobotnych jest bardzo dobra. Analizując zadowolenie z życia w kontekście płci, okazuje się, że kobiety częściej niż mężczyźni zgadzały się ze stwierdzeniem „jestem zadowolony(a) z życia” (83,6% do 76,7%). Zadowoleni z życia są prawie wszyscy młodzi badani do 34 r.ż. (przedział: 18-24: 92,9%, przedział 25-34: 94,4%), natomiast najniższy odsetek zadowolenia zaobserwowano w przypadku kohorty 45-55 lat (72,3%), jednak należy dodać, że i ten wynik jest wysoki.



## ZADOWOLENIE



		zdecydowanie się nie zgadzam	raczej się nie zgadzam	raczej się zgadzam	zdecydowanie się zgadzam	trudno powiedzieć
Ogółem (N=400)		4,5%	11,0%	44,8%	36,8%	3,0%
<b>Płeć</b>  	mężczyźni	6,7%	15,0%	50,0%	26,7%	1,7%
	kobiety	3,6%	9,3%	42,5%	41,1%	3,6%
<b>Wiek</b>   	18-24 lat	0,0%	7,1%	35,7%	57,1%	0,0%
	25-34 lat	2,2%	1,1%	51,7%	42,7%	2,2%
	35-44 lat	2,6%	10,4%	35,1%	48,1%	3,9%
	45-54 lat	7,7%	18,5%	44,6%	27,7%	1,5%
	55+	6,5%	15,1%	47,5%	27,3%	3,6%

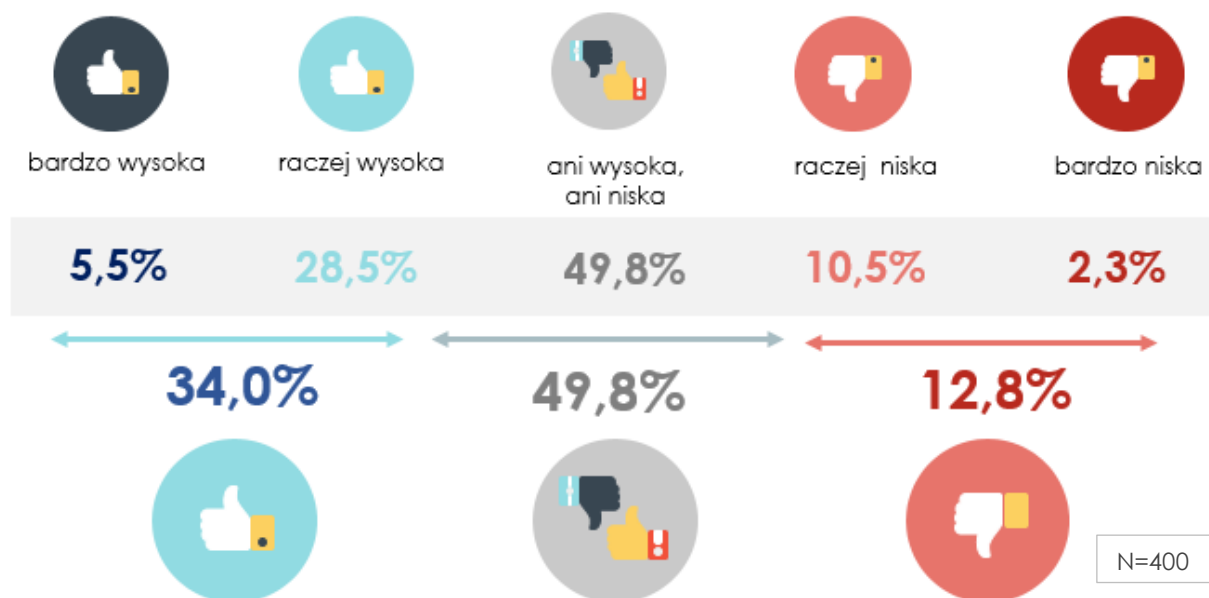
Tabela 38. Przeczytam teraz kilka stwierdzeń dotyczących samopoczucia (jestem zadowolony(a) z życia). Proszę się do nich ustosunkować, posługując się 4-stopniową skalą, gdzie 1 oznacza "zdecydowanie się nie zgadzam", a 4 oznacza "zdecydowanie się zgadzam" [A6]

## SAMOOCENA

Wszystkich badanych zapytano o to, jaka jest ich samoocena. Prawie połowa odpowiadających nie określiła jej ani jako wysokiej, ani jako niskiej (49,8%). Połączenie odpowiedzi „raczej wysoka” oraz „bardzo wysoka” pokazuje, że 34,0% respondentów ocenia się pozytywnie. Częściej oceniają się tak kobiety niż mężczyźni (37,1% do 26,7%) – różnica wynosi ponad 10 p.p. Istotny w kontekście samooceny jest poziom wykształcenia. Analiza wyników pokazuje, że wraz ze wzrostem wykształcenia, wzrasta samoocena. Pozytywnie ocenia się 23,7% osób z najniższym wykształceniem, nieco więcej w przypadku badanych z wykształceniem zasadniczym

zawodowym (32,4%). Spory odsetek respondentów, którzy uzyskali średnie wykształcenie ocenił swoją osobę pozytywnie (40,9%). Takiej samo ocenia się prawie połowa badanych z wyższym wykształceniem (47,6%).

—  SAMOOCENA —



\*na wykresie pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć“

Wykres 91. Jaka jest Pana(i) samoocena? [A7]

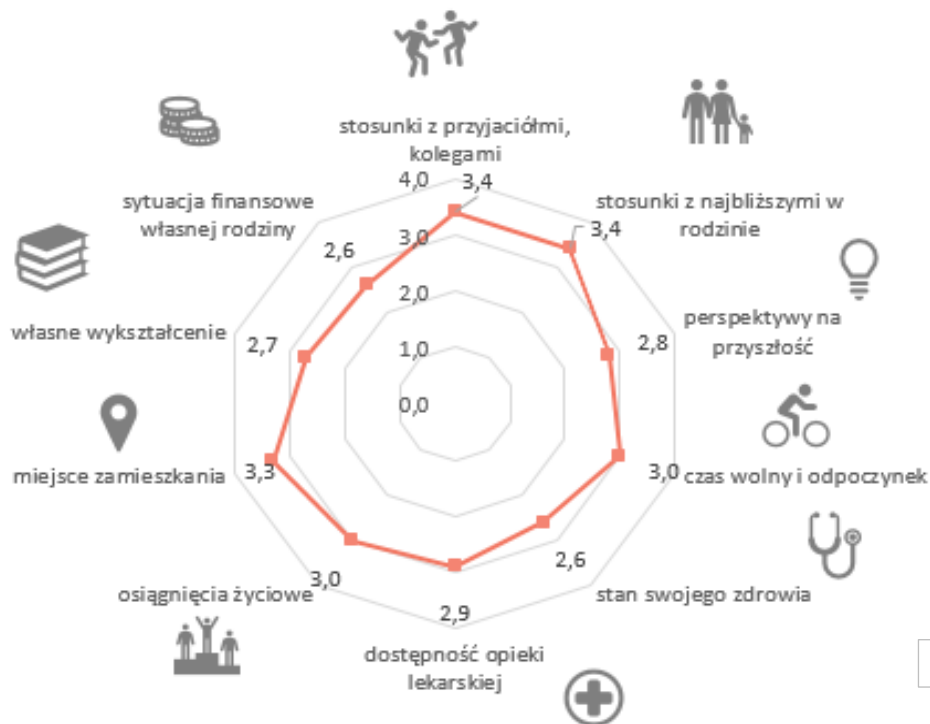
Postrzeganie własnej osoby pozostaje również w związku z wiekiem. Osoby w starszych grupach wiekowych częściej udzielały odpowiedzi „bardzo niska” i „raczej niska” (przedział 45-54: 16,9%, przedział 55 i więcej: 18,7%). Podobne zdanie o sobie ma również najmłodsza grupa wiekowa (przedział 18-24: 14,3%).

## ZADOWOLENIE Z ŻYCIA

Oprócz ogólnego wyniku zadowolenia z życia, sprawdzono również jak respondenci oceniają poszczególne aspekty dotyczące ich życia. Podczas wywiadów poproszono badanych o określenie stopnia, w jakim są zadowoleni z dziesięciu aspektów. Poproszono o odpowiedź na 4-stopniowej skali, gdzie 1 oznaczało „zdecydowanie niezadowolony(a)”, a 4 – „zdecydowanie zadowolony(a)”. Podczas analizy danych, odpowiedzi „zdecydowanie zadowolony” oraz „raczej zadowolony” zagregowano do odpowiedzi „zadowolony”, co wpłynęło na większą przejrzystość wyników. Średnie dla każdej sfery ukazuje poniższy wykres:



## ZADOWOLENIE



N=400

\*na wykresie pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”

\*odpowiedzi „zdecydowanie zadowolony” oraz „raczej zadowolony” zagregowano w jedną – „zadowolony”

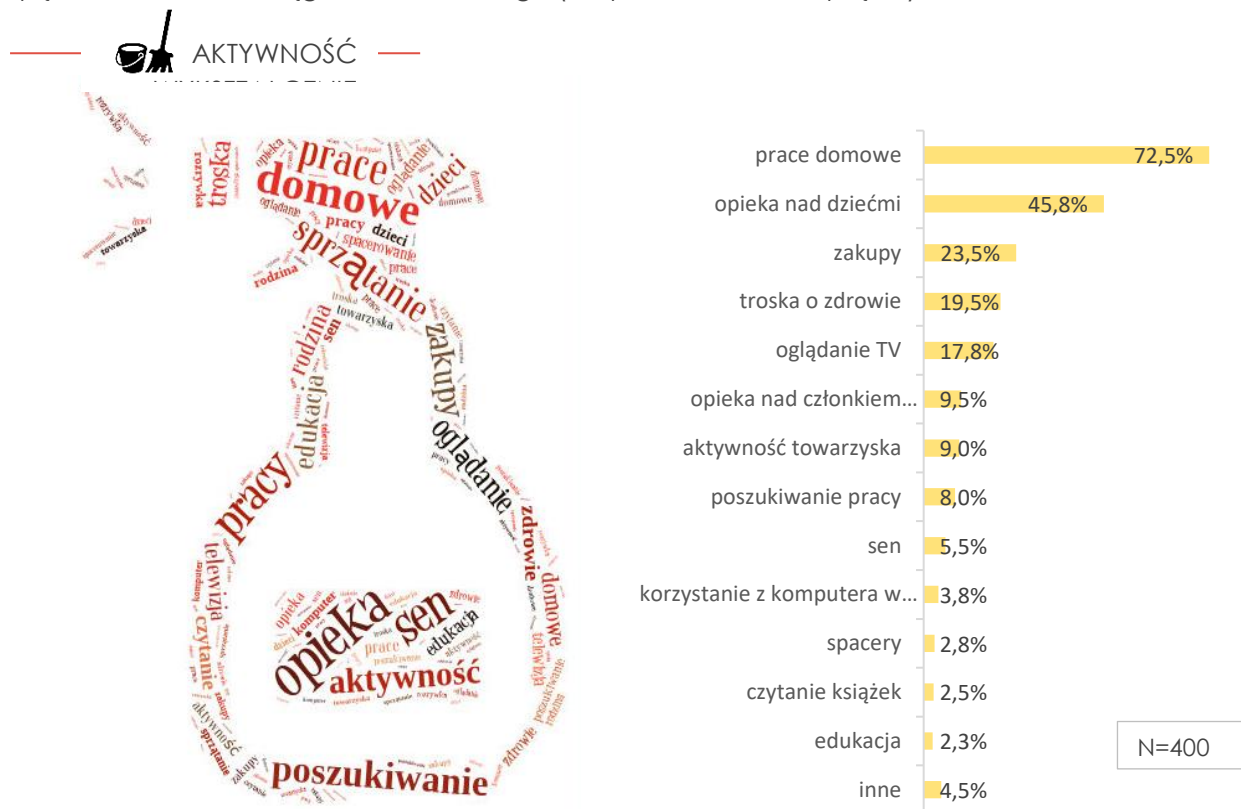
Wykres 92. Proszę powiedzieć w jakim stopniu jest Pan(i) zadowolona z wymienionych aspektów życia. Proszę postawić się 4-stopniową skalą, gdzie 1 oznacza "zdecydowanie niezadowolony(a)", a 4 oznacza "zdecydowanie zadowolony(a)" [A8]

Odpowiedzi pokazują, że aspektami życia, z których badani są najczęściej zadowoleni są stosunki z przyjaciółmi, kolegami (89,5%), z najbliższymi w rodzinie (89,5%) oraz miejsce zamieszkania (87,0%). Ponad trzy czwarte respondentów jest zadowolonych z czasu wolnego i odpoczynku (75,5%), nieco mniej z osiągnięć życiowych (72,3%) oraz dostępności opieki lekarskiej (71,8%). Perspektywy na przyszłość są satysfakcjonujące dla 60,8% odpowiadających, kilka osób mniej jest zadowolonych ze swojego wykształcenia (59,5%). Aspekty życia, które są zadowalające dla najmniejszego odsetka osób bezrobotnych to sytuacja finansowa rodziny (58,5%) oraz stan własnego zdrowia (54,5%). Warto dodać, że z każdego wymienionego aspektu zadowolona była co najmniej połowa badanych.

## 1.3.5. Formy spędzania czasu

## FORMY SPĘDZANIA CZASU

Kolejnym pytaniem, które zadano osobom bezrobotnym było pytanie o najczęstsze formy spędzania czasu w ciągu dnia roboczego (od poniedziałku do piątku).



Wykres 93. Jakie są najczęstsze formy spędzania przez Pana(ią) czasu w ciągu dnia roboczego [A9]

Prace domowe są najczęstszą czynnością, jaką odpowiadający wykonują w ciągu dnia roboczego (72,5%). Prawie połowa badanych opiekuje się dziećmi, które tego wymagają (45,8%), a co czwarty badany zajmuje się w tym czasie zakupami (23,5%). Jedna piąta wszystkich respondentów w trakcie tygodnia troszczy się o swoje zdrowie (19,5%), niewiele mniej osób ogląda TV (17,8%). Czynnościami, które nie należą do najczęściej wykonywanych w przypadku badanych są: opieka nad innym niż dziecko członkiem rodziny wymagającym opieki (9,5%), aktywność towarzyska (9,0%), poszukiwanie pracy (8,0%), sen (5,5%), korzystanie z komputer w celach rozrywkowych (3,8%), spacer (2,8%), czytanie książek (2,5%) oraz edukacja (2,3%).



## 1.4. WSPARCIE

### 1.4.1. Wsparcie osób bezrobotnych

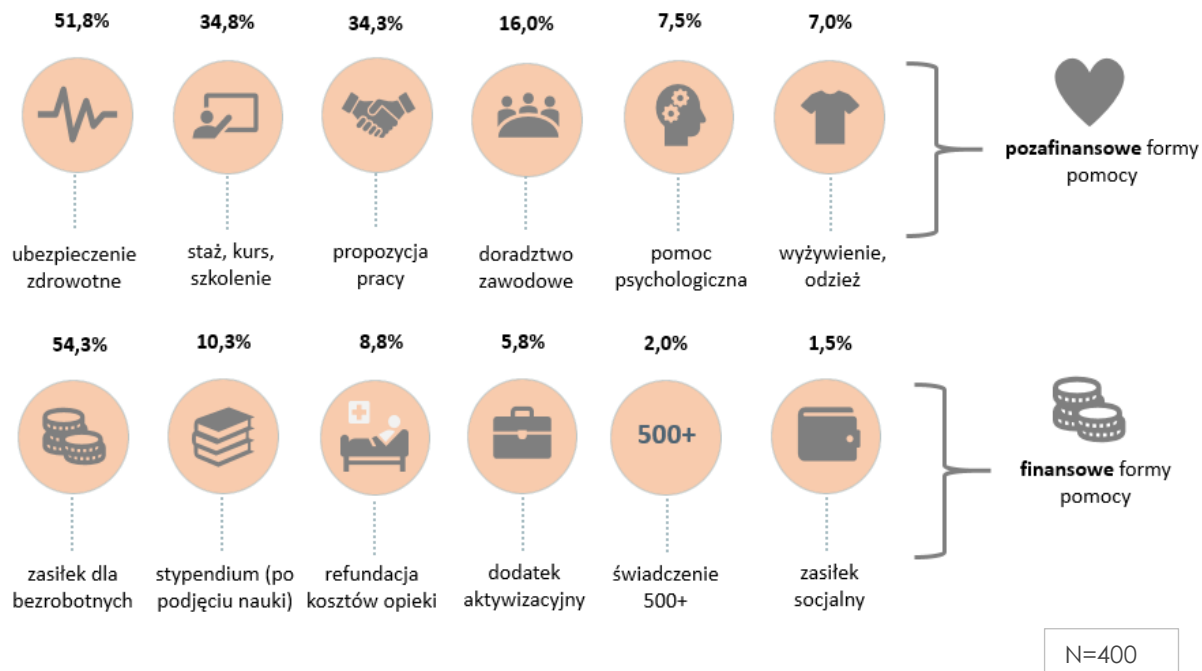
Bardzo ważne w okresie bezrobocia dla danej jednostki jest wsparcie nie tylko instytucji i urzędów, ale także najbliższych. Podczas wywiadu zapytano respondentów o to, jakie znają finansowe oraz pozafinansowe formy pomocy oferowane przez instytucje zajmujące się aktywizacją społeczno-zawodową. Respondenci odpowiedzieli również z jakich form pomocy korzystają oraz jak oceniają tę pomoc. Na końcu tego bloku pytań zapytano badanych o to, jakiej pomocy przede wszystkim oczekują od instytucji wspierających osoby bezrobotne.

#### ZNAJOMOŚĆ FORM WSPARCIA

Pytanie o znajomość różnych form pomocy oferowanej przez instytucje zajmujące się aktywizacją społeczno-zawodową było pytaniem prekategoryzowanym. Oznacza to, że ankieter oczekiwał na spontaniczną odpowiedź respondenta, a następnie dopasowywał ją do istniejącej kafeterii. Ponad połowa badanych na pytanie o znane im formy pomocy wskazała zasiłek dla bezrobotnych (54,3%). Niewiele mniej osób uznało, że jest to ubezpieczenie zdrowotne (51,8%). Dla 34,8% osób bezrobotnych taką formą pomocy jest propozycja stażu, kursu lub szkolenia, a dla 34,3% - oferta pracy. Pomoc w zakresie doradztwa zawodowego została wskazana przez 16,0% respondentów, a co dziesiąty (10,3%) mówił o stypendium z tytułu podjęcia nauki. Formy pomocy, o których wspomniało mniej niż 10% respondentów to: refundacja kosztów opieki (8,8%), pomoc psychologiczna (7,5%), wyżywienie/odzież (7,0%) oraz dodatek aktywizacyjny (5,8%). Badani udzielili również odpowiedzi, które należało umieścić poza kafeterią – dla 2,0% jedną z form pomocy jest świadczenie 500+, natomiast dla 1,5% osób bezrobotnych jest to zasiłek socjalny. Co czwarty badany nie był w stanie sam podać żadnej formy finansowego lub pozafinansowego wsparcia (26,5%).



—❤ FORMY POMOCY —



\*na wykresie pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”

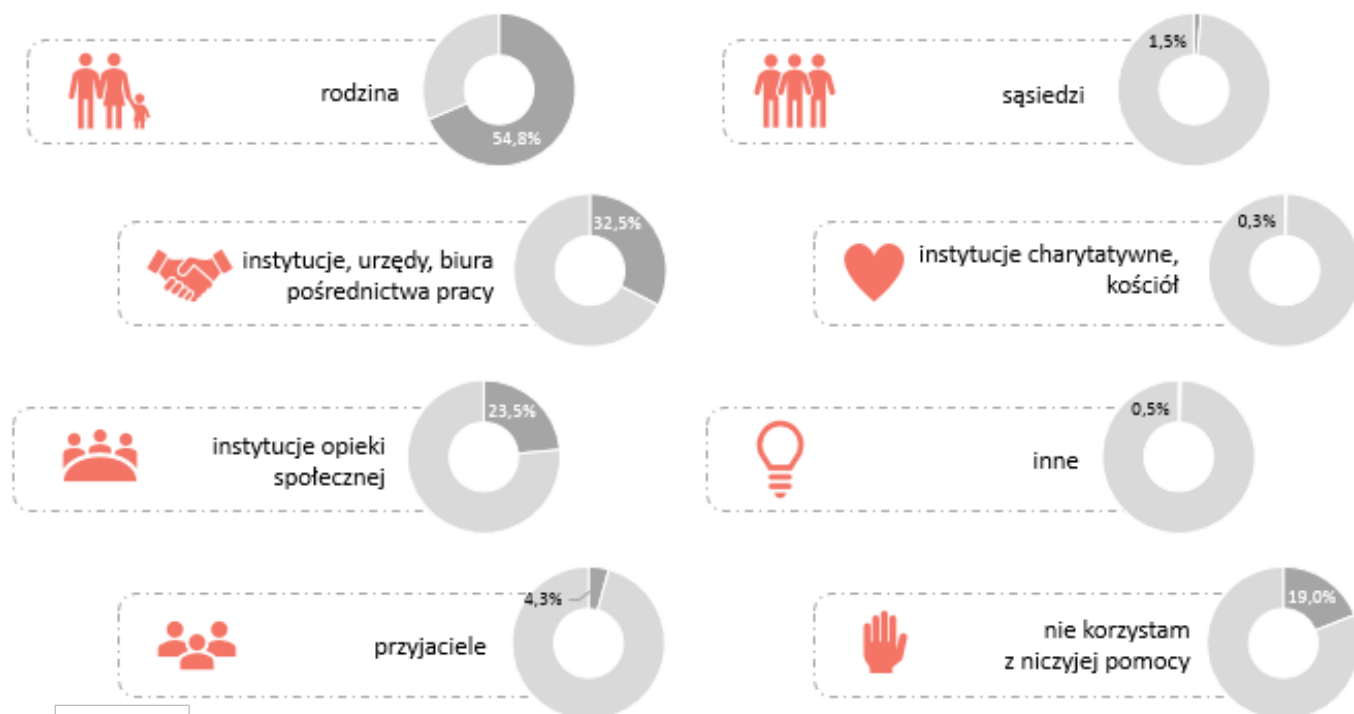
Wykres 94. Jakie zna Pan(i) finansowe i pozafinansowe formy pomocy oferowanej przez instytucje zajmujące się aktywizacją społeczno-zawodową (np. urzędy pracy, hufce pracy, centra integracji społecznej itp.) [B1]

Zasiłek dla bezrobotnych jest formą wsparcia, która najczęściej wymieniana była przez osoby z wykształceniem wyższym (95,2%) oraz przez osoby, które są bezrobotne krócej niż 3 miesiące (81,0%). Żadna z osób z takim stażem bezrobocia nie wymieniła dodatku aktywizacyjnego. Analiza wyników w kontekście wykształcenia pokazuje, że osoby z wyższym wykształceniem podawały najwięcej przykładów form wsparcia, zarówno finansowego, jak i pozafinansowego.

### KORZYSTANIE ZE WSPARCIA

Badani zapytani o to, z czyjej pomocy obecnie korzystają, najczęściej mówili o rodzinie (54,8%). Co trzecia osoba przyjmuje pomoc z ramienia instytucji, urzędów i biur pośrednictwa pracy (32,5%), a co czwarta z instytucji opieki społecznej (23,5%). Najmniej respondentów korzysta z pomocy przyjaciół (4,3%), sąsiadów (1,5%) oraz instytucji charytatywnych/kościół (0,3%).

## ♥ KORZYSTANIE Z POMOCY



N=400

Wykres 95. Z czyjej pomocy Pan(i) obecnie korzysta? [B2]

\*na wykresie pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”

Najmłodsza grupa wiekowa korzysta najczęściej z pomocy rodziny (67,9%), instytucji opieki społecznej (46,4%) oraz instytucji, urzędów, biur pośrednictwa pracy (46,4%). Najmniej osób z tej grupy odpowiedziało, że nie korzysta z niczyjej pomocy (3,6%). Wiąże się to zapewne z pierwszym wejściem na rynek pracy. Trudności, jakie napotykają na swojej drodze młodzi ludzie szukający pracy są na tyle duże, że potrzebują oni wsparcia innych ludzi/instytucji. W pozostałych grupach wiekowych nie zaobserwowano znaczących różnic w korzystaniu z pomocy.

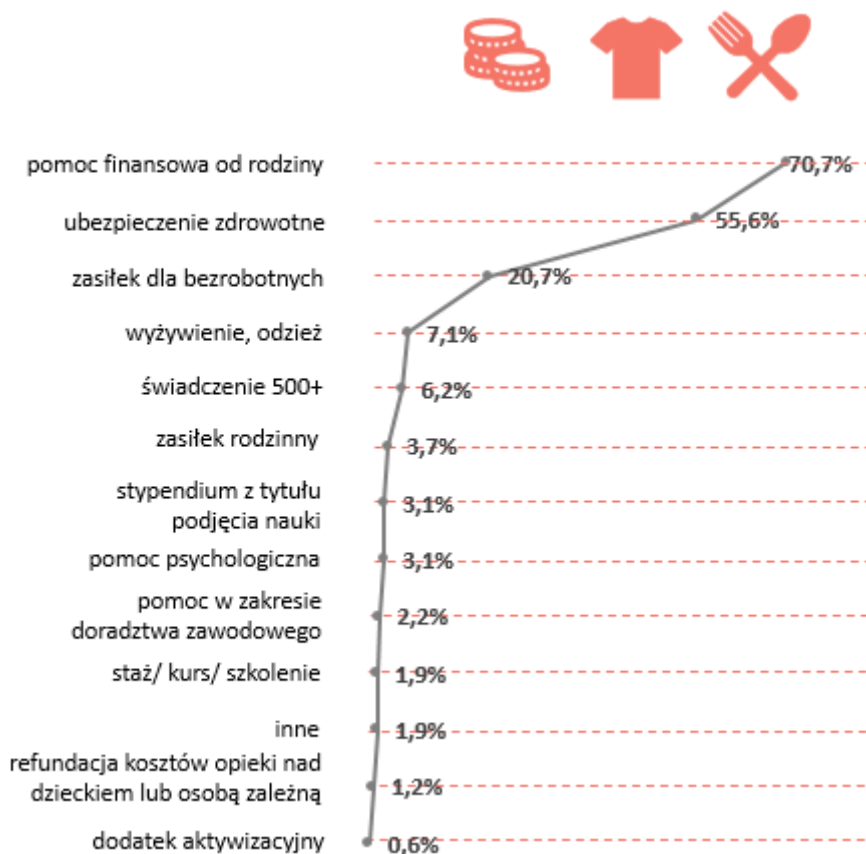
Co piąta osoba nie korzysta z niczyjej pomocy. Prawie połowa respondentów niekorzystających z niczyjej pomocy odpowiedziała, że nie wie dlaczego tego nie robi (47,3%). 25,7% z tych badanych nie widzi potrzeby skorzystania z pomocnej dłoni, a 27% wskazuje inne, różnorodne wyjaśnienia. Ze względu na niską liczebność, odpowiedzi na pytanie o przyczyny niekorzystania ze wsparcia (odpowiedzi „nie wiem” (N=35), „nie mam takiej potrzeby” (N=19) oraz „inne” (N=20)) należy interpretować z dużą dozą ostrożności.

Badani, którzy korzystają z czyjejs pomocy, poproszeni zostali o uściślenie i określenie z jakiej formy pomocy obecnie korzystają. Aż 70,7% osób bezrobotnych korzysta z pomocy finansowej od rodziny, choć do przyjmowania pomocy od rodziny w poprzednim pytaniu przyznało się tylko 54,8%. Ubezpieczenie zdrowotne jest formą wsparcia, z której korzysta ponad połowa badanych (55,6%), natomiast co piąta osoba przyjmuje pomoc w postaci zasiłku dla osób bezrobotnych (20,7%). Otrzymywanie wyżywienie i/lub odzieży jest wsparciem przyjmowanym przez 7,1% respondentów, a przyjmowanie świadczenia 500+ zadeklarowało 6,2%. Formami pomocy, które wymieniło mniej niż 4% badanych są: zasiłek rodzinny (3,7%), stypendium z tytułu podjęcia nauki (3,1%), pomoc psychologiczna (3,1%), pomoc w zakresie doradztwa zawodowego (2,2%). Najmniej wskazań uzyskały odpowiedzi: staż, kurs, szkolenie (1,9%), refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą, która wymaga opieki (1,2%) oraz dodatek aktywizacyjny (0,6%).

## ♥ KORZYSTANIE Z POMOCY —



N=324



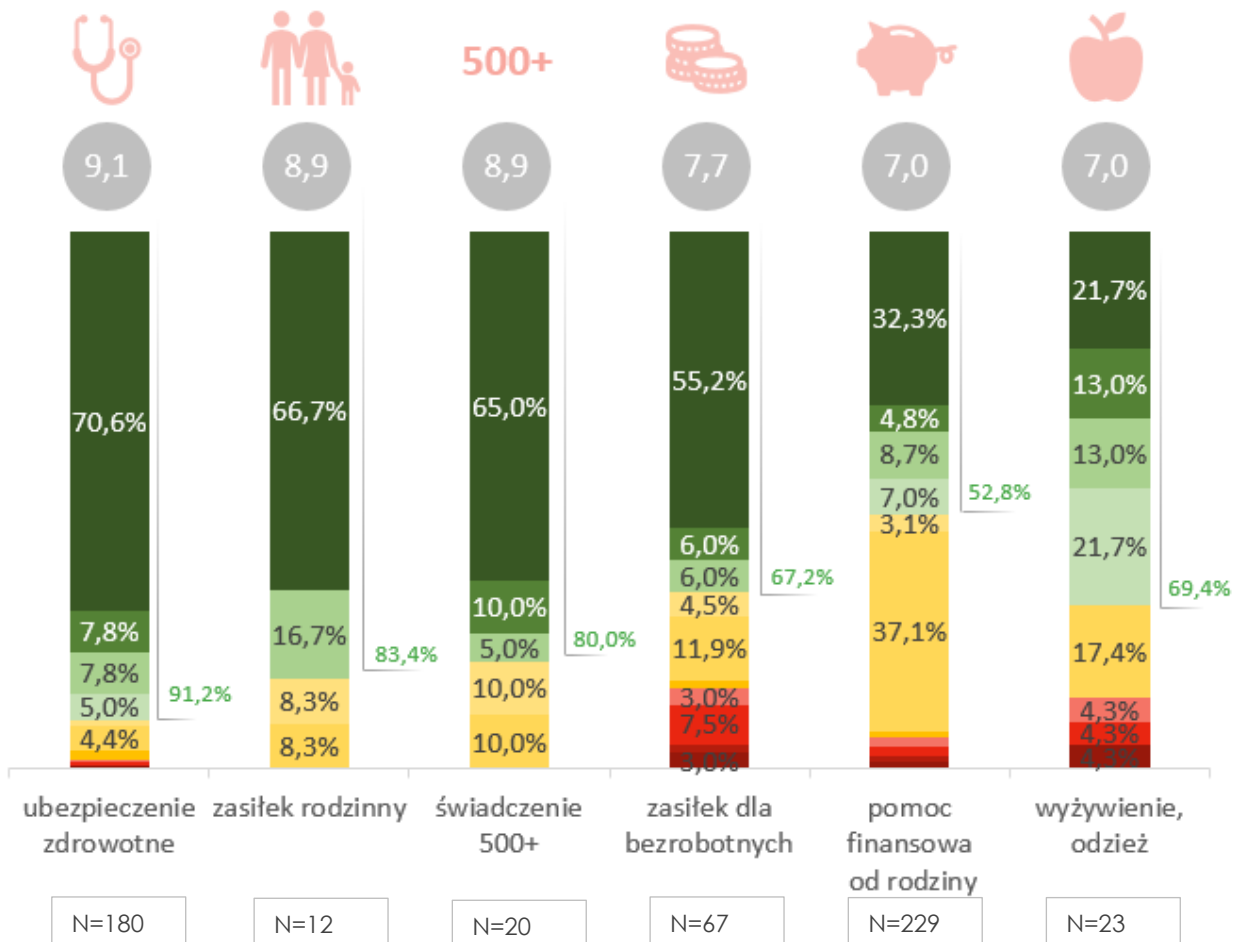
Wykres 96. Z jakich form pomocy Pan(i) obecnie korzysta? [B3]

1.4.2. Ocena wsparcia

OCENA WSPARCIA

Po udzieleniu odpowiedzi na pytanie o formy pomocy, z których korzystają badani, poproszono ich o ocenę przydatności każdej z nich. Odpowiadający skorzystali ze skali od 0 do 10, gdzie 0 (czerwony) oznacza „nie muszę jej otrzymywać, poradzę sobie bez niej”, a 10 (zielony) oznacza „jest konieczna, poprawia moje funkcjonowanie”.

♥ OCENA POMOCY



\*na wykresie pokazano ocenę tych form pomocy, z których korzysta powyżej 10 osób

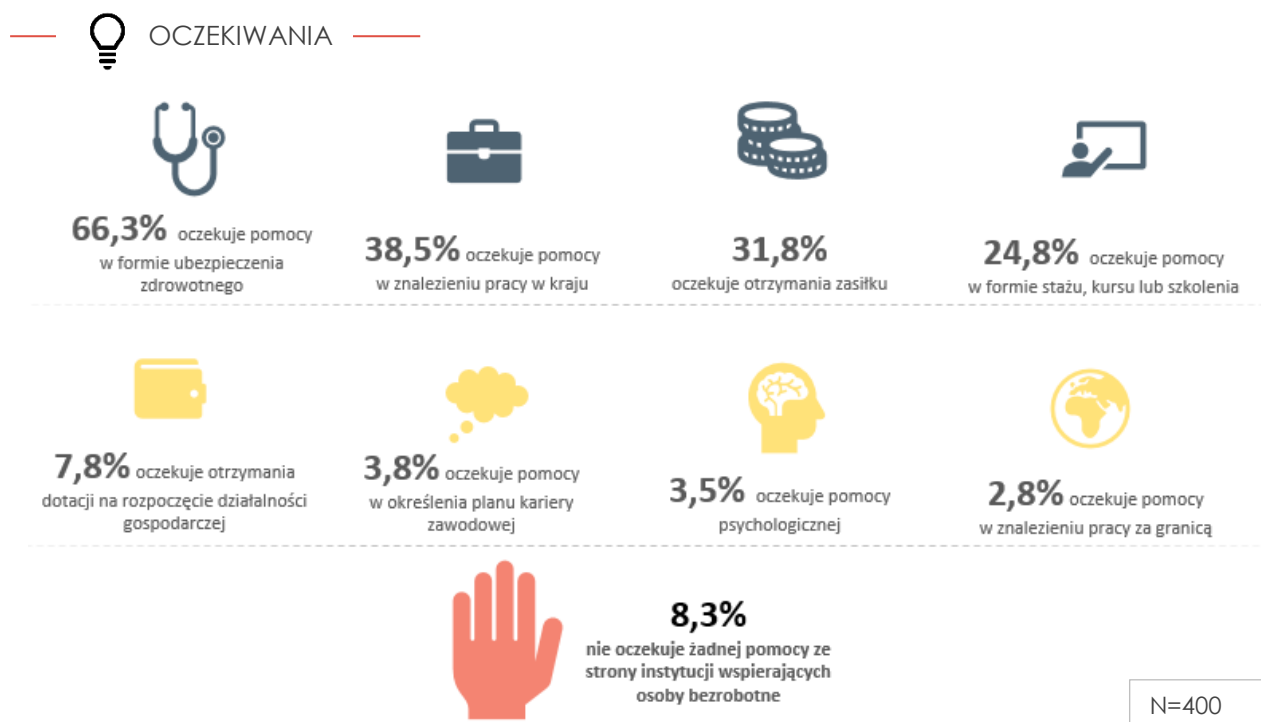
Wykres 97. Jak Pan(i) ocenia przydatność tej pomocy? [B4]

Wszystkie formy pomocy, z których korzysta co najmniej 10 osób oceniono na 7 i wyższą ocenę. Przydatność ubezpieczenia zdrowotnego została oceniona na 9,1. Aż 91,2% osób oceniło tę formę pomocy co najmniej na 7. Zasitek rodzinny pod względem przydatności również otrzymał

wysoką notę (8,9), tak samo jak świadczenie 500+ (8,9). Ponad połowa respondentów oceniła pozytywnie także pomoc finansową od rodziny (7,0) oraz wyżywienie i odzież (7,0).

## OCZEKIWANIA DOTYCZĄCE WSPARCIA

Wszystkich badanych zapytano, jakie są ich oczekiwania w stosunku do instytucji wspierających osoby bezrobotne. Większość respondentów oczekuje ubezpieczenia zdrowotnego (66,3%). Na drugiej pozycji pod względem wielości odpowiedzi znalazła się pomoc w znalezieniu pracy w kraju (38,5%). Zasiłek jest wsparciem, którego oczekuje 31,8% badanych, natomiast co czwarta osoba chciałaby zostać zaproszona na staż, kurs lub szkolenie (24,8%). Niektórzy z badanych chcieliby założyć własną działalność gospodarczą, w związku z czym oczekiwaliby dotacji na jej rozpoczęcie (7,8%). Niższy o 4 p.p. odsetek osób bezrobotnych chciałby określenia planu swojej kariery zawodowej (3,8%). Najmniej osób wspominało o oczekiwaniach w formie pomocy psychologicznej (3,5%) oraz wsparcia w szukaniu pracy za granicą (2,8%). Co dwunasta osoba nie oczekuje żadnej pomocy ze strony instytucji (8,3%).



Wykres 98. Jakiej pomocy przede wszystkim oczekuje Pan(i) od instytucji wspierających osoby bezrobotne?

\*na wykresie pominięto odpowiedź „trudno powiedzieć”

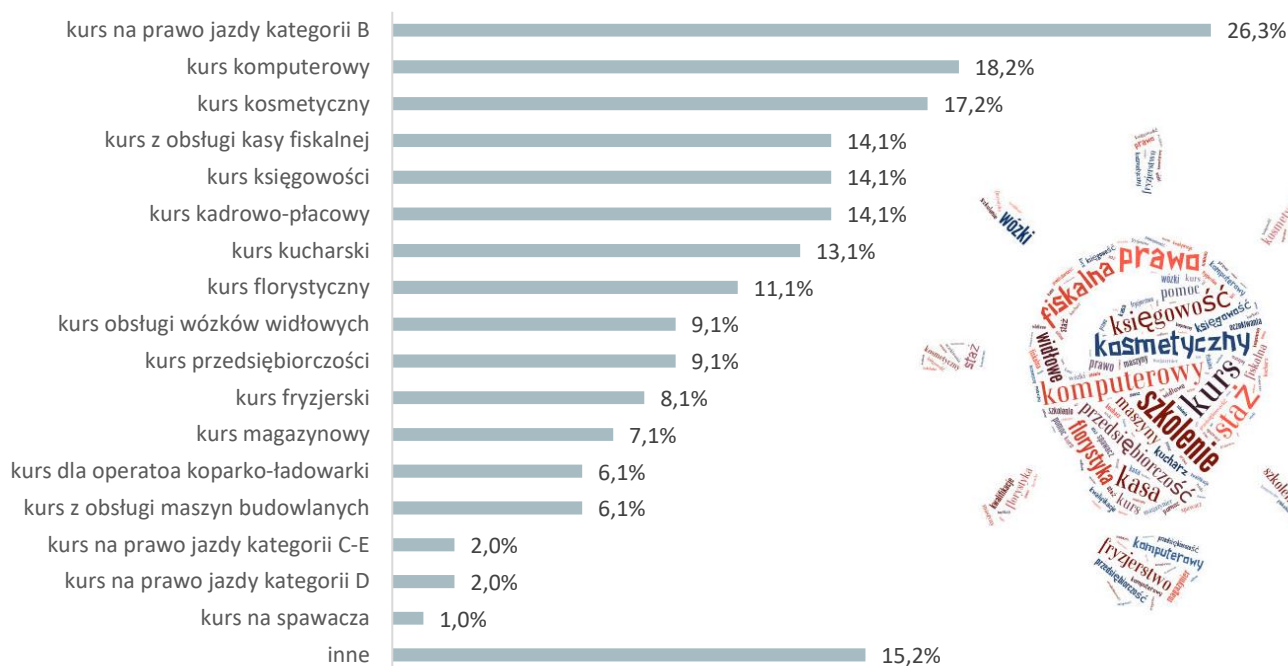
\*możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi

[B5]

Oczekiwania związane ze wsparciem osób bezrobotnych pozostają w związku z poziomem wykształcenia. Wraz ze wzrostem poziomu, zmniejsza się odsetek osób oczekujących zasiłku dla bezrobotnych. W przypadku podstawowego/gimnazjalnego wykształcenia takie oczekiwania ma co trzeci badany (33,0%). Trochę mniej osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (31,8%) oraz średnim (31,8) również oczekuje takiej pomocy finansowej. Najniższy odsetek osób oczekujących zasiłku dla bezrobotnych stanowią badani z wyższym wykształceniem (28,6%). Odwrotną sytuację zaobserwować można w przypadku wsparcia w formie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej – im wyższe wykształcenie, tym wyższy odsetek osób oczekujących takiej pomocy. Co czwarta osoba z wyższym wykształceniem chciałaby otrzymać taką pomoc (23,8%). O połowę mniej osób z wykształceniem średnim (12,1%) również oczekuje dotacji, tak samo jak 5,4% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz 2,1% badanych z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym.

Osoby bezrobotne, które w pytaniu o oczekiwaną pomoc odpowiedziały, że chciałyby zostać zaproszone na szkolenie, kurs lub staż, zostały zapytane o to, w jakim kursie chciałyby wziąć udział. Wyniki odpowiedzi na to pytanie pokazuje poniższy wykres:

### STĄŻ/KURS



N=99

\*odpowiedzi „inne” nie podzielono na kategorie ze względu na niską liczebność

Wykres 99. W jakim stażu/kursie/szkoleniu chciał(a)by Pan(i) wziąć udział? [B6]



Najpopularniejszą formą szkolenia jest kurs na prawo jazdy kategorii B (26,3%). Więcej niż 15% badanych wybrałoby również kurs komputerowy (18,2%) oraz kurs kosmetyczny (17,2%). Na wyniki dotyczące tego pytania należy patrzeć z dużą ostrożnością ze względu na niską liczebność.

## 1.5. POSZUKIWANIA PRACY

### 1.5.1. Sposoby poszukiwania pracy

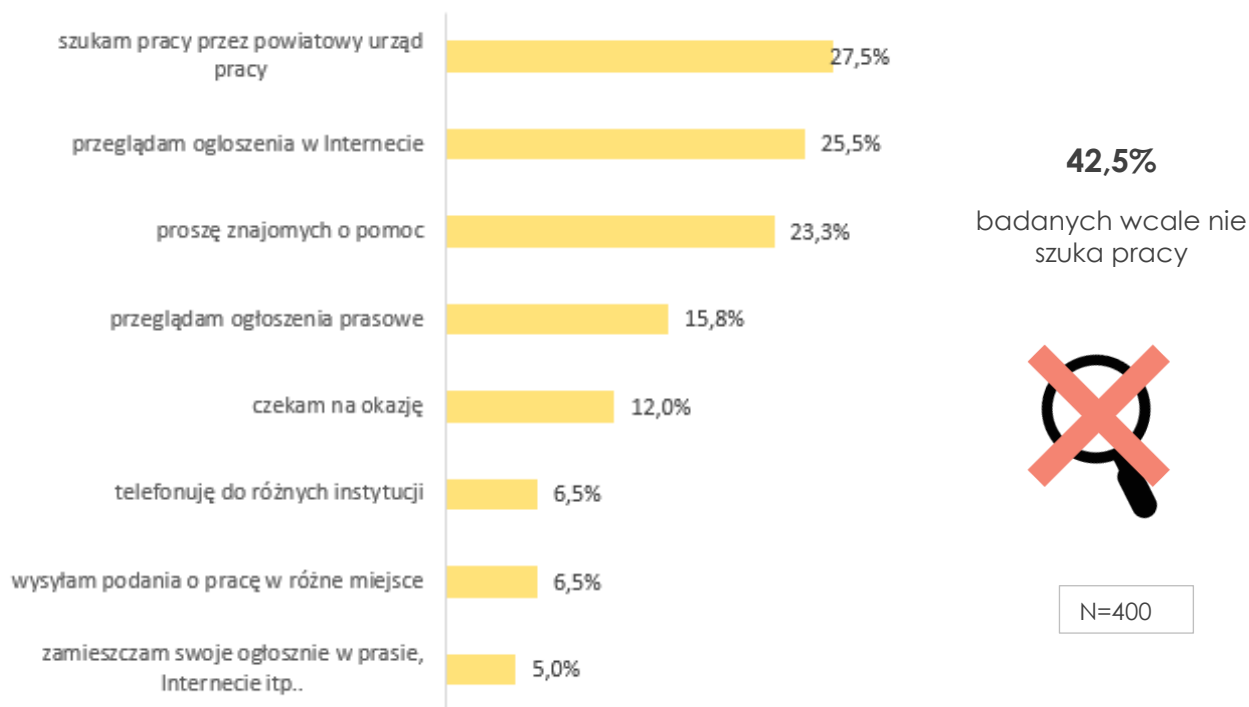
W kolejnej części badania zapytano respondentów w jaki sposób poszukują pracy, na jakim obszarze oraz w jakim wymiarze zatrudnienia. Poproszono również o udzielenie odpowiedzi na pytanie o preferowaną formę zatrudnienia oraz o częstotliwość poszukiwania pracy. Badani ocenili swoją chęć podjęcia pracy, a także wskazali preferowane przez nich przedziały zarobków. Pytania zadane w tym bloku pokazują również jakie są najważniejsze bariery/powody niepowodzeń w szukaniu przez badanych pracy.

#### SPOSOBY POSZUKIWANIA

Prawie połowa badanych nie poszukuje pracy w żaden sposób (42,5%). Co czwarta osoba szuka pracy poprzez powiatowy urząd pracy (27,5%) oraz przez przeglądanie ogłoszeń w Internecie (25,5%). 23,3% respondentów prosi znajomych o pomoc w znalezieniu pracy, natomiast 15,8% przegląda w tym celu ogłoszenia znalezione w prasie. Co ósma osoba (12,0%) czeka na okazję – sama nie szuka aktywnie zatrudnienia. Najmniej osób telefonuje do różnych instytucji (6,5%), wysyła podania o pracę w różne miejsca (6,5%) oraz zamieszcza swoje ogłoszenia w prasie, Internecie itp. (5,0%).



## — Q SPOSOBY SZUKANIA —



Wykres 100. W jaki sposób poszukuje Pan(i) pracy? [C1]

Różnice w niektórych sposobach poszukiwania pracy widać w podziale wyników ze względu na płeć. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na przeglądanie ogłoszeń w Internecie (28,9% do 17,5%), mężczyźni natomiast częściej niż kobiety byli aktywni w poszukiwaniu pracy przez prośbę znajomych o pomoc (33,3% do 18,9%). Mężczyźni częściej też niż kobiety odpowiadali, że czekają na okazję (19,2% do 8,9%). Duża różnica pomiędzy płciami istnieje również w przypadku odpowiedzi „wcale nie szukam pracy” – kobiety udzielały takiego wskazania częściej niż mężczyźni (49,3% do 26,7%). Również w przypadku poziomu wykształcenia widać różnice w sposobach poszukiwania zatrudnienia. Wysyłanie podania o pracę w różne miejsce jest najbardziej popularnym sposobem wśród osób z wyższym wykształceniem (14,3%), natomiast przeglądanie ogłoszeń w Internecie jest najpopularniejszą formą szukania dla osób z wykształceniem średnim oraz wyższym (odpowiednio: 38,6% oraz 28,6%). Co czwarta osoba z wykształceniem średnim oraz zasadniczym zawodowym prosi o pomoc swoich znajomych (odpowiednio: 27,3% oraz 23,6%). Szukanie pracy przez powiatowy urząd pracy jest odpowiedzią, której najczęściej oddzielały osoby z wyższym wykształceniem (33,3%), natomiast oczekiwanie na okazję jest odpowiedzią, która wskazywana była przez podobną liczbę osób zarówno z wykształceniem średnim, zasadniczym zawodowym, jak i podstawowym/gimnazjalnym

(odpowiednio: 12,9%, 12,2% i 12,4%). Żadna osoba z wyższym wykształceniem nie czeka na okazję, żeby zdobyć pracę.



## SPOSOBY SZUKANIA

		wysyłam podania o pracę	przełóżdam ogłoszenia w Internecie	proszę znajomych o pomoc	szukam pracy przez PUP	czekam na okazję	wcale nie szukam pracy
Ogółem (N=400)		6,5%	25,5%	23,3%	27,5%	12,0%	42,9%
<b>Płeć</b> 	mężczyźni	6,7%	17,5%	33,3%	28,3%	19,2%	26,7%
	kobiety	6,4%	28,9%	18,9%	27,1%	8,9%	49,3%

Tabela 39. Sposoby poszukiwania pracy w podziale na płeć [C1 vs. R2]

		wysyłam podania o pracę	przełóżdam ogłoszenia w Internecie	proszę znajomych o pomoc	szukam pracy przez PUP	czekam na okazję	wcale nie szukam pracy
Ogółem (N=400)		6,5%	25,5%	23,3%	27,5%	12,0%	42,9%
<b>Wykształcenie</b>  	podstawowe/ gimnazjalne	3,1%	18,6%	19,6%	28,9%	12,4%	40,2%
	zasadnicze zawodowe	5,4%	18,2%	23,6%	27,7%	12,2%	44,6%
	średnie	9,1%	38,6%	27,3%	25,8%	12,9%	40,9%
	wyższe	14,3%	28,6%	14,3%	33,3%	0,0%	47,6%

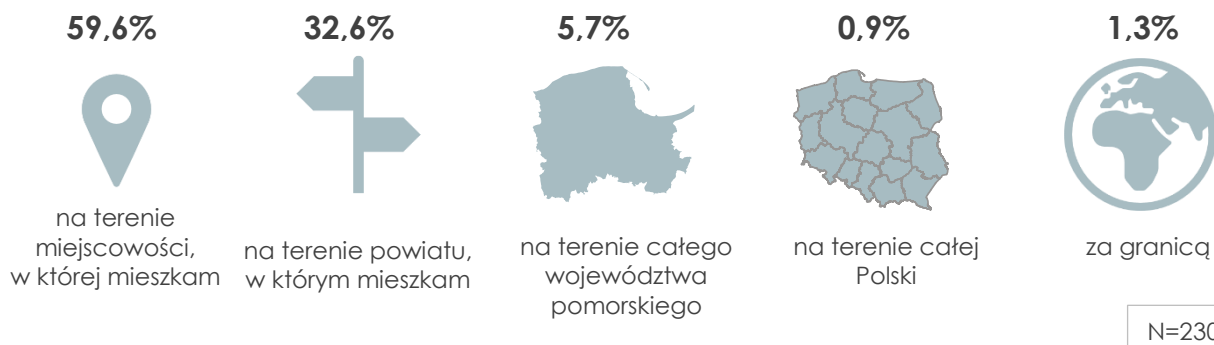
Tabela 40. Sposoby poszukiwania pracy w podziale na poziom wykształcenia [C1 vs. M2]

## OBSZAR POSZUKIWANIA

Znakomita większość badanych chciałaby pracować na terenie miejscowości, w której mieszka i właśnie na tym obszarze szuka pracy (59,6%). Co trzecia osoba rozszerza swoje poszukiwania do swojego powiatu (32,6%), natomiast dużo mniej osób decyduje się na poszukiwania na terenie całego województwa pomorskiego (5,7%). Zmiana miejsca zamieszkania na inne na obszarze całej Polski jest możliwa dla 0,9% badanych, nieco więcej osób poszukuje pracy za granicą (1,3%). Poza terenem powiatu nie szuka pracy żadna osoba w przedziale wiekowym

18-24 lata. Warto dodać, że pracy za granicą szuka najwięcej osób z wyższym wykształceniem (9,1%).

### OBSZAR POSZUKIWANIA



Wykres 101. Na jakim obszarze poszukuje Pan(i) pracy? [C2]

### 1.5.2. Oczekiwane zatrudnienie

#### WYMIAR ZATRUDNIENIA

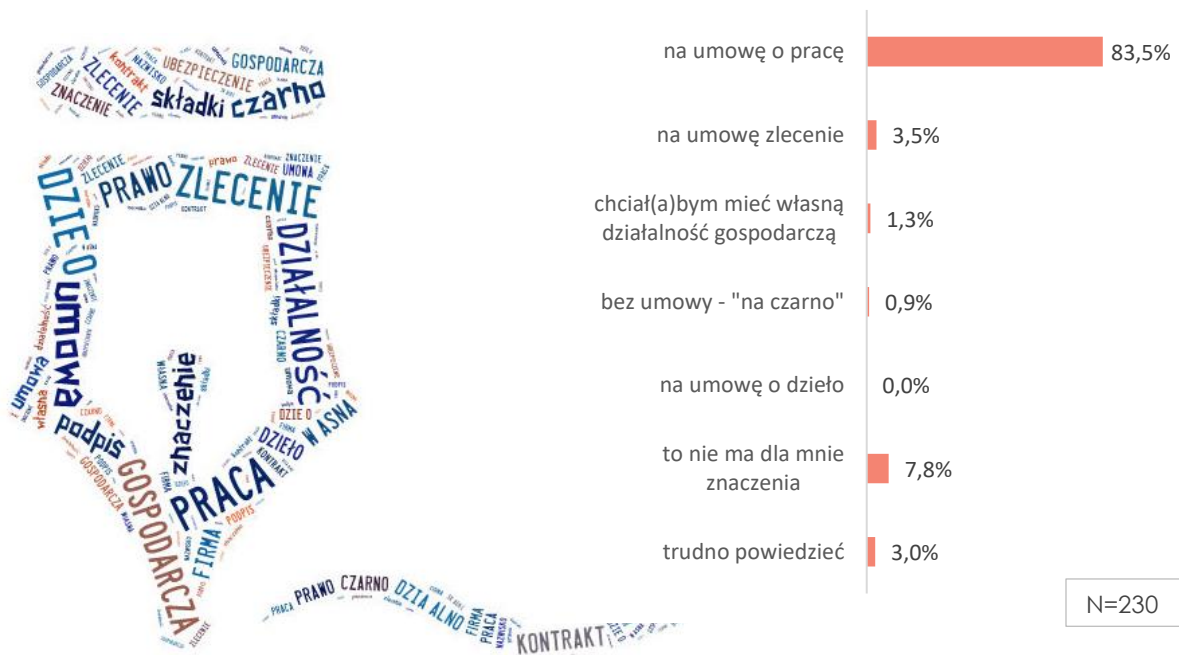
69,1% badanych, którzy poszukują pracy, chciałoby rozpocząć pracę w pełnym wymiarze etatu, natomiast co piąta osoba zadeklarowała, że preferuje zatrudnienie w niepełnym wymiarze etatu (20,0%). Tylko 5,2% odpowiadających chciałoby pracować sezonowo lub tymczasowo. Prawie tyle samo osób nie miało zdania na temat preferowanego wymiaru zatrudnienia (5,7%).

## FORMA ZATRUDNIENIA

Najbardziej atrakcyjną formą zatrudnienia jest dla badanych poszukujących pracy jest umowa o pracę (83,5%). Tylko kilka osób odpowiedziało, że chciałoby pracować na umowę zlecenie (3,5%) lub prowadzić własną działalność gospodarczą (1,3%). Bez umowy, tj. „na czarno” chce pracować 0,9% respondentów, natomiast na umowę o dzieło nie chciałoby pracować żaden badany. Warto podkreślić, że dla 7,8% wszystkich badanych forma zatrudnienia nie ma znaczenia.

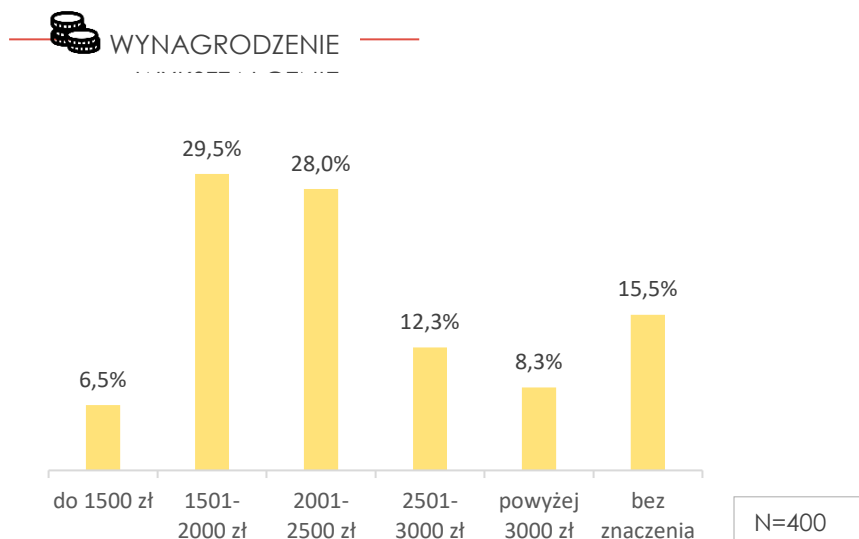


## FORMY PRACY



Wykres 102. W jakie formie chciał(a)by Pan(i) pracować? [C4]

## WYNAGRODZENIE



Wykres 103. Jaki poziom wynagrodzenia skłoniłby Pana(ia) do podjęcia pracy w pełnym wymiarze godzin? (kwota netto, „na rękę”) [C6]

W kolejnym pytaniu osoby bezrobotne zapytano, jaki poziom wynagrodzenia skłoniłby je do podjęcia pracy w pełnym wymiarze godzin. 29,5% osób chciałoby zarabiać od 1501 do 2000 zł netto. Tylko nieco mniej osób wybrało przedział 2001-2500 zł (28,0%). Co piąty badany zadeklarował, że chciałby zarabiać powyżej 2500 zł „na rękę” (20,5%). Najmniej osób wskazało odpowiedź „do 1500 zł” (6,5%). Dla 15,5% ogółu nie ma znaczenia ile będzie wynosiło ich wynagrodzenie.

### 1.5.3. Częstotliwość poszukiwania pracy

#### CZĘSTOTLIWOŚĆ POSZUKIWANIA PRACY

Dla zobrazowania intensywności poszukiwania zatrudnienia, zapytano osoby bezrobotne szukające pracy jak często działają w kierunku znalezienia zatrudnienia bez względu na źródło poszukiwań. Ponad połowa badanych (68,7%) szuka zatrudnienia przynajmniej raz w tygodniu. Rzadziej, bo raz na dwa tygodnie, poszukiwania wznawia 7,0% respondentów. Jeden raz w miesiącu swój czas na przeglądanie ofert poświęca 8,7% osób bezrobotnych. Sporadycznie, tj. rzadziej niż raz w miesiącu z tym zadaniem mierzy się 3,5% badanych.



## CZĘSTOTLIWOŚĆ SZUKANIA

		codziennie	kilka razy w tygodniu	raz w tygodniu	raz na dwa tygodnie	raz w miesiącu	rzadziej niż raz w miesiącu	trudno powiedzieć
Ogółem (N=230)		12,6%	29,6%	25,5%	7,0%	8,7%	3,5%	12,2%
<b>Staż bezrobocia</b>  	krócej niż 3 miesiące	25,0%	25,0%	25,0%	16,7%	0,0%	0,0%	8,3%
	od 3 do 6 miesięcy	26,7%	20,0%	20,0%	6,7%	6,7%	6,7%	13,3%
	od 6 miesięcy do 1 roku	11,5%	38,5%	38,5%	0,0%	0,0%	3,8%	7,7%
	od 1 roku do 2 lat	9,4%	37,5%	25,0%	0,0%	12,5%	0,0%	15,6%
	dłużej niż 2 lata	11,1%	27,1%	25,7%	9,0%	10,4%	4,2%	11,3%

Tabela 41. Częstotliwość poszukiwania pracy w podziale na staż bezrobocia [C5 vs. A1]

Powyższa tabela pokazuje, że prawie wszystkie osoby z najmłodszej grupy wiekowej szukają pracy co najmniej raz w tygodniu (92,3%). Nieco mniejszy odsetek takiej częstotliwości poszukiwania dotyczy grup 45-54 lata (78,0%) oraz 25-34 lata (77,6%). Ponad połowa respondentów w wieku 55 lat i więcej (61,4%) oraz w wieku 35-44 lata (57,1%) również szuka pracy co najmniej raz w tygodniu. Rzadziej niż raz w miesiącu pracy szuka najczęściej grupa wiekowa 34-44 lata (11,9%).

#### 1.5.4. Ocena motywacji i szans

##### OCENA CHĘCI DO PODJĘCIA PRACY

Respondenci określili swoją motywację do podjęcia pracy na umiarkowanym poziomie. Średnia ocena chęci do pracy wszystkich badanych wynosi 6,6 (na skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza „w ogóle nie zależy mi na podjęciu pracy”, a 10 oznacza „bardzo zależy mi na podjęciu pracy”). Najniżej swoje chęci do pracy oceniają osoby, które są bierne zawodowo powyżej 2 lat. 80,9% z nich oceniło swoją motywację na maksymalnie ocenę 5. Wraz z wiekiem spada chęć do podjęcia zatrudnienia. Ponad połowa najmłodszej grupy wiekowej ocenia swoje chęci do pracy poniżej oceny 6. Dla porównania – grupa wiekowa 55 lat i więcej ocenia swoją motywację poniżej oceny 6 dla 83,5%.





za neutralną ocenę własnych szans na znalezienie pracy. Tę środkową odpowiedź wskazał co czwarty badany (24,3%).

Wraz z wiekiem maleje ocena swoich szans przez badanych na znalezienie pracy w ciągu roku. Prawie połowa badanych z najmłodszej grupy wiekowej (18-24 lata) ocenia swoje szanse pozytywnie (42,9% dla ocen 6-10), także 31,5% trochę starszych respondentów (25-34 lata) jest podobnego zdania. Tylko co czwarta osoba z przedziału wiekowego 35-44 lata jest zdania, że może znaleźć zatrudnienie w ciągu roku. Odsetek osób myślących w podobny sposób spada w przypadku kohorty 45-54 lata (16,9%). Najmniej badanych wierzy w znalezienie pracy w podanym okresie w najstarszej grupie wiekowej – 55 lat i więcej, jest to odsetek równy 16,5%.



## OCENA SZANS



		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ogółem (N=400)		25,5%	5,5%	8,8%	7,8%	5,0%	24,3%	4,5%	3,0%	5,0%	3,5%	7,3%
<b>Wiek</b>  	18-24 lat	21,4%	0,0%	0,0%	7,1%	3,6%	25,0%	7,1%	3,6%	17,9%	3,6%	10,7%
	25-34 lat	21,3%	3,4%	6,7%	10,1%	3,4%	23,6%	3,4%	5,6%	5,6%	5,6%	11,2%
	35-44 lat	23,4%	9,1%	9,1%	3,9%	3,9%	27,3%	3,9%	1,3%	2,6%	6,5%	9,1%
	45-54 lat	23,1%	7,7%	10,8%	3,1%	7,7%	30,8%	6,2%	1,5%	4,6%	0,0%	4,6%
	55+	30,9%	5,0%	10,8%	10,8%	5,8%	20,1%	4,3%	2,2%	3,6%	2,2%	4,3%

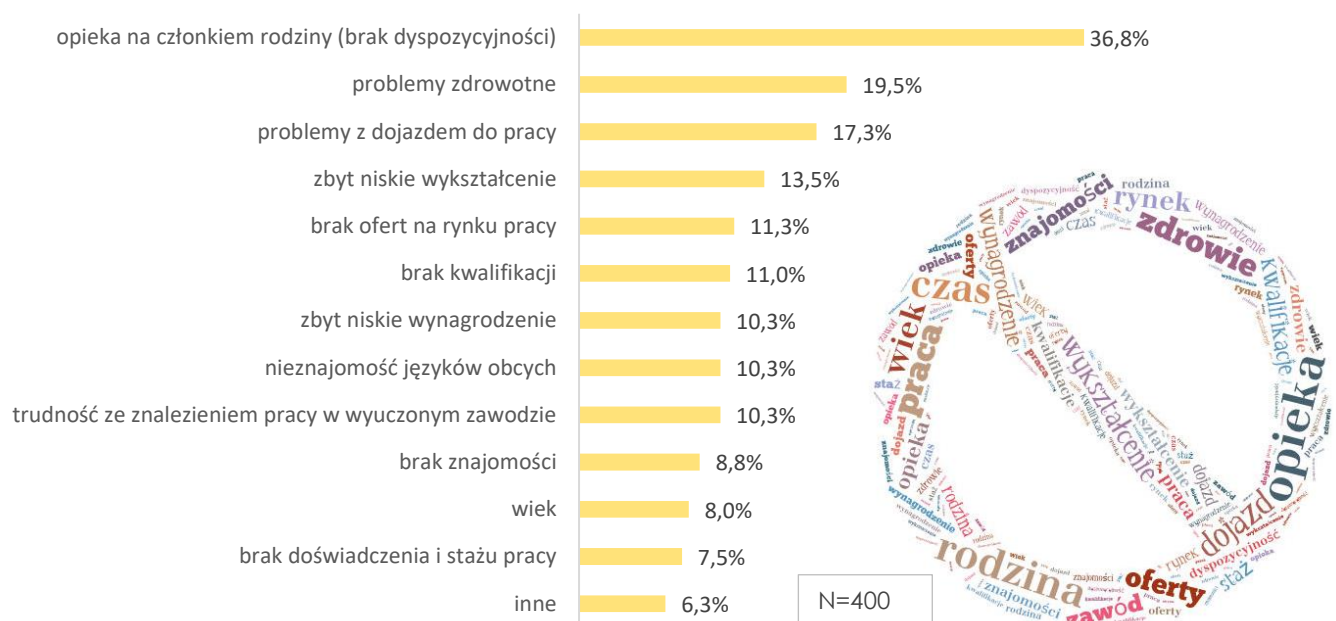
Tabela 43. Ocena swoich szans przez respondentów na zdobycie stałego zatrudnienia w ciągu najbliższego roku w podziale na przedział wiekowy [C8 vs. M1]

## BARIERY W SZUKANIU PRACY

Pytanie o szanse na zdobycie pracy w ciągu roku przez naszych badanych pokazało, że nie widzą oni optymistycznie swojej przyszłości w tym aspekcie. W kolejnym pytaniu zapytano respondentów, jakie są ich zdaniem najważniejsze bariery w szukaniu przez nich pracy. Najczęściej wymienianą przyczyną niepowodzenia w szukaniu pracy jest brak dyspozycyjności, spowodowany opieką nad członkiem rodziny (36,8%). Co piąta osoba odpowiedziała, że przyczyną niemożności znalezienia przez nią pracy są problemy zdrowotne (19,5%). Tylko kilka osób mniej uznało, że głównym powodem jest potencjalny problem z dojazdem do pracy (17,3%). Zbyt niskie wykształcenie jest przeszkodą w szukaniu zatrudnienia dla 13,5%, natomiast 11,3% osób uważa, że nie ma odpowiednich ofert na rynku pracy. Dla 11,0% badanych blokadą jest brak kwalifikacji, prawie tyle samo osób wskazało na zbyt niskie wynagrodzenie (10,3%), nieznaną języków obcych (10,3%) oraz trudności ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie (10,3%). Mniej niż 10% odpowiadających wskazuje na następujące bariery w szukaniu przez nich zatrudnienia: brak znajomości (8,8%), wiek (8,0%) oraz brak doświadczenia i stażu pracy (7,5%).



## BARIERY



Wykres 104. Jakie są Pana(i) zdaniem najważniejsze bariery/powody niepowodzeń w szukaniu przez Pana(ią) pracy? [C9]

\*możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi

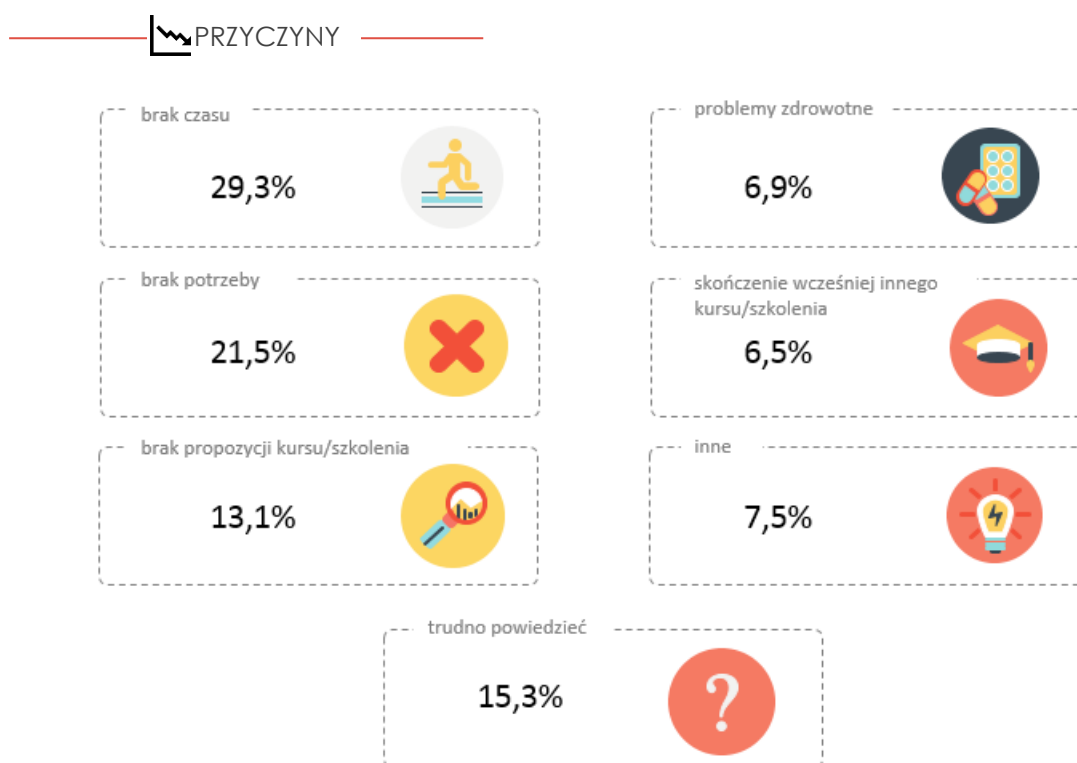
## 1.6. PODNOSZENIE KWALIFIKACJI

### 1.6.1. Sposoby podnoszenia kwalifikacji

Dla 11,0% badanych brak kwalifikacji jest najważniejszą przeszkodą w szukaniu pracy. Zdobywanie kwalifikacji, a także podwyższanie swoich doświadczeń poprzez szkolenia, kursy i staże, a także naukę na własną rękę zwiększa szanse na rynku pracy. O to, w jaki sposób i jak często podnoszą swoje kwalifikacje osoby bezrobotne z III grupy pomocy, zapytano w kolejnych pytaniach wywiadu.

### DOKSZTAŁCANIE SIĘ

W ciągu ostatnich 6 miesięcy dokształcał się niewielki odsetek wszystkich respondentów (5,8%), natomiast 14,0% osób odpowiedziało, że trudno im odpowiedzieć na to pytanie. Pozostali badani zostali zapytani o przyczyny niepodnoszenia swoich kwalifikacji w tym czasie. Poniższy wykres przedstawia zbiorcze zestawienie odpowiedzi respondentów:



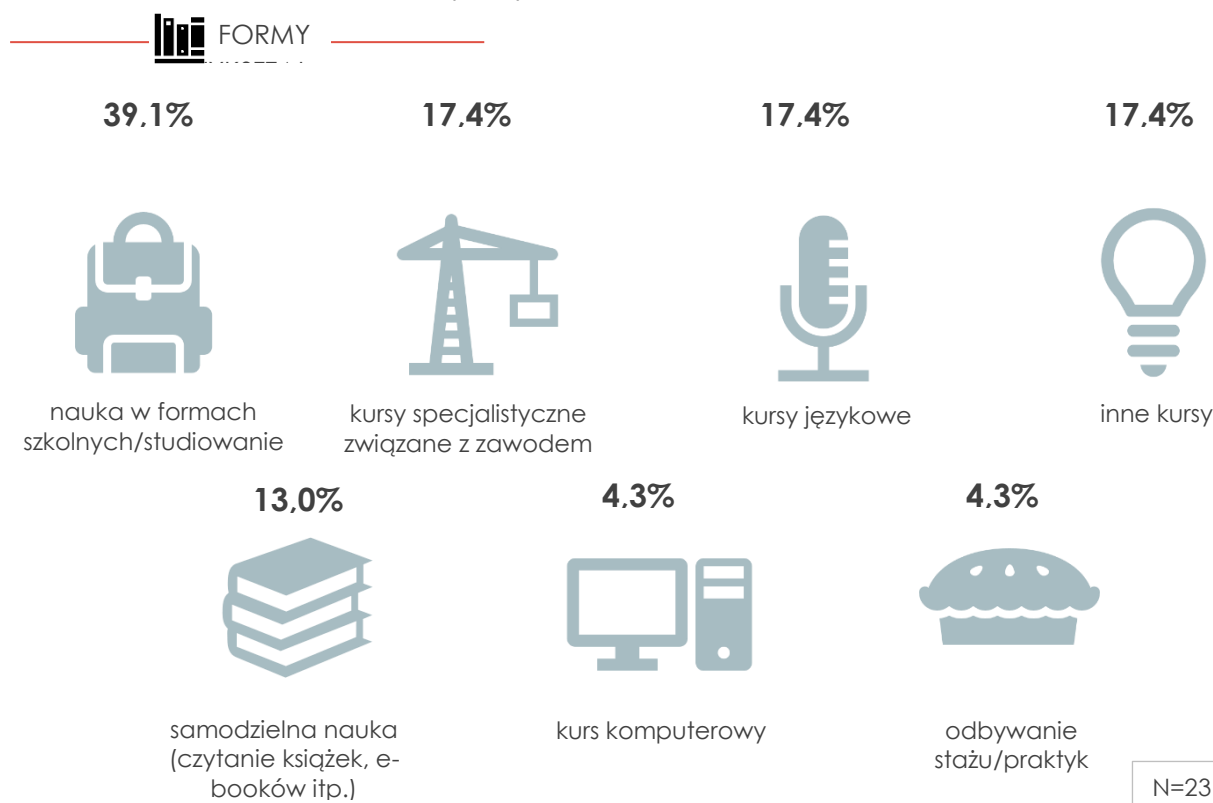
N=321

Wykres 105. Czy dokształcał(a) się Pan(i) w ciągu ostatnich 6 miesięcy? - wykres dla odpowiedzi "nie" [D1]

Najczęściej podawaną przyczyną niepodnoszenia swoich kwalifikacji jest brak czasu (29,3%). Co piąta bezrobotna osoba odpowiedziała, że nie ma potrzeby uczestniczenia w zajęciach

doszkalających bądź nie ma potrzeby samodzielnego dokształcania (21,5%). 13,1% wskazało na fakt, że nie otrzymali żadnej propozycji kursu lub szkolenia ze strony ich Powiatowego Urzędu Pracy. Problemy zdrowotne są/były przeszkodą w dokształcaniu się dla 6,9% badanych. Prawie tyle samo osób skończyło już wcześniej jakiś kurs/szkolenie, dlatego nie podnosiło swoich kompetencji w ciągu ostatnich 6 miesięcy (6,5%). 15,3% badanych nie potrafiło udzielić odpowiedzi na zadane pytanie, nie znają oni motywów swojego niepodjęcia próby podnoszenia kwalifikacji.

Najwięcej respondentów, którzy w ciągu ostatnich 6 miesięcy podnosili swoje kwalifikacje, odpowiedziało, że uczy się w formach szkolnych lub studiuje (39,1%). Co szósty badany uczestniczył bądź uczestniczy w kursach specjalistycznych związanych z jego zawodem (17,4%). Tyle samo osób brało/bierze udział w kursie języka obcego (17,4%) oraz w innych kursach (17,4%). Dla 13,0% formą podnoszenia kwalifikacji było/jest samodzielne uczenie się, tj. czytanie książek, e-booków, artykułów itp. Najmniej osób wskazało na branie udziału w kursie komputerowym (4,3%) oraz na odbywanie praktyk/stażu (4,3%).



Wykres 106. W jaki sposób się Pan(i) dokształca/dokształca(a) [D2]

Z uwagi na niską liczebność osób odpowiadających na pytanie o formy dokształcania, z których skorzystali w ciągu ostatnich 6 miesięcy (N=23), należy powyższe wyniki traktować z dużą dozą ostrożności.

## 2. PRZEDSTAWICIELE SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH

### 2.1. PODSTAWOWE INFORMACJE

#### CELE BADANIA



Głównym celem badania jest ocena efektywności działania spółdzielni socjalnych na pomorskim rynku pracy w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej osób biernych zawodowo.

#### PYTANIA BADAWCZE

- **Analiza liczby osób zatrudnionych w 2016 roku i prognoza zatrudnienia na rok 2017.**
  - ogólna charakterystyka osób zatrudnionych (wiek, wykształcenie, poprzednie zatrudnienie, udział w zajęciach Centrum Integracji Społecznej)
  - długość okresu zatrudnienia w PES
  - forma zatrudnienia
  - wymiar czasu pracy
- **Określenie liczby podmiotów ekonomii społecznej występujących o pożyczki i poręczenia oraz liczby podmiotów ekonomii społecznej, którym udzielono pożyczek i poręczeń**
- **Określenie liczby PES będących członkami izb gospodarczych i organizacji pracodawców.**
  - wykaz podmiotów ekonomii społecznej będących członkami: Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych, Pracodawcy Pomorza, Lewiatan, innych
  - data przystąpienia, wskazywane korzyści



#### RESPONDENCI



33 przedstawiciele spółdzielni socjalnych powstałych i nadal działających na terenie województwa pomorskiego.

## TECHNIKA



Wywiady realizowane były za pomocą bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego wspomaganego komputerowo (CAPI).

## PRÓBA BADAWCZA



Badana populacja to przedstawiciele 33 spółdzielni socjalnych na terenie województwa pomorskiego. Wywiady były przeprowadzane z prezesem lub inną osobą wskazaną przez prezesa. Do wszystkich przedstawicieli spółdzielni socjalnych drogą mailową zostały wysłane listy informujące o badaniu. Następnym etapem była rekrutacja spółdzielni do badania poprzez telefoniczne umawianie wizyt przez studio CATI. Gdy dwa poprzednie kanały zawiodły (kilkukrotnie nieefektywne próby kontaktu), ankieter udawał się pod wskazany w bazie spółdzielni socjalnych adres i weryfikował, czy dana spółdzielnia istnieje. W przypadku istnienia takiej spółdzielni, ankieter starał się umówić wywiad.

## TRUDNOŚCI REALIZACYJNE

W przypadku przeprowadzania rekrutacji do badania spółdzielni socjalnych napotkano duże trudności realizacyjne. Pierwszym etapem rekrutacji spółdzielni do badania było wysłanie do wszystkich przedstawicieli/sekretariatów drogą mailową informacji o badaniu wraz z listem informacyjnym. W wiadomości ujęto również informację o tym kolejnym etapie badania – telefonicznym umawianiu spotkań z przedstawicielami w siedzibie spółdzielni. Kilka numerów z bazy było numerami nieprawidłowymi (w niektórych przypadkach znaleziono właściwe), podczas kilku rozmów otrzymano odmowę udziału w badaniu. W przypadku nieodbierania telefonu/niemożności znalezienia prawidłowego numeru telefonu, pod adres spółdzielni wskazany w bazie udawał się ankieter. Jego celem było przeprowadzenie wywiadu lub umówienie się na kolejny termin. Niejednokrotnie okazywało się, że pod wskazanym w bazie adresem nie było spółdzielni. Wówczas ankieter zdobywał informację o spółdzielni od osób mieszkających w pobliżu lub ochroniarzy.

W wielu przypadkach okazało się, że występująca w bazie spółdzielnia socjalna nie zatrudnia żadnych pracowników/jest w likwidacji.

Badanie przeprowadzono we wszystkich spółdzielniach socjalnych, których przedstawiciele wyrazili zgodę na przeprowadzenie z nimi wywiadu.

## 2.2. CHARAKTERYSTYKA SPÓŁDZIELNI SOCJALNYCH






### 2.2.1. Charakterystyka członków spółdzielni socjalnych

Członkami spółdzielni socjalnych są zarówno osoby prawne (organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego, kościelne osoby prawne), jak i osoby fizyczne (m.in. osoby bezrobotne, bezdomni, czy absolwenci centrum integracji społecznej). Łącznie zaobserwowano przyrost członków z 209 w 2016 roku do 305 w 2017 roku, przy czym w przypadku osób fizycznych zmiana ta ma bardziej intensywny charakter (przyrost w wysokości 93 osób) w porównaniu do osób prawnych (3 osoby). Największą grupę nowych członków spółdzielni stanowią osoby długotrwale bezrobotne (przyrost w wysokości 67 osób) oraz osoby niepełnosprawne (przyrost w wysokości 22 osób). Bez zmian pozostała liczba kościelnych osób prawnych, osób uzależnionych od narkotyków lub innych środków odurzających oraz osób chorych psychicznie. Zarówno w 2016, jak i w 2017 roku nie odnotowano zatrudnienia absolwentów klubu integracji społecznej, osób zwolnionych z zakładów karnych ani uchodźców.

#### CZŁONKOWIE SPÓŁDZIELNI



#### LICZBA PRACOWNIKÓW

GRUPY OSÓB:		Na dzień 30.06.2016 r.		Na dzień 30.06.2017 r.		Zmiana	
		średnia	suma	średnia	suma		
<b>OSOBY PRAWNE</b>		<b>LICZBA OSÓB PRAWNYCH</b>					
	organizacje pozarządowe	0,91	30	0,9	31	1	↑
	jednostki samorządu terytorialnego	0,27	9	0,3	11	2	↑
	kościelne osoby prawne	0,06	2	0,06	2	0	-
<b>OSOBY FIZYCZNE</b>		<b>LICZBA OSÓB FIZYCZNYCH</b>					
	osoby bezrobotne w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	3,55	117	5,58	184	67	↑
	Bezdomni realizujący indywidualny program	0,00	0	0,03	1	1	↑












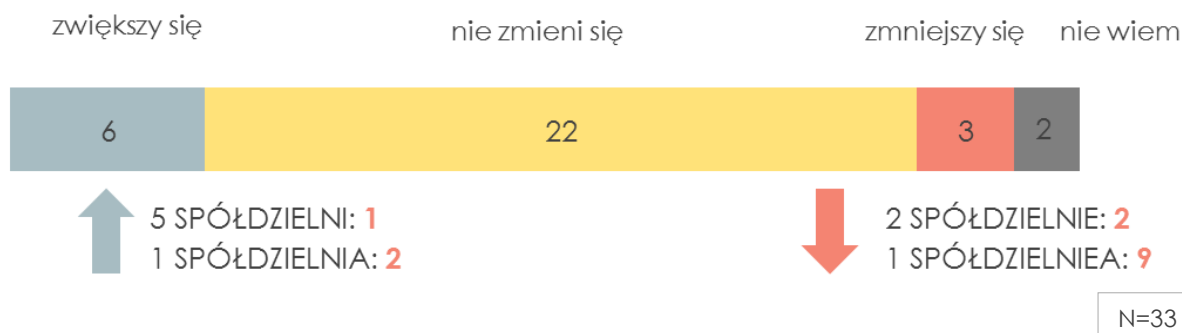
	wychodzenia z bezdomności						
	absolwenci centrum integracji społecznej	0,15	5	0,18	6	1	↑
	absolwenci klubu integracji społecznej	0,00	0	0,00	0	0	-
	uzależnieni od alkoholu	0,06	2	0,03	1	-1	↓
	uzależnieni od narkotyków lub innych środków odurzających	0,12	4	0,12	4	0	-
	osoby chore psychicznie w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego	0,09	3	0,09	3	0	-
	zwalniani z zakładów karnych mający trudności w integracji ze środowiskiem, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej	0,00	0	0,00	0	0	-
	Uchodźcy, którzy realizują indywidualny program integracji, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej	0,00	0	0,00	0	0	-
	osoby niepełnosprawne w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	0,64	21	1,30	43	22	↑
	inne osoby - (posiadające szczególne kwalifikacje, których nie mieli inni założyciele)	0,48	16	0,58	19	3	↑
	<b>RAZEM</b>		<b>209</b>		<b>305</b>	<b>96</b>	↑

Tabela 44. Proszę podać liczbę członków spółdzielni socjalnej [A1]

Większość przedstawicieli spółdzielni przewiduje, że do końca 2017 roku liczba zatrudnionych w spółdzielniach socjalnych nie zmieni się. Na dużą możliwość zwiększenia liczby członków wskazało 6 spółdzielni, przy czym 5 spółdzielni przewiduje wzrost o 1 osobę. Spośród pozostałych przedstawicieli 3 uznało, że w ich spółdzielniach liczba zatrudnionych się zmniejszy – dwie spółdzielnie przewidują, że będzie o 2 członków mniej, a jedna spółdzielnia wskazuje, że aż o 9 osób zmniejszy się liczba pracowników.



## LICZBA PRACOWNIKÓW



Wykres 107. Na koniec 2017 r. liczba członków spółdzielni socjalnych, w stosunku do końca roku poprzedniego... [A2]

We wszystkich grupach wiekowych zaobserwowano wzrost zatrudnienia pracowników w spółdzielniach w 2017 roku w porównaniu do 2016 roku. Największe zmiany w zatrudnieniu zaobserwowano w grupie 25-34 lata oraz 45-54 lata (przyrost w wysokości 25 osób w każdej z kategorii), następnie wśród osób w wieku 18-24 lata (21 osób).



## WIEK PRACOWNIKÓW

GRUPY WIEKOWE:		Na dzień 30.06.2016 r.		Na dzień 30.06.2017 r.		Zmiana
		średnia	suma	średnia	suma	
  	18-24 lata	0,55	18	1,18	39	21 ↑
	25-34 lata	1,15	38	1,91	63	25 ↑
	35-44 lata	2,00	66	2,36	78	12 ↑
	45-54 lata	1,91	63	2,67	88	25 ↑
	55 i więcej lat	0,73	24	1,12	37	13 ↑
N=33	<b>RAZEM</b>		<b>209</b>		<b>305</b>	<b>96</b> ↑

Tabela 45. Proszę podać liczbę członków spółdzielni w wieku... [A5]

Analizie poddano również zmiany w zakresie zatrudnienia pracowników spółdzielni pod względem poziomu ich wykształcenia. Najwięcej zatrudnionych osób stanowią te z zawodowym i średnim (kolejno 82 i 85 osób w 2017 roku), przy czym największy przyrost (wysokości 36 osób) odnotowano wśród osób z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym.



## WYKSZTAŁCENIE PRACOWNIKÓW



WYKSZTAŁCENIE:		Na dzień 30.06.2016 r.		Na dzień 30.06.2017 r.		Zmiana
		średnia	suma	średnia	suma	
 	podstawowe/gimnazjalne	0,88	29	1,97	65	36 ↑
	zasadnicze zawodowe	1,61	53	2,48	82	29 ↑
	średnie	2,03	67	2,58	85	18 ↑
	wyższe	1,82	60	2,21	73	13 ↑
N=33	<b>RAZEM</b>	<b>209</b>		<b>305</b>		<b>96</b> ↑

Tabela 46. Proszę podać liczbę członków spółdzielni, którzy posiadają wykształcenie...[A6]

Największą grupę zatrudnionych w spółdzielniach socjalnych stanowią pracownicy fizyczni. Tu również odnotowano największy wzrost zatrudnienia – z 33 osób w 2016 roku do 66 osób w 2017 roku (przyrost w wysokości 33 osób). Sporą grupę stanowią pracownicy biurowi – w 2016 roku zatrudnionych było 18 takich pracowników, a w 2017 – 21 osób. W pierwszej piątce najliczniej reprezentowanych profesji znaleźli się również opiekunowie osoby starszej (13 osób) oraz kucharze (10 osób). Duży przyrost zatrudnienia zaobserwowano również w przypadku asystentów prawnych (0 w 2016 roku do 17 w 2017 roku), przy czym zatrudnienie to ma miejsce tylko w jednej spośród 33 spółdzielni. Łącznie pracowano w 58 różnych zawodach.



## WYKONYWANE ZAWODY

ZAWÓD:	Liczba wystąpień	Na dzień 30.06.2016 r.	Na dzień 30.06.2017 r.	Zmiana	
		Suma	Suma		
1	agent ubezpieczeniowy	1	3	0	-3
2	animator kultury	2	1	2	1
3	asystent prawny	1	0	17	17
4	asystent zarządu	1	1	1	0
5	budowlaniec	1	2	2	0
6	cukiernik	1	0	1	1
7	doradca	1	1	1	0
8	dyrektor aresztu śledczego	1	2	2	0
9	grafik komputerowy	2	2	2	0
10	hydraulik	1	1	1	0
11	informatyk	2	2	2	0
12	instruktor jazdy konnej	1	3	4	1
13	kelner	3	4	4	0
14	kierowca	1	2	2	0
15	kierownik	1	1	1	0
16	kierownik działu administracyjno-gospodarczego	1	2	2	0
17	księgowa	1	3	3	0
18	kucharz	4	9	10	1
19	laborantka	1	1	1	0
20	marketingowiec	1	1	1	0
21	mechanik samochodowy	2	2	1	-1
22	montażysta reklam	1	1	1	0
23	muzyk	1	2	2	0
24	nauczyciel matematyki	1	1	1	0
25	nauczyciel w szkole	1	5	6	1
26	opiekun osoby starszej	1	1	2	1
27	opiekun medyczny	1	1	1	0
28	opiekun osoby starszej	4	10	13	3
29	opiekunka dziecięca	1	2	2	0
30	organizator wydarzeń	1	0	1	1
31	pielęgniarka drzew	1	7	7	0
32	pilot śmigłowca	1	1	0	-1
33	plastyk	1	1	1	0
34	pomoc kuchenna	3	6	5	-1
35	pomocnik stolarza	1	2	2	0
36	pracownik biurowy	6	18	21	3
37	pracownik ds. marketingu	1	1	1	0

38	pracownik fizyczny	5	33	66	33	
39	pracownik gospodarczy	1	5	5	0	
40	pracownik interwencyjny	1	1	1	0	
41	pracownik kwiaciarni	1	2	1	-1	
42	pracownik obsługi klienta	1	3	3	0	
43	pracownik ochrony	1	1	0	-1	
44	pracownik ogólnobudowlany	1	1	1	0	
45	pracownik pralni	1	5	5	0	
46	pracownik reklamy	1	2	1	-1	
47	pracownik samorządowy	1	3	3	0	
48	pracownik socjalny	1	1	1	0	
49	prezes zarządu	1	1	1	0	
50	projektant grafiki	1	1	1	0	
51	projektant wzornictwa przemysłowego	1	1	1	0	
52	rolnik	1	1	1	0	
53	socjolog	1	1	1	0	
54	specjalista ds. handlowych	1	8	9	1	
55	sprzedawca	3	5	5	0	
56	tańcerz	1	1	1	0	
57	technolog drewna	1	1	1	0	
58	terapeuta zajęciowy	1	0	1	1	

Tabela 47. Proszę podać liczbę członków spółdzielni, którzy przed zatrudnieniem ich w spółdzielni posiadali doświadczenie zawodowe [A7]

N=33

Najpopularniejszą formą zatrudnienia w spółdzielniach socjalnych pozostaje spółdzielcza umowa o pracę (130 takich umów w 2016 roku, 183 w 2017 roku). Najwięcej nowych umów stanowią jednak umowy zlecenie (przyrost w wysokości 164 umów).

Analizując zatrudnienie w spółdzielniach socjalnych pod względem wymiaru czasu pracy zaobserwowano, że najczęściej podpisywana jest z pracownikiem umowa na pełen etat (122 takie umowy w 2016 roku, 156 w 2017 roku). Największy jednak przyrost odnotowano w przypadku umów na niepełny wymiar czasu - ½ etatu (przyrost w wysokości 41 takich umów).



## FORMY ZATRUDNIENIA

FORMA ZATRUDNIENIA:		Na dzień 30.06.2016 r.		Na dzień 30.06.2017 r.		Zmiana
		średnia	suma	średnia	suma	
	spółdzielcza umowa o pracę	5,42	130	7,63	183	53 ↑
	umowa o pracę nakładczą	0,00	0	0,04	1	1 ↑
	umowa zlecenie	0,71	17	7,54	181	164 ↑
	umowa o dzieło	0,17	4	0,33	8	4 ↑
N=24	<b>RAZEM</b>	<b>151</b>		<b>352</b>		<b>201</b> ↑

Tabela 48. Proszę podać liczbę osób świadczących pracę na rzecz spółdzielni według form zatrudnienia [A3]



## WYMIAR ZATRUDNIENIA

WYMIAR ZATRUDNIENIA:		Na dzień 30.06.2016 r.		Na dzień 30.06.2017 r.		Zmiana
		średnia	suma	średnia	suma	
	pełny wymiar etatu	3,70	122	4,73	156	34 ↑
	niepełny wymiar etatu – ¾ etatu	0,55	18	0,76	25	7 ↑
	niepełny wymiar etatu – ½ etatu	0,79	26	2,03	67	41 ↑
	niepełny wymiar etatu – ¼ etatu	0,15	5	0,58	19	14 ↑
	<b>niepełny wymiar etatu – inny wymiar – w tym:</b>	<b>1,15</b>	<b>38</b>	<b>1,15</b>	<b>38</b>	<b>0</b> -
	1/8 etatu		11		11	<b>0</b> -
	2/3 etatu		1		1	<b>0</b> -
	trudno powiedzieć		22		22	<b>0</b> -
	inne		4		4	<b>0</b> -
N=33	<b>RAZEM</b>	<b>209</b>		<b>305</b>		<b>96</b> ↑

Tabela 49. Proszę podać liczbę członków spółdzielni, którzy są w niej zatrudnieni na... [A4]

Analiza długości doświadczenia zawodowego pracowników spółdzielni socjalnych wskazuje, że najwięcej osób posiada doświadczenie powyżej 5 do 10 lat (63 osoby w 2016 roku i 77 osób w 2017 roku) oraz powyżej 10 do 30 lat (68 osób w 2016 roku i 97 osób w 2017 roku). Jednak najwięcej nowo zatrudnionych osób to osoby nieposiadające doświadczenia zawodowego (przyrost w wysokości 32 takich osób).

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

DOŚWIADCZENIE:		Na dzień 30.06.2016 r.		Na dzień 30.06.2017 r.		Zmiana
		średnia	suma	średnia	suma	
	do 5 lat	1,45	48	2,12	70	22 ↑
	powyżej 5 do 10 lat	1,91	63	2,33	77	14 ↑
	powyżej 10 do 30 lat	2,06	68	2,94	97	29 ↑
	powyżej 30 lat	0,61	20	0,58	19	-1 ↓
	brak	0,30	10	1,27	42	32 ↑
N=33	<b>RAZEM</b>	<b>209</b>		<b>305</b>		<b>96</b> ↑

Tabela 50. Proszę podać liczbę członków spółdzielni, którzy przed zatrudnieniem ich w spółdzielni posiadali doświadczenie zawodowe... [A8]

Najwięcej członków spółdzielni socjalnych to osoby posiadające staż pracy do 1 roku w spółdzielni (83 osoby w 2016 roku, 128 osób w 2017 roku). Jest to jednocześnie grupa, w której zaobserwowano największy przyrost w tym okresie (między 2016 a 2017 rokiem - w wysokości 45 osób). Dużą grupę stanowią także osoby ze stażem pracy powyżej 1 roku do 3 lat (87 osób w 2016 roku i 123 osoby w 2017 roku). Zmiana jest tu nieco mniejsza – wyniosła 36 osób.





## STAŻ PRACY W SPÓŁDZIELNI

STAŻ PRACY W SPÓŁDZIELNI:		Na dzień 30.06.2016 r.		Na dzień 30.06.2017 r.		Zmiana
		średnia	suma	średnia	suma	
	do 1 roku	2,52	83	3,88	128	45 ↑
	powyżej 1 do 3 lat	2,64	87	3,73	123	36 ↑
	powyżej 3 do 5 lat	0,67	22	1,12	37	15 ↑
	powyżej 5 do 10 lat	0,52	17	0,52	17	0 -
	Powyżej 10 lat	0,00	0	0,00	0	0 -
N=33	<b>RAZEM</b>		<b>209</b>		<b>305</b>	<b>96</b> ↑

Tabela 51. Proszę podać liczbę członków spółdzielni, którzy są w niej zatrudnieni (bez względu na rodzaj umowy bez następujący czas...[A9]

## 2.3. POMOC FINANSOWA

### 2.3.1. Wnioskowana a otrzymana pomoc finansowa

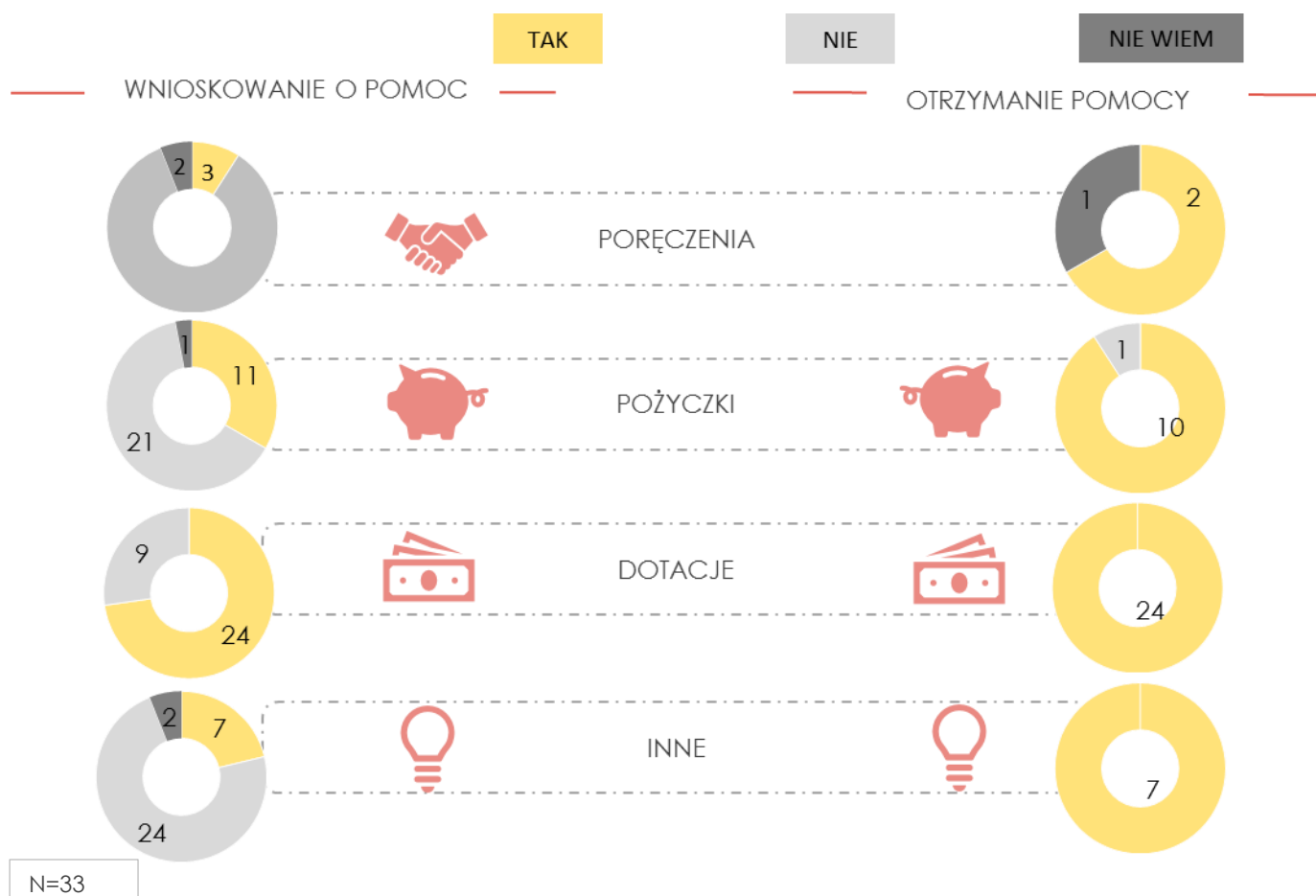
#### WNIOSKOWANIE O POMOC A OTRZYMANE WSPARCIE

##### WNIOSKOWANIE O POMOC

Badanych zapytano, czy ich spółdzielnia wnioskowała o pomoc finansową w różnych formach: poręczeń, pożyczek, dotacji i innych. Najwięcej, bo 24 z 33 badanych spółdzielni zadeklarowało wnioskowanie o pomoc finansową w formie dotacji. Przy czym najczęściej wskazywano na wnioskowanie o dotacje na rozpoczęcie działalności (8 wskazań na tą formę). W porównaniu do dotacji, ponad połowę mniej przedstawicieli (11) przyznało, że ich spółdzielnia wnioskowała o pomoc w formie pożyczki. Jedynie 3 spółdzielnie deklarowały poszukiwanie takiego wsparcia w formie poręczeń. 7 spółdzielni wskazała ponadto na inne formy pomocy finansowej, z których najczęściej wskazywano na refundację składek ZUS (3 wskazania na tą formę wsparcia finansowego).

## OTRZYMANA POMOC

Wsparcie finansowe w formie dotacji otrzymały wszystkie z wnioskujących spółdzielni socjalnych, podobnie jak o inne formy wsparcia. Z ubiegających się o pomoc finansową w formie pożyczek, aż 10 na 11 spółdzielni ją otrzymało. W przypadku poręczeń, dwie z trzech wnioskujących spółdzielni przyznano ten rodzaj wsparcia.



Wykres 108. Czy spółdzielnia wnioskowała o pomoc w formie...[A10] oraz Czy otrzymali Państwo pomoc w formie...[A11]


RODZAJE DOTACJI:		N
	dotacja z Urzędu Gminy	1
	dofinansowanie składek na ubezpieczenie zdrowotne, społeczne	1
	dofinansowanie na rozwój działalności spółdzielni	1
	dotacja na rozpoczęcie działalności	8
	dotacja z OWES	1
	dotacja z PEFRON	2
	dotacja na stanowisko pracy (pracownik fizyczny)	1
	dotacja z agencji restrukturyzacji i modernizacji rolnictwa na adaptację obiektu	1
	dotacja na przystąpienie nowego członka do spółdzielni	1
	dotacja na zakup sprzętu	2
	dotacja z Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej	1
	dotacja z Urzędu Miasta	1
	dotacja na wynagrodzenia	3
	dotacja z Urzędu Pracy	1
	dotacja na realizację akcji "Fitness dla Seniora"	1
	brak odpowiedzi	2
<b>RAZEM</b>		<b>24</b>

Tabela 52. Czy spółdzielnia wnioskowała o pomoc w formie...[A10] oraz Czy otrzymali Państwo pomoc w formie...[A11] – rodzaj dotacji

## 2.4. CZŁONKOSTWO W ORGANIZACJACH

### 2.4.1. Organizacje pracodawców i izby gospodarcze

#### ORGANIZACJE PRACODAWCÓW/IZBY GOSPODARCZE

Badani zostali poproszeni o określenie, do jakich organizacji pracodawców/izb gospodarczych należy ich spółdzielnia socjalna. Wśród przedstawicieli 33 spółdzielni 12 zadeklarowało przynależność do Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych (OZRSS), 3 do Krajowej Rady Spółdzielczej, jedna osoba wskazała na przynależność do Pracodawców Pomorza, tak samo jak do Regionalnej Izby Gospodarczej Pomorza (RIGP) oraz OWES. Żadna spółdzielnia nie jest natomiast członkiem Konfederacji Lewiatan (Głos Biznesu). Na brak przynależności do jakiegokolwiek organizacji pracodawców/izby gospodarczej wskazało 17 spośród 33 spółdzielni.



## PRZYNALEŻNOŚĆ DO ORGANIZACJI



Wykres 109. Do jakich organizacji pracodawców/izb gospodarczych należy Państwa spółdzielnia? [A12]

Najczęściej wskazywano na przystąpienie do organizacji pracodawców/izby gospodarczej w 2014 roku (4 wskazania na tę datę) oraz w 2015 (3 wskazania na ten rok). W 2014 roku cztery spółdzielnie socjalne przystąpiły do Ogólnopolskiego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Socjalnych (OZRSS), jedna z tych spółdzielni w tym samym roku przystąpiła także do Regionalnej Izby Gospodarczej Pomorza (RIGP). W kolejnym, 2015 roku do OZRSS-u przystąpiły 3 spółdzielnie socjalne.



### 3. PRZEDSTAWICIELE CENTRÓW INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

#### 3.1. PODSTAWOWE INFORMACJE

##### CELE BADANIA



Głównym celem badania jest ocena efektywności działania centrów integracji społecznej na pomorskim rynku pracy w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej osób biernych zawodowo.

##### PYTANIA BADAWCZE

- **Analiza liczby uczestników zajęć CIS w 2016 roku i prognoza przyjęcie uczestników zajęć na rok 2017.**
  - ogólna charakterystyka osób korzystających z pomocy centrów integracji społecznej (wiek, wykształcenie, poprzednie zatrudnienie)
  - średni czas pobytu w CIS
- **Określenie liczby podmiotów ekonomii społecznej występujących o pożyczki lub inną pomoc finansową oraz liczby podmiotów ekonomii społecznej, którym udzielono takiej pomocy.**



##### RESPONDENCI



21 przedstawicieli centrów integracji społecznej działających na terenie województwa pomorskiego.

##### TECHNIKA



Wywiady realizowane były za pomocą bezpośredniego wywiadu kwestionariuszowego wspomaganego komputerowo (CAPI).

##### PRÓBA BADAWCZA



Badana populacja to przedstawiciele 21 centrów integracji społecznej na terenie województwa pomorskiego. Wywiady były przeprowadzane z dyrektorem lub inną osobą wskazaną przez dyrektora. Do wszystkich przedstawicieli centrów integracji społecznej drogą mailową zostały wysłane

listy informujące o badaniu. Następnym etapem była rekrutacja centrów do badania poprzez telefoniczne umawianie wizyt przez studio CATI.

## 3.2. CHARAKTERYSTYKA CENTRÓW INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

### 3.2.1. Charakterystyka uczestników zajęć centrów integracji społecznej

Centra integracji społecznej to jeden z rodzajów przedsiębiorstw społecznych. Celem ich działalności jest reintegracja społeczno-zawodowa osób wykluczonych społecznie lub zagrożonych takim wykluczeniem. Centra Integracji Społecznej (CIS) pełnią funkcję edukacyjną, aktywizując społecznie i zawodowo uczestników zajęć.

#### UCZESTNICZY ZAJĘĆ

Jak wynika ze statystyk dla województwa pomorskiego, w zajęciach realizowanych w Centrach Integracji Społecznej na koniec drugiego kwartału 2016 roku uczestniczyło 439 osób, rok później w tym samym okresie liczba ta wzrosła do 260 osób. Wzrost liczby uczestników obserwowany jest niemal wśród wszystkich grup uczestników, za wyjątkiem uchodźców, realizujących indywidualny program integracji, których liczba równa była 0.

Trzy najliczniej reprezentowane kategorie to: osoby długotrwale bezrobotne (202 osoby w 2017 roku 167 rok wcześniej), inne osoby spełniające kryteria wykluczenia społecznego (na przykład samotne matki czy osoby długotrwale korzystające z pomocy społecznej – wzrost liczby z 91 do 134), a także osoby niepełnosprawne, których liczba wzrosła z 88 do 129 w roku 2017.

Liczba osób bezdomnych przypadających na jeden CIS na dzień 30.06.2017 r. to 1,67 osoby (wzrost z 0,76), liczba uzależnionych od alkoholu jest wyższa i wynosi 3,76 osoby na placówkę (w porównaniu do 2,86 w roku ubiegłym). Liczba osób chorych psychicznie, uczestniczących w zajęciach w CIS wzrosła o 13 osób (z 11 na koniec czerwca 2016 r.). Dwie najmniej liczne grupy uczestników to zwalniani z zakładów karnych i uzależnieniu od narkotyków, których liczba na koniec drugiego kwartału wynosiła odpowiednio 9 i 8 (0,14 osoby przypadających na jedną placówkę). Szczegółowe dane zaprezentowano w tabeli poniżej.



 LICZBA UCZESTNIKÓW ZAJĘĆ




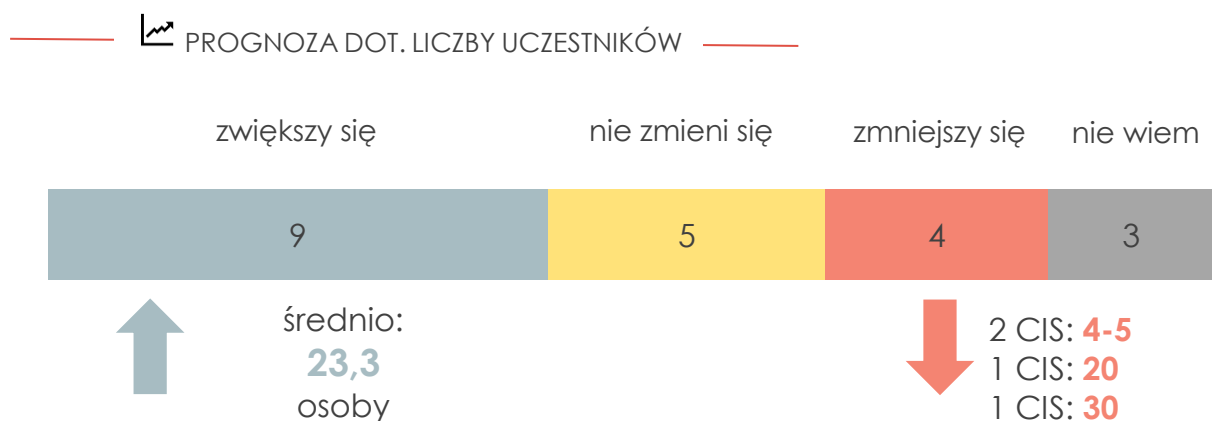
GRUPY OSÓB:		Na dzień 30.06.2016 r.		Na dzień 30.06.2017 r.		Zmiana
		średnia	suma	średnia	suma	
	osoby długostrawnie bezrobotne w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	7,95	167	9,62	202	35 ↑
	Bezdomni realizujący indywidualny program wychodzenia z bezdomności	0,76	16	1,67	35	19 ↑
	uzależnieni od alkoholu	2,86	60	3,76	79	19 ↑
	uzależnieni od narkotyków lub innych środków odurzających	0,14	3	0,38	8	5 ↑
	osoby chore psychicznie w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego	0,52	11	1,14	24	13 ↑
	zwalniani z zakładów karnych mający trudności w integracji ze środowiskiem, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej	0,14	3	0,43	9	6 ↑
	Uchodźcy, którzy realizują indywidualny program integracji, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej	0,00	0	0,00	0	0 -
	osoby niepełnosprawne w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	4,19	88	6,14	129	41 ↑
	inne osoby które spełniają kryteria wykluczenia społecznego (np. samotne matki, osoby długostrawnie korzystające z pomocy społecznej itd.)	4,33	91	6,38	134	43 ↑
<b>RAZEM</b>		<b>439</b>		<b>620</b>		<b>181</b> ↑

Tabela 53. Proszę podać liczbę uczestników zajęć Centrum Integracji Społecznej [A1 – CIS]

Zapytano również o prognozy dotyczące liczby uczestników na koniec 2017 roku w stosunku do roku poprzedniego. Przeważają opinie, iż liczba ta wzrośnie – zadeklarowało tak 9 na 21 placówek. Średni przewidywany wzrost to 22,5 osoby przypadające na CIS. Zgodnie z opinią 5 respondentów liczba ta pozostanie bez zmian, natomiast przedstawiciele 4 podmiotów prognozują spadek liczby uczestników zajęć (przy czym wielkość ta jest zróżnicowana, waha się od 4 do 30 osób).



Wykres 110. Liczba uczestników zajęć Centrum Integracji Społecznej w stosunku do końca roku poprzedniego: [A2 – CIS]

Warto przyrzeć się również kategoriom wiekowym uczestników zajęć w CIS, zwracając jednocześnie uwagę na zmiany jakie zaszły w stosunku do roku poprzedniego. Niezmiennie, najmniej liczną kategorią pozostają osoby najmłodsze, w wieku 18-24 lata – średnio 2 osoby na placówkę. Kolejno pod względem liczebności plasują się osoby w wieku 25-34 lata, a następnie 35-44 lata (odpowiednio 126 osób i 144 osoby na dzień 30.06.2017 roku). To w tych dwóch grupach wiekowych odnotowano największą dynamikę wzrostu w stosunku do roku poprzedniego (68% i 66%).



## WIEK UCZESTNIKÓW ZAJĘĆ

## GRUPY WIEKOWE:



		Na dzień 30.06.2016 r.		Na dzień 30.06.2017 r.		Zmiana	
		średnia	suma	średnia	suma		
	18-24 lata	1,67	35	2,00	42	7	↑
	25-34 lata	3,57	75	6,00	126	51	↑
	35-44 lata	4,14	87	6,86	144	57	↑
	45-54 lata	5,95	125	8,05	169	44	↑
	55 i więcej lat	5,57	117	6,62	139	22	↑
<b>RAZEM</b>		<b>439</b>		<b>620</b>		<b>181</b>	↑

Tabela 54. Proszę podać liczbę uczestników zajęć Centrum Integracji Społecznej w wieku (...) [A3 – CIS]

Najliczniejszą reprezentację wśród uczestników zajęć w Centrach Integracji Społecznej stanowiły osoby między 45. a 54. rokiem życia (169 osób na dzień 30.06.2017 r.). Uczestnicy w wieku 55+ stanowili drugą pod względem liczebności grupę w 2016 roku (117), natomiast w 2017 przesunęli się oni na miejsce trzecie.

Pod względem wykształcenia, w roku poprzednim dominowały osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym (średnio 8,62 osoby na placówkę), zaś na drugim miejscu uplasowały się osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe (7,43 osoby na CIS). W roku 2017 o 62% wzrosła liczba osób z wykształceniem zawodowym (do 252), co, mimo jednoczesnego wzrostu liczby uczestników z pierwszej grupy, spowodowało odwrócenie proporcji. Zwiększenie liczby uczestników zajęć zaobserwowano we wszystkich kategoriach wykształcenia. Na uwagę zasługuje grupa legitymująca się wykształceniem wyższym, która pozostaje najmniej liczna (25 osób), jednak charakteryzuje się największą dynamiką wzrostu – niemal dwukrotny przyrost liczby uczestników w odniesieniu do drugiego kwartału 2016.



## WYKSZTAŁCENIE UCZESTNIKÓW ZAJĘĆ



WYKSZTAŁCENIE:		Na dzień 30.06.2016 r.		Na dzień 30.06.2017 r.		Zmiana
		średnia	suma	średnia	suma	
 	podstawowe/gimnazjalne	8,62	181	11,19	235	54 ↑
	zasadnicze zawodowe	7,43	156	12,00	252	96 ↑
	średnie	4,24	89	5,14	108	19 ↑
	wyższe	0,62	13	1,19	25	12 ↑
<b>RAZEM</b>		<b>439</b>		<b>620</b>		<b>181</b> ↑

Tabela 55. Proszę podać liczbę uczestników zajęć Centrum Integracji Społecznej z wykształceniem(...) [A4 – CIS]

Centra Integracji Społecznej prowadzą edukację swoich podopiecznych, której jedną z form jest praca uczestników zajęć. Jakie zawody wykonywali oni w ostatnim czasie? Wskazano 54 różne specjalizacje. Zawodami, które występowały w największej liczbie placówek są kolejno: sprzedawca (9/21), budowlaniec i pracownik fizyczny (8/21), kucharz (7/21), opiekun osób starszych i sprzątaczk(a)(5/21).

Pod względem liczebności, dominującym zawodem na dzień 30.06.2017 r. był pracownik fizyczny (109 osób), pracownik budowlany (55) oraz ślusarz (47). W pierwszej dziesiątce znaleźli się również sprzedawcy (37), kucharze (29), robotnicy gospodarczy (22), sprzątacze (21), pomocnicy i pracownicy biurowi (14) oraz pracownicy gospodarczy (13).



WYKONYWANY PRZEZ UCZESTNIKÓW ZAWÓD

ZAWODY:		Placówki	Na dzień 30.06.2016 r.	Na dzień 30.06.2017 r.	Zmiana
		Liczba wystąpień	Suma	Suma	
1	asystent nauczyciela przedszkola	2	3	2	-1
2	brukarz	2	0	3	3
3	budowlaniec	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>55</b>	<b>32</b>
4	cukiernik	1	0	1	1
5	dozorca	1	0	1	1
6	formierz	1	1	1	0
7	główny księgowy	1	1	1	0
8	hydraulik	1	0	2	2
9	inżynier mechanik	1	0	2	2
10	kierowca samochodu dostawczego	1	0	1	1
11	kierownik działu kadrowo-płacowego	1	1	1	0
12	konserwator zieleni	1	1	0	-1
13	krawcowa	2	2	5	3
14	krawiec	2	0	12	12
15	księgowy	1	1	0	-1
16	kucharz	7	3	<b>29</b>	26
17	malarz prozkowy	1	1	2	1
18	mechanik	1	10	2	-8
19	monter konstrukcji budowlanych	1	0	1	1
20	murarz-tylnkarz	1	0	1	1
21	obuwnik	1	0	1	1
22	ogrodnik	3	10	4	-6
23	opiekun osób starszych	5	7	7	0
24	opiekunka PCK	1	10	10	0
25	opiekunka społeczna	1	1	1	0
26	opiekunka środowiskowa	1	2	2	0
27	pakowacz	2	1	4	3
28	palacz CO	2	1	1	0
29	piekarz	1	0	1	1
30	pomoc kuchenna	2	4	10	6
31	pomocnik	1	12	14	2
32	pracownik agroturystyki	1	6	4	-2
33	pracownik biurowy	4	4	14	10
34	pracownik fizyczny	<b>8</b>	<b>75</b>	<b>109</b>	<b>34</b>
35	pracownik gospodarczy	1	6	13	7
36	pracownik ochrony	3	16	3	-13
37	pracownik porządkowy	1	1	1	0
38	pracownik produkcji	2	5	9	4

39	pracownik projektowy	2	1	1	0
40	pracownik przetwórstwa rybnego	2	5	10	5
41	pracownik socjalny	1	1	1	0
42	przedstawiciel handlowy	1	1	1	0
43	robotnik gospodarczy	2	15	<b>22</b>	7
44	sieciarz	1	2	2	0
45	ślusarz	3	<b>44</b>	<b>47</b>	3
46	sprzątaczk(a)	5	9	<b>21</b>	12
47	sprzedawca	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>37</b>	12
48	sprzedawca reklam internetowych	1	0	1	1
49	stolarz	3	5	8	3
50	szwaczka	1	2	0	-2
51	tapicer	1	1	0	-1
52	technik mechanik	1	0	2	2
53	tłumacz	1	11	10	-1
54	tokarz w drewnie	1	0	1	1

Tabela 56. Proszę wymienić ostatnio wykonywane zawody przez uczestników zajęć Centrum Integracji Społecznej oraz liczbę osób, które wykonywały te zawody [A5 – CIS].

Istotnym elementem analizy jest również obserwacja zmiany w czasie – rok do roku. Liczbowo, największy przyrost liczby uczestników odnotowano w przypadku pracowników fizycznych (+34), pracowników budowlanych (+32 osoby), kucharzy (+26 osób – niemal dziesięciokrotny wzrost), krawców, sprzedawców i sprzątaczy (+12). Spadek w stosunku do roku ubiegłego zaobserwowano natomiast wśród takich zawodów jak pracownik ochrony (-13 osób), mechanik (-8) czy ogrodnik (-6).

Jakie doświadczenie zawodowe posiadają uczestnicy zajęć? Większość z nich posiada krótki staż pracy lub wcale nie ma doświadczenia zawodowego (łącznie 60,1% w roku 2017 i 57,6% w roku 2016). W grupie bez wcześniejszego doświadczenia obserwuje się znacząca dynamikę wzrostu – 61,8% w stosunku do roku poprzedniego. Największy przyrost w ciągu roku zanotowano natomiast w grupie osób posiadających między 5 a 10 lat doświadczenia (65%). Najmniej liczną kategorię wiekową stanowią osoby z najdłuższym stażem pracy (powyżej 30 lat), których na koniec drugiego kwartału 2016 roku było 38, a rok później 46.

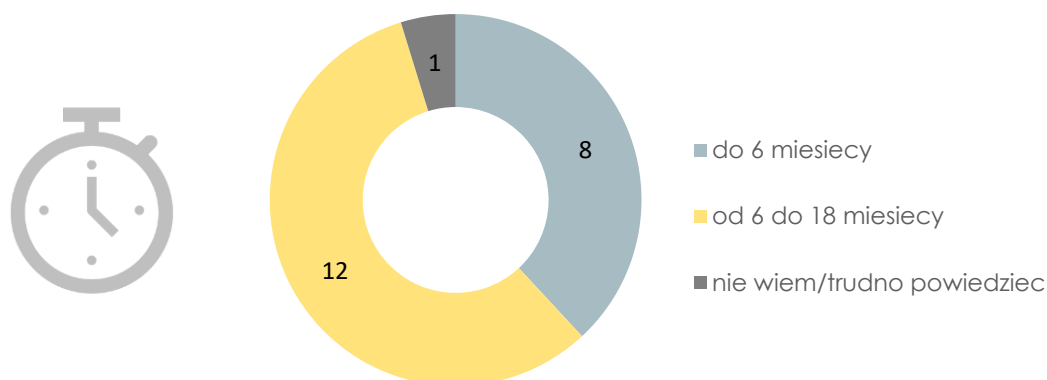
## DOŚWIADCZENIE UCZESTNIKÓW ZAJĘĆ

DOŚWIADCZENIE:		Na dzień 30.06.2016 r.		Na dzień 30.06.2017 r.		Zmiana
		średnia	suma	średnia	suma	
	do 5 lat	6,81	143	9,29	195	52 ↑
	powyżej 5 do 10 lat	2,86	60	4,71	99	39 ↑
	powyżej 10 do 30 lat	4,19	88	4,86	102	14 ↑
	powyżej 30 lat	1,81	38	2,19	46	8 ↑
	brak	5,24	110	8,48	178	68 ↑
<b>RAZEM</b>		<b>439</b>		<b>620</b>		<b>181</b> ↑

Tabela 57. Proszę podać liczbę uczestników zajęć Centrum Integracji Społecznej, którzy posiadają doświadczenie zawodowe [A6 – CIS].

W większości Centrów Integracji Społecznej uczestnicy przebywają od 6 do 18 miesięcy – sytuacja ta ma miejsce w 12 na 21 CISów. Czas przebywania do pół roku zadeklarowało 8 przedstawicieli placówek.

## DŁUGOŚĆ POBYTU W CIS

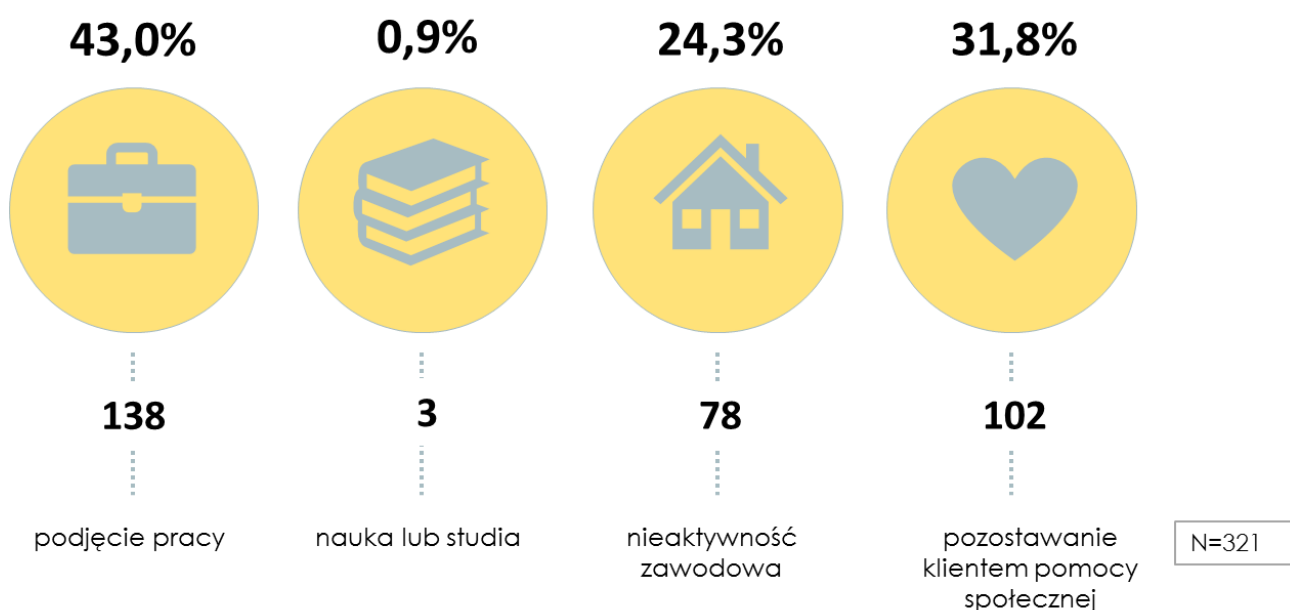


Wykres 111. Jaki jest średni czas pobytu uczestnika zajęć w Państwa instytucji? [A8 – CIS]



Po zakończeniu zajęć najwięcej uczestników znajduje zatrudnienie – pracę podjęło 138 uczestników (43,0%), co oznacza średnio 6,57 osób na placówkę. Niespełna jedna trzecia (31,8%) pozostaje klientem pomocy społecznej (102 osoby), zaś niemal jedna czwarta (24,3%) jest nieaktywna zawodowo. Zaledwie trzy osoby po zakończeniu zajęć podjęły dalszą naukę lub studia.

### ✂ SYTUACJA ZAWODOWA KOŃCZĄCYCH ZAJĘCIA



Wykres 112. Proszę ocenić, jaka jest obecna sytuacja zawodowa osób, które w 2016 r. zakończyły udział w prowadzonych zajęciach [A7 – CIS]

## 3.3. POMOC FINANSOWA

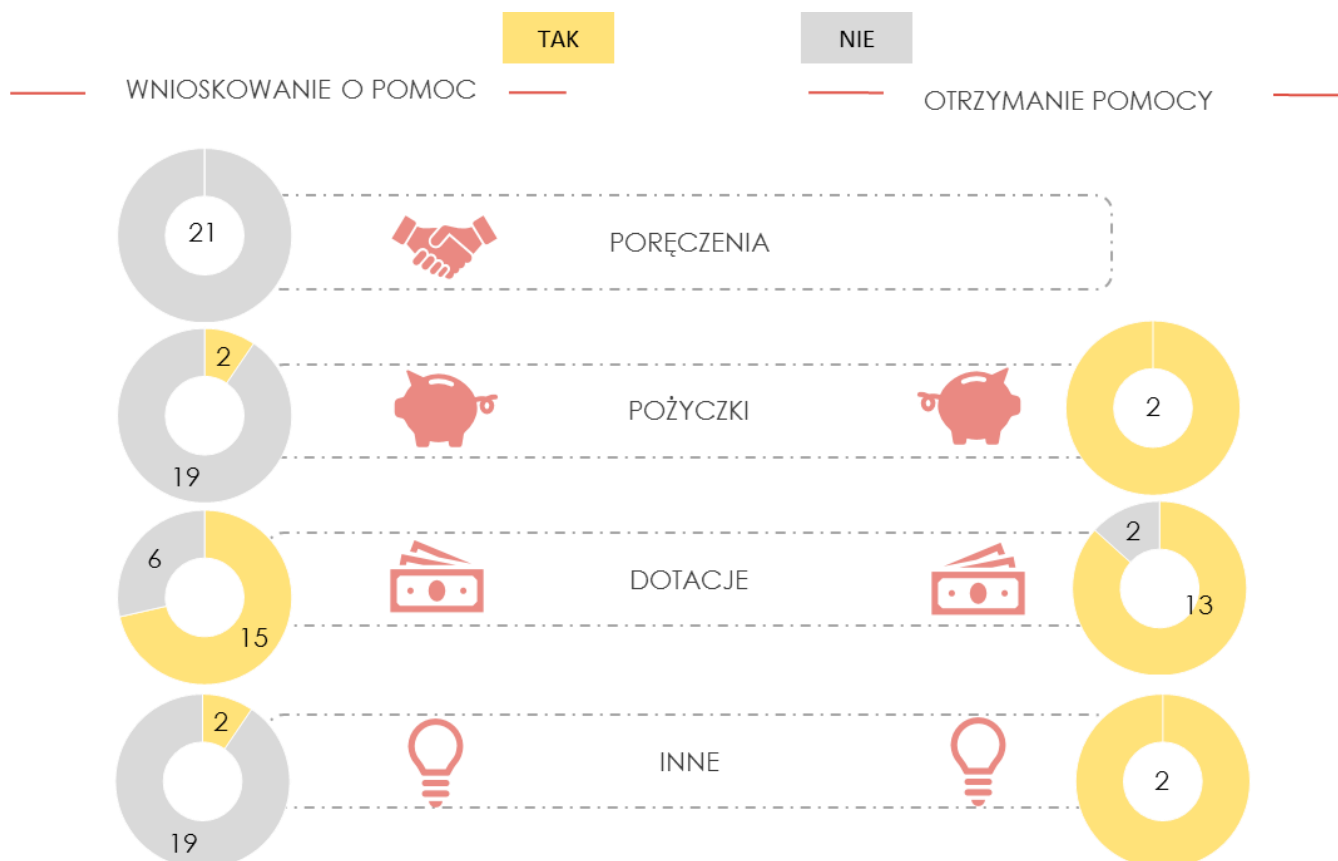
### 3.3.1. Wnioskowana a otrzymana pomoc finansowa

#### WNIOSKOWANIE O POMOC A OTRZYMANE WSPARCIE

Zapytano również o formy pomocy, o jakie najczęściej ubiegają się placówki, a także o to czy wsparcie, o które wnioskowano zostało CISom przyznane.

Okazuje się, poręczenia nie są powszechną formą wsparcia wśród CISów – żadna z placówek nie wnioskowała o tę formę pomocy. O pożyczki starały się dwa przedsiębiorstwa społeczne,

uzyskawszy oczekiwane wsparcie. Taka sama liczba skutecznie starała się o pomoc w innych formach (refundacje świadczeń z urzędu pracy oraz realizacja projektu). Jednak najczęstszym, wybieranym przez 15 na 21 CISów sposobem na pozyskanie środków na działalność były dotacje. Na 15 wnioskujących placówek, jedna nie dostała oczekiwanego wsparcia, jedna otrzymała częściowe (przyznanie środków z jednego na dwa źródła).

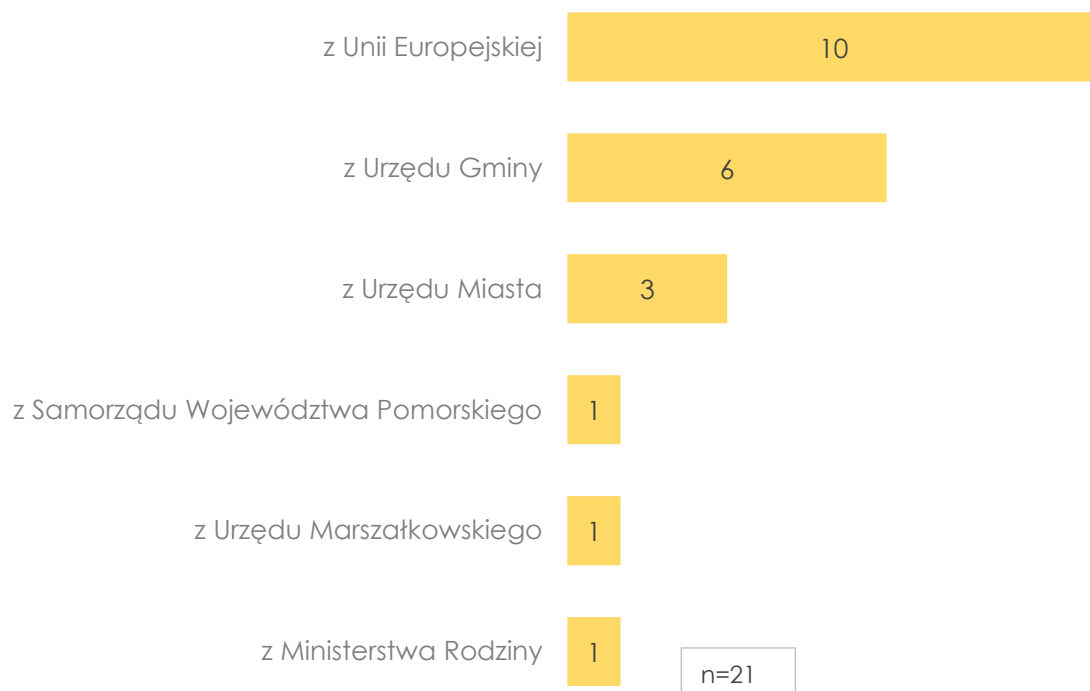


Wykres 113. Czy Centrum Integracji Społecznej wnioskowało o pomoc w formie [A9 – CIS]. Czy otrzymali Państwo pomoc [A10 – CIS]

Najczęstszym rodzajem dotacji były środki unijne – o wsparcie z Unii Europejskiej ubiegało się 10 placówek, z których wszystkim przyznano wsparcie. 9 placówek wnioskowało o dotację z Urzędu Gminy lub Miasta (w jednym przypadku wsparcie nie zostało przyznane). Pojedyncze placówki starały się o dotacje z Samorządu Województwa Pomorskiego, Ministerstwa Rodziny i z Urzędu Marszałkowskiego (tych ostatnich nie uzyskano).



## RODZAJE DOTACJI

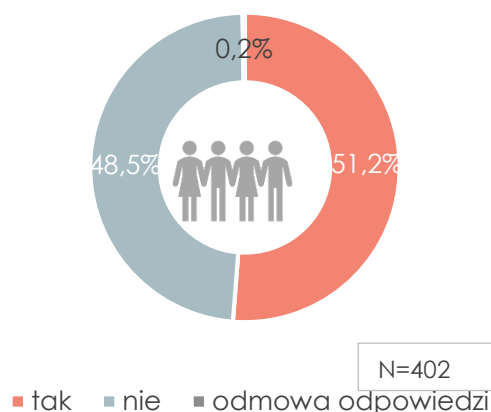


Wykres 114. Czy otrzymali Państwo pomoc w formie [dotacji – jakiej?][A10 – CIS]

## 4. MIESZKAŃCY WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

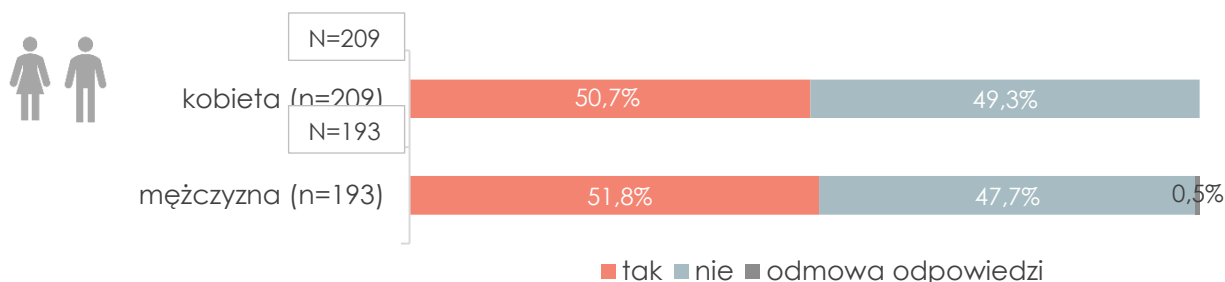
### 4.1.1. Wiedza na temat podmiotów ekonomii społecznej

Kwestią, którą poruszono w badaniu było zagadnienie ekonomii społecznej. Respondentom zadano pytanie, czy kiedykolwiek spotkali się z pojęciem ekonomii społecznej. Nieco ponad połowa badanych (51,2%) odpowiedziała twierdząco, podczas gdy negatywną odpowiedź wskazało 48,5% respondentów.



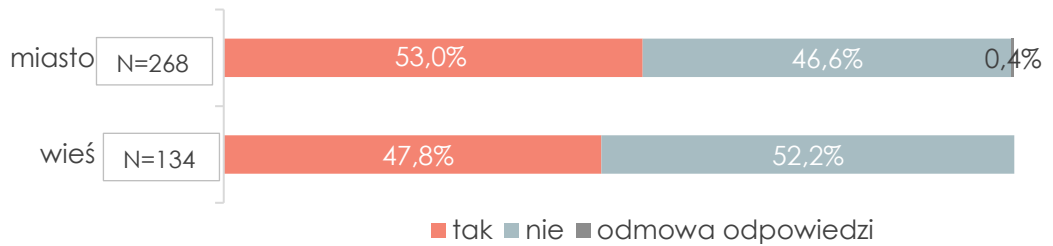
Wykres 115. Czy spotkał (a) się Pan(i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej? [R3]

Płeć nie różnicuje znajomości pojęcia ekonomii społecznej (51,8% wskazań mężczyzn; 50,7% wskazań kobiet).



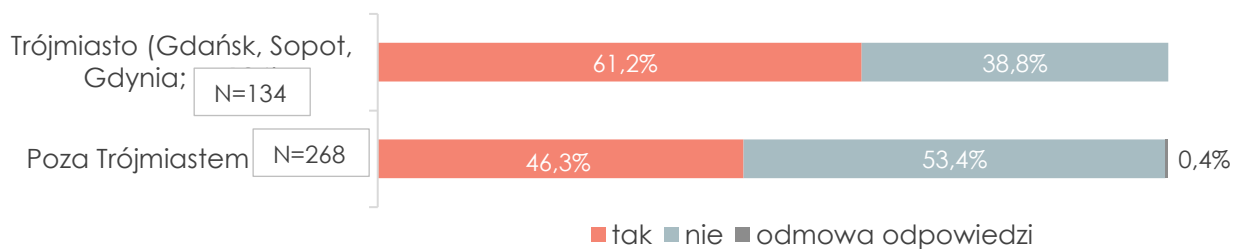
Wykres 116. Czy spotkał (a) się Pan(i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej? (w podziale na płeć) [R3]

Pojęcie ekonomii społecznej jest także bardziej znane mieszkańcom miast aniżeli wsi (53,0% względem 47,8%).



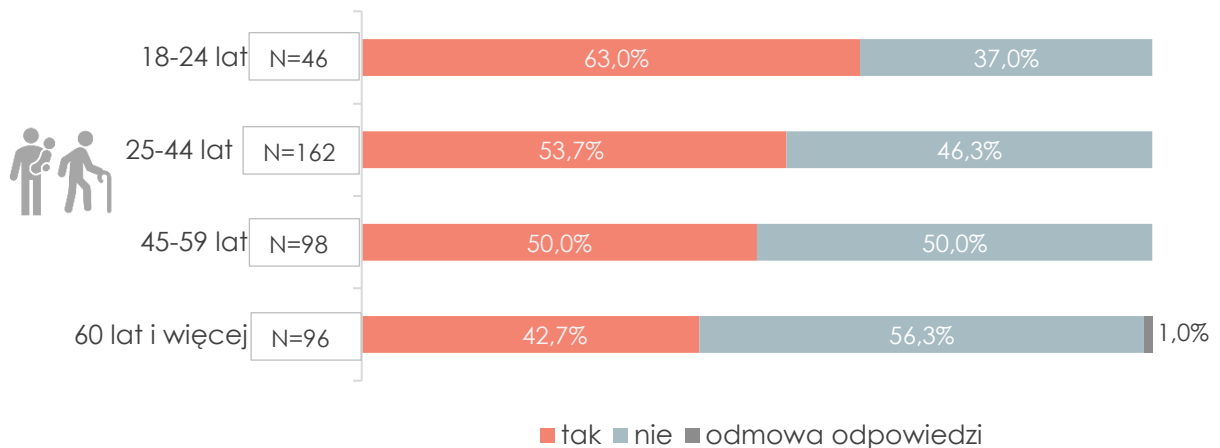
Wykres 117. Czy spotkał (a) się Pan(i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej? (w podziale na obszar zamieszkania) [R3]

Ponadto, pojęcie to jest bardziej znane wśród mieszkańców aglomeracji trójmiejskiej (61,2% względem 46,3%) w porównaniu do mieszkańców Pomorza mieszkających poza Trójmiastem.



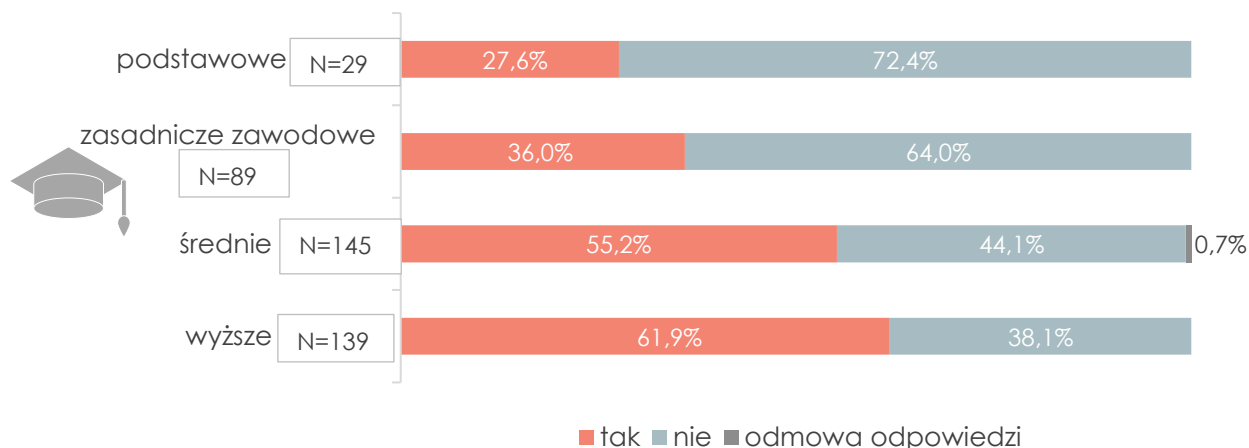
Wykres 118. Czy spotkał (a) się Pan(i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej? (w podziale na miejsce zamieszkania) [R3]

Rozpatrując znajomość pojęcia ekonomii społecznej w podziale na wiek, zauważyć można, że wraz ze wzrostem wieku maleje znajomość tego pojęcia. Osoby w wieku powyżej 60 lat najrzadziej wskazywały odpowiedzi pozytywne (42,7%), zaś najwyższą znajomość odnotowano wśród osób pomiędzy 18. a 24. rokiem życia (63,0%).



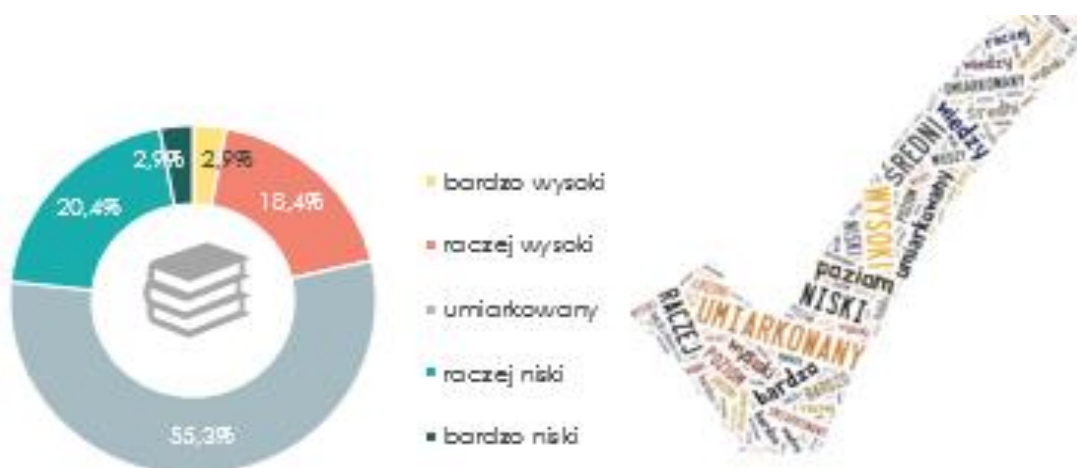
Wykres 119. Czy spotkał (a) się Pan(i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej? (w podziale na wiek) [R3]

Również w przypadku wykształcenia odnotowano różnice. Wraz ze wzrostem wykształcenia rośnie znajomość pojęcia ekonomii społecznej. Osoby z wykształceniem podstawowym najrzadziej wykazywały jego znajomość (27,6%), najwyższą znajomość odnotowano wśród osób po studiach (61,9%).



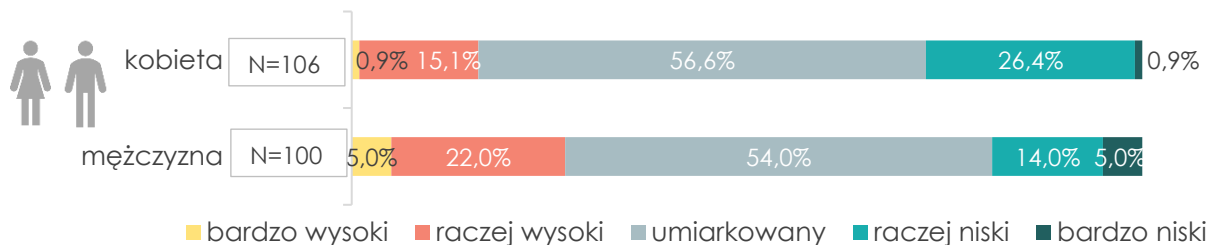
Wykres 120. Czy spotkał(a) się Pan(i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej? (w podziale na wykształcenie) [R4]

Osoby które spotkały się z pojęciem ekonomii społecznej zapytano także o poziom ich wiedzy na ten temat. Ponad połowa (55,3%) wskazała, że jest to poziom umiarkowany. 20,4% osób ankietowanych określiło swój poziom wiedzy jako raczej niski, natomiast na poziomie bardzo niskim swoją wiedzę określiło 2,9% respondentów. 18,4% ankietowanych wskazało, że posiada raczej wysoką wiedzę na temat ekonomii społecznej, a 2,9% posiada bardzo wysoką wiedzę na ten temat.



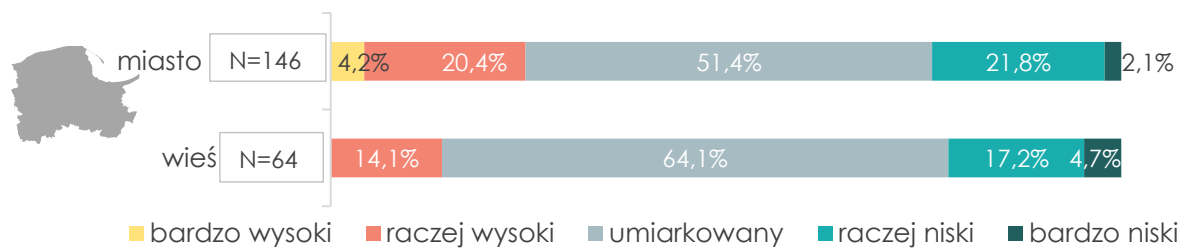
Wykres 121. Jak określił(a)by Pan(i) swój poziom wiedzy dotyczący ekonomii społecznej? [R4]

Mężczyźni deklarują większą wiedzę na temat pojęcia ekonomii społecznej (22,0% raczej wysoki; 5,0% bardzo wysoki) od kobiet (15,1% raczej wysoki; 0,9% bardzo wysoki).



Wykres 122. Jak określił(a)by Pan(i) swój poziom wiedzy dotyczący ekonomii społecznej?  
(w podziale na płeć) [R4]

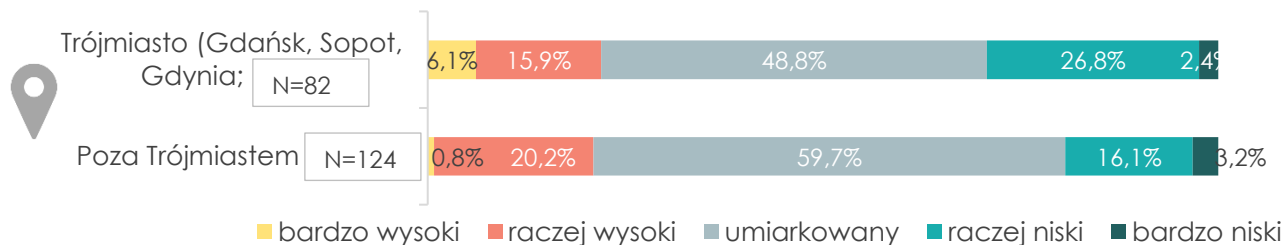
Mieszkańcy miast deklarują zdecydowanie większą znajomość ekonomii społecznej od osób mieszkających na wsiach (24,6% wskazań na zagregowane warianty „raczej wysoki” i „bardzo wysoki” w przypadku miasta; 14,1% wskazań na wariant „raczej wysoki” w przypadku wsi).



Wykres 123. Czy spotkał (a) się Pan(i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej?  
(w podziale na obszar zamieszkania) [R4]

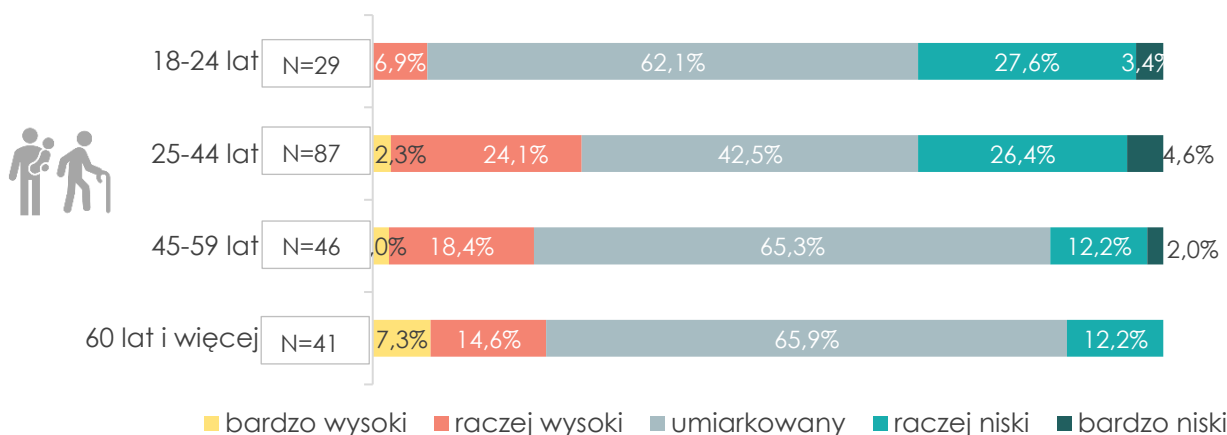


Mieszkanie w Trójmieście lub poza jego granicami nie różnicuje poziomu wiedzy na temat ekonomii społecznej, jednak osoby mieszkające w Trójmieście nieco częściej wskazują na bardzo wysoki stan wiedzy.



Wykres 124. Czy spotkał(a) się Pan(i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej? (w podziale na miejsce zamieszkania) [R4]

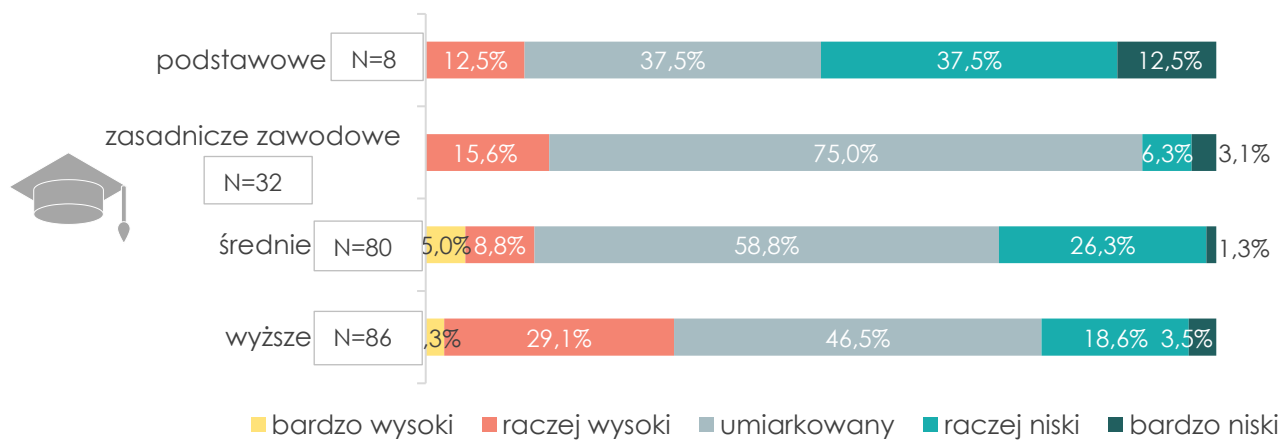
Najwyższy poziom wiedzy odnotowano wśród osób w wieku od 25 do 44 lat (24,1% wskazań na wariant „raczej wysoki”; 2,3% „bardzo wysoki”). Najniższy zaś wśród osób najmłodszych: 18-24 lata (6,9% wskazań na wariant „raczej wysoki”).



Wykres 125. Czy spotkał(a) się Pan(i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej? (w podziale na wiek) [R4]

Osoby z wykształceniem wyższym częściej niż osoby z wykształceniem niższym deklarują posiadanie wiedzy na temat ekonomii społecznej w porównaniu do osób z wykształceniem

średnim (wyższe: 29,1% „raczej wysoki”; 2,3% „bardzo wysoki”; średnie: 8,8% „raczej wysoki”; 5,0% „bardzo wysoki”).<sup>7</sup>



Wykres 126. Czy spotkał(a) się Pan(i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej?  
(w podziale na wykształcenie) [R4]

<sup>7</sup> Interpretacja wyników wśród osób z wykształceniem podstawowym oraz zasadniczym zawodowym jest utrudniona ze względu na niską liczebność próby.

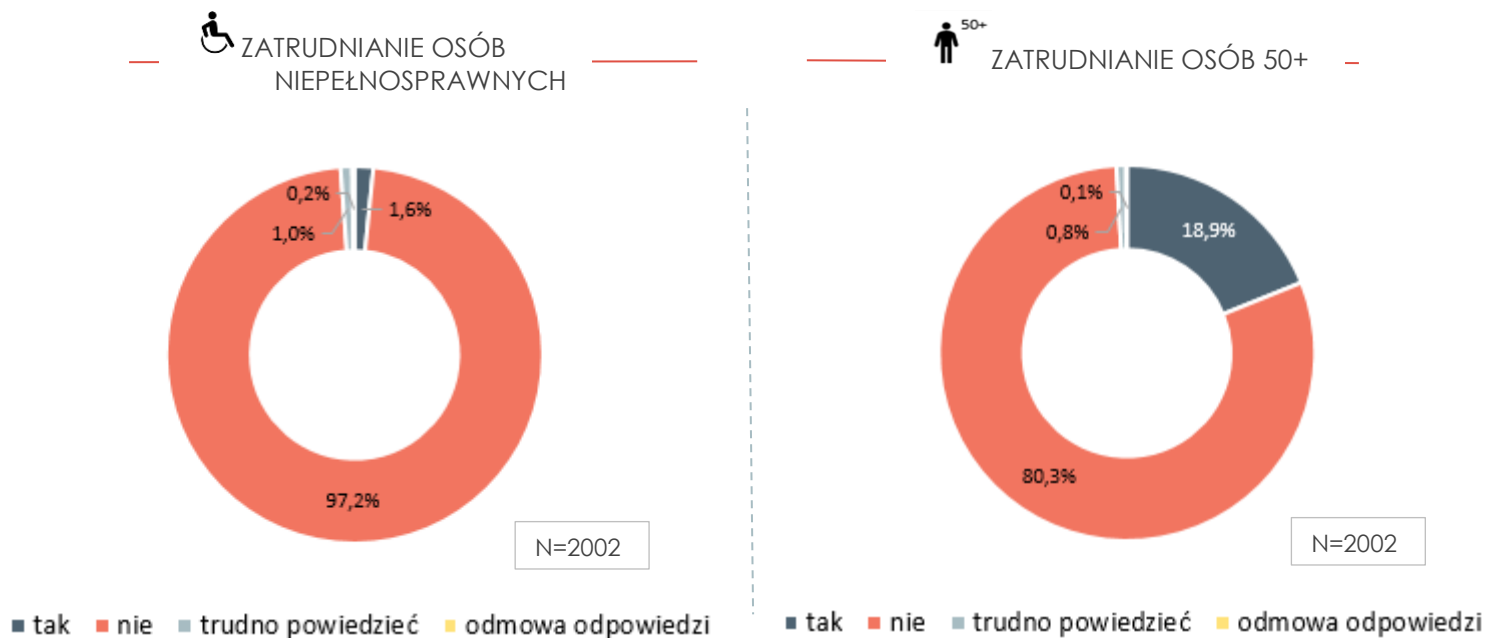
## 5. ZATRUDNIENIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ I PO 50. ROKU ŻYCIA

Wszystkich badanych przedsiębiorców zapytano o ich opinię na temat zatrudniania i inwestowania w pracowników z wybranych grup osób tj. m.in. osób z niepełnosprawnością oraz osób po 50. roku życia. W poniższej części raportu przedstawiono dane dotyczące zatrudniania osób z tych grup. Podczas wywiadu zapytano również o czynniki mające wpływ na decyzję o zatrudnieniu osób 50+/niepełnosprawnych, poproszono również o podanie zalet i trudności związanych z zatrudnianiem tych osób.

### 5.1. Liczba zatrudnionych i stanowiska

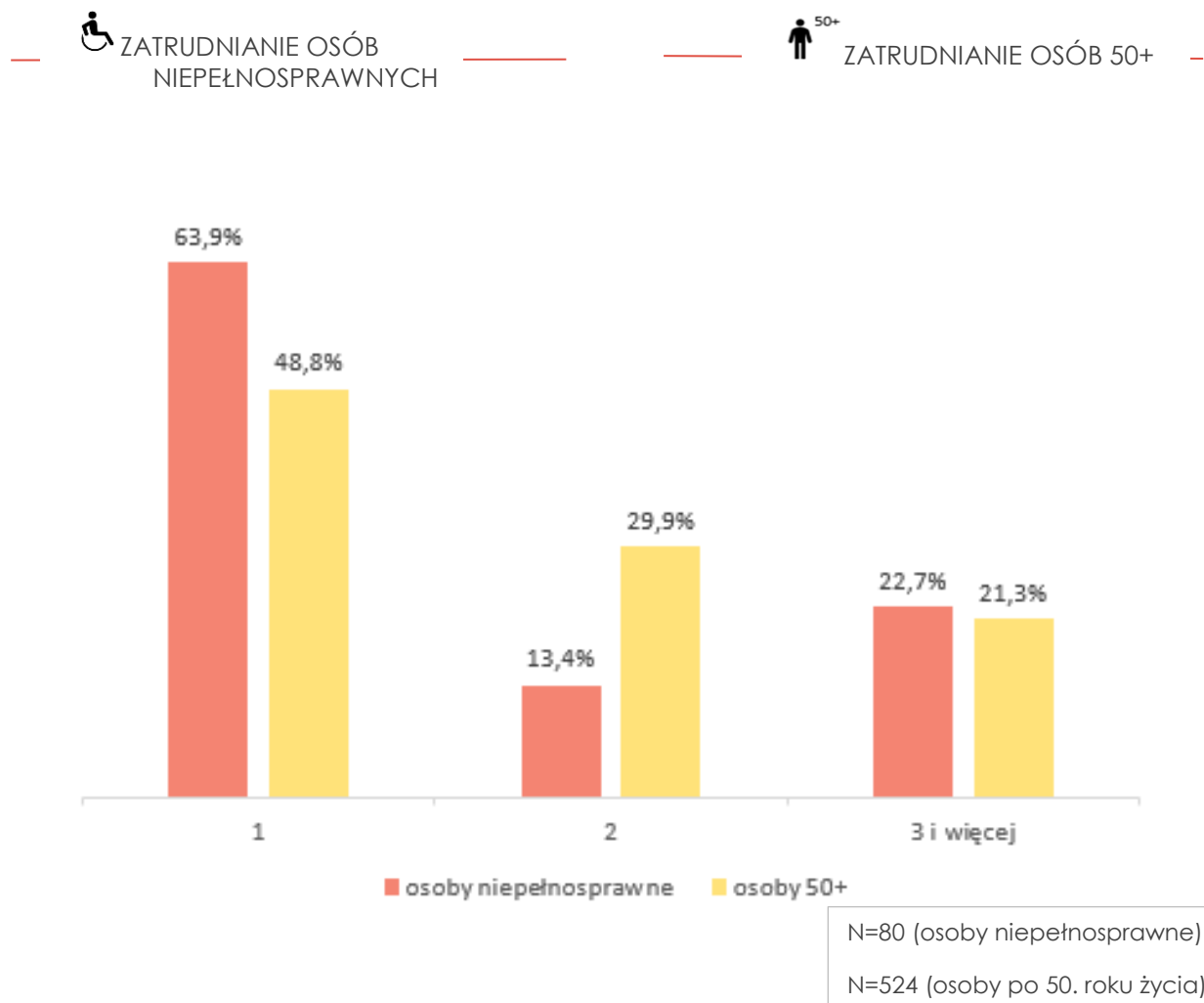
Prawie co piąty przedsiębiorca z województwa pomorskiego zatrudnia osoby po 50. roku życia (18,9%). Zatrudnianie osób z tej grupy wiekowej dotyczy najczęściej średnich przedsiębiorstw (60,2%), tzn. zatrudniających od 50 do 249 pracowników. Również ponad połowa dużych firm (250 i więcej pracowników) potwierdza zatrudnianie takich osób.

Wyniki pokazują, że 1,6% firm z województwa pomorskiego zatrudnia osoby niepełnosprawne. Analiza w kontekście wielkości przedsiębiorstwa pokazuje, że co piąte średnie przedsiębiorstwo (18,9%) ma wśród swoich pracowników osoby z zaświadczeniem o niepełnosprawności. W pozostałych przypadkach odsetek przedsiębiorstw zatrudniających takie osoby nie przekracza 15%.



Wykres 127. Czy Pana/Pani firma zatrudnia obecnie: 1. Osoby niepełnosprawne? 2. Osoby po 50. roku życia? [D1]

Odpowiadający przedsiębiorcy potwierdzający zatrudnienie niepełnosprawnych zatrudniają w większości jedną niepełnosprawną osobę (63,9%). 13,4% z nich odpowiedziało, że ma dwóch takich pracowników, natomiast 22,7% zatrudnia 3 lub więcej osób niepełnosprawnych. W przypadku zatrudniania osób w wieku 50 lat i więcej, prawie połowa respondentów odpowiedziała, że w swoich firmach zatrudnia jednego pracownika w takim wieku. Co trzeci odpowiadający (29,9%) przyjął do pracy dwie osoby w takim przedziale wiekowym, natomiast 15,1% badanych zatrudniło od 3 do 5 osób 50+. Sześciu i więcej pracowników w takim wieku posiada 6,2% respondentów. Przedsiębiorcy, którzy wzięli udział w badaniu zatrudniają średnio 2 osoby niepełnosprawne oraz 3 osoby w wieku 50+.

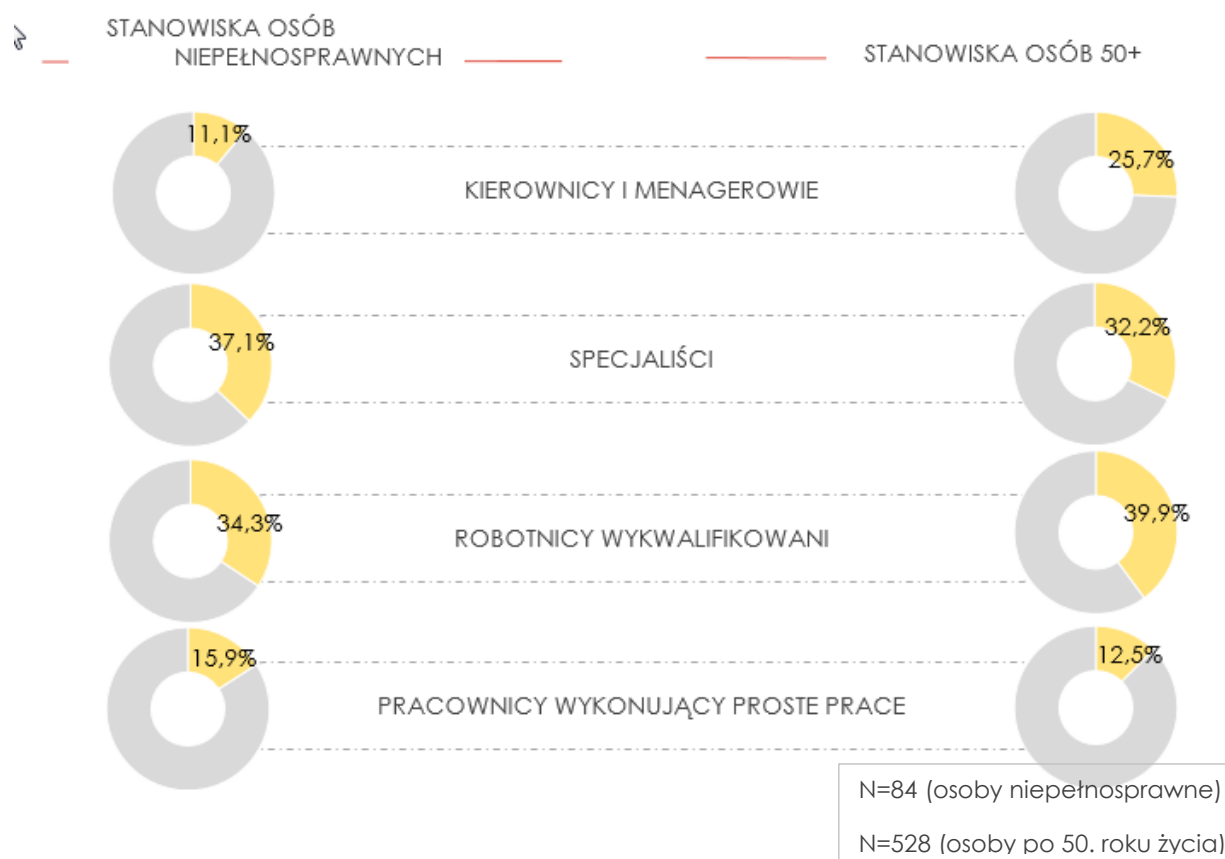


Wykres 128. Ile osób niepełnosprawnych/50+ Pana/Pani firma zatrudnia? [D1]

Wśród zatrudnionych osób niepełnosprawnych dominują specjaliści (37,1%), nieco mniejszy odsetek dotyczy robotników wykwalifikowanych oraz rzemieślników (34,3%). 15,9% osób

niepełnosprawnych to pracownicy wykonujący proste prace lub robotnicy rolni, natomiast najniższy odsetek dotyczy stanowisk kierowniczych i managerskich (11,1%).

Przedsiębiorcy zostali zapytani również o stanowiska pracowników po 50. roku życia. 39,9% osób z tej grupy wiekowej zajmuje stanowiska robotników wykwalifikowanych, natomiast 32,2% to specjaliści. Co czwarta zatrudniona osoba w tym wieku zajmuje stanowisko kierownicze lub managerskie (25,7%). Najmniejszy odsetek pracowników po 50. roku życia zatrudnionych przez przedsiębiorców z województwa pomorskiego stanowią pracownicy wykonujący proste prace lub robotnicy rolni (12,5%).



Wykres 129. Na jakich stanowiskach pracują: 1. Osoby niepełnosprawne? 2. Osoby po 50. roku życia? [D2]

\*na wykresie pominięto odpowiedzi „inne”, „trudno powiedzieć” oraz „odmowa odpowiedzi”

Na stanowiskach kierowniczych i managerskich pomorskie przedsiębiorstwa zatrudniają średnio 1 osobę niepełnosprawną oraz 2 osoby w wieku 50+. Przedsiębiorcy odpowiedzieli również, że na stanowiskach specjalistów obsadzili średnio 2 osoby w przypadku osób niepełnosprawnych oraz 3 osoby w wieku 50+. Na stanowiska robotników wykwalifikowanych przyjęto średnio po 2 osoby

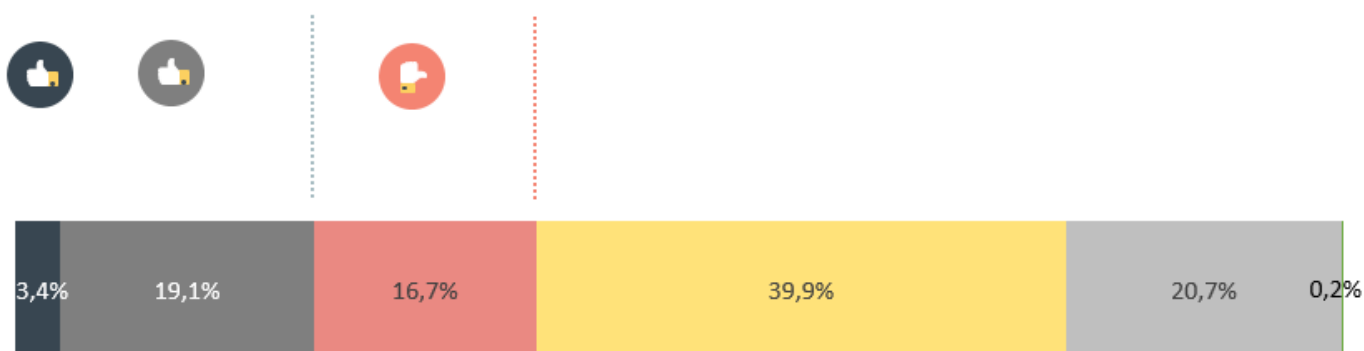
zarówno niepełnosprawne, jak i 50+. Średnio 1 osoba niepełnosprawna oraz 1 osoba po 50. roku życia pracuje w charakterze robotnika rolnego lub pracownika wykonującego proste prace.

## 5.2. Czynniki wpływające na decyzję o zatrudnieniu

W kolejnej części wywiadu respondenci zostali zapytani o to, w jakim stopniu ich zdaniem da się rozwiązać problemy kadrowe poprzez zwiększenie udziału zatrudnienia osób niepełnosprawnych i/lub 50+ w ich firmach. Wyniki pokazują, że 39,9% zbadanych firm nie ma problemów kadrowych. W pozostałych przypadkach najczęściej udzielaną odpowiedzią była „mogłoby to rozwiązać problemy kadrowe częściowo” (19,1%). Nieco mniej osób odpowiedziało, że zwiększenie zatrudnienia takich osób w ogóle nie rozwiązałoby problemów kadrowych (16,7%). Zwiększenie przyjęcia do pracy osób niepełnosprawnych i/lub po 50. roku życia rozwiązałoby w większości problemy kadrowe w przypadku 3,4% zbadanych przedsiębiorstw. Co piątemu respondentowi trudno było powiedzieć, w jakim stopniu powiększenie zatrudnienie takich pracowników rozwiązywałoby trudności personalne.



### ROZWIĄZANIE PROBLEMÓW KADROWYCH



- mogłoby to rozwiązać większość problemów kadrowych
- mogłoby to rozwiązać problemy kadrowe częściowo
- w ogóle nie rozwiązałoby to problemów kadrowych
- nie mamy problemów kadrowych
- trudno powiedzieć
- odmowa odpowiedzi

N=2002

Wykres 130. W jakim stopniu Pana/Pani zdaniem da się rozwiązać problemy kadrowe poprzez zwiększenie udziału zatrudnienia osób niepełnosprawnych i/lub 50+ w swojej firmie? [D6]

Problemy kadrowe to zagadnienie, które prawie nie dotyczy przedsiębiorców z podregionu chojnickiego – ponad trzy czwarte respondentów odpowiedziało, że nie ma problemów związanych z kadrą (78,0%). Co czwarty badany z podregionu trójmiejskiego (25,0%) uważa, że

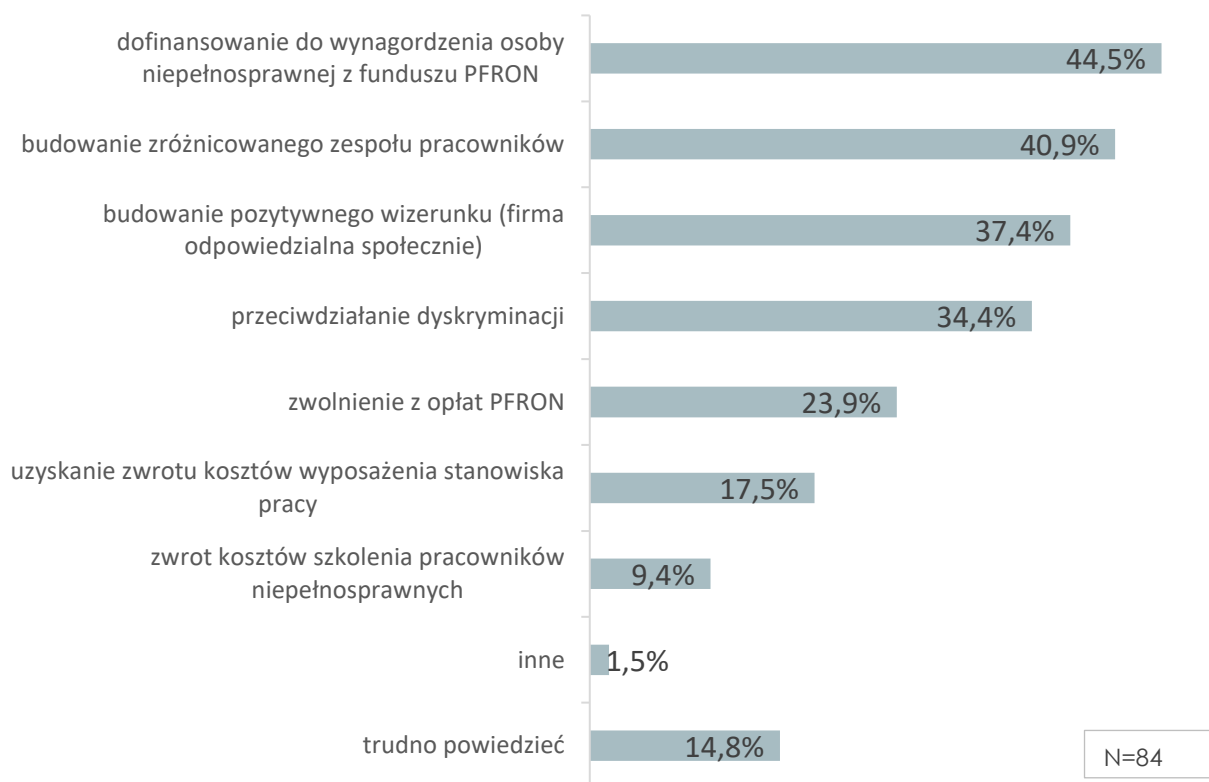




Dla prawie połowy badanych (44,5%) zaletą w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jest dofinansowanie z funduszu PFRON do wynagrodzenia takich osób. Kwestia pozafinansowa, jaką jest budowanie zróżnicowanego zespołu pracowników jest ważna dla 40,9% respondentów. Nieco mniej osób uważa, że walorem przyjmowania do pracy osób niepełnosprawnych jest budowanie pozytywnego wizerunku firmy (firma odpowiedzialna społecznie) (37,4%) oraz przeciwdziałanie dyskryminacji (34,4%). Co czwarty badany (23,9%) zaletę takiej sytuacji widzi w zwolnieniu z opłat PFRON. Uzyskanie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy jest pozytywem dla 17,5% odpowiadających, natomiast o zwrot kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych wymieniło 9,4% przedsiębiorców.



### ZALETY ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH



Wykres 132. Jakie czynniki/zalety mają najważniejszy wpływ na decyzje o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych? [D7]

Mimo wielu wymienionych wyżej zalet w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, badani wymienili również trudności w przyjmowaniu do pracy takich pracowników.

Dla jednej piątej przedsiębiorców problemem jest brak stanowisk pracy, na których mogliby pracować niepełnosprawni (24,8%) oraz niezgłaszanie się do pracy takich osób (24,4%). Niższa samodzielność takich pracowników jest barierą w zatrudnianiu dla 16,4% pracodawców. Tyle

samo respondentów uważa, że osoby niepełnosprawne nie posiadają odpowiednich kwalifikacji (16,0%) oraz nie są w pełni dyspozycyjne tak jak osoby zdrowe (16,0%). Dla 15,6% odpowiadających trudnością jest konieczność przystosowania pomieszczeń do potrzeb osób niepełnosprawnych. 14,6% przedsiębiorców odpowiedziało, że osoby niepełnosprawne charakteryzują się niższą wydajnością, a 11,1% upatruje problemów w wysokiej absencji takich pracowników. Dla co dziesiątego badanego (10,8%) czynnikiem decydującym o niezatrudnianiu osób niepełnosprawnych są wysokie koszty związane z dofinansowaniem ich miejsc pracy.



## TRUDNOŚCI W ZATRUDNIANIU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH



N=1896

Wykres 133. Jakie czynniki/trudności decydują o niezatrudnieniu osób niepełnosprawnych? [D9]

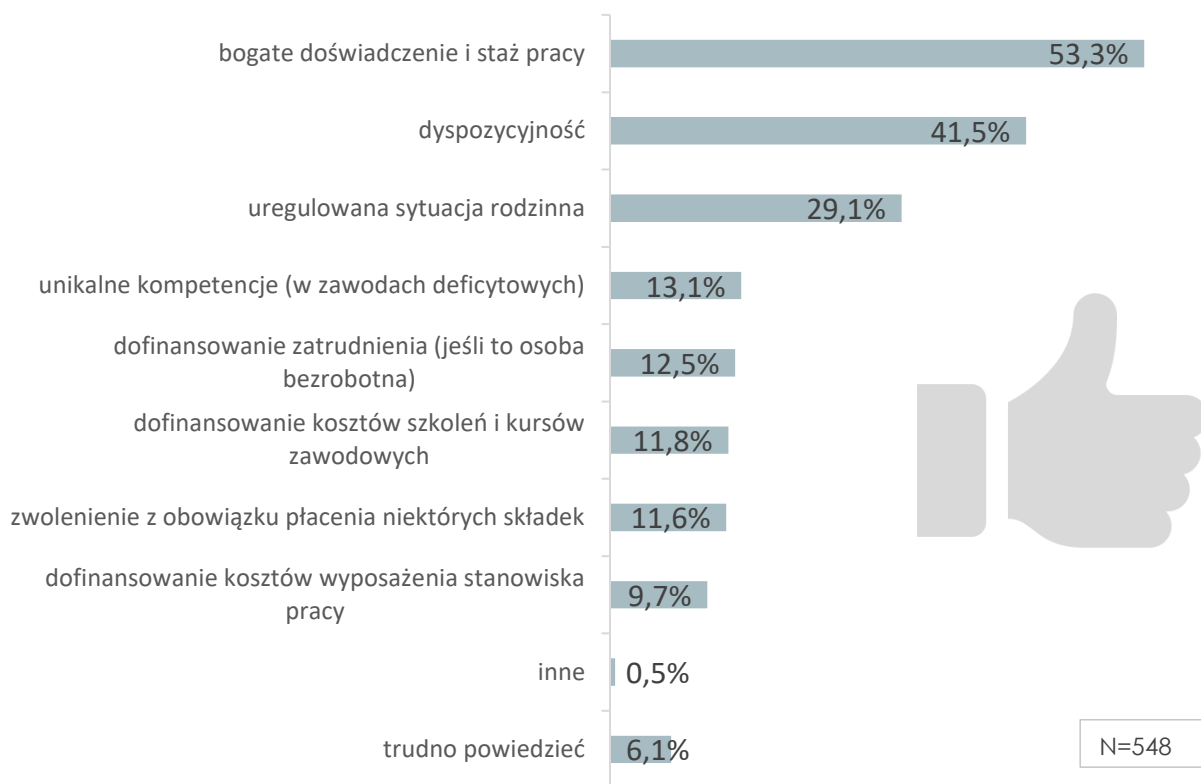
## OSOBY PO 50. ROKU ŻYCIA

Podobne pytania zadano respondentom, prosząc o ich opinię na temat osób po 50. roku życia. Kafeteria dotycząca pytania o zalety, zawierała odpowiedzi dotyczące zarówno finansowych, jak i pozafinansowych czynników. Finansowe zalety dotyczyły zwolnienia z obowiązku płacenia niektórych składek, dofinansowania kosztów szkoleń i kursów zawodowych, dofinansowania zatrudnienia (jeśli jest to osoba bezrobotna) oraz dofinansowania kosztów wyposażenia/doposażenia stanowisk pracy. Pozafinansowe czynniki wskazane przez badanych to: bogate doświadczenie i staż pracy, unikalne kompetencje (w zawodach deficytowych), uregulowana sytuacja rodzinna raz dyspozycyjność. 34,8% badanych wskazało finansowe czynniki/zalety zatrudniania osób niepełnosprawnych, natomiast w przypadku pozafinansowych czynników/zalet odsetek wynosił 79,6%.





## ZALETY ZATRUDNIANIA OSÓB 50+

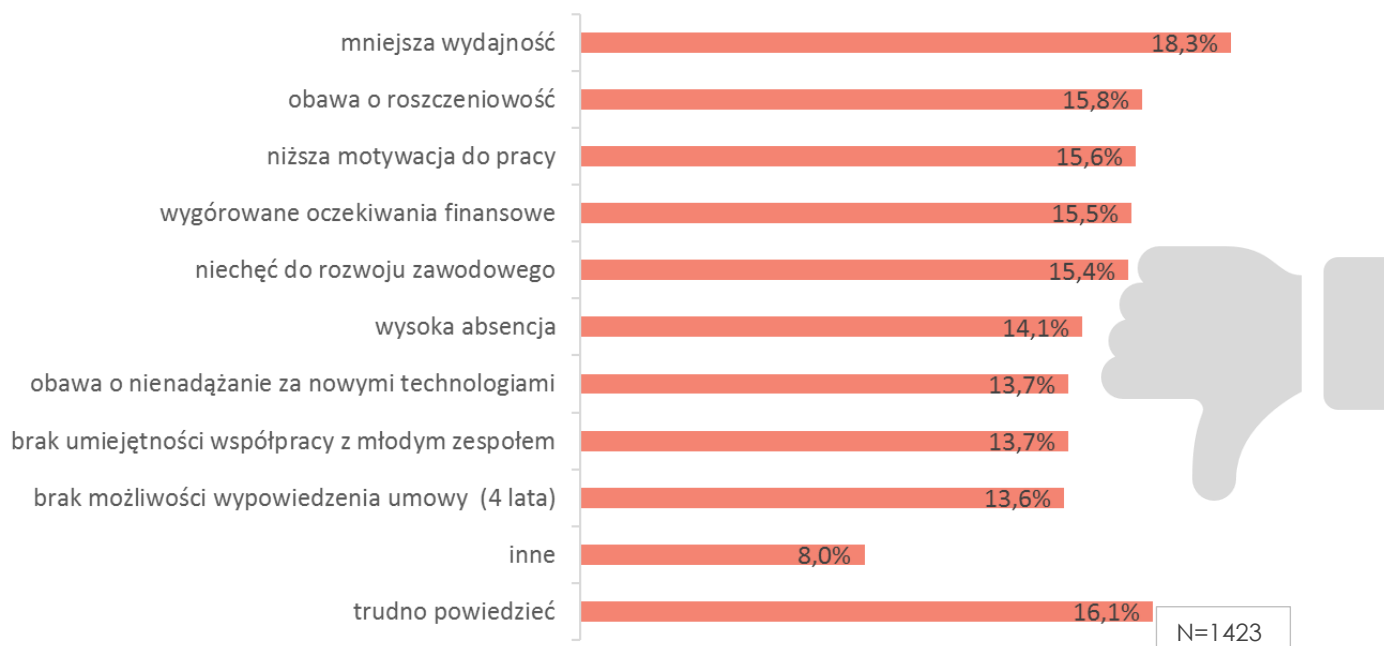


Wykres 135. Jakie czynniki/zalety mają najważniejszy wpływ na decyzje o zatrudnianiu osób 50+? [D10]

Co piąty badany boi się, że osoby, które ukończyły 50. rok życia będą charakteryzowały się mniejszą wydajnością niż młodszy pracownicy (18,3%). Nieco mniej odpowiadających wspomniało o obawach związanych z roszczeniowością osób 50+ (15,8%) oraz z ich niższą motywacją do pracy (15,6%), a także z wygórowanymi oczekiwaniami finansowymi (15,5%). Niechęć do rozwoju zawodowego/podnoszenia kompetencji jest trudnością, o której wspomniało 15,4% odpowiadających. Co siódmy przedsiębiorca twierdzi, że wadą zatrudniania osób 50+ jest ich wysoka absencja (14,1%). Tyle samo osób obawia się nienadążania przez takich pracowników za nowymi technologiami (13,7%) oraz wspomina o obawach związanych z brakiem umiejętności współpracy z młodym zespołem w firmie (13,7%). Brak możliwości wypowiedzenia umowy pracownikowi, któremu do emerytury brakuje nie więcej niż 4 lat jest problemem dla 13,6% badanych.



## TRUDNOŚCI W ZATRUDNIANIU OSÓB 50+



Wykres 136. Jakie czynniki/trudności decydują o niezatrudnieniu osób 50+? [D11]

### 5.3. Ocena pracowników

Respondentów poproszono również o dokonanie oceny pracy osób niepełnosprawnych oraz 50+ biorąc pod uwagę różne, wymienione aspekty. Badanych poproszono o umieszczenie odpowiedzi na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza zdecydowanie źle, a 4 oznacza zdecydowanie dobrze. Poniżej ocenę pracy określono poprzez połączenie odpowiedzi „zdecydowanie źle” i „raczej źle” w odpowiedź „źle” oraz poprzez analogiczne zagregowanie odpowiedzi „zdecydowanie dobrze” i „raczej dobrze” w odpowiedź „dobrze”.

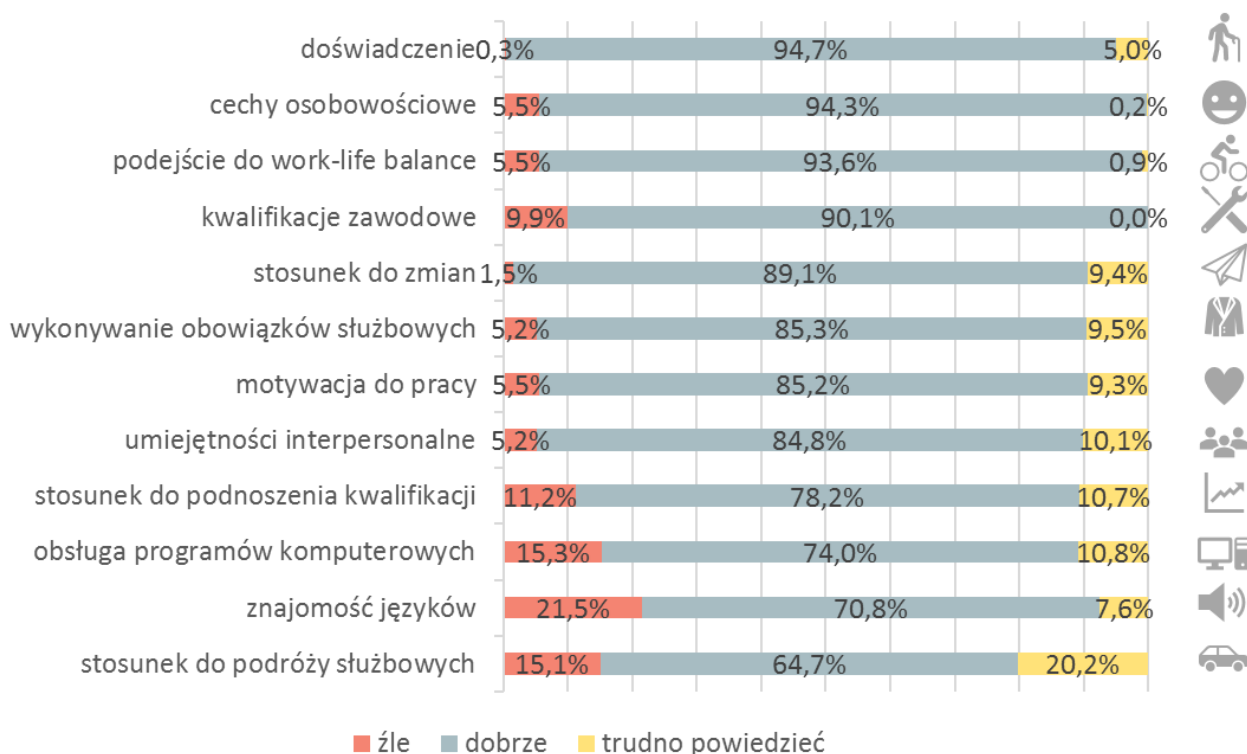
#### OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

Praca osób niepełnosprawnych została oceniona przez badanych przedsiębiorców bardzo dobrze. Doświadczenie tych osób jest aspektem, który uzyskał największy odsetek odpowiedzi „dobrze” (94,7%). Niewiele mniej respondentów określiło pozytywnie cechy osobowościowe osób niepełnosprawnych (94,3%) oraz ich podejście do relacji między czasem pracy, czasem poświęconym rodzinie, a czasem wolnym (93,6%). 90,1% przedsiębiorców dobrze i bardzo dobrze oceniło kwalifikacje zawodowe osób niepełnosprawnych, tylko 1 p.p. niżej (89,1%) został

oceniony ich stosunek do zmian. Wykonywanie obowiązków służbowych jest aspektem, który również został pozytywnie oceniony (85,3%). Przedsiębiorcy uważają, że osoby niepełnosprawne są zmotywowane do pracy (85,2%), dobrze oceniają także ich umiejętności interpersonalne (84,8%), stosunek do podnoszenia kwalifikacji (78,2%), a także obsługę urządzeń i programów komputerowych (74,8%). Najniższej zostały ocenione: znajomość języków (70,8%) oraz stosunek do podróży służbowych (64,7%), jednak i te odsetki są wysokie i świadczą o dobrej ocenie pracy osób niepełnosprawnych.



### OCENA PRACOWNIKÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ



N=84

Wykres 137. Proszę powiedzieć, jak ocenia Pan(i) pracowników niepełnosprawnych pod względem następujących aspektów? [D12]

### OSOBY PO 50. ROKU ŻYCIA

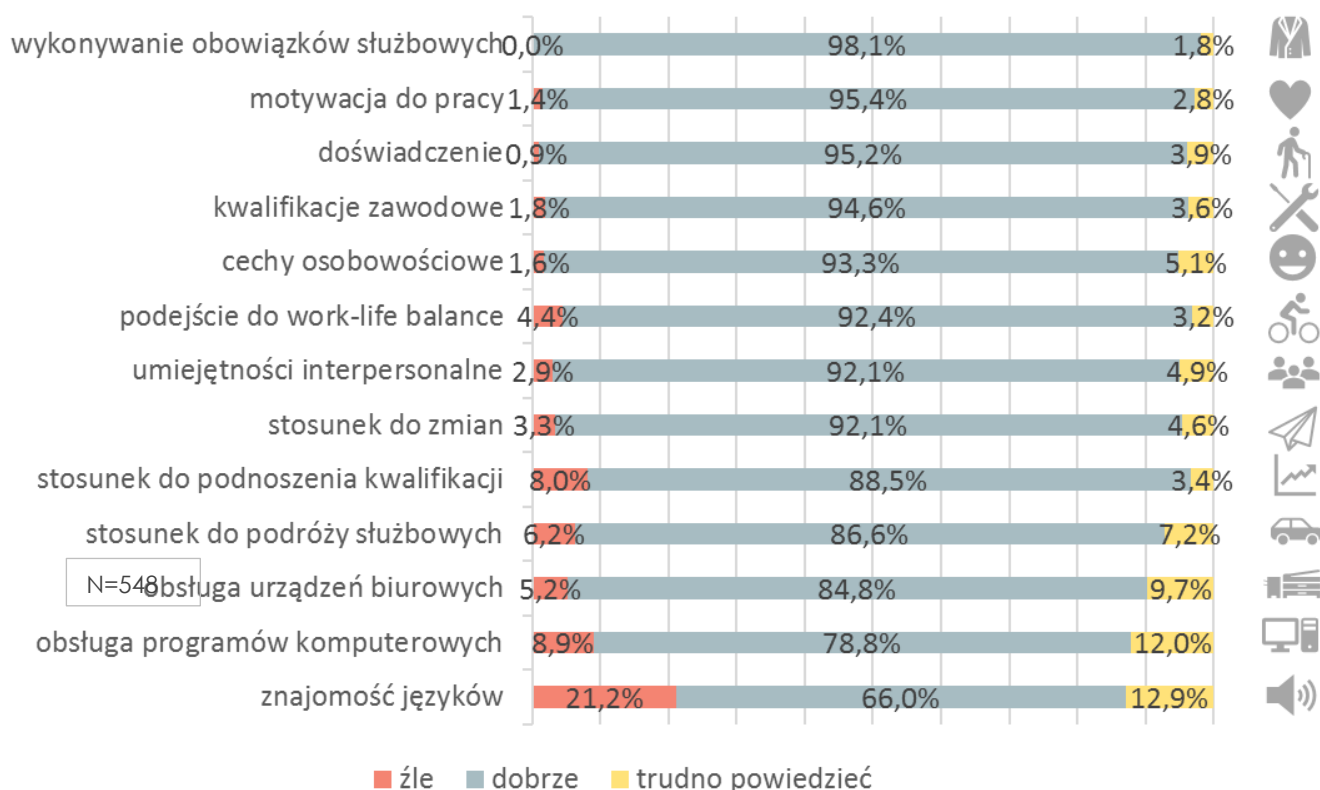
Praca osób w wieku 50 lat i więcej również została oceniona pozytywnie pod względem wszystkich wymienionych aspektów. Prawie wszyscy respondenci (98,1%) pozytywnie ocenili wykonywanie obowiązków służbowych przez pracowników z grupy wiekowej 50+. Powyżej 90% badanych dobrze ocenia również motywację do pracy tej grupy (95,4%), jej doświadczenie (95,2%), kwalifikacje zawodowe (94,6%), cechy osobowościowe (93,3%), a także podejście work-



life balance (92,4%), umiejętności personalne (92,1%) oraz stosunek do zmian (92,1%). Nieco mniej badanych pozytywnie oceniło stosunek osób 50+ do podnoszenia kwalifikacji (88,5%), a także do podróży służbowych (86,6%). Dobrze oceniono również obsługę przez nich urzędów biurowych (84,8%). Najmniej respondentów pozytywnie oceniło pracowników 50+ pod względem obsługi programów komputerowych (78,8%) oraz posługiwania się językami obcymi (66,0%).



## OCENA PRACOWNIKÓW 50+



Wykres 138. Proszę powiedzieć, jak ocenia Pan(i) pracowników 50+ pod względem następujących aspektów? [D13]

Podczas wywiadu poproszono respondentów o określenie, która z wymienionych wiekowych ma największą motywację do pracy, ma najwyższe kwalifikacje, najbardziej angażuje się w sprawy firmy oraz w najwyższym stopniu nastawiona jest na rozwój zawodowy. Wyniki pokazują, że we wszystkich aspektach najwyższe wyniki uzyskała najmłodsza wymieniona grupa wiekowa tj. 45-54 lat. Wraz z wiekiem spadała ocena pracowników dokonana przez badanych. Największą motywację do pracy mają według zbadanych przedsiębiorców osoby w wieku 45-54 lata (39,6%). Warto dodać, że co czwarty respondent uważa, że nie ma różnicy pod względem motywacji w wymienionych grupach wiekowych (24,7%). Podobna sytuacja ma miejsce w ocenie

najwyższych kwalifikacji – 41,7% badanych uważa, że posiadają je pracownicy z grupy 45-54 lata, natomiast 25,5% odpowiadających nie widzi różnicy biorąc pod uwagę różne grupy wiekowe. Według przedsiębiorców z województwa pomorskiego kohorta 45-54 lata najbardziej angażuje się w sprawy firmy (39,5%). Co czwarty respondent nie zauważa różnicy w zaangażowaniu jeśli chodzi o wiek (25,4%). Prawie połowa odpowiadających (47,7%) wyraża opinię, iż grupa wiekowa 45-54 lata w najwyższym stopniu nastawiona jest na rozwój. Co piąty uważa, że nie ma różnicy – każda wymieniona grupa wiekowa jest tak samo nastawiona na podnoszenie kompetencji.



#### PRACOWNICY 50+ NA TLE POZOSTAŁYCH GRUP WIEKOWYCH





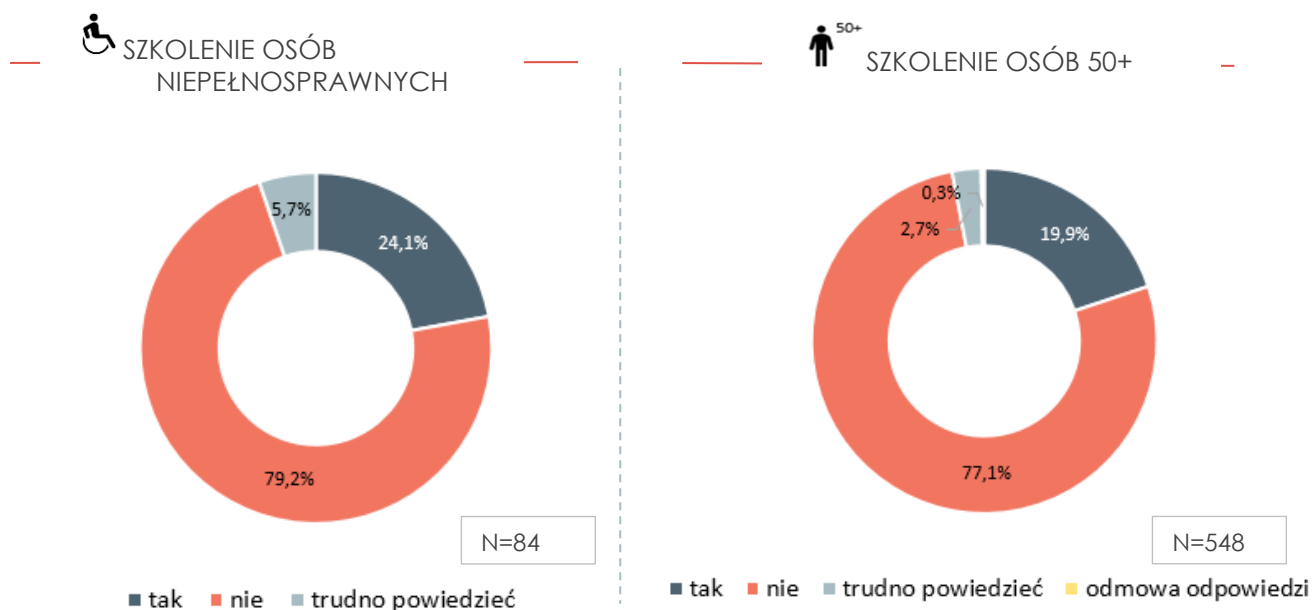
Która z grup:		45-54 lata	55-59 lat	60-64 lata	65+	brak różnicy	nie wiem
	ma największą motywację do pracy	39,6%	26,0%	6,3%	0,9%	24,7%	2,6%
	ma najwyższe kwalifikacje	41,7%	22,4%	7,3%	0,9%	25,5%	2,2%
	najbardziej angażuje się w sprawy firmy	39,5%	23,5%	7,5%	2,4%	25,4%	1,7%
	w najwyższym stopniu nastawiona jest na rozwój zawodowy	47,7%	18,6%	9,6%	0,9%	20,7%	2,5%

Tabela 58. Biorąc pod uwagę grupy wiekowe 45-54, 55-59, 60-64 oraz 65+, proszę powiedzieć, która z grup... [D16]

#### 5.4. Szkolenia pracowników

Przedsiębiorcy, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne/50+ zostali zapytani o to, czy kierują te osoby na szkolenia.

Niepełnosprawni pracownicy są wysyłani na szkolenia przez co czwartego przedsiębiorcę (24,1%). W przypadku firm zatrudniających osoby w wieku 50 lat i więcej sytuacja wygląda podobnie, 19,9% respondentów potwierdziło, że oferuje taką formę podnoszenia kwalifikacji pracownikom z grupy 50+.



Wykres 139. Czy Pana/Pani firma wysyła na szkolenia pracowników niepełnosprawnych? [D14] Czy Pana/Pani firma wysyła na szkolenia pracowników 50+? [D15]

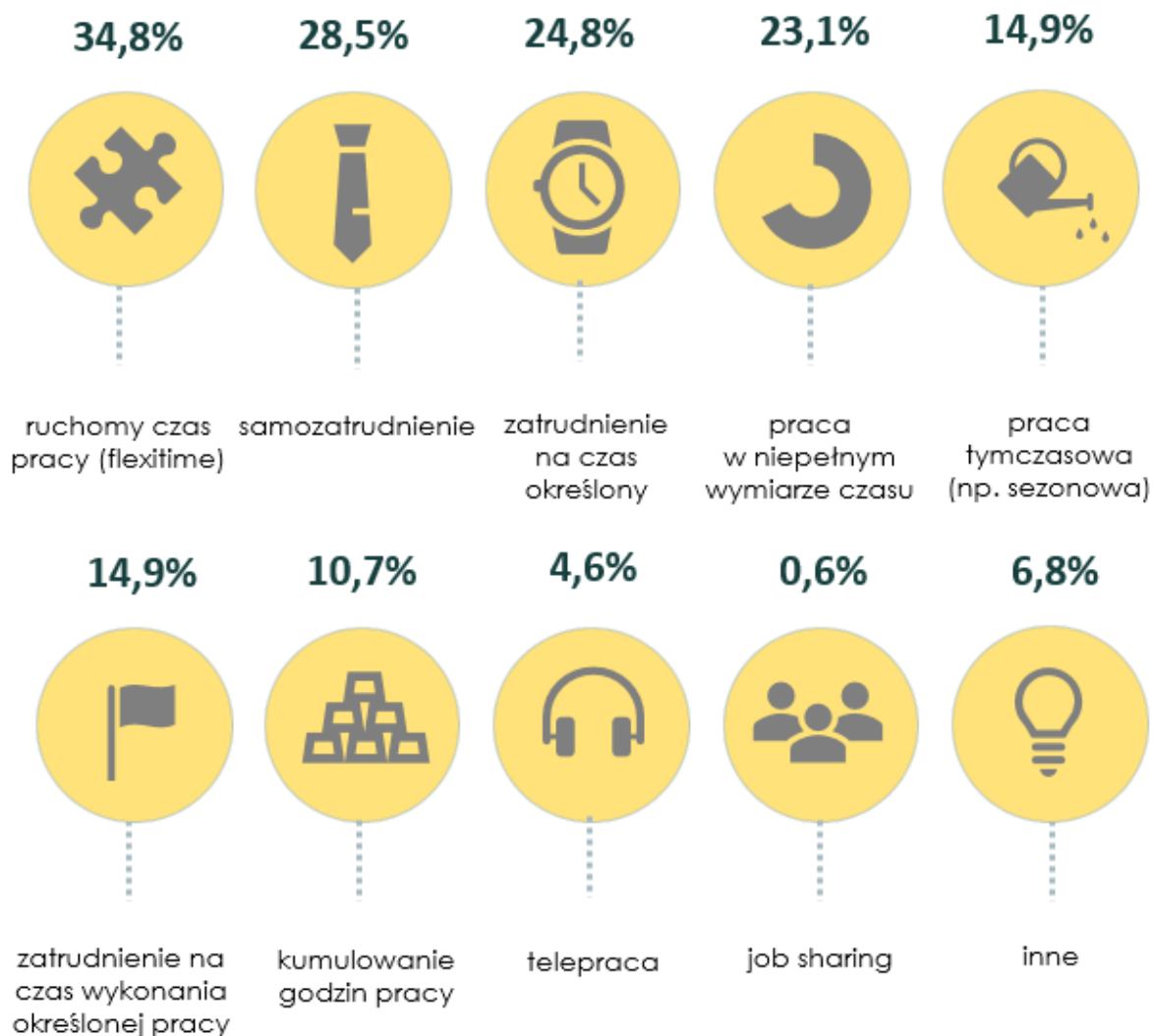
## 5.5. Elastyczne formy zatrudnienia

Podczas wywiadu zapytano respondentów, czy stosują elastyczne formy zatrudnienia w swoim przedsiębiorstwie. Wy tłumaczono je jako formy niestandardowe co do czasu, miejsca lub rodzaju umowy. Wyniki pokazują, że 9,2% odpowiadających deklaruje elastyczność w tym aspekcie. Warto dodać, że prawie co piąta osoba (19,2%) nie wie lub trudno jej powiedzieć, czy jej firma stosuje takie formy. Obszarem, na którym najwięcej badanych stosuje niestandardowe zatrudnienie jest podregion trójmiejski (14,9%). W podregionie chojnickim takie zastosowania potwierdza 7,8% odpowiadających. Niewiele mniej przedsiębiorców przyznaje, że ich firma oferuje takie udogodnienia w podregionie gdańskim (6,1%). 5,6% badanych stosuje elastyczne aspekty zatrudnienia w podregionie słupskim (5,6%), natomiast najmniejszy odsetek zaobserwowano w podregionie starogardzkim.





RODZAJ ELASTYCZNYCH FORM



N=309

Wykres 141. Jakie są to formy [elastyczne formy zatrudnienia]? [D4]

## VI. SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Podregion, w którym mieści się przedsiębiorstwo [A0 – PRZEDSIĘBIORCY] .....	26
Wykres 2. W którym roku powstało Pana/Pani przedsiębiorstwo? [A4 – PRZEDSIĘBIORCY] .....	27
Wykres 3. Jaka jest wielkość Pana/Pani przedsiębiorstwa? [A2 – PRACODAWCY] .....	28
Wykres 4. Ilu pracowników zatrudnia obecnie Pana/Pani przedsiębiorstwo? [Z1 – PRZEDSIĘBIORCY] .....	28
Wykres 5. Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo planuje zatrudnić nowych pracowników do 2020 roku? [Z2-PRZEDSIEBIORCY] .....	29
Wykres 6. Z jakich powodów Pana/Pani przedsiębiorstwo nie zamierza zatrudniać nowych pracowników? .....	31
Wykres 7. Jaki jest główny rodzaj prowadzonej przez Pana/Pani firmę działalności? [A3 – PRZEDSIĘBIORCY] .....	32
Wykres 8. Czy działalność Pana/Pani przedsiębiorstwa wpisuje się w zakres Inteligentnych Specjalizacji Pomorza? [B1 – PRZEDSIĘBIORCY] .....	33
Wykres 9. W który obszar Inteligentnych Specjalizacji Pomorza wpisuje się działalność Pana/Pani przedsiębiorstwa? [B2 – PRZEDSIĘBIORCY] .....	33
Wykres 10. Czy w Pana/Pani firmie jest zapotrzebowanie na jakieś kluczowe/niszowe zawody? [C1 - PRZEDSIĘBIORCY] .....	34
Wykres 11. Czy przewiduje Pan/Pani pojawienie się kluczowych/niszowych zawodów, na które będzie zapotrzebowanie [JEŻELI B1=1] w zakresie ISP / [JEŻELI B1=2] w Pana/Pani firmie do 2020 roku? [C3 - PRZEDSIĘBIORCY] .....	36
Wykres 12. Czy w Pana/Pani firmie występują deficytowe lub wymagające uzupełnienia kompetencje i kwalifikacje? [C18 - PRZEDSIĘBIORCY] .....	38
Wykres 13. Czy Pana/Pani firma miała jakieś problemy z rekrutacją pracowników w ciągu ostatnich 2 lat? [C8 - PRZEDSIĘBIORCY] .....	42
Wykres 14. Jakiego doświadczenia/kwalifikacji Pana/Pani firma oczekuje od potencjalnych pracowników? [C11 - PRZEDSIĘBIORCY] .....	46
Wykres 15. Z czego wynikają problemy rekrutacyjne w odniesieniu do wskazanych przez Pana/Panią wcześniej zawodów? [C10 - PRZEDSIĘBIORCY] .....	47
Wykres 16. Absolwenci jakich kierunków kształcenia (na poziomie zawodowym i wyższym) odpowiadają potrzebom Pana/Pani firmy? [C7 – PRZEDSIĘBIORCY] .....	48
Wykres 17. Czy wiedza i umiejętności absolwentów pomorskich uczelni odpowiadają potrzebom Pana/Pani firmy? [C12 – PRZEDSIEBIORCY] .....	50
Wykres 18. Dlaczego wiedza i umiejętności absolwentów nie odpowiadają potrzebom Pana/Pani firmy? [C13 – PRZEDSIĘBIORCY] .....	51
Wykres 19. Czy widzą Państwo konieczność modyfikacji programów kształcenia (na poziomie zawodowym i wyższym) pod potrzeby związane z funkcjonowaniem ISP? /] pod potrzeby Pana/Pani firmy [C14 – PRZEDSIĘBIORCY] .....	52
Wykres 20. W jaki sposób należałoby zmodyfikować programy kształcenia [C15 – PRZEDSIEBIORCY]? .....	54



Wykres 21. Czy widzą Państwo potrzebę utworzenia nowych kierunków kształcenia na poziomie zawodowym i wyższym wpisujących się w zakresy ISP? [C16 – PRZEDSIĘBIORCY]	55
Wykres 22. Jakie nowe kierunki kształcenia na poziomie zawodowym i wyższym wpisujące się w zakresy ISP powinny zostać utworzone? [C17 – PRZEDSIĘBIORCY]	56
Wykres 23. Czy fakt, że funkcjonują Państwo w ramach ISP wpływa na podnoszenie lub zdobywanie nowych kwalifikacji i kompetencji przez Państwa pracowników? [C5 – PRZEDSIĘBIORCY]	57
Wykres 24. W jaki sposób fakt, że funkcjonują Państwo w ramach ISP wpływa na podnoszenie lub zdobywanie nowych kwalifikacji i kompetencji przez Państwa pracowników? [C5 – PRZEDSIĘBIORCY]	58
Wykres 25. Czy pracownicy Pana/Pani firmy byli delegowani na zewnętrzne szkolenia w 2016 roku? [C20 -PRZEDSIĘBIORCY]	59
Wykres 26. Jakie to były szkolenia? [C21 – PRZEDSIĘBIORCY]	60
Wykres 27. Czy Pana/Pani firma ma obecnie jakieś plany i potrzeby szkoleniowe? [C22 – PRZEDSIĘBIORCY]	61
Wykres 28. Jakie aktualnie potrzeby i plany szkoleniowe ma Pana/Pani firma? [C23 – PRZEDSIĘBIORCY]	62
Wykres 29. Płeć i wiek respondentów [M1 i M2]	65
Wykres 30. Jakie ma Pan(i) wykształcenie? [M3]	67
Wykres 31. Jakie cechy by Pan(i) przypisał(a) obywatelom Ukrainy? Proszę podać nie więcej niż 3 określenia [U5]	69
Wykres 32. Z jakiego regionu (obwodu) Ukrainy Pan(i) pochodzi? [P1]	70
Wykres 33. Miejsce zamieszkania – podregion [M9]	72
Wykres 34. Miejsce zamieszkania – powiat [M8]	72
Wykres 35. Miejsce zamieszkania – gmina [M7]	73
Wykres 36. Jakie zna Pan(i) języki obce? [M5]	74
Wykres 37. Znajomość języków obcych a wiek, wykształcenie i długość pobytu [M5 vs. M2, M3, P2]	75
Wykres 38. Czy posiada Pan(i) któryś z poniższych dokumentów/certyfikatów? [M6]	76
Wykres 39. Czy posiada Pan(i) któryś z poniższych dokumentów/certyfikatów? [M6]	77
Wykres 40. Jaki był powód Pana(i) przyjazdu do Polski? [P5]	78
Wykres 41. Dlaczego wybrał(a) Pan(i) tę część Polski (województwo pomorskie) jako miejsce pobytu? [P6]	80
Wykres 42. Długość pobytu w Polsce i w Pomorskiem [P2, P3, P4]	82
Wykres 43. Czy podejmuje Pan(i) następujące aktywności? [A1]	84
Wykres 44. Czy podejmuje Pan(i) następujące aktywności? – uczestnictwo w kulturze i rozrywce [A1] vs M1	85
Wykres 45. Proszę wskazać zdanie, które najlepiej opisuje Pana(i) sytuację [P7]	86
Wykres 46. Czy czuje Pan(i) potrzebę integracji (rozmów, spotkań, wspólnych wyjść) z Polakami? [A2]	87
Wykres 47. Czy w swoim najbliższym otoczeniu (pracy, sąsiedztwie) spotyka Pan(i) obywateli Ukrainy?	88
Wykres 48. Czy integruje się Pan(i) z obywatelami Ukrainy (tzn. spotyka, rozmawia lub organizuje wspólne wyjścia)? (U6 – CATI)	88



Wykres 49. Czy kiedykolwiek był(a) Pan(i) źle traktowany/a (dyskryminowany/a) w Polsce? [A3]	89
Wykres 50. W ostatnim czasie coraz więcej obywateli Ukrainy podejmuje pracę w województwie pomorskim. Jak ocenia Pana(i) to zjawisko? [U1 – CATI]	90
Wykres 51. Czy pracuje Pan(i) w województwie pomorskim? [Z1]	92
Wykres 52. Najczęściej podejmowane formy zatrudnienia a wiek [Z1 vs. M2]	92
Wykres 53. Czy ma Pan(i) doświadczenie w pracy w innym kraju niż Polska/Ukraina? [Z7]	93
Wykres 54. W jakiej branży Pani(i) pracuje? Proszę podać główną (najważniejszą) [Z2]	93
Wykres 55. Czy wykonywane przez Pana(ią) obowiązki są zgodne z Pana(i) kwalifikacjami? [Z4]	95
Wykres 56. W jakim stopniu zgadza się Pan(i) ze stwierdzeniami dotyczącym obywateli Ukrainy na pomorskim rynku pracy? (U2 – CATI)	98
Wykres 57. Czy Pana(i) zdaniem obecność obywateli Ukrainy wpływa na wysokość płac (zarobków) na Pomorzu? [U3- CATI]	99
Wykres 58. Jak ocenia Pani(i) pracę i życie w Polsce? [Z6]	100
Wykres 59. Ocena warunków pracy w Polsce a wykształcenie [Z6 vs M3]	101
Wykres 60. Ocena warunków życia w Polsce a pobyt [Z6 vs P2]	103
Wykres 61. Proszę spróbować porównać pracę w Polsce i w Ukrainie [Z5]	104
Wykres 62. Z jakiego wsparcia (pomocy) Pan(i) skorzystał(a)? [W2]	107
Wykres 63. Z pomocy jakich instytucji/organizacji Pan(i) korzystał(a)? [W3]	109
Wykres 64. Jak ogólnie ocenia Pan(i) tę pomoc? [W4]	110
Wykres 65. Jakiego wsparcia (pomocy) Panu(i) brakuje? [W6]	112
Wykres 66. Jak długo planuje Pan(i) zostać w województwie pomorskim? [B1]	114
Wykres 67. Czy zamierza Pan(i) wrócić na Ukrainę czy wyjechać do innego kraju/innej części Polski? [B2]	116
Wykres 68. Co mogłoby Pana(ią) skłonić do zamieszkania województwie pomorskim na stałe?	118
Wykres 69. Czy Pana/Pani firma zatrudnia obecnie obywateli Ukrainy? [E1 - PRZEDSIĘBIORCY]	119
Wykres 70. Ilu obywateli Ukrainy Pana/Pani firma obecnie zatrudnia? [E2 - PRZEDSIĘBIORCY]	120
Wykres 71. Na jakich stanowiskach Pana/Pani firma zatrudnia obywateli Ukrainy? [E3 – PRZEDSIĘBIORCY]	121
Wykres 72. Czy Pana/Pani firma planuje zatrudniać obywateli Ukrainy? [E4 – PRZEDSIĘBIORCY]	122
Wykres 73. Na jakie stanowiska (planuje Pan/Pani zatrudnić obywateli Ukrainy)? [E5– PRZEDSIĘBIORCY]	124
Wykres 74. Jakich kwalifikacji u pracowników obywatelstwa ukraińskiego Pan(i) potrzebuje?... [E4 – PRZEDSIĘBIORCY]	125
Wykres 75. Jakie czynniki/zalety mają najważniejszy wpływ na decyzje o zatrudnianiu Ukraińców? [E4 – PRZEDSIĘBIORCY]	126
Wykres 76. Jakie są Pana/Pani zdaniem bariery przy zatrudnianiu Ukraińców? [E8 – PRZEDSIĘBIORCY]	127
Wykres 77. Za pomocą skali od 1 do 4, proszę powiedzieć, jak ocenia Pan(i) ocenia pracowników z Ukrainy pod względem wymienionych aspektów [E9 – PRZEDSIĘBIORCY]	129
Wykres 78. Jak obywatele Ukrainy są postrzegani w Pana/Pani firmie przez swoich współpracowników? [E12 – PRZEDSIĘBIORCY]	130
Wykres 79. Czy Pana/Pani firma wysyła na szkolenia pracowników z Ukrainy? [E10 – PRZEDSIĘBIORCY]	130

Wykres 80. Czy Pana/Pani firma zapewnia obywatelom Ukrainy pracującym w Pana/Pani firmie [E11 – PRZEDSIĘBIORCY] .....	131
Wykres 81. Płeć i wiek respondentów [R2 i M1] .....	135
Wykres 82. Wykształcenie respondenta, jego matki oraz ojca [M2] .....	136
Wykres 83. Która osoba z Pana(i) najbliższej rodziny (z którą Pan(i) obecnie zamieszkuje) jest osobą bezrobotną? [M3] .....	137
Wykres 84. Z ilu osób składa się Pana(i) gospodarstwo domowe? Proszę wliczyć również siebie. [M4] .....	138
Wykres 85. Ile posiada Pan(i) dzieci, które wymagają opieki? [M6], Czy w Pana(i) gospodarstwie domowym są osoby starsze bądź niepełnosprawne, które wymagają opieki? [M7] .....	138
Wykres 86. Jak długo jest Pan(i) osobą bezrobotną? [A1] .....	139
Wykres 87. Przeczytam teraz możliwe przyczyny pozostawiania przez Pana/Panią osobą bezrobotną Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie" [A2] .....	141
Wykres 88. Z czego przede wszystkim się Pan(i) utrzymuje? [A3] .....	153
Wykres 89. Ile wynosi Pana(i) łączny staż pracy? [A5] .....	155
Wykres 90. Przeczytam teraz kilka stwierdzeń dotyczących samopoczucia. Proszę się do nich ustosunkować, postępując się 4-stopniową skalą, gdzie 1 oznacza "zdecydowanie się nie zgadzam", a 4 oznacza "zdecydowanie się zgadzam" [A6] .....	156
Wykres 91. Jaka jest Pana(i) samoocena? [A7] .....	158
Wykres 92. Proszę powiedzieć w jakim stopniu jest Pan(i) zadowolony z wymienionych aspektów życia. Proszę postąpić się 4-stopniową skalą, gdzie 1 oznacza "zdecydowanie niezadowolony(a)", a 4 oznacza "zdecydowanie zadowolony(a)" [A8] .....	159
Wykres 93. Jakie są najczęstsze formy spędzania przez Pana(ią) czasu w ciągu dnia roboczego [A9] .....	160
Wykres 94. Jakie zna Pan(i) finansowe i pozafinansowe formy pomocy oferowanej przez instytucje zajmujące się aktywizacją społeczno-zawodową (np. urzędy pracy, hufce pracy, centra integracji społecznej itp.) [B1] .....	162
Wykres 95. Z czyjej pomocy Pan(i) obecnie korzysta? [B2] .....	163
Wykres 96. Z jakich form pomocy Pan(i) obecnie korzysta? [B3] .....	164
Wykres 97. Jak Pan(i) ocenia przydatność tej pomocy? [B4] .....	165
Wykres 98. Jakiej pomocy przede wszystkim oczekuje Pan(i) od instytucji wspierających osoby bezrobotne? [B5] .....	166
Wykres 99. W jakim stażu/kursie/szkoleniu chciał(a)by Pan(i) wziąć udział? [B6] .....	167
Wykres 100. W jaki sposób poszukuje Pan(i) pracy? [C1] .....	169
Wykres 101. Na jakim obszarze poszukuje Pan(i) pracy? [C2] .....	171
Wykres 102. W jakie formie chciał(a)by Pan(i) pracować? [C4] .....	172
Wykres 103. Jaki poziom wynagrodzenia skłoniłby Pana(ią) do podjęcia pracy w pełnym wymiarze godzin? (kwota netto, "na rękę") [C6] .....	173
Wykres 104. Jakie są Pana(i) zdaniem najważniejsze bariery/powody niepowodzeń w szukaniu przez Pana(ią) pracy? [C9] .....	177
Wykres 105. Czy dokształcał(a) się Pan(i) w ciągu ostatnich 6 miesięcy? - wykres dla odpowiedzi "nie" [D1] .....	178
Wykres 106. W jaki sposób się Pan(i) dokształca/dokształcał(a) [D2] .....	179
Wykres 107. Na koniec 2017 r. liczba członków spółdzielni socjalnych, w stosunku do końca roku poprzedniego... [A2] .....	184

Wykres 108. Czy spółdzielnia wnioskowała o pomoc w formie...[A10] oraz Czy otrzymali Państwo pomoc w formie...[A11] .....	191
Wykres 109. Do jakich organizacji pracodawców/izb gospodarczych należy Państwa spółdzielnia? [A12] .....	193
Wykres 110. Liczba uczestników zajęć Centrum Integracji Społecznej w stosunku do końca roku poprzedniego: [A2 – CIS] .....	198
Wykres 111. Jaki jest średni czas pobytu uczestnika zajęć w Państwa instytucji? [A8 – CIS] .....	203
Wykres 112. Proszę ocenić, jaka jest obecna sytuacja zawodowa osób, które w 2016 r. zakończyły udział w prowadzonych zajęciach [A7 – CIS] .....	204
Wykres 113. Czy Centrum Integracji Społecznej wnioskowało o pomoc w formie [A9 – CIS]. Czy otrzymali Państwo pomoc [A10 – CIS] .....	205
Wykres 114. Czy otrzymali Państwo pomoc w formie [dotacji – jakiej?][A10 – CIS] .....	206
Wykres 115. Czy spotkał (a) się Pan(i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej? [R3] .....	207
Wykres 116. Czy spotkał (a) się Pan(i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej? (w podziale na płeć) [R3].....	207
Wykres 117. Czy spotkał (a) się Pan(i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej? (w podziale na obszar zamieszkania) [R3] .....	208
Wykres 118. Czy spotkał (a) się Pan(i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej? (w podziale na miejsce zamieszkania) [R3] .....	208
Wykres 119. Czy spotkał (a) się Pan(i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej? (w podziale na wiek) [R3] .....	208
Wykres 120. Czy spotkał (a) się Pan (i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej? (w podziale na wykształcenie) [R4].....	209
Wykres 121. Jak określił(a)by Pan(i) swój poziom wiedzy dotyczący ekonomii społecznej? [R4] .....	209
Wykres 122. Jak określił(a)by Pan(i) swój poziom wiedzy dotyczący ekonomii społecznej? (w podziale na płeć) [R4].....	210
Wykres 123. Czy spotkał (a) się Pan(i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej? (w podziale na obszar zamieszkania) [R4] .....	210
Wykres 124. Czy spotkał (a) się Pan (i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej? (w podziale na miejsce zamieszkania) [R4] .....	211
Wykres 125. Czy spotkał (a) się Pan(i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej? (w podziale na wiek) [R4] .....	211
Wykres 126. Czy spotkał (a) się Pan(i) kiedykolwiek z pojęciem ekonomii społecznej? (w podziale na wykształcenie) [R4].....	212
Wykres 127. Czy Pana/Pani firma zatrudnia obecnie: 1. Osoby niepełnosprawne? 2. Osoby po 50. roku życia? [D1] .....	213
Wykres 128. Ile osób niepełnosprawnych/50+ Pana/Pani firma zatrudnia? [D1] .....	214
Wykres 129. Na jakich stanowiskach pracują: 1. Osoby niepełnosprawne? 2. Osoby po 50. roku życia? [D2] .....	215
Wykres 130. W jakim stopniu Pana/Pani zdaniem da się rozwiązać problemy kadrowe poprzez zwiększenie udziału zatrudnienia osób niepełnosprawnych i/lub 50+ w swojej firmie? [D6] .....	216
Wykres 131. Jakie czynniki/zalety mają najważniejszy wpływ na decyzje o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych? [D7] .....	217
Wykres 132. Jakie czynniki/zalety mają najważniejszy wpływ na decyzje o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych? [D7] .....	218

Wykres 133. Jakie czynniki/trudności decydują o niezatrudnianiu osób niepełnosprawnych? [D9]	220
Wykres 134. Jakie czynniki/zalety mają najważniejszy wpływ na decyzje o zatrudnianiu osób 50+? [D10]	221
Wykres 135. Jakie czynniki/zalety mają najważniejszy wpływ na decyzje o zatrudnianiu osób 50+? [D10]	222
Wykres 136. Jakie czynniki/trudności decydują o niezatrudnianiu osób 50+? [D11]	223
Wykres 137. Proszę powiedzieć, jak ocenia Pan(i) pracowników niepełnosprawnych pod względem następujących aspektów? [D12]	224
Wykres 138. Proszę powiedzieć, jak ocenia Pan(i) pracowników 50+ pod względem następujących aspektów? [D13]	225
Wykres 139. Czy Pana/Pani firma wysyła na szkolenia pracowników niepełnosprawnych? [D14]	227
Czy Pana/Pani firma wysyła na szkolenia pracowników 50+? [D15]	227
Wykres 140. Czy w Pana/Pani firmie stosuje się elastyczne (tj. niestandardowe co do czasu, miejsca czy rodzaju umowy) formy zatrudnienia? [D3]	228
Wykres 141. Jakie są to formy [elastyczne formy zatrudnienia]? [D4]	229

## VII. SPIS TABEL

Tabela 1. Podregion, w którym mieści się przedsiębiorstwo [A0 – PRZEDSIĘBIORCY]	26
Tabela 2. Ilu pracowników zatrudnia obecnie Pana/Pani przedsiębiorstwo? [Z1 vs A2 – PRZEDSIĘBIORCY]	29
Tabela 3. Ilu nowych pracowników Pana/Pani przedsiębiorstwo planuje zatrudnić do 2020 roku? [Z2-PRZEDSIĘBIORCY]	30
Tabela 4. Na jakie kluczowe/niszowe zawody jest zapotrzebowanie w Pana/Pani firmie? Proszę wymienić od najbardziej istotnych. [C2 - PRZEDSIĘBIORCY]	35
Tabela 5. Pojawienie się jakich kluczowych/niszowych zawodów, na które będzie zapotrzebowanie w zakresie ISP / w Pana/Pani firmie Pan/Pani przewiduje do 2020 roku? Proszę wymienić. [C4 - PRZEDSIĘBIORCY]	37
Tabela 6. Jakie to kompetencje i kwalifikacje? [C19 - PRZEDSIĘBIORCY]	41
Tabela 7. Pracowników jakich zawodów jest najtrudniej zrekrutować z punktu widzenia Pana/Pani przedsiębiorstwa? [C9- PRZEDSIĘBIORCY]	44
Tabela 8. Czy pracownicy Pana/Pani firmy byli delegowani na zewnętrzne szkolenia w 2016 roku? [C20 vs A2 - PRZEDSIĘBIORCY vs A2]	59
Tabela 9. Zestawienie wykształcenie i płci respondentów [M3 vs. M1]	68
Tabela 10. Z jakiego regionu (obwodu) Ukrainy Pan(i) pochodzi? [P1]	71
Tabela 11. Miejsce zamieszkania – podregion [M9]	72
Tabela 12. Miejsce zamieszkania – powiat [M8]	72
Tabela 13. Miejsce zamieszkania – gmina [M7]	73
Tabela 14. Podejmowanie pracy przez obywateli Ukrainy a wiek (U1 vs. M4 – CATI)	90
Tabela 15. W jakiej branży Pani(i) pracuje? Proszę podać główną (najważniejszą) [Z2]	94

Tabela 16. W jakim zawodzie Pan(i) pracuje? [Z3], Jaki jest Pana(i) wyuczony zawód? [M4] .....	96
Tabela 17. Czy otrzymał(a) Pan(i) w Polsce jakieś wsparcie? [W1] .....	106
Tabela 18. Czy brakuje Panu(i) jakiegoś wsparcia? [W5] .....	111
Tabela 19. Plany pozostania w województwie pomorskim a wykształcenie [B1 vs. W3]	115
Tabela 20. Czy zamierza Pan(i) wrócić na Ukrainę czy wyjechać do innego kraju/innej części Polski? [B2] .....	117
Tabela 21. Czy Pana/Pani firma zatrudnia obecnie obywateli Ukrainy? [E1 vs. A1 - PRZEDSIĘBIORCY] .....	120
Tabela 22. Czy Pana/Pani firma planuje zatrudniać obywateli Ukrainy? [E4 vs. A3 - PRZEDSIĘBIORCY] .....	123
Tabela 23. Zestawienie wykształcenia i płci oraz wieku respondentów [M2 vs. R2 i M1] .....	135
Tabela 24. Zestawienie długości bezrobocia, wieku oraz wykształcenia respondentów [A1 vs M1 i M2] .....	140
Tabela 25. Przeczytam teraz możliwe przyczyny pozostawania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie" . Jestem bezrobotny, ponieważ nie mam z kim zostawić dzieci, które wymagają opieki [A2] ....	142
Tabela 26. Przeczytam teraz możliwe przyczyny pozostawania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie" . Jestem bezrobotny, ponieważ jestem zbyt chory(a) lub niepełnosprawny(a), by pracować [A2] .....	143
Tabela 27. Przeczytam teraz możliwe przyczyny pozostawania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie" . Jestem bezrobotny, ponieważ muszę zajmować się pracami w domu i nie mam czasu na pracę [A2] .....	144
Tabela 28. Przeczytam teraz możliwe przyczyny pozostawania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie" . Jestem bezrobotny, ponieważ mam zbyt długą przerwę w pracy [A2] .....	145
Tabela 29. Przeczytam teraz możliwe przyczyny pozostawania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie" . Jestem bezrobotny, ponieważ pracodawcy mają zbyt wysokie wymagania [A2] .....	146
Tabela 30. Przeczytam teraz możliwe przyczyny pozostawania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie" . Jestem bezrobotny, ponieważ miał(a)bym trudności w dotarciu do miejsca pracy [A2] .....	147
Tabela 31. Przeczytam teraz możliwe przyczyny pozostawania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie" . Jestem bezrobotny, ponieważ nie ma ofert pracy [A2] .....	148
Tabela 32. Przeczytam teraz możliwe przyczyny pozostawania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie" . Jestem bezrobotny, ponieważ nie mam wystarczających kontaktów, znajomości [A2] .....	149



Tabela 33. Przeczytam teraz możliwe przyczyny pozostawiania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie" . Jestem bezrobotny, ponieważ jest duża konkurencja ze strony pracowników...[A2] .....	150
Tabela 34. Przeczytam teraz możliwe przyczyny pozostawiania przez Pana/Panią osobą bezrobotną. Proszę się do nich ustosunkować, odpowiadając "tak" lub "nie" . Jestem bezrobotny, ponieważ mam zbyt niski poziom wykształcenia [A2] .....	151
Tabela 35. Ile wynosi miesięczny dochód netto (na rękę) Pana(i) rodziny (łącznie ze wszystkimi świadczeniami)? [M5] .....	152
Tabela 36. Jak jest Pana(i) dotychczasowe doświadczenie zawodowe?- w podziale na wiek i wykształcenie respondenta [A4 vs. M1 i M2] .....	154
Tabela 37. Zestawienie stażu pracy z poziomem wykształcenia respondentów [M2] ...	155
Tabela 38. Przeczytam teraz kilka stwierdzeń dotyczących samopoczucia ( jestem zadowolony(a) z życia). Proszę się do nich ustosunkować, posługując się 4-stopniową skalą, gdzie 1 oznacza "zdecydowanie się nie zgadzam", a 4 oznacza "zdecydowanie się zgadzam" [A6] .....	157
Tabela 39. Sposoby poszukiwania pracy w podziale na płeć [C1 vs. R2] .....	170
Tabela 40. Sposoby poszukiwania pracy w podziale na poziom wykształcenia [C1 vs. M2] .....	170
Tabela 41. Częstotliwość poszukiwania pracy w podziale na staż bezrobocia [C5 vs. A1] .....	174
Tabela 42. Jak ocenił(a)by Pan(i) swoje szanse na zdobycie stałego zatrudnienia w ciągu najbliższego roku? [C8] .....	175
Tabela 43. Ocena swoich szans przez respondentów na zdobycie stałego zatrudnienia w ciągu najbliższego roku w podziale na przedział wiekowy [C8 vs. M1] .....	176
Tabela 44. Proszę podać liczbę członków spółdzielni socjalnej [A1] .....	183
Tabela 45. Proszę podać liczbę członków spółdzielni w wieku... [A5] .....	184
Tabela 46. Proszę podać liczbę członków spółdzielni, którzy posiadają wykształcenie...[A6] .....	185
Tabela 47. Proszę podać liczbę członków spółdzielni, którzy przed zatrudnieniem ich w spółdzielni posiadali doświadczenie zawodowe [A7] .....	187
Tabela 48. Proszę podać liczbę osób świadczących pracę na rzecz spółdzielni według form zatrudnienia [A3] .....	188
Tabela 49. Proszę podać liczbę członków spółdzielni, którzy są w niej zatrudnieni na... [A4] .....	188
Tabela 50. Proszę podać liczbę członków spółdzielni, którzy przed zatrudnieniem ich w spółdzielni posiadali doświadczenie zawodowe... [A8] .....	189
Tabela 51. Proszę podać liczbę członków spółdzielni, którzy są w niej zatrudnieni (bez względu na rodzaj umowy bez następujący czas...[A9] .....	190
Tabela 52. Czy spółdzielnia wnioskowała o pomoc w formie...[A10] oraz Czy otrzymali Państwo pomoc w formie...[A11] – rodzaj dotacji.....	192

Tabela 53. Proszę podać liczbę uczestników zajęć Centrum Integracji Społecznej [A1 – CIS] .....	197
Tabela 54. Proszę podać liczbę uczestników zajęć Centrum Integracji Społecznej w wieku (...) [A3 – CIS].....	199
Tabela 55. Proszę podać liczbę uczestników zajęć Centrum Integracji Społecznej z wykształceniem(...) [A4 – CIS] .....	200
Tabela 56. Proszę wymienić ostatnio wykonywane zawody przez uczestników zajęć Centrum Integracji Społecznej oraz liczbę osób, które wykonywały te zawody [A5 – CIS]. .....	202
Tabela 57. Proszę podać liczbę uczestników zajęć Centrum Integracji Społecznej, którzy posiadają doświadczenie zawodowe [A6 – CIS].....	203
Tabela 58. Biorąc pod uwagę grupy wiekowe 45-54, 55-59, 60-64 oraz 65+, proszę powiedzieć, która z grup... [D16] .....	226



## VIII. ZAŁĄCZNIKI

---

Załącznik 1. Zbiory danych wynikowych

Załącznik 2. Raporty tabelaryczne

Załącznik 3. Kwestionariusze badawcze

Załącznik 4. Zestawienia wykresów

Załącznik 5. Zestawienia tabel