



DORADZAMY WIELKIM JUTRA

Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy

Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Etap I

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 2
Wersja z dnia: 20.06.2005		

SPIS TREŚCI

1.	WSTĘP.....	3
2.	DEMOGRAFIA.....	4
3.	DIAGNOZA SYTUACJI SPOŁECZNO - GOSPODARCZEJ	6
3.1.	<i>STRUKTURA LOKALNEJ GOSPODARKI</i>	6
3.2.	<i>POZIOM I STRUKTURA ZATRUDNIENIA</i>	14
4.	DIAGNOZA SYTUACJI NA RYNKU PRACY	16
4.1.	<i>POZIOM I STRUKTURA BEZROBOCIA</i>	16
5.	OFERTY PRACY KIEROWANE DO POWIATOWEGO URZĘDU PRACY, ZAWODY DEFICYTOWE I NADWYŻKOWE	22
6.	ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE PRACOWNIKÓW W ŚWIETLE ANALIZY OFERT PRASOWYCH.....	25
7.	BADANIA ANKIETOWE.....	34
7.1.	<i>METODOLOGIA BADANIA</i>	34
7.2.	<i>PODSUMOWANIE BADAŃ</i>	37
7.3.	<i>ANALIZA SZCZEGÓŁOWA</i>	40

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA

Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 3
Wersja z dnia: 20.06.2005		

1. Wstęp

Zaprezentowany raport jest wynikiem pierwszego etapu badań lokalnego rynku pracy w Bydgoszczy prowadzonych w okresie marzec - czerwiec 2005 przez firmę Doradztwo Gospodarcze DGA S.A. na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Bydgoszczy na podstawie umowy zawartej dnia 25 marca 2005 pomiędzy Prezydentem Miasta Bydgoszczy i Dyrektorem Powiatowego Urzędu Pracy w Bydgoszczy a Prezesem firmy Doradztwo Gospodarcze DGA SA. Przeprowadzone badania są częścią projektu „Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy” stanowiącego komponent programu „Koordynacja działań instytucji rynku pracy” realizowanego w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego PHARE 2002.

Celem projektu „Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy” jest budowa realnej i trwałej współpracy między podmiotami o znaczeniu kluczowym dla lokalnego rynku pracy. Ponadto celem projektu jest programowanie rynku pracy oraz wdrażanie innowacyjnych rozwiązań o charakterze instytucjonalnym. Głównymi obszarami zainteresowań projektu są: postawy i oczekiwania pracodawców wobec dostępnej siły roboczej, struktura popytu odbiorców usług lokalnego rynku pracy, badanie czy oferta edukacyjna, szkoleniowa oraz doradztwa zawodowego odpowiada potrzebom omawianego rynku, a także badanie monitorowania wiedzy i umiejętności pozyskiwania i wykorzystania zewnętrznych źródeł finansowania przez jego uczestników.

Istotą przeprowadzanych badań było uzyskanie informacji dotyczących popytu na pracę na bydgoskim rynku pracy w latach 2005 – 2010 oraz zbadanie świadomości przedsiębiorców w zakresie dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania. Punktem odniesienia prezentacji informacji uzyskanych w drodze reprezentatywnych badań o charakterze ilościowym i jakościowym jest kompleksowa diagnoza sytuacji społeczno - gospodarczej miasta oraz sytuacji na rynku pracy opracowana na podstawie dostępnych materiałów statystycznych oraz opracowań dotyczących problematyki kształtowania polityki rynku pracy na szczeblu lokalnym.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA

Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 4
Wersja z dnia: 20.06.2005		

2. Demografia

W roku 2004 roku Bydgoszcz zamieszkiwało 368 235 osób i pod względem liczby ludności miasto to zajmowało 8 pozycję w kraju, a mieszkańcy stanowili 16,4% ludności Województwa Kujawsko - Pomorskiego. W porównaniu z rokiem 1999 liczba ludności Bydgoszczy zmalała o 18 620 osób, czyli o 4,8%. Zarówno w całym kraju, jak i w Bydgoszczy od końca lat dziewięćdziesiątych obserwujemy systematyczny spadek liczby ludności, co spowodowane jest głównie ujemnym przyrostem naturalnym. W 2003 liczba ludności wynosiła 370 245 osób, z czego największy odsetek stanowiły osoby w wieku między 20-24 rokiem życia (9%), dzieci w wieku 7-14 (8,8%) oraz osoby w wieku 45-49 (8,5%). Najmniejszy udział w ogólnej liczbie mieszkańców w badanym roku miały dzieci w wieku 0-2 lat (2,4%) i w wieku 3-6 lat (3,4%) oraz dorośli między 70-74 rokiem życia (3,9%). Tendencja ta utrzymuje się już od kilku lat - dla porównania, według stanu na 30.06.2001 Bydgoszcz zamieszkiwało 384050 osób, z czego największy odsetek stanowiły dzieci w wieku 7-14 (9,5%), osoby w wieku między 20-24 rokiem życia (8,8%) oraz osoby w wieku 45-49 (8,8%). Najmniejszy udział w ogólnej liczbie mieszkańców w badanym okresie miały dzieci w wieku 0-2 lat (2,4%), dorośli między 70-74 rokiem życia (3,6%) oraz dzieci w wieku 3-6 lat (3,7%). Jak wynika z powyższego, niekorzystnym zjawiskiem jest utrzymujący się spadek liczebności osób w wieku przedprodukcyjnym związany głównie z niżem demograficznym. Dane statystyczne za lata 1998-2004 wykazują stały wzrost osób w wieku produkcyjnym (z 62,9% w 1998r do 65,3% w 2004r.) oraz wzrost osób w wieku poprodukcyjnym w stosunku do liczby mieszkańców ogółem. W roku 2003 wskaźnik udziału ludności w wieku produkcyjnym w ogóle mieszkańców kształtował się na poziomie 65%, a wskaźnik ludności w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym – na poziomie 53,8. Pomimo obecnie utrzymującego się wzrostu udziału osób w wieku produkcyjnym - w najbliższych latach należy spodziewać się spadku ich liczby i udziału w ogóle ludności – wynika to z faktu, że wielu z nich zbliża się do wieku emerytalnego, a osoby w wieku przedprodukcyjnym nie będą w stanie z uwagi na wspomniany niż demograficzny i co za tym idzie - spadek ich liczby w ogóle mieszkańców, uzupełnić tych braków.

Przyrost naturalny miał w roku 2004 wartość ujemną równą -0,55%, a saldo migracji stałej -985. Na 100 mężczyzn w Bydgoszczy przypadało około 113 kobiet.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA	
Tytuł:	Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 5
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Tabela: Ludność w Bydgoszczy w latach 1998 – 2004

Wyszczególnienie	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Ludność ogółem	386 855	386 273	384 537	383 213	372 104	370 245	368 235
• w tym kobiety	204 505	204 269	203 418	202 655	197 336	196 368	195 329
• na 1 km 2	2 217	2 214	2 204	2 196	2 133	2 122	2 110
• kobiety na 100 mężczyzn	112,2	112,2	112,3	112,2	112,9	112,9	113
Przyrost rzeczywisty	587	-582	-1 736	-1 324	-11 109	-1 859	-2 010
Przyrost w %	0,15	-0,15	-0,45	-0,34	-2,99	-0,5	-0,55
Ludność w wieku:							
• przedprodukcyjnym	87 504	84 383	80 738	76 958	72 515	69 353	66 810
• produkcyjnym	243 462	244 896	245 805	247 250	240 154	240 696	240 581
• poprodukcyjnym	55 889	56 995	57 994	59 005	59 435	60 196	60 844
Struktura ludności w wieku w %							
• przedprodukcyjnym	22,6	21,8	21	20,1	19,5	18,7	18,1
• produkcyjnym	62,9	63,4	63,9	64,5	64,5	65	65,3
• poprodukcyjnym	14,5	14,8	15,1	15,4	16	16,3	16,5
Ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	58,9	57,7	56,4	55	54,9	53,8	53,1

Źródło: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 6
Wersja z dnia: 20.06.2005		

3. Diagnoza sytuacji społeczno - gospodarczej

3.1. Struktura lokalnej gospodarki

Spółeczeństwo bydgoskie odznacza się w skali kraju oraz na tle Województwa Kujawsko – Pomorskiego wysoką aktywnością gospodarczą, czego dowodem jest jeden z najwyższych wśród polskich miast wskaźnik przyrostu liczby firm. Na koniec 2004 roku na terenie miasta Bydgoszczy działało ponad 45,3 tysięcy podmiotów gospodarki narodowej, co stanowiło 24% wszystkich podmiotów gospodarczych w województwie. Od roku 1999 liczba zarejestrowanych w Bydgoszczy firm wzrosła o 11,2%. Wzrost liczby przedsiębiorstw w latach 1999 - 2004 nastąpił przede wszystkim w sektorze prywatnym, łącznie o 16%. Liczba przedsiębiorstw sektora publicznego w analizowanym okresie wzrosła o 11%. Jednocześnie o prawie połowę spadła w Bydgoszczy liczba przedsiębiorstw państwowych. Wzrosło zainteresowanie formą prawną prowadzenia działalności gospodarczej, jaką są spółki handlowe. Ich liczba zwiększyła się o ponad 21%. Podwoiła się również liczba funkcjonujących w Bydgoszczy fundacji i organizacji społecznych.

Wysoka aktywność gospodarcza mieszkańców Bydgoszczy jest pochodną zarówno korzystnych warunków geograficznych (lokalizacja miasta, bliskość z wieloma największymi ośrodkami miejskimi w kraju i dobre z nimi skomunikowanie) jak i klimatu gospodarczego, który sprzyja podejmowaniu nowych inwestycji i wspiera rozwój przedsiębiorczości. Atrakcyjność inwestycyjną miasta zauważają również inwestorzy zagraniczni, czego potwierdzeniem jest wzrost liczby spółek z udziałem kapitału zagranicznego w latach 1999 – 2004 o 21%. Największa grupa, tj. 169 z 455 spółek z udziałem kapitału zagranicznego funkcjonujących w Bydgoszczy w 2004 roku prowadziła działalność handlową, natomiast 156 - w zakresie przetwórstwa przemysłowego. Kapitał niemiecki jest najczęściej reprezentowany wśród firm z kapitałem zagranicznym.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 7
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Tabela: Struktura podmiotów gospodarczych w Bydgoszczy w latach 1999 – 2004 w Bydgoszczy

Wyszczególnienie	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Sektor publiczny	1 226	1 286	1 304	1 405	1 423	1 427
Sektor prywatny	39 529	41 790	43 166	45 065	46 472	43 900
<i>w tym wg formy prawnej:</i>						
• przedsiębiorstwa państwowe	52	44	32	32	27	24
• spółki handlowe	2 422	2 558	2 761	2 988	3 088	3 167
w tym z kapitałem zagranicznym	376	394	406	427	437	455
• spółki cywilne	4 021	4 334	4 137	4 023	4 003	3 994
• spółdzielnie	132	133	132	132	131	130
• zakłady osób fizycznych	32 016	33 674	34 933	36 695	37 921	35 187
• fundacje i organizacje społeczne	489	580	638	610	664	711
Ogółem	40 755	43 076	44 470	46 470	47 895	45 327

Zródło: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

Z ogólnej liczby 45 327 podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w Bydgoszczy w 2004 roku, 96% stanowiły firmy mikro – zatrudniające do 9 osób, z tego 86% to podmioty jedno lub dwuosobowe. Małe przedsiębiorstwa z reguły nie dysponują wystarczającym kapitałem na inwestycje innowacyjne oraz wdrażanie nowych technologii. Rzutuje to na niski poziom innowacyjności bydgoskiej gospodarki i decyduje o słabej efektywności wykorzystania osiągnięć nauki i techniki dla potrzeb praktyki gospodarczej.

Dynamika zmian w strukturze podmiotów gospodarczych ze względu na liczbę zatrudnionych była w Bydgoszczy zbliżona do wskaźników ogólnopolskich, charakteryzujących się wzrostem liczby przedsiębiorstw małych - do 49 zatrudnionych osób. Na uwagę zasługuje przede wszystkim istotny wzrost liczby podmiotów zatrudniających od 10 do 49 osób - w analizowanym okresie o prawie 19%. Częściowo wzrost ten wynikać może z redukcji zatrudnienia w przedsiębiorstwach zatrudniających od 50 do 250 pracowników i przesunięciu się tych jednostek do grupy firm małych, a nie powstawania nowych podmiotów. Spadła również liczba największych pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników, z 85 podmiotów w roku 1999 do 76 w roku 2004.

W grupie przedsiębiorstw zatrudniających do 9 osób, na uwagę zasługuje 10% wzrost liczby firm najmniejszych – jedno lub dwuosobowych. Właściciele podmiotów jednoosobowych nie zatrudniają pracowników najemnych, a sami bardzo często świadczą usługi przedsiębiorstwom, w których wcześniej byli

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA	
Tytuł:	Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 8
Wersja z dnia: 20.06.2005		

zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. W wyniku tego, w większości przypadków wzrost liczby podmiotów jednoosobowych nie przekłada się na przyrost nowych miejsc pracy.

Tabela: Podmioty gospodarcze według liczby zatrudnionych w latach 1999 – 2004 w Bydgoszczy

Rok	do 9 pracowników		10-49 pracowników	50 i więcej	
	razem	w tym do 2		razem	w tym 250 i więcej
1999	39 046	33 994	1 226	483	85
2000	41 347	36 205	1 250	479	84
2001	42 692	37 026	1 270	508	77
2002	44 589	38 718	1 398	491	80
2003	45 974	39 935	1 451	470	75
2004	43 412	37 429	1 458	457	76

Źródło: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

Podmioty sektora publicznego stanowią w Bydgoszczy około 3% wszystkich podmiotów gospodarczych w mieście. W ostatnich latach znacząco, bo o połowę, spadła liczba funkcjonujących w mieście przedsiębiorstw państwowych. Po nieznacznym wzroście państwowych spółek handlowych w latach 2000 – 2001, ich liczba spadała do 69 w roku 2004.

Tabela: Podmioty gospodarcze sektora publicznego według formy prawnej w latach 1999 – 2004 w Bydgoszczy

Rok	Razem	W tym			
		Przedsiębiorstwa państwowe	Spółki handlowe	W tym	
				Jednoosobowe Skarbu Państwa	W tym z udziałem kapitału zagranicznego
1999	1226	50	70	7	4
2000	1286	44	75	10	4
2001	1304	32	75	10	4
2002	1405	32	73	10	4
2003	1423	27	72	11	3
2004	1427	24	69	11	3

Źródło: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 9
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Analogicznie do sytuacji w całym kraju, podmioty sektora prywatnego stanowią w Bydgoszczy większość funkcjonujących przedsiębiorstw. Najbardziej popularną formą jest prowadzenie działalności gospodarczej przez osoby fizyczne – ponad 81% z ogółu podmiotów sektora prywatnego. Ich liczba zwiększyła się w latach 1999 – 2005 o 10%. Sytuacja świadczy o istotnej roli samozatrudnienia w procesach absorpcji przez rynek pracy wolnej siły roboczej. Dynamiczny wzrost (o 32%) zaobserwowano wśród spółek handlowych, których udział w strukturze bydgoskich podmiotów w roku 2004 kształtował się na poziomie 7,2%. Spadła natomiast liczba funkcjonujących w mieście spółek cywilnych, przy czym pozostały one drugą co do wielkości grupą w strukturze podmiotów prywatnych – ponad 9% ogółu w roku 2004. Wzrost inicjatyw gospodarczych oraz społecznych wśród bydgoszczan w ostatnich latach ma również przełożenie na dynamiczny wzrost liczby fundacji, stowarzyszeń oraz organizacji społecznych. Ich liczba wzrosła w okresie 1999 – 2004 o 45% i w efekcie w roku 2004 stanowiła około 1,6% wszystkich podmiotów sektora prywatnego w Bydgoszczy.

Tabela: Podmioty gospodarcze sektora prywatnego według formy prawnej w latach 1999 – 2004 w Bydgoszczy

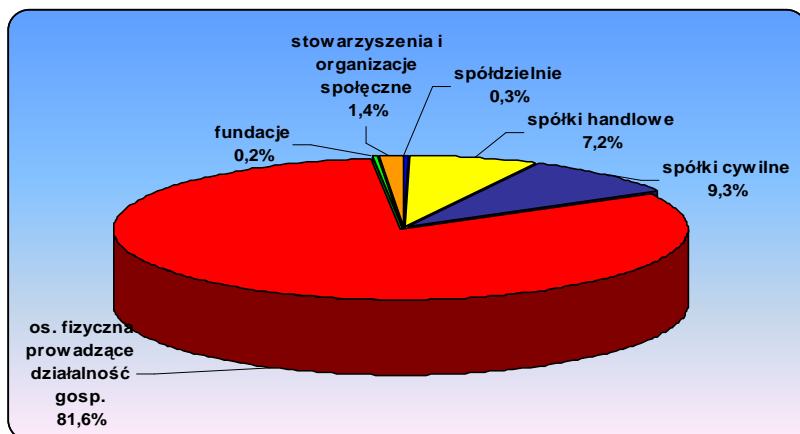
Rok	Sektor prywatny	W tym						
		Spółdzielnie	Spółki handlowe		Spółki cywilne	Os. fizyczne prowadzące działalność gosp.	Fundacje	Stowarzyszenia i organizacje społeczne
			Razem	Z udziałem kapitału zagranicznego				
1999	39529	132	2352	376	4021	32016	61	428
2000	39529	132	2352	376	4021	32016	61	428
2001	43166	132	2686	402	4137	34933	70	568
2002	45073	132	2686	402	4137	34933	70	568
2003	46472	131	3016	434	4003	37921	85	579
2004	43900	130	3098	452	3994	35187	96	615

Źródło: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 10
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Wykres: Struktura podmiotów gospodarczych sektora prywatnego według formy prawnej w roku 2004 dla Bydgoszczy



Źródło: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

Najliczniejszą sekcją w przypadku bydgoskich przedsiębiorstw w 2004 roku była sekcja handel i naprawy – stanowiła 33%. Na drugim miejscu znajdowała się obsługa nieruchomości i firm oraz nauka – 18%. Pracochłonne i kapitałoszczędne przedsiębiorstwa usługowe stanowiły zatem ponad połowę wszystkich firm w Bydgoszczy. Mniejszy był natomiast udział firm z branży przemysłowej – 11% oraz budowlanej – 8%.

Do roku 2003 liczba podmiotów we wszystkich sekcjach systematycznie zwiększała się, przy czym dynamika w większości branż ulegała redukcji. Wyraźne załamanie nastąpiło w roku 2004. We wszystkich sekcjach poza edukacją oraz ochroną zdrowia i opieką społeczną – zaliczanymi do sektora usług nierynkowych - liczba funkcjonujących podmiotów uległa redukcji w stosunku do roku wcześniejszego. Największy spadek odnotowano w sekcji budownictwo -8,3%, handel i naprawy -7,6% oraz transport - 7,3%. Zmiany te są między innymi wynikiem spadku popytu na usługi i produkty przedsiębiorstw oraz wzrostem konkurencji ze strony podmiotów zarówno krajowych jak i zagranicznych oraz pogarszaniem się koniunktury gospodarczej w wymienionych branżach.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA	
Tytuł:	Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

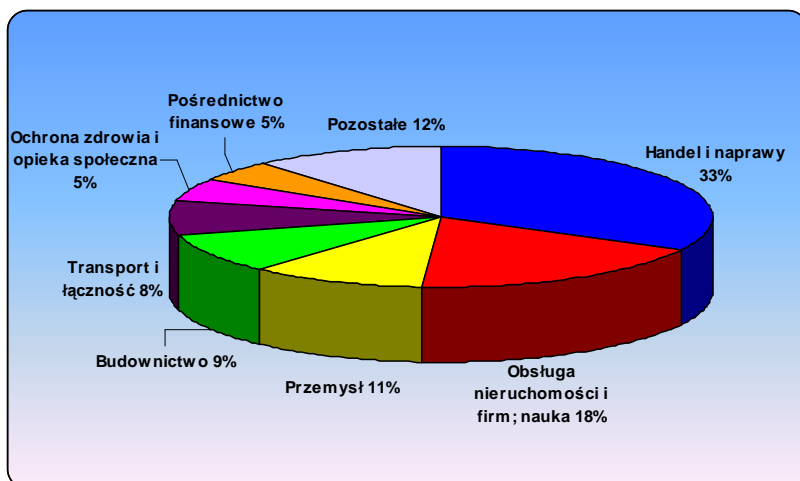
Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 11
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Tabela: Podmioty gospodarki narodowej według sekcji w latach 1999 – 2004 w Bydgoszczy

Wyszczególnienie	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	196	202	232	247	254	253
Rybołówstwo i rybactwo	5	5	6	6	6	6
Górnictwo i kopalnictwo	5	7	8	8	9	9
Przetwórstwo przemysłowe	4 542	4 589	4 808	4 940	5 011	4 725
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	15	18	21	20	21	19
Budownictwo	4 276	4 456	4 435	4 501	4 577	4 199
Handel i naprawy	14 607	15 108	15 171	15 757	16 133	14 912
Hotele i restauracje	755	792	858	920	1 004	969
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	3 526	3 529	3 557	3 664	3 724	3 452
Pośrednictwo finansowe	1 395	1 767	1 921	2 068	2 117	2 107
Obsługa nieruchomości i firm; nauka	6 576	7 244	7 637	8 188	8 552	8 245
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	73	81	95	73	73	72
Edukacja	670	730	775	880	929	965
Ochrona zdrowia i opieka społeczna	1 781	1 969	2 214	2 337	2 438	2 449
Pozostała działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna	2 333	2 579	2 732	2 867	3 042	2 945
OGÓŁEM	40 755	43 076	44 470	46 478	47 895	45 327

Źródło: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

Wykres: Struktura podmiotów według rodzajów działalności w roku 2004 w Bydgoszczy



Źródło: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA	
Tytuł:	Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 12
Wersja z dnia: 20.06.2005		

W latach 1999 – 2004 firmy zatrudniające do 9 pracowników stanowiły zdecydowaną większość wśród przedsiębiorstw sektora rynkowego¹. Szczegółowa analiza pokazuje, iż najwięcej firm zatrudniających 10 – 49 osób funkcjonowało w sekcji przetwórstwo przemysłowe – prawie jedna czwarta wszystkich średnich firm w Bydgoszczy. W sekcji tej zarejestrowanych było również najwięcej przedsiębiorstw dużych, zatrudniających powyżej 50 osób – około 30% wszystkich dużych firm w Bydgoszczy.

W sektorze z przewagą usług nierynkowych również przeważały w analizowanym okresie podmioty zatrudniające do 9 pracowników. Wyjątek stanowi sekcja administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, gdzie na 72 zarejestrowane w roku 2004 podmioty 40 zatrudniało 50 i więcej osób.

W roku 2004 w porównaniu z rokiem 1999 było o 11% więcej podmiotów zatrudniających do 9 osób. Największą dynamikę wzrostu liczby firm w tej grupie zanotowano w sekcjach górnictwo i kopalnictwo, pośrednictwo finansowe, ochrona zdrowia i opieka społeczna oraz edukacja. Natomiast w grupie przedsiębiorstw zatrudniających od 10 do 49 osób, a także w grupie największych firm, zatrudniających 50 i więcej, najdynamiczniej rozwijała się sekcja transport, gospodarka magazynowa i łączność. Jednocześnie spadła liczba firm z tej sekcji zatrudniających do 9 osób, co można powiązać z rozwojem podmiotów, wzrostem zatrudnienia i przechodzeniem do grup o większej liczbie pracowników.

¹ Sektor rynkowy tworzą sekcje górnictwo i kopalnictwo, przetwórstwo przemysłowe, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę, budownictwo, handel i naprawy, hotele i restauracje, transport, gospodarka magazynowa i łączność, pośrednictwo finansowe, obsługa nieruchomości i firm; nauka oraz pozostała działalność komunalna, socjalne i indywidualna.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA	
Tytuł:	Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 13
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Tabela: Struktura przedsiębiorstw według liczby zatrudnionych w poszczególnych sekcjach w roku 2004 w Bydgoszczy

Sekcje	Ogółem	W tym o liczbie zatrudnionych osób				
		do 9		10 - 49	50 i więcej	
		razem	w tym do 2		razem	w tym 250 i więcej
OGÓŁEM	45327	43412	37429	1458	457	76
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	253	240	186	10	3	1
Rybołówstwo i rybactwo	6	4	4	2	-	-
Górnictwo i kopalnictwo	9	7	6	1	1	-
Przetwórstwo przemysłowe	4725	4230	3306	359	136	31
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	19	12	7	3	4	3
Budownictwo	4199	3982	3301	186	31	
Handel i naprawy	14912	14557	12156	313	42	4
Hotele i restauracje	969	919	664	44	6	
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	3452	3409	3207	31	12	2
Pośrednictwo finansowe	2107	2100	2004	5	2	1
Obsługa nieruchomości i firm; nauka	8245	8040	7300	162	43	6
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	72	18	13	14	40	12
Edukacja	965	714	590	179	72	3
Ochrona zdrowia i opieka społeczna	2449	2344	2258	65	40	13
Pozostała działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna	2945	2836	2427	2427	84	25

Zródło: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

Po 10%-owym spadku przychodów bydgoskich przedsiębiorstw ze sprzedaży wyrobów i usług² w roku 2002 w porównaniu z rokiem 1999, w kolejnych latach przychody stopniowo zaczęły rosnać i w roku 2004 kształtowały się na poziomie 8,5 mld PLN. W strukturze przychodów przeważają przychody przedsiębiorstw sektora prywatnego. Ich udział, po nieznacznym spadku w roku 2003 w stosunku do roku 2000, powrócił w roku 2004 do poziomu porównywalnego z rokiem 1999, to znaczy około 76,7% ogółu przychodów przedsiębiorstw w mieście.

² Analiza przychodów nie uwzględnia sekcji handel i naprawy

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 14
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Zdecydowanie największy udział w wypracowywanych corocznie przychodach mają przedsiębiorstwa sektora przemysłowego. W roku 1999 było to około 75,9% ogółu przychodów, natomiast w roku 2004 około 76,9%. W analizowanym okresie systematycznie spadał udział przychodów wypracowywanych przez przedsiębiorstwa z branży budowlanej, z 11,9% w roku 1999 do 8% w roku 2004. Wzrósł natomiast udział przychodów przedsiębiorstw sekcji obsługa nieruchomości i firm z 6,8% w roku 1999 do 10,3% w roku 2004. Podstawową przyczyną zmniejszania się do 2003 roku przychodów był bez wątpienia ograniczony popyt na dobra i usługi omawianych przedsiębiorstw oraz wzrost konkurencji ze strony firm największych. Dodatkowym czynnikiem wpływającym na spadek dochodów był fakt, iż większość firm, które powstawały w tamtym okresie było podmiotami małymi, a dochody przedsiębiorstw mikro są z reguły o wiele niższe niż podmiotów zatrudniających kilkadziesiąt czy kilkaset osób. Spadek a następnie wzrost przychodów przedsiębiorstw w ostatnich latach można więc wiązać ze zmianami struktury podmiotów gospodarki narodowej ze względu na liczbę zatrudnianych osób.

Tabela: Przychody ze sprzedaży produkcji i usług (bez sekcji handel i naprawy) w Bydgoszczy w latach 1999 - 2004

Wyszczególnienie	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Ogółem w mln zł	8 606	7 960	7 765	7 728	8 057	8 521
Sektor publiczny	2 021	2 129	2 201	1 947	1 801	1 919
Sektor prywatny	6 585	5 831	5 564	5 781	6 256	6 539
• przemysł	6 530	5 790	5 266	5 452	6 075	6 556
• budownictwo	1 024	1 070	1 190	986	783	679
• obsługa nieruchomości i firm	587	598	863	900	796	878

Źródło: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

3.2. Poziom i struktura zatrudnienia

Wysoki wzrost gospodarczy w roku 2003 nie miał przełożenia na poprawę sytuacji na rynku pracy. W okresie od 1999 do 2004 roku, liczba pracujących w gospodarce narodowej w Bydgoszczy spadła łącznie o 31%, w tym o połowę spadło zatrudnienie w sektorze publicznym i o jedną czwartą w sektorze prywatnym. Jednocześnie nastąpił wzrost udziału wielkości zatrudnienia w sektorze prywatnym z 77,3% w

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 15
Wersja z dnia: 20.06.2005		

1999 roku do 83,6% w roku 2004. Wzrost ten jest częściowo efektem sprywatyzowania niektórych jednostek będących poprzednio własnością Skarbu Państwa.

Tabela: Zatrudnienie w sektorze publicznym i prywatnym w Bydgoszczy w latach 1999 - 2004

Wyszczególnienie	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Ogółem	85 476	79 071	75 765	70 544	62 633	59 368
Sektor publiczny	19 398	17 278	16 383	13 725	10 806	9 726
Sektor prywatny	66 078	61 793	59 382	56 819	51 827	49 642

Zródło: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

Największy odsetek pracujących w gospodarce narodowej w Bydgoszczy stanowią zatrudnieni w przemyśle. Pomimo 30% spadku zatrudnienia w omawianej branży w latach 1999 – 2004, na koniec analizowanego okresu ich udział w strukturze kształtował się na poziomie 53,7% wszystkich zatrudnionych, z czego ponad 80% w sektorze prywatnym. Drugą co do wielkości grupę stanowili zatrudnieni w sekcji obsługa nieruchomości i firm – 17% oraz handel i naprawy – prawie 14% pracujących w gospodarce narodowej.

Największy spadek pracujących odnotowano w analizowanym okresie w hotelach i restauracjach – o 57% oraz budownictwie o 49%. Jedyną sekcją, w której nastąpił wzrost zatrudnienia była obsługa nieruchomości i firm, nauka – o 2% więcej pracujących w roku 2004 niż w roku 1999.

Tabela: Przeciętne zatrudnienie w gospodarce narodowej w Bydgoszczy w latach 1999 - 2004

Wyszczególnienie	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Przemysł	46965	41365	38699	35746	33258	32984
Obsługa nieruchomości firm, nauka	9776	9716	11657	11361	10411	10019
Handel i naprawy	12114	12117	11229	10876	8573	8573
Budownictwo	8308	8142	7545	6426	5233	4230
Transport, gospodarka magazynowa i łączność	3915	3599	3554	3212	2698	2592
Hotele i restauracje	1723	1400	1505	1189	752	746
Pozostała działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna	2675	2732	1576	1734	1708	1739
Ogółem	85476	79071	75765	70544	62633	59368

Zródło: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 16
Wersja z dnia: 20.06.2005		

4. Diagnoza sytuacji na rynku pracy

4.1. Poziom i struktura bezrobocia

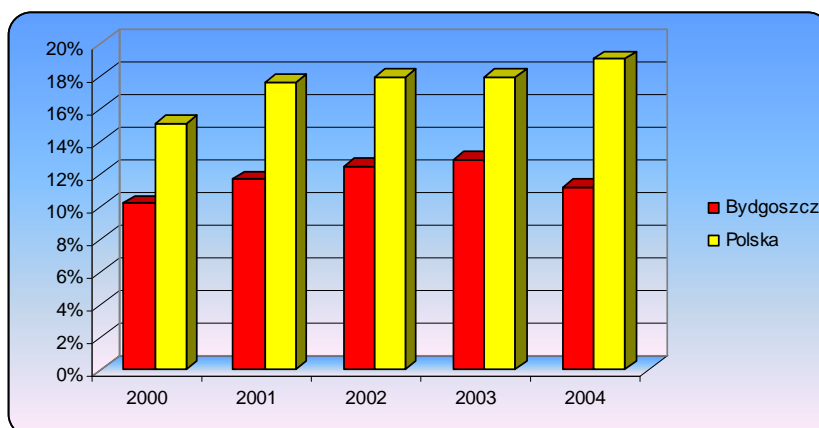
Sytuacja na rynku pracy jest silnie skorelowana z sytuacją makroekonomiczną kraju. Zahamowanie wzrostu gospodarczego jest głównym czynnikiem wpływającym na spadek liczby osób pracujących oraz wzrost bezrobocia w ostatnich latach. Na niekorzystną sytuację ma również wpływ wchodzenie na rynek pracy osób młodych, urodzonych w okresie wyżu demograficznego lat osiemdziesiątych. Wśród istotnych czynników ekonomicznych zwiększających bezrobocie wskazuje się również restrukturyzację gospodarki powodującą redukcję zatrudnienia w nieefektywnych gałęziach przemysłu i przedsiębiorstwach. Intensywna restrukturyzacja przedsiębiorstw zaowocowała poprawą wydajności, a to w konsekwencji doprowadziło do spadku zatrudnienia. Wyraźną poprawę na rynku pracy i spadek bezrobocia obserwujemy dopiero od roku 2004.

W latach 1999 – 2004 wskaźnik bezrobocia rejestrowanego w Bydgoszczy, był niższy od poziomu rejestrowanego w skali kraju i województwa kujawsko – pomorskiego. W grudniu roku 2004, po latach utrzymującego się wzrostu bezrobocia, odnotowano spadek liczby bezrobotnych. Dodać należy, iż poziom bezrobocia w Bydgoszczy był niższy niż w innych dużych miastach w województwie: Toruniu (13,1%), Włocławku (21,7%) i Grudziądzu (30,6%) i wynosił 11,2%. Warto zauważyć, że tym czasie stopa bezrobocia dla Polski wynosiła 19,1% a dla województwa Kujawsko-Pomorskiego 23,5%.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA

Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Wykres: Wskaźnik bezrobocia rejestrowanego w Bydgoszczy i w Polsce w latach 1999 – 2004



Źródło: Główny Urząd Statystyczny

W grupie bezrobotnych bydgoszczan przeważają kobiety. W roku 2004 było ich 18% więcej niż mężczyzn. O liczniejszym przyjmowaniu przez kobiety statusu bezrobotnego decyduje kilka czynników, do najważniejszych z nich należy zaliczyć: wyższy odsetek kobiet niż mężczyzn w ogólnej populacji, często zauważalną dyskryminację kobiet na rynku pracy oraz likwidację bądź ograniczenie wielu dotychczas sfeminizowanych branż przemysłu. Funkcjonujący w społeczeństwie stereotyp utożsamia kobiety z pewnymi funkcjami społecznymi, które decydują o mniejszej ich atrakcyjności na rynku pracy. Z drugiej strony należy podkreślić, iż kobiety legitymują się wyższym poziomem wykształcenia niż mężczyźni, a mimo to praca częściej jest adresowana do mężczyzn.

Największą grupę bezrobotnych stanowią osoby pozbawione prawa do zasiłku. Ich odsetek w ogólnej grupie bezrobotnych systematycznie wzrastał z 80% w roku 1999 do 87% w roku 2004. Problemem jest również wysokie bezrobocie wśród dotychczas niepracujących oraz absolwentów szkół podstawowych. Ze względu na brak lub niewielkie doświadczenie zawodowe są oni mało atrakcyjni dla potencjalnych pracodawców.

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 18
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Tabela: Bezrobotni zarejestrowani w roku 2004 w Bydgoszczy

Rok	Bezrobotni zarejestrowani					
	Ogółem	z liczby ogółem				
		Mężczyźni	Kobiety	Bez prawa do zasiłku	Dotychczas niepracujący	Absolwenci szkół ponad podstawowych
1999	13818	5 563	8 255	10995	2633	942
2000	17500	7 014	10 486	14616	3925	1131
2001	20653	9 205	11 448	16877	4126	1314
2002	21344	10 063	11 281	18108	3839	1085
2003	21514	10 183	11 331	18786	3703	996
2004	18521	8 513	10 008	16190	3159	-

Źródło: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

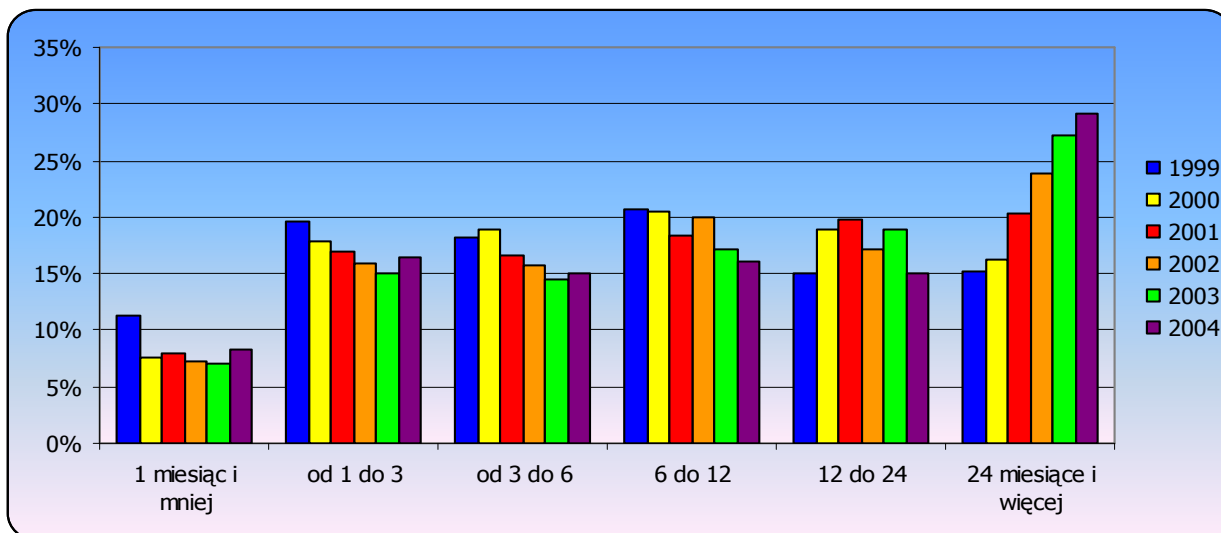
Bardzo liczną grupę bezrobotnych w Bydgoszczy stanowią osoby długotrwale bezrobotne – czyli pozostające bez pracy powyżej 1 roku. Udział tych osób w ogóle bezrobotnych zwiększył się z 30% w roku 1999 do 44% w roku 2004. Bezrobocie długotrwale wynika także z niskich kwalifikacji osób bezrobotnych tworzących tę grupę, bo to właśnie brak kwalifikacji blokuje w dużej mierze powrót tych osób na rynek pracy. W analizowanym okresie udział osób pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy w ogóle bezrobotnych zwiększył się prawie dwukrotnie. Szanse na powrót na rynek pracy są minimalne, okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych wynosi w zależności od stopy bezrobocia od 6 do 12 miesięcy, jest więc wielokrotnie krótszy od okresu pozostawania bez pracy. Ma to istotny wpływ na zwiększanie zagrożenia tej grupy skrajnym ubóstwem. Z roku na rok to zjawisko rozszerza się stanowiąc poważny problem społeczny.

Najmniejszy udział w strukturze bezrobotnych miały osoby pozostające bez pracy miesiąc i krócej – około 8% w roku 2004. Jest to jedyna grupa w strukturze według czasu pozostawania bez pracy, której liczebność spadła.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

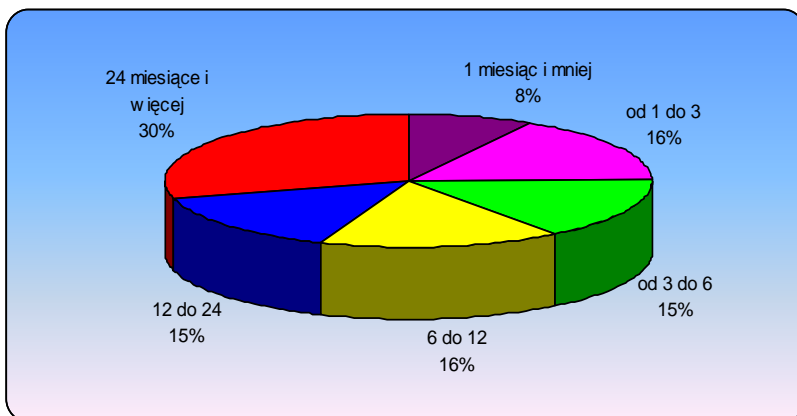
Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 19
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Wykres: Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w latach 1999 - 2004



Źródło: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

Wykres: Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy w Bydgoszczy w roku 2004



Źródło: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

Jednym z głównych czynników wpływających na wysokie bezrobocie zarówno w kraju jak i w Bydgoszczy był stosunkowo niski poziom wykształcenia bezrobotnych. Osobom o niskich kwalifikacjach jest często trudniej znaleźć pracę, niż osobom wykształconym, nie znaczy to jednak, że posiadanie tytułu magistra, inżyniera czy licencjata jest gwarantem znalezienia pracy. Największą grupę wśród bydgoskich

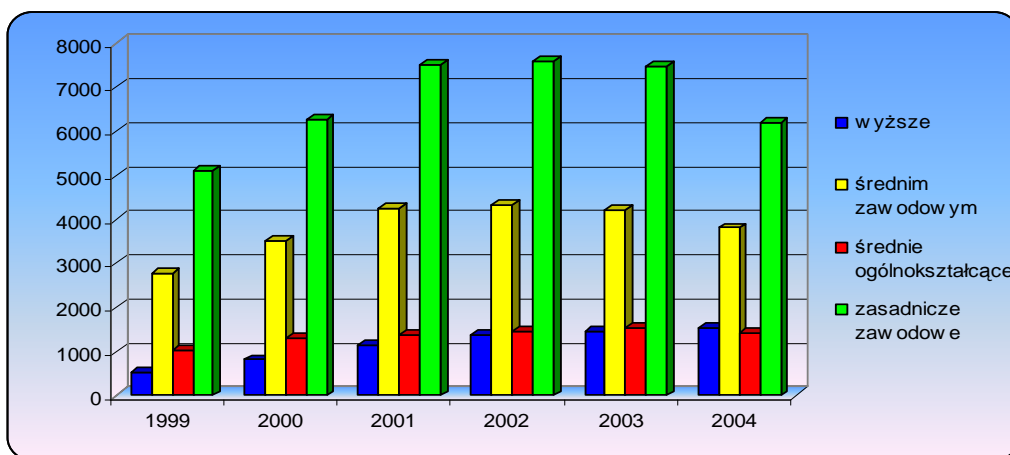
Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 20
Wersja z dnia: 20.06.2005		

bezrobotnych stanowią osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym – w roku 2004 była to prawie jedna trzecia wszystkich bezrobotnych. Niewiele mniejszą grupę stanowiły osoby o wykształceniu podstawowym i bez wykształcenia. Także wykształcenie średnie zawodowe okazuje się być mało atrakcyjne na rynku pracy. Udział bezrobotnych z takim wykształceniem kształtował się w roku 2004 na poziomie 8%. Wobec konieczności dostosowań technologicznych w wielu bydgoskich przedsiębiorstwach, niskie wykształcenie bezrobotnych może stanowić dla nich barierę trudną do pokonania w poszukiwaniu pracy.

Szczególnie charakterystyczny dla roku 2004 jest fakt, iż liczba osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym, których do tej pory udział w strukturze był najniższy, przewyższyła liczbę bezrobotnych z wykształceniem średnim. Należy pamiętać, iż Bydgoszcz w ostatnich latach przekształca się w stosunkowo silny ośrodek akademicki i przyciąga utalentowaną młodzież ze słabiej rozwiniętych regionów, wobec czego pojawia się zjawisko zastępowania nisko wykwalifikowanych mieszkańców miasta ludnością napływową, która nie wymaga kosztownych przekwalifikowań. Z drugiej strony dynamiczny rozwój ośrodków akademickich i rosnąca liczba absolwentów (w tym licznych prywatnych uczelni) skutkuje zmniejszającą się możliwością ich absorpcji przez rynek pracy i rosnącym wskaźnikiem bezrobocia osób z wykształceniem wyższym.

Wykres: Bezrobotni według poziomu wykształcenia w Bydgoszczy w latach 1999 - 2004



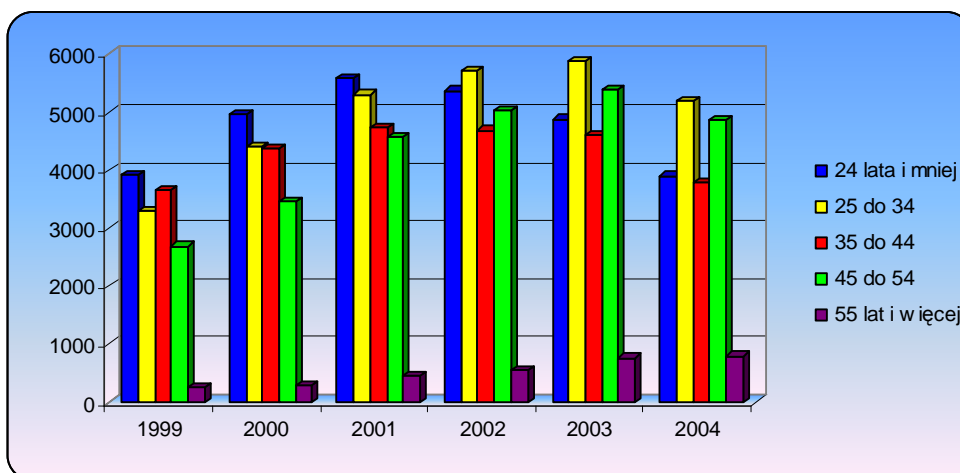
Źródło: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 21
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Do roku 2001 największą grupę bezrobotnych w Bydgoszczy stanowiły osoby najmłodsze, w wieku lat 24 i mniej. Natomiast od roku 2002 zauważalna jest zmiana struktury wiekowej bezrobotnych prowadząca się do zwiększenia udziału bezrobotnych reprezentujących starsze grupy wiekowe. Malejąca liczba bezrobotnych w wieku 24 i mniej wynika z tego, że są to w większości absolwenci szkół ponadpodstawowych, zasadniczych i średnich szkół zawodowych, którzy dotychczas nie kontynuowali nauki. Obecnie wzrasta liczba osób podejmujących naukę na wyższych uczelniach, a studia kończy się w zależności od długości ich trwania w wieku ok.24-26 lat, stąd też zwiększenie się liczebności kolejnej grupy wiekowej i wzrost udziału bezrobotnych z wyższym wykształceniem w ogóle osób bezrobotnych. Największy udział w strukturze bezrobotnych miały od 2002 roku osoby w wieku 25 do 34 lat - w roku 2004 było to około 28% wszystkich bezrobotnych. Utrzymywał się wzrost liczby bezrobotnych w wieku 55 i więcej lat - w analizowanym okresie ich liczba podwoiła się. Osoby te miały problemy ze znalezieniem pracy ze względu na niską mobilność oraz elastyczność, często również mniejsze kwalifikacje i spodziewane niedłgie przejście na emeryturę. Spadł udział bezrobotnych w wieku 35 do 44 lat z 26% do 20%. Natomiast, mimo spadku liczby bezrobotnych w grupie wiekowej 45 – 54 lat, utrzymywał się wysoki udział tej grupy w strukturze bezrobotnych ogółem – około 26% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych w roku 2004.

Wykres: Bezrobotni według wieku w Bydgoszczy w latach 1999 - 2004



Źródło: Urząd Statystyczny w Bydgoszczy

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 22
Wersja z dnia: 20.06.2005		

5. Oferty pracy kierowane do Powiatowego Urzędu Pracy, zawody deficytowe i nadwyżkowe

Zadaniem Powiatowego Urzędu Pracy jest promocja zatrudnienia i aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy w ramach, której PUP świadczy nieodpłatnie usługi pośrednictwa pracy. Pracodawcy mogą oferty pracy przedstawiać w Urzędzie osobiście, telefonicznie, pocztą, pocztą elektroniczną lub faksem. Przedsiębiorcy są zobowiązani ustawowo zgłaszać do Powiatowego Urzędu Pracy każdego wolnego stanowiska pracy, jednak, jak wynika z szacunków PUP, czyni to około 30%.

W roku 2004 do PUP pracy trafiło łącznie 5001 ofert pracy. Miesiącami, w których założono najwięcej ofert były czerwiec (671) oraz wrzesień (630)³. Największe zapotrzebowanie na pracowników, pracodawcy złożyli w miesiącach czerwcu - 671 ofert pracy i wrześniu – 630 ofert. Zatrudnienie natomiast w roku 2004 łącznie znalazło 9577 osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie. Najwięcej osób podjęło pracę w kwietniu (542) oraz marcu (478).

³ Wg PUP w Bydgoszczy

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 23
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Tabela: Podjęcia pracy w poszczególnych miesiącach 2004 roku

Miesiące	Podjęcia pracy	
	Ogółem	Kobiety
I	827	409
II	828	420
III	934	478
IV	1 155	542
V	861	377
VI	731	340
VII	703	308
VIII	600	305
IX	846	445
X	824	398
XI	667	342
XII	601	345
Razem	9 577	4 709

Zródło: Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy

Wśród ofert pracy zgłaszanych do PUP najczęściej dotyczyło takich zawodów jak sprzedawca, magazynier – sprzedawca, przedstawiciel handlowy, kierowca kat. C, CE, D, agent ochrony osób i mienia, agent ubezpieczeniowy, fryzjer, frezer, ślusarz – spawacz, tokarz, krawiec – szwacz, zawody budowlane. Oferty dla osób bez zawodu, do wykonywania prac prostych były w omawianym okresie rzadkością, podobnie jak oferty pracy biurowej (niesubsydiowanej), na którą zaobserwowano duże zapotrzebowanie w szczególności wśród kobiet z wykształceniem średnim.

Zgodnie z danymi Powiatowego Urzędu Pracy w Bydgoszczy, na koniec roku 2004 zarejestrowanych było 18521 bezrobotnych, spośród których 54 % stanowiły kobiety. Najwięcej bezrobotnych, bo 7086 (38% ogółu), stanowiły osoby poprzednio pracujące, pozostające bez pracy od miesiąca do roku. Niewiele mniej było bezrobotnych wcześniej pracujących, pozostających bez pracy powyżej roku, którzy stanowili około 38% (7086 osób), natomiast najmniej, bo 1226 bezrobotnych (6,6% ogółu) pozostawało bez pracy do 1 miesiąca.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA	
Tytuł:	Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 24
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Pozyskane przez Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy dane bezrobotnych pod względem zawodów wskazują, iż największą grupę bezrobotnych stanowiły osoby bez zawodu, która liczyła 2107 osób- 11 % ogółu bezrobotnych. Spośród tych osób 23% stanowili bezrobotni poprzednio pracujący pozostający bez pracy powyżej roku, 9% od miesiąca do roku, natomiast 2 % pozostający bez pracy poniżej miesiąca.

Ponadto wśród zawodów odznaczających się dużą skalą bezrobocia w Bydgoszczy znalazł się sprzedawca. Na koniec 2004 roku zarejestrowanych było 1688 osób posiadających zawód sprzedawcy, co stanowi 9% zarejestrowanych bezrobotnych. Należy zauważyć, że 15% bezrobotnych kobiet w tym czasie stanowiły kobiety z zawodem sprzedawcy, co stanowi tym samym 8% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Bydgoszczy.

Dodatkowo zarejestrowano 884 bezrobotnych osób posiadających zawód asystenta ekonomicznego, co stanowi ok. 5% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych, czy 480 ślusarzy (ok. 3% ogółu bezrobotnych).

W przypadku zarejestrowanych bezrobotnych kobiet można stwierdzić, na podstawie posiadanych na koniec 2004 roku danych, iż najwięcej było kobiet z zawodem sprzedawcy (jak wspomniano powyżej). Ponadto, 13% ogółu bezrobotnych kobiet stanowiły kobiety nieposiadające zawodu (7% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych), natomiast ok. 8% zarejestrowanych kobiet posiadało zawód asystentki ekonomicznej (4% ogółu bezrobotnych).

Analizując dane dotyczące ofert pracy, którymi na koniec 2004 roku dysponował Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy (78 ofert) można stwierdzić, iż z punktu widzenia przedsiębiorców najbardziej poszukiwani byli pracownicy administracyjni. Na koniec roku 2004 Powiatowy Urząd Pracy posiadał 11 ofert pracy w tym zakresie, co stanowi 14 % ogółu ofert. Ponadto przez pracodawców poszukiwani byli pracownicy ochrony mienia i osób (6 ofert), sprzedawcy (5 ofert), kucharze (3 oferty), pracownicy biurowi (3 oferty), sekretarzy/asystenci (3 oferty) czy agenci ubezpieczeniowi (także 3 oferty).

Największą grupę bezrobotnych w Bydgoszczy tworzyły osoby z zawodem sprzedawcy.

Należy zauważyć, iż zgodnie z danymi, na koniec 2004 roku wśród zarejestrowanych bezrobotnych nie było absolwentów.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA	
Tytuł:	Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 25
Wersja z dnia: 20.06.2005		

6. Zapotrzebowanie na kwalifikacje pracowników w świetle analizy ofert prasowych

Ogłoszenia prasowe są jedną z najpopularniejszych form zewnętrznej rekrutacji pracowników. W głównej mierze dotyczą one stanowisk niżej usytuowanych w strukturach organizacyjnych, nie znaczy to jednak, że nie wykorzystuje się tego źródła rekrutacji do obsady stanowisk kierowniczych. Polscy pracodawcy bardzo chętnie korzystają z ofert prasowych, jako zewnętrznego źródła rekrutacji. Ogłoszenia zamieszczone w gazetach codziennych, czy specjalistycznych czasopismach dają pracodawcom możliwość łatwego dotarcia do szerokiego kręgu potencjalnych pracowników.

Analizę ofert prasowych przeprowadzono w oparciu o Dodatek „Praca” do Gazety Wyborczej dla regionu Województwa Kujawsko – Pomorskiego, ogłoszenia publikowane w wydaniach weekendowych Gazety Pomorskiej oraz Expressu Bydgoskiego. Analizie poddano ogłoszenia opublikowane w okresie od czerwca 2004 do czerwca 2005, wybierając ogłoszenia dotyczące regionu Bydgoszczy, które zawierały następujące elementy: poszukiwany zawód, branża, wymagane umiejętności kandydata. Łącznie do analizy zakwalifikowano 606 ogłoszeń opublikowanych w Gazecie Wyborczej, 102 z Gazety Pomorskiej oraz 208 z Expressu Bydgoskiego.

W poniżej zaprezentowanym zestawieniu zawodów przeanalizowano te z nich, które powtarzały się najczęściej i przekraczały 2% analizowanych ofert ogółem. Zgodnie z powyższym kryterium ostatecznie przeanalizowano 319 ofert. Wśród analizowanych zawodów zwrócono dodatkowo uwagę na branże, w których poszukiwany jest kandydat do pracy oraz na takie cechy jak wykształcenie, wymagania dotyczące posiadania prawa jazdy, znajomości języków obcych, doświadczenia zawodowego, dominujących cech osobowych, ograniczeń wiekowych do 35 roku życia oraz obsługi komputera.

Wśród przeanalizowanych 319 ofert przeważały następujące zawody: przedstawiciel handlowy 183 ofert (57%), kierowcy – 19 ofert (6%), kadra kierownicza 42 oferty (13%), magazynier 30 ofert (9%), sprzedawca 14 ofert (4%), doradcy – 31 ofert (10%)

Poniżej zaprezentowano wyniki oraz krótki komentarz do powyżej wymienionych zawodów.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA	
Tytuł:	Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 26
Wersja z dnia: 20.06.2005		

1. Przedstawiciel handlowy

Ogółem : 183 ofert , w tym:

II kwartał 2004r.: 26 (14,2%)

III kwartał 2004r.: 14 (7,6%)

IV kwartał 2004r.: 48 (26,2%)

I kwartał 2005r.: 58 (31,7%)

II kwartał 2005r.: 37 (20,3%)

Branże dominujące:

- handel i usługi: 113 ogłoszeń (61,7%),

- spożywcza: 11 ogłoszeń (6%)

- pozostałe : 59 ogłoszeń (32,3%)

Wymóg doświadczenia zawodowego: 52 (28,4%)

W pozostałych 131 anonsach prasowych nie odniesiono się do kwestii wymogu doświadczenia zawodowego

Wykształcenie:

- wyższe: 24 (13,1%)

- średnie: 35 (19,1%)

- brak określenia: 124 (67,8%)

Obsługa komputera: 45 (24,6%)

W pozostałych 138 anonsach prasowych nie odniesiono się do kwestii obsługi komputera

Prawo jazdy: 24 (13,1%)

W pozostałych 159 anonsach prasowych nie odniesiono się do kwestii posiadania prawa jazdy

Własny samochód: 23 (12,6%)

W pozostałych 160 anonsach prasowych nie odniesiono się do kwestii posiadania własnego samochodu

Języki obce: 20 (11%)

W pozostałych 163 anonsach prasowych nie odniesiono się do kwestii znajomości języków obcych

Dominujące cechy osobowe:

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA

Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 27
Wersja z dnia: 20.06.2005		

- komunikatywność: 27 (14,7%)
- uregulowany stosunek do służby wojskowej: 13 (6,6%)
- dyspozycyjność: 12 (6,5%)
- miła aparycja: 6 (3,2%)

Analiza wspomnianych anonsów prasowych pozwala ustalić profil przedstawiciela handlowego. Jak wynika z powyższych danych przedstawiciele handlowych poszukuje się najczęściej w branży usługowej oraz w branży spożywczej. Szukany przedstawiciel handlowy winien posiadać co najmniej wykształcenie średnie, doświadczenie zawodowe, posługiwać się językiem obcym (przede wszystkim językiem angielskim). Pracodawcy zwracają także uwagę na umiejętność obsługi komputera, posiadane prawo jazdy a także posiadanie własnego samochodu. Pożądane cechy to przede wszystkim komunikatywność i dyspozycyjność.

2. Sprzedawca

Ogółem : 14 ofert, w tym:

II kwartał 2004r.: 1 oferta (7,1%)

III kwartał 2004r.: 7 oferty (50%)

IV kwartał 2004r.: 4 oferty (28,7%)

I kwartał 2005r.: 1 oferta (7,1%)

II kwartał 2005r.: 1 oferta (7,1%)

Branże dominujące:

- spożywcza: 6 (42,8%)

- usługi: 5 (35,7%)

- inne: 3 (21,5%)

Wymóg doświadczenia zawodowego: 9 (64,3%)

W pozostałych 5 anonsach prasowych nie odniesiono się do kwestii doświadczenia zawodowego

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA

Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 28
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Wykształcenie:

- średnie: 1 (7,1%)
- brak określenia: 13 (92,9%)

Znajomość branży: 4 (28,6%)

W pozostałych 10 anonsach prasowych nie odniesiono się do kwestii znajomości branży

Dominujące cechy osobowe:

- dyspozycyjność: 1 (7,1%)
- wiek do 35 lat: 1 (7,1%)

Sprzedawcy byli najczęściej poszukiwani w branżach spożywczej i usługowej. Pracodawcy zwracali uwagę przede wszystkim na fakt posiadania doświadczenia a nie na wykształcenie pracownika. Dosyć istotna dla pracodawców była znajomość danej branży.

3. Kierowca

Ogółem : 19 ofert, w tym:

- II kwartał 2004r.: 1 (5,3%)
- III kwartał 2004r.: 9 (47,4%)
- IV kwartał 2004r.: 4 (21,2%)
- I kwartał 2005r.: 3 (15,7%)
- II kwartał 2005r.: 2 (10,4%)

Branże dominujące:

- transport: 15 (79%)
- usługi: 3 (15,7%)
- inne: 1 (5,3%)

Prawo jazdy:

- kategorii B: 10 (62,6%)
- kategorii C: 8 (42,1%)

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA

Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 29
Wersja z dnia: 20.06.2005		

- kategorii D: 4 (21%)

- kategorii E: 4 (21%)

Dominujące cechy osobowe:

- dyspozycyjność: 7 (36,8%)

- dobre zdrowie: 2 (10,5%)

- inne:10 (52,6%)

Kierowcy poszukiwani byli przede wszystkim w branżach transportowej oraz usługowej. Pracodawcy w większości bardzo precyzyjnie określali kategorie praw jazdy dla przyszłych pracowników (B,C,D,E), w części ogłoszeń oczekiwano posiadania prawa jazdy w więcej niż jednej kategorii. Pożądane cechy to przede wszystkim dyspozycyjność i dobre zdrowie.

4. Kierownik

Ogółem: 42 oferty, w tym:

II kwartał 2004r.: 6 (14,3%)

III kwartał 2004r.: 10 (23,8%)

IV kwartał 2004r.: 9 (21,4%)

I kwartał 2005r.: 12 (28,6%)

II kwartał 2005r.: 5 (11,9%)

Branże dominujące:

- przetwórstwo: 6 (14,3%)

- usługi: 6 (14,3%)

- budowlana: 5 (12%)

- spożywcza: 3 (7%)

- gastronomiczna: 3 (7%)

- farmaceutyczna: 2 (4,7%)

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA

Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 30
Wersja z dnia: 20.06.2005		

- inne: 17 (40,4%)

Wymóg doświadczenia zawodowego: 22 (52,3%)

W pozostałych 20 anonsach prasowych nie odniesiono się do kwestii posiadania doświadczenia zawodowego

Wykształcenie:

- wyższe: 15 (35,8%)

- średnie: 8 (19%)

- wyższe/średnie: 3 (7,2%)

- brak określenia: 16 (38%)

Obsługa komputera: 6 (14,3%)

W pozostałych 36 anonsach prasowych nie odniesiono się do kwestii umiejętności obsługi komputera

Prawo jazdy: 4 (9,5%)

W pozostałych 38 anonsach prasowych nie odniesiono się do kwestii posiadania prawa jazdy

Dominujące cechy osobowe:

- dyspozycyjność: 5 (12%)

- kreatywność: 3 (7%)

Jak wynika z powyższych danych kierownicy byli poszukiwani w branżach przetwórczej, w usługach, w branży budowlanej, spożywczej a także gastronomicznej. Pracodawcy oczekiwali od przyszłych pracowników przede wszystkim doświadczenia zawodowego, mniej istotną kwestią było wykształcenie - tylko 16 pracodawców wyraźnie określiło wymóg wykształcenia wyższego. Umiejętność obsługi komputera i fakt posiadania prawa jazdy nie był postrzegany jako istotny z punktu widzenia przyszłego pracodawcy. Spośród cech osobowych pracownika zwracano uwagę przede wszystkim na dyspozycyjność i kreatywność pracownika.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA

Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 31
Wersja z dnia: 20.06.2005		

5. Magazynier

Ogółem : 30 oferty, w tym:

II kwartał 2004r.: 4 oferty (13,4%)

III kwartał 2004r.: 9 ofert (30%)

IV kwartał 2004r.:11 ofert (36,6%)

I kwartał 2005r.4 oferty (13,4%)

II kwartał 2005r.: 2 oferty (6,6%)

Branże dominujące:

- spożywcza: 6 (20%)

- motoryzacyjna: 4 (13,4%)

- usługi: 2 (6,6%)

- odzieżowa: 2 (6,6%)

- inne:16 (53,4%)

Doświadczenie zawodowe: 19 (63,3%)

W pozostałych 11 anonsach prasowych nie odniesiono się do kwestii posiadania doświadczenia zawodowego

Dominujące cechy osobowe:

- dyspozycyjność: 9 (30%)

- sumienność: 2 (6,6%)

- dobre zdrowie:16 (53,4%)

Prawo jazdy: 11 (36,6%)

W pozostałych 19 anonsach prasowych nie odniesiono się do kwestii posiadania prawa jazdy

- wiek do 40 lat: 8 wskazań (26,6%)

Jak wynika z powyższych danych magazynierzy byli poszukiwani w takich branżach jak spożywcza, motoryzacyjna, usługowa, odzieżowa. Pracodawcy zwracali uwagę przede wszystkim na doświadczenie zawodowe, a nie na wykształcenie. Pożądane cechy osobowe magazyniera to dyspozycyjność, sumienność i dobre zdrowie. Dla 11 pracodawców istotne było

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA

Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 32
Wersja z dnia: 20.06.2005		

to czy pracownik posiada prawo jazdy, a 8 pracodawców określiło wymagany wiek pracownika do 40 lat.

6.Doradca

Ogółem : 31 ofert, w tym:

II kwartał 2004r.: 2 oferty (6,5%),

III kwartał 2004r.: 9 ofert (29%)

IV kwartał 2004r.: 9 ofert (29%)

I kwartał 2005r. : 8 ofert (25,8%)

II kwartał 2005r.: 3 oferty (9,7%)

Branże dominujące:

- usługi: 16 (51,6%)

- inne:15 (48,4%)

Wykształcenie:

- wyższe: 5 (16,2%)

- średnie: 9 (29%)

- brak określenia: 17 (54,8%)

Obsługa komputera: 12

W pozostałych 19 anonsach prasowych nie odniesiono się do kwestii umiejętności obsługi komputera

Doświadczenie zawodowe: 5 (16,2%)

W pozostałych 26 anonsach prasowych nie odniesiono się do kwestii posiadania doświadczenia zawodowego

Dominujące cechy osobowe:

- komunikatywność: 6 (19,3%)

- miła aparycja: 10 (32,2%)

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA

Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 33
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Doradcy byli poszukiwani przede wszystkim do firm branży usługowej. Tylko 5 pracodawców wyraźnie określiło wykształcenie wyższe jako wymagane, 9 pracodawców wskazało wykształcenie średnie, a aż 17 nie określiło swoich wymagań w tym zakresie.

Doradca powinien charakteryzować się takimi cechami osobowymi jak komunikatywność oraz miła aparycja. Dość istotna dla pracodawców była umiejętność obsługi komputera oraz doświadczenie zawodowe pracownika.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA

Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 34
Wersja z dnia: 20.06.2005		

7. Badania ankietowe

7.1. Metodologia badania

Badawczy charakter projektu „Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy” ściśle determinuje wybór poszczególnych metod badawczych przewidzianych w kolejnych jego modułach. Prace w ramach pierwszego etapu podzielone zostały na dwa moduły:

1. Analiza popytu na pracę na bydgoskim rynku pracy w latach 2005-2010
2. Zbadanie świadomości przedsiębiorców w zakresie dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania

Zasięg przestrzenny badań określony został jako granice administracyjne Bydgoszczy – gmina miejska o statusie miasta na prawach powiatu. Badania odbyły się w dniach od 23.05 do 10.06.2005 roku.

Celem badania przeprowadzonego w ramach modułu pierwszego - „Analiza popytu na pracę na bydgoskim rynku pracy w latach 2005-2010” - jest identyfikacja zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje i umiejętności potencjalnych kadr pracowniczych – wyodrębnienie po stronie popytu na pracę zawodów deficytowych i tych, w których występuje nadpodaż.

Adresatami badania były podmioty gospodarcze z sektora prywatnego i publicznego. Badanie realizowane było w oparciu o kwestionariusz zatwierdzony przez Zleceniodawcę. Wywiad prowadzony był z właścicielami/ prezesami / dyrektorami wylosowanych przedsiębiorstw lub wskazanymi przez nie osobami odpowiedzialnymi w firmie za politykę zatrudnienia.

Populację stanowiły podmioty gospodarcze sklasyfikowane według systemu KRUPGN-REGON działające w sektorze prywatnym jak i publicznym (pracodawcy). Populacja liczy łącznie 45 327 podmiotów (według stanu na koniec 2004 r.), z czego 43 900 (96,7%) zaliczanych jest do sektora prywatnego.

Przy doborze i liczebność próby zastosowana została metoda warstwowo-losowego doboru próby do badania. Przyjęto, iż liczebność próby kształtować będzie się na poziomie ok. 1% badanej populacji, co stanowi 350 podmiotów gospodarczych (w tym także z sektora publicznego). Przyjmując proporcjonalny udział podmiotów z poszczególnych sektorów w populacji wylosowano początkowo 700 podmiotów, uwzględniając fakt, iż część firm zarejestrowanych w bazie REGON może nie prowadzić obecnie działalności gospodarczej.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA

Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 35
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Ostatecznie, zgodnie z dobraną próbą przeprowadzono wywiady w 340 firmach reprezentujących sektor prywatny oraz 10 z sektora publicznego.

Losowanie jednostek dokonano spośród warstw zdefiniowanych na podstawie wybranych branż gospodarki oraz wielkości zatrudnienia.

Struktura próby przedstawia się następująco:

Sekcja	Udział podmiotów zatrudniających			Udział w całkowitej liczbie wylosowanych podmiotów
	Do 9 osób	10 – 49 osób	50 i więcej osób	
ROLNICTWO, ŁOWIECTWO, WŁĄCZAJĄC DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWĄ	99%	1%	0%	4%
PRODUKCJA ARTYKUŁÓW SPOŻYWCZYCH I NAPOJÓW	73%	20%	8%	1%
PRODUKCJA ODZIEŻY I WYROBÓW FUTRZARSKICH	86%	10%	3%	1%
DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZA; POLIGRAFIA I REPRODUKCJA ZAPISANYCH NOŚNIKÓW INFORMACJI	94%	5%	1%	1%
PRODUKCJA WYROBÓW GUMOWYCH I Z TWORZYW SZTUCZNYCH	83%	12%	5%	1%
PRODUKCJA METALOWYCH WYROBÓW GOTOWYCH, Z WYŁĄCZENIEM MASZYN I URZĄDZEŃ	91%	7%	3%	2%
PRODUKCJA MASZYN I URZĄDZEŃ, GDZIE INDZIEJ NIESKLASYFIKOWANA	89%	8%	3%	1%
PRODUKCJA INSTRUMENTÓW MEDYCZNYCH, PRECYZYJNYCH I OPTYCZNYCH, ZEGARÓW I ZEGARKÓW	94%	6%	0%	1%
PRODUKCJA MEBLI; DZIAŁALNOŚĆ PRODUKCYJNA, GDZIE INDZIEJ NIESKLASYFIKOWANA	94%	4%	2%	1%
BUDOWNICTWO	95%	5%	1%	9%
SPRZEDAŻ, OBSŁUGA I NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH I MOTOCYKLI; SPRZEDAŻ DETALICZNA PALIW DO POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH	96%	3%	1%	3%
HANDEL HURTOWY I KOMISOWY, Z WYŁĄCZENIEM HANDLU POJAZDAMI SAMOCHODOWYMI, MOTOCYKLAMI	96%	4%	1%	9%
HANDEL DETALICZNY, Z WYŁĄCZENIEM SPRZEDAŻY POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, MOTOCYKLI; NAPRAWA ARTYKUŁÓW UŻYTKU OSOBISTEGO I DOMOWEGO	99%	1%	0%	20%
HOTELE I RESTAURACJE	95%	5%	1%	2%
TRANSPORT LĄDOWY; TRANSPORT RUROCIĄGOWY	99%	0%	0%	7%
DZIAŁALNOŚĆ WSPOMAGAJĄCA TRANSPORT; DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z TURYSTYKĄ	93%	5%	2%	1%
POŚREDNICTWO FINANSOWE, Z WYŁĄCZENIEM UBEZPIECZEŃ I FUNDUSZÓW EMERYTALNO- RENTOWYCH	99%	0%	0%	1%
DZIAŁALNOŚĆ POMOCNICZA ZWIĄZANA Z POŚREDNICTWEM FINANSOWYM I UBEZPIECZENIAMI	100%	0%	0%	4%
OBSŁUGA NIERUCHOMOŚCI	98%	1%	1%	3%
INFORMATYKA	98%	1%	1%	2%
DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA POZOSTAŁA	97%	2%	1%	12%

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA

Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 36
Wersja z dnia: 20.06.2005		

EDUKACJA	74%	19%	8%	2%
OCHRONA ZDROWIA I POMOC SPOŁECZNA	96%	3%	2%	5%
DZIAŁALNOŚĆ ORGANIZACJI CZŁONKOWSKICH, GDZIE INDZIEJ NIESKLASYFIKOWANA	95%	4%	1%	2%
DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, REKREACJĄ I SPORTEM	95%	3%	2%	2%
DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA POZOSTAŁA	98%	2%	0%	3%

Podmioty z sektora publicznego typowane były w podanych niżej ilościach (proporcjonalnie do ilości podmiotów w danej kategorii świadczonych usług):

Administracja publiczna	- 2
Edukacja	- 6
Ochrona zdrowia i opieka społeczna	- 1
Usługowa działalność komunalna	- 1

Celem badania przeprowadzonego w ramach drugiego modułu – Zbadanie świadomości przedsiębiorców (pracodawców) w zakresie dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania była identyfikacja poziomu wiedzy i aktywności przedsiębiorców (pracodawców) oraz organizacji pozarządowych w zakresie pozyskiwania środków (głównie unijnych) na realizację tzw. inwestycji „miękkich” (tj. podnoszących umiejętności i kwalifikacje osób będących już na rynku pracy oraz tych, które poszukują zatrudnienia) zmierzających do podniesienia poziomu zatrudnialności na badanym obszarze. Adresatami badania były podmioty gospodarcze z sektora prywatnego i publicznego oraz organizacje pozarządowe. Jako narzędzie badań wykorzystano kwestionariusz wywiadu ze standaryzowaną listą zadawanych pytań.

Populacja w przypadku przedsiębiorców (pracodawców) była taka sama jak określona w module 1. Natomiast w odniesieniu do organizacji pozarządowych próba dobrana została z grupy organizacji pozarządowych, których profil prowadzonej działalności związany jest z szeroko pojętymi przedsięwzięciami wspierającymi standardowe działania służb zatrudnienia (wsparcie osób poszukujących pracy, aktywizacja zawodowa, propagowanie samozatrudnienia, pomoc w podjęciu własnej działalności gospodarczej).

Dodatkowo w ramach niniejszego etapu prac zostały przeprowadzone badania ankietowe dotyczące zbadania świadomości organizacji pozarządowych w zakresie dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania. Dobór jednostek do badania oparty został o typowanie. Wielkość próby wynosiła 7 jednostek. Wyniki tego badania zostały zaprezentowane w punkcie 7.3.28.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA	
Tytuł:	Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 37
Wersja z dnia: 20.06.2005		

7.2. Podsumowanie badań

Spośród 340 podmiotów gospodarczych objętych badaniem większość, tj. 66% ankietowanych ocenia obecną swoją sytuację jako zadowalającą, dobrą lub bardzo dobrą. Ocena zadowalająca występowała najczęściej wśród podmiotów prowadzących działalność usługową oraz hotele i restauracje, negatywnie sytuację swoich firm oceniali przede wszystkim przedsiębiorcy z branży transportowej, pozostałe ankietowane podmioty z reguły uważają, iż obecna kondycja ich firm jest dobra lub bardzo dobra.

Niemal 60% podmiotów przewiduje poprawę lub brak zmian tej sytuacji w przeciągu najbliższych 6 m-cy, w perspektywie najbliższego roku oraz 3-5 lat takie zdanie utrzymuje już tylko 36% ankietowanych. Zwiększający się wraz z dłuższą perspektywą czasową odsetek wypowiedzi „trudno powiedzieć” jest odbiciem towarzyszącej przedsiębiorcom niepewności, co do warunków prowadzenia działalności gospodarczej.

Przedsiębiorcy wskazywali na wiele czynników utrudniających im prowadzenie działalności gospodarczej, wśród nich zdecydowanie dominują takie jak: wysoki poziom podatków (53% badanych), wysokie koszty zatrudnienia (44% badanych), konkurencja ze strony innych firm krajowych i zagranicznych (43%), niejasne i często zmieniające się przepisy (39%), niedostateczny popyt na usługi i produkty (31%), niedobór wykwalifikowanej kadry (9%).

Wysoki poziom podatków stanowi największą przeszkodę w prowadzeniu działalności aż dla 78% ankietowanych przedsiębiorstw branży budowlanej. Niedobór wykwalifikowanych pracowników jest istotnym czynnikiem utrudniających prowadzenie działalności gospodarczej dla połowy ankietowanych przedsiębiorstw z branży transportowej, 27% z branży przetwórstwo przemysłowe, 25% - pośrednictwo finansowe, 22% - ochrona zdrowia i opieka społeczna. 33% przedsiębiorców deklarujących brak czynników utrudniających prowadzenie działalności funkcjonuje w branży usługowej.

Ponad połowa badanych przedsiębiorców określa obecną sytuację w mieście Bydgoszczy jako złą. Wskaźnik negatywnie oceniających najwyższy jest wśród przedsiębiorców prowadzących działalność w branżach transport (100%), pośrednictwo finansowe (75%), handel i naprawy (63%). Zaledwie 20% pytanym ocenia obecną sytuację gospodarczą Bydgoszczy jako zadowalającą. Ocena ta przeważa w odpowiedziach prowadzących działalność związaną z ochroną zdrowia (56%) oraz hotelami i restauracjami.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA

Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 38
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Zdaniem 22% respondentów sytuacja gospodarcza w mieście nie ulegnie zmianie w najbliższych 6 miesiącach, 17% uważa, że się pogorszy, 11% - polepszy się. Zdecydowane pogorszenie przewiduje 7% ankietowanych. Największą grupę wśród ankietowanych stanowią osoby, które nie potrafią określić kierunku zmian sytuacji gospodarczej w mieście, zarówno w najbliższym okresie (39%), jak i w perspektywie 3-5 lat (67%). Duży odsetek odpowiedzi „trudno określić, analogicznie jak w przypadku pytania o ogólną sytuację podmiotu, jest wyrazem niepewności przedsiębiorców, co do zaistnienia warunków umożliwiających stabilny rozwój gospodarczy.

44% zatrudnionych w badanych podmiotach gospodarczych legitymowało się wyższym wykształceniem (w tym dyplomem inżyniera lub licencjatem), 31% posiadało wykształcenie średnie, 22% zasadnicze zawodowe, 3% podstawowe. Mimo, że wyższe wykształcenie nie jest gwarantem znalezienia zatrudnienia, potwierdza się teza, iż szanse na znalezienie pracy zwiększają się wraz ze wzrostem kwalifikacji pracownika.

Najpopularniejszą formą zatrudnienia w bydgoskich przedsiębiorstwach jest umowa o pracę. Udział pracowników posiadających tę umowę w strukturze ogółu zatrudnionych kształtuje się na poziomie 85%. Umową zlecenie objęte jest 7% ogółu zatrudnionych, 4% - umową o dzieło, 1% wykonuje pracę w ramach umowy współpracy (samozatrudnienie). Pracodawcy wskazywali również inne formy zatrudniania (ok. 3%), wśród których najpopularniejsze były staże i kontrakty.

W podmiotach branży przetwórstwo przemysłowe przeważają pracownicy reprezentujący następujące grupy zawodowe: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, technicy i inny średni personel oraz pracownicy biurowi. W branży budowlanej zdecydowaną większość stanowią robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, specjaliści, technicy i średni personel, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy oraz pracownicy biurowi.

W branży handel i naprawy najczęściej reprezentowanymi grupami zawodowymi są pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, ale również specjaliści, technicy i inny średni personel oraz pracownicy biurowi. W sekcji hotele i restauracje – wyżsi kierownicy, specjaliści oraz pracownicy przy pracach prostych. W branży transport przeważają pracownicy przy pracach prostych, pracownicy biurowi oraz inne zawody. Grupą zawodów dominujących w branży pośrednictwo finansowe oraz obsługa nieruchomości są specjaliści, natomiast w edukacji oraz ochronie zdrowia i opiece społecznej: kierownicy, specjaliści, technicy i średni personel oraz pracownicy biurowi. W sekcji usługi najliczniej reprezentowanymi grupami są specjaliści,

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA

Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 39
Wersja z dnia: 20.06.2005		

pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, a także operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, kierownicy i pracownicy biurowi.

24% respondentów odpowiedziało, iż od momentu powstania podmiotu liczba pracujących pozostała bez zmian. 25% stwierdziło spadek zatrudnienia, 9% - wzrost. 42% nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Wysoki współczynnik osób nie udzielających odpowiedzi może w pewnym stopniu wynikać z niechęci przedsiębiorców do ujawniania faktu redukcji zatrudnienia. Podmioty zwalniające nie są pozytywnie postrzegane na rynku, a redukcja zatrudnienia jest często pierwszym sygnałem o pogarszającej się kondycji ekonomicznej firmy.

W 41% ankietowanych przedsiębiorstw zatrudnienie w ciągu ostatniego roku nie uległo zmianom, w 15% spadło, w 4% wzrosło. 40% nie udzieliło odpowiedzi. Brak zmian w liczbie zatrudnionych najczęściej deklarowali przedsiębiorcy z branży handel i naprawy oraz usługi. Największy udział w liczbie nowozatrudnionych w ostatnim roku mieli pracownicy firm z branży edukacyjnej sektora prywatnego, a w liczbie zwalnianych – branży edukacyjnej sektora publicznego.

Najczęstszym powodem wzrostu zatrudnienia w okresie ostatniego roku było rozszerzenie działalności gospodarczej 31% oraz zwiększony popyt na dobra i usługi oferowane przez firmę. 21% przypadków wzrostu zatrudnienia było efektem nowych inwestycji, a 15% efektem wprowadzenia nowych technologii, 6% respondentów stwierdziło, iż powodem wzrostu był sezonowy charakter pracy.

Natomiast wśród przedsiębiorstw, w których nastąpił w ciągu ostatniego roku spadek liczby pracowników, jako najczęstszy powód podawana jest restrukturyzacja zatrudnienia (25%), wzrastające koszty prowadzenia działalności gospodarczej 20%, przejście dotychczasowych pracowników na emeryturę (20%) oraz sezonowy charakter pracy (10%). W mniejszym stopniu powodem spadku zatrudnienia jest niekorzystna sytuacja ekonomiczna podmiotu (5%) i spadek popytu na produkty i usługi (5%).

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA

Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 40
Wersja z dnia: 20.06.2005		

7.3. Analiza szczegółowa

7.3.1. Aktualna sytuacja podmiotu w zakresie prowadzonej działalności

W 3% wszystkich jednostek objętych badaniem aktualna sytuacja podmiotu w zakresie prowadzonej działalności uzyskała ocenę bardzo dobrą. Zdecydowanie więcej, 31% badanych, ocenia sytuację jako dobrą, 32% - zadowalającą, natomiast 18% - złą. Oceny negatywne przeważają w branży transportowej. W pozostałych branżach większość przedsiębiorców ocenia obecną sytuację podmiotu jako bardzo dobrą, poza sektorem usługi oraz hotele i restauracje, gdzie przeważała ocena „zadowalająca”.

Wykres: Ocena aktualnej sytuacji podmiotu w zakresie prowadzonej działalności



Źródło: Opracowanie własne

7.3.2. Ogólna ocena sytuacji podmiotu w zakresie prowadzonej działalności w ciągu najbliższych 6, 24 miesięcy oraz 3 do 5 lat

29% spośród ogółu przebadanych przedsiębiorców przewiduje, iż w ciągu najbliższych sześciu miesięcy sytuacja podmiotu polepszy się, 10%, że pogorszy, natomiast 30% uważa, że pozostanie bez zmian, 31% nie potrafi określić, w jakiej kondycji będzie firma za pół roku.

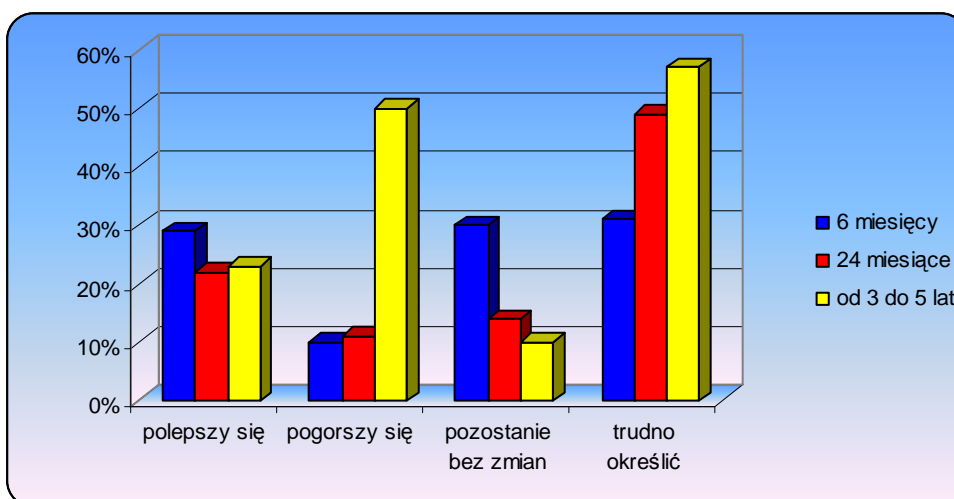
W perspektywie 24 miesięcy 22% ankietowanych prognozuje, że sytuacja podmiotu może polepszyć się, 11% - pogorszyć się, 14% - pozostać bez zmian, natomiast 49% wybiera odpowiedź „trudno określić”.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA	
Tytuł:	Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 41
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Poprawę sytuacji w perspektywie 3 – 5 lat przewiduje 23% ankietowanych. 5% prognozuje pogorszenie, 10% - brak zmian, a 57% nie potrafi przewidzieć, w jakim kierunku rozwine się sytuacja podmiotu z zakresie prowadzonej działalności. Bardzo wysoki procent odpowiedzi: "trudno określić" jest odbiciem niepewności towarzyszącej przedsiębiorcom, co do warunków prowadzenia działalności i w wielu przypadkach jest czynnikiem hamującym rozwój i zniechęcającym do wprowadzania zmian.

Wykres: Przewidywana ogólna sytuacja podmiotu w zakresie prowadzonej działalności w okresie najbliższych 6 miesięcy, 24 miesięcy oraz 3 do 5 lat



Źródło: Opracowanie własne

7.3.3. Czynniki utrudniające prowadzenie działalności gospodarczej

53% badanych wskazuje wysoki poziom podatków jako czynnik utrudniający prowadzenie działalności gospodarczej. Dla 44% wysokie koszty zatrudnienia są istotnym utrudnieniem, dla 43% - konkurencja ze strony innych firm (krajowych, zagranicznych), 39% wskazuje na niejasne i często zmieniające się przepisy, 31% - na niedostateczny popyt na usługi i produkty. Dla 9% przeszkodą w prowadzeniu działalności jest niedobór wykwalifikowanej kadry. 9% nie widzi utrudnień w prowadzeniu działalności gospodarczej. 11% ankietowanych wskazuje inne, nie wymienione w pytaniu czynniki, takie jak proces ubożenia społeczeństwa i ograniczone środki finansowe własne podmiotów.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

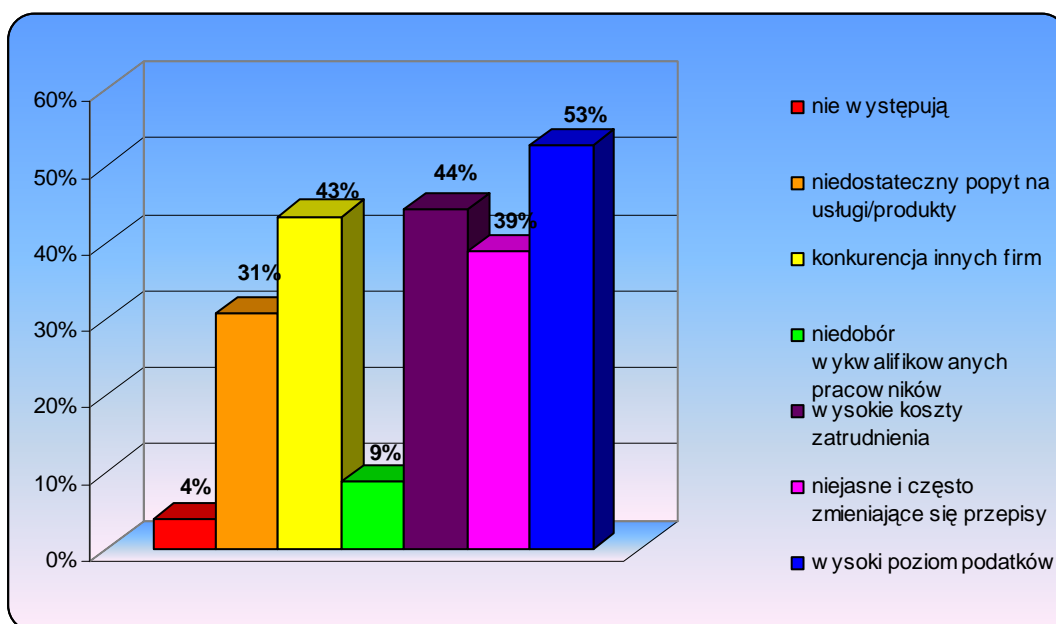
Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 42
Wersja z dnia: 20.06.2005		

78% ankietowanych przedsiębiorstw branży budowlanej wskazuje podatki jako istotny czynnik utrudniający prowadzenie działalności gospodarczej.

Niedobór wykwalifikowanych pracowników jest istotnym czynnikiem utrudniającym prowadzenie działalności gospodarczej dla połowy ankietowanych przedsiębiorstw z sekcji transportowej, 27% z sekcji przetwórstwo przemysłowe, 25% - pośrednictwo finansowe, 22% - ochrona zdrowia i opieka społeczna.

33% przedsiębiorców deklarujących brak czynników utrudniających prowadzenie działalności funkcjonuje w branży usługowej.

Wykres: Udział podmiotów wskazujących określone czynniki utrudniające prowadzenie działalności gospodarczej w badanej próbie.



Źródło: Opracowanie własne

7.3.4. Obecna sytuacja gospodarcza w mieście

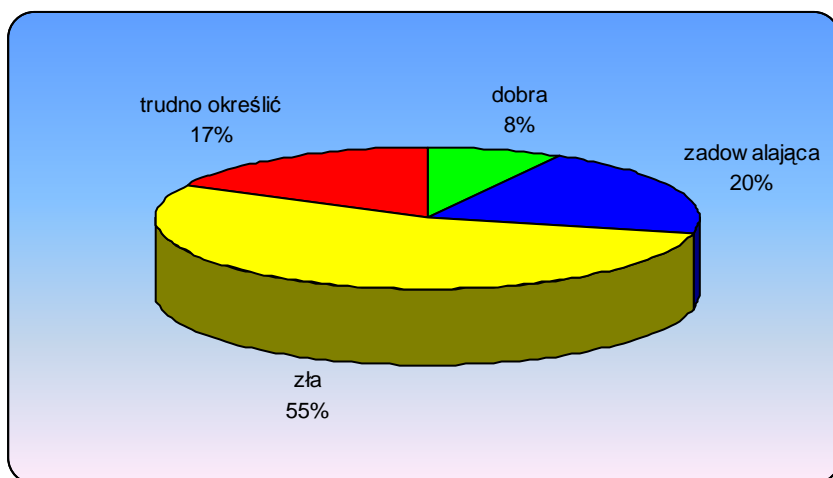
Ponad połowa badanych przedsiębiorców określa obecną sytuację w mieście jako złą. Wskaźnik negatywnie oceniających najwyższy jest wśród przedsiębiorców prowadzących działalność w branżach transport (100%), pośrednictwo finansowe (75%), handel i naprawy (63%). 20% pytaných ocenia obecną

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA	
Tytuł:	Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 43
Wersja z dnia: 20.06.2005		

sytuację gospodarczą Bydgoszczy jako zadowalającą. Ocena ta przeważa w odpowiedziach podmiotów prowadzących działalność związaną z ochroną zdrowia (56%) oraz hotelami i restauracjami.

Wykres: Obecna sytuacja gospodarcza w mieście w ocenie bydgoskich przedsiębiorców



Źródło: Opracowanie własne

7.3.5. Sytuacja gospodarcza w mieście w ciągu najbliższych 6, 24 miesięcy oraz 3 do lat

Zdaniem 22% respondentów sytuacja gospodarcza w mieście nie ulegnie zmianie w najbliższych 6 miesiącach, 24% uważa, że się pogorszy, w tym, że się pogorszy zdecydowanie uważa aż 7% ankietowanych. 11% respondentów przewiduje polepszenie sytuacji gospodarczej miasta. Największą grupę (39%) stanowią osoby nie potrafiące określić kierunku zmian sytuacji gospodarczej w mieście. Grupa ta powiększa się (do 53%) w przypadku prognozy sytuacji gospodarzącej w Bydgoszczy w ciągu najbliższych 2 lat. 14% przewiduje brak zmian w tym okresie, 18% - pogarszanie (w tym 5% zdecydowane pogorszenie), 15% - polepszanie (w tym 3% zdecydowane polepszenie). Oceny negatywne przeważają wśród przedsiębiorstw branży transportowej oraz hotelach i restauracjach.

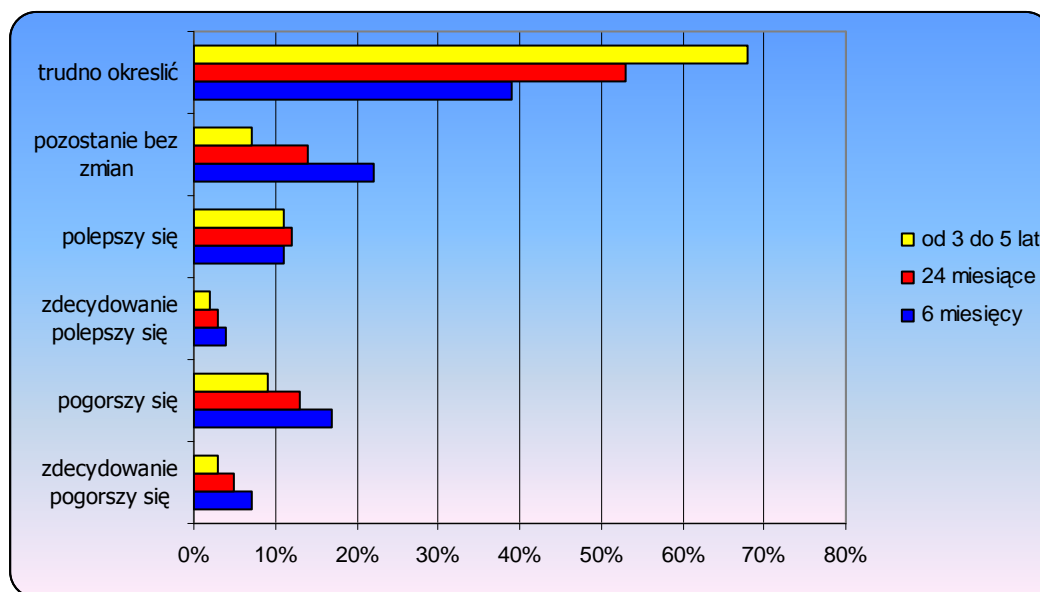
68% badanych trudno jest określić jak zmieni się sytuacja gospodarcza w mieście w ciągu 3 do 5 lat. 11% jest przekonanych, że warunki polepszą się, 9%, że pogorszą. Duży odsetek odpowiedzi „trudno określić”,

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA	
Tytuł:	Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 44
Wersja z dnia: 20.06.2005		

analogicznie jak w przypadku pytania o ogólną sytuację podmiotu, jest wyrazem niepewności przedsiębiorców, co do zaistnienia warunków umożliwiających stabilny rozwój gospodarczy.

Wykres: Ocena sytuacji gospodarczej w mieście w ciągu najbliższych 6, 24 miesięcy oraz 3 do 5 lat



Źródło: Opracowanie własne

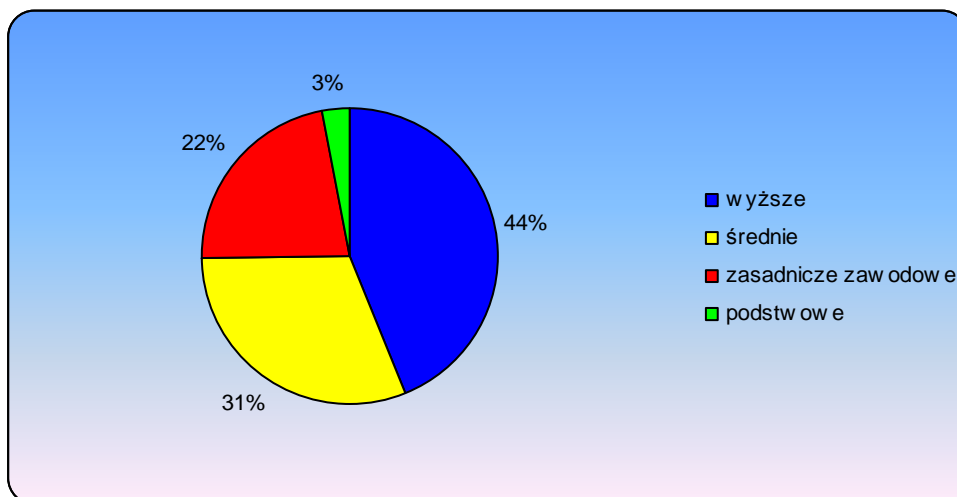
7.3.6. Struktura aktualnie zatrudnionych (pracujących) pracowników według wykształcenia

44% zatrudnionych w badanych podmiotach gospodarczych legitymowało się wyższym wykształceniem (w tym dyplomem inżyniera lub licencjatem), 31% posiadało wykształcenie średnie, 22% zasadnicze zawodowe, 3% podstawowe. Mimo, że wyższe wykształcenie nie jest gwarantem znalezienia zatrudnienia, potwierdza się teza, iż szanse na znalezienie pracy zwiększają się wraz ze wzrostem kwalifikacji pracownika.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 45
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Wykres: Struktura aktualnie zatrudnionych pracowników według wykształcenia w badanych podmiotach



Źródło: Opracowanie własne

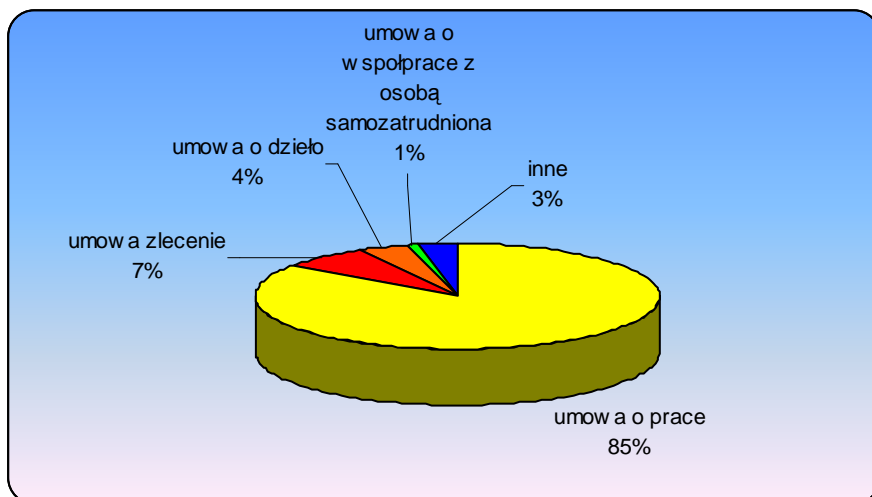
7.3.7. Struktura aktualnie zatrudnionych pracowników według formy zatrudnienia

Najpopularniejszą formą zatrudnienia w bydgoskich przedsiębiorstwach jest umowa o pracę. Udział pracowników posiadających tę umowę w strukturze ogółu zatrudnionych kształtuje się na poziomie 85%. Umową zlecenia objęte jest 7% ogółu zatrudnionych, 4% - umową o dzieło, 1% wykonuje pracę w ramach umowy współpracy (samozatrudnienie). Pracodawcy wskazywali również inne formy zatrudniania (ok. 3%), wśród których najpopularniejsze były staże i kontrakty.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 46
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Wykres: Struktura aktualnie zatrudnionych pracowników według form zatrudnienia



Źródło: Opracowanie własne

7.3.8. Grupy zawodowe reprezentowane przez zatrudnionych pracowników

W podmiotach sekcji przetwórstwo przemysłowe przeważają pracownicy reprezentujący następujące grupy zawodowe: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, technicy i inny średni personel oraz pracownicy biurowi. W branży budowlanej zdecydowaną większość stanowią robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, specjaliści, technicy i średni personel, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy oraz pracownicy biurowi. W sekcji handel i naprawy najczęściej reprezentowanymi grupami zawodowymi są pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, ale również specjaliści, technicy i inny średni personel oraz pracownicy biurowi. W sekcji hotele i restauracje – wyżsi kierownicy, specjaliści oraz pracownicy przy pracach prostych. W sekcji transport przeważają pracownicy przy pracach prostych, pracownicy biurowi oraz inne zawody. Grupą zawodów dominujących w sekcji pośrednictwo finansowe oraz obsługa nieruchomości są specjaliści, natomiast w edukacji oraz ochronie zdrowia i opiece społecznej: kierownicy, specjaliści, technicy i średni personel oraz pracownicy biurowi. W sekcji usługi najliczniej reprezentowanymi grupami są specjaliści, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, a także operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, kierownicy i pracownicy biurowi.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA

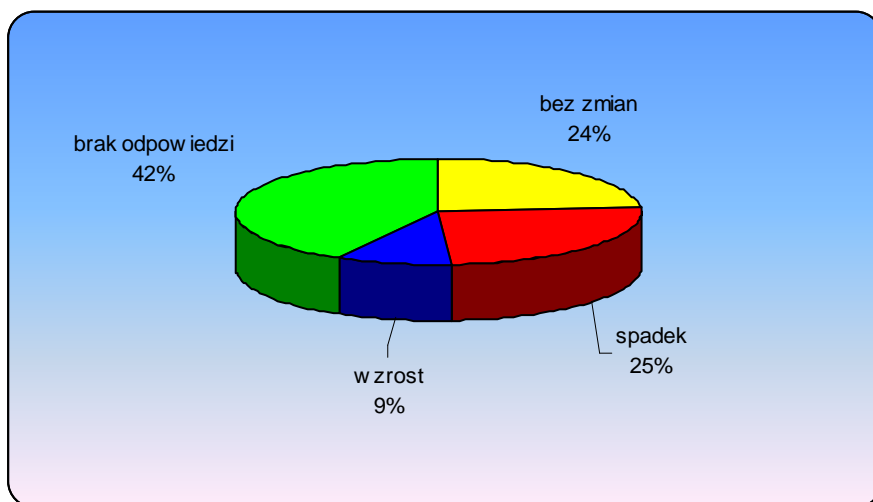
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 47
Wersja z dnia: 20.06.2005		

7.3.9. Zmiana zatrudnienia od momentu powstania podmiotu

24% respondentów odpowiedziało, iż od momentu powstania podmiotu liczba pracujących pozostała bez zmian. 25% stwierdziło spadek zatrudnienia, 9% - wzrost. 42% nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Wysoki współczynnik osób nie udzielających odpowiedzi może w pewnym stopniu wynikać z niechęci przedsiębiorców do ujawniania faktu redukcji zatrudnienia. Podmioty zwalniające nie są pozytywnie postrzegane na rynku, a redukcja zatrudnienia jest często pierwszym sygnałem o pogarszającej się kondycji ekonomicznej firmy.

Wykres: Zmiana zatrudnienia od momentu powstania podmiotu



Źródło: Opracowanie własne

7.3.10. Zmiana zatrudnienia w okresie ostatniego roku

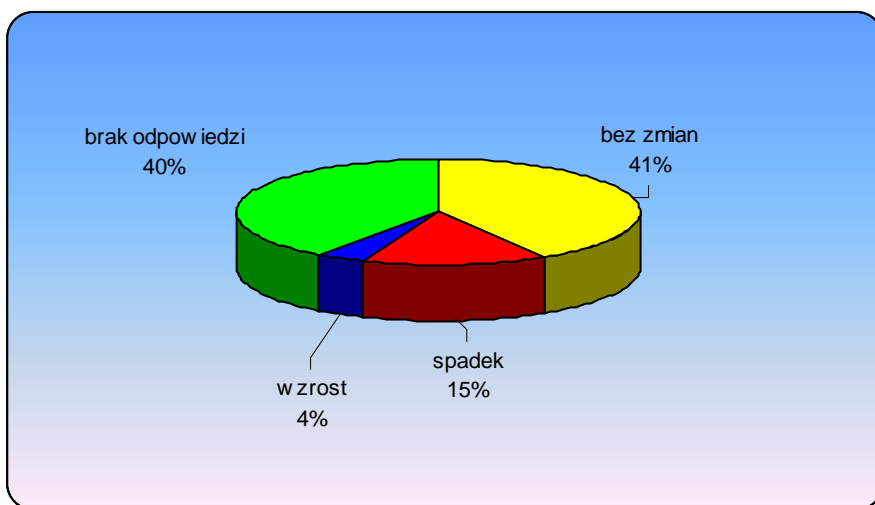
W 41% ankietowanych przedsiębiorstw zatrudnienie w ciągu ostatniego roku nie uległo zmianom, w 15% spadło, w 4% wzrosło. 40% nie udzieliło odpowiedzi. Brak zmian w liczbie zatrudnionych najczęściej deklarowali przedsiębiorcy z branży handel i naprawy oraz usługi. Największy udział w liczbie

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 48
Wersja z dnia: 20.06.2005		

nowozatrudnionych w ostatnim roku mieli pracownicy firm z branży edukacyjnej sektora prywatnego, a w liczbie zwalnianych – branży edukacyjnej sektora publicznego.

Wykres: Zmiana wielkości zatrudnienia w okresie ostatniego roku



Źródło: Opracowanie własne

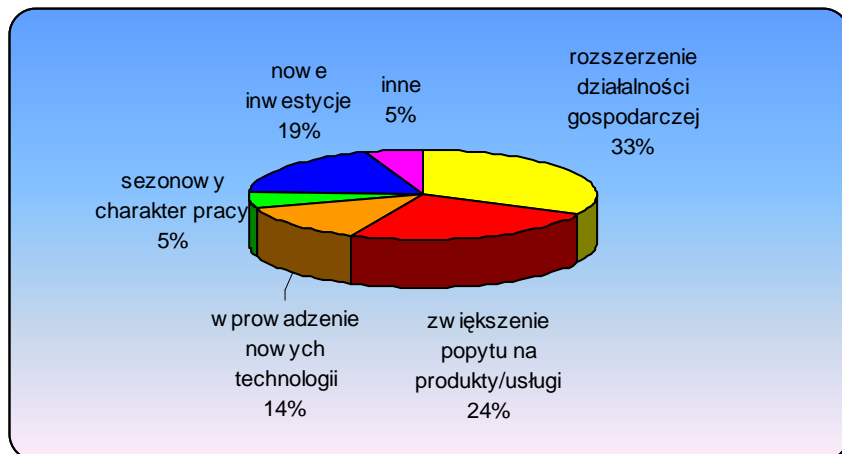
7.3.11. Główne przyczyny wzrostu liczby zatrudnionych pracowników

Najczęstszym powodem wzrostu zatrudnienia w okresie ostatniego roku było rozszerzenie działalności gospodarczej (32%) oraz zwiększony popyt na dobra i usługi oferowane przez firmę – 24%. 19% przypadków wzrostu zatrudnienia było efektem nowych inwestycji, a 14% efektem wprowadzenia nowych technologii, 5% respondentów stwierdziło, iż powodem wzrostu zatrudnienia był sezonowy charakter pracy.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 49
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Wykres: Główne przyczyny wzrostu liczby zatrudnionych pracowników w okresie ostatniego roku



Źródło: Opracowanie własne

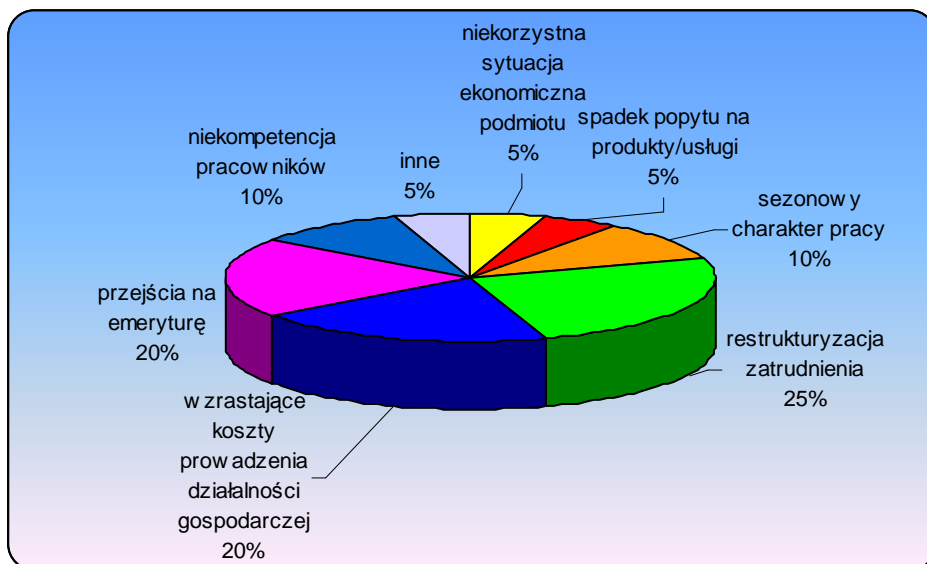
7.3.12. Główne przyczyny spadku liczby zatrudnionych pracowników

Wśród przedsiębiorstw, w których nastąpił w ciągu ostatniego roku spadek liczby pracowników, jako najczęstszy powód podawana jest restrukturyzacja zatrudnienia (25%), wzrastające koszty prowadzenia działalności gospodarczej (20%), przejście dotychczasowych pracowników na emeryturę (20%) oraz sezonowy charakter pracy (10%). W mniejszym stopniu powodem spadku zatrudnienia jest niekorzystna sytuacja ekonomiczna podmiotu (5%) i spadek popytu na produkty i usługi (5%).

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 50
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Wykres: Główne przyczyny spadku liczby zatrudnionych pracowników w okresie ostatniego roku



Źródło: Opracowanie własne

7.3.13. Stanowiska pracy, których dotyczył wzrost i spadek zatrudnienia w okresie ostatniego roku

Wśród stanowisk pracy, których dotyczył wzrost zatrudnienia w ostatnim okresie wymieniani są kierownik działu zaopatrzenia, lekarze (w tym stomatolodzy), protetycy, nauczyciele akademicy, handlowcy, specjaliści do spraw marketingu, farmaceuci, szwaczki, fryzjer, inżynierowie, technicy ekonomiści i administracji, technik analityk medyczny orz RTG, sekretarki, referenci, mechanicy i elektromechanicy, grafik komputerowy, robotnicy budowlano – wykończeniowi, pomocniczy personel medyczny, elektrycy, operatorzy maszyn offsetowych, sprzątaczk.

Stanowiskami pracy, których dotyczył spadek zatrudnienia w ciągu ostatniego roku były między innymi stanowiska: asystenta pośrednika, kierownik księgowości, technik ekonomista, referent stażysta, personel medyczny, nauczyciele i instruktor kulturalno – oświatowy, sprzedawca.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA	
Tytuł:	Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 51
Wersja z dnia: 20.06.2005		

7.3.14. Jakich wymagań zawodowych oczekiwano od pracowników zajmujących poszczególne stanowiska pracy?

Najczęstszym wymaganiem stawianym kierownikom wyższego szczebla przez respondentów było wykształcenie wyższe kierunkowe (22% odpowiedzi). Od specjalistów wymaga się znajomości języków obcych (18%) oraz wykształcenia wyższego kierunkowego (15%), od techników i personelu średniego szczebla – umiejętności analitycznego myślenia (19%), od pracowników biurowych – znajomości języków obcych (18%) oraz umiejętności komunikacji z klientem (18%). Pracownikom usług osobistych i sprzedawcom stawiano wymagania, co do umiejętności komunikacji z klientem (22%) oraz doświadczenia (19%). Robotnikom przemysłowym i rzemieślnikom stawia się głównie wymagania co do wykształcenia zawodowego (25% udzielonych odpowiedzi) oraz praktycznej obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (25%). Wymaganiem stawianym pracownikom przy pracach prostych jest przeważnie jedynie wykształcenie zawodowe kierunkowe.

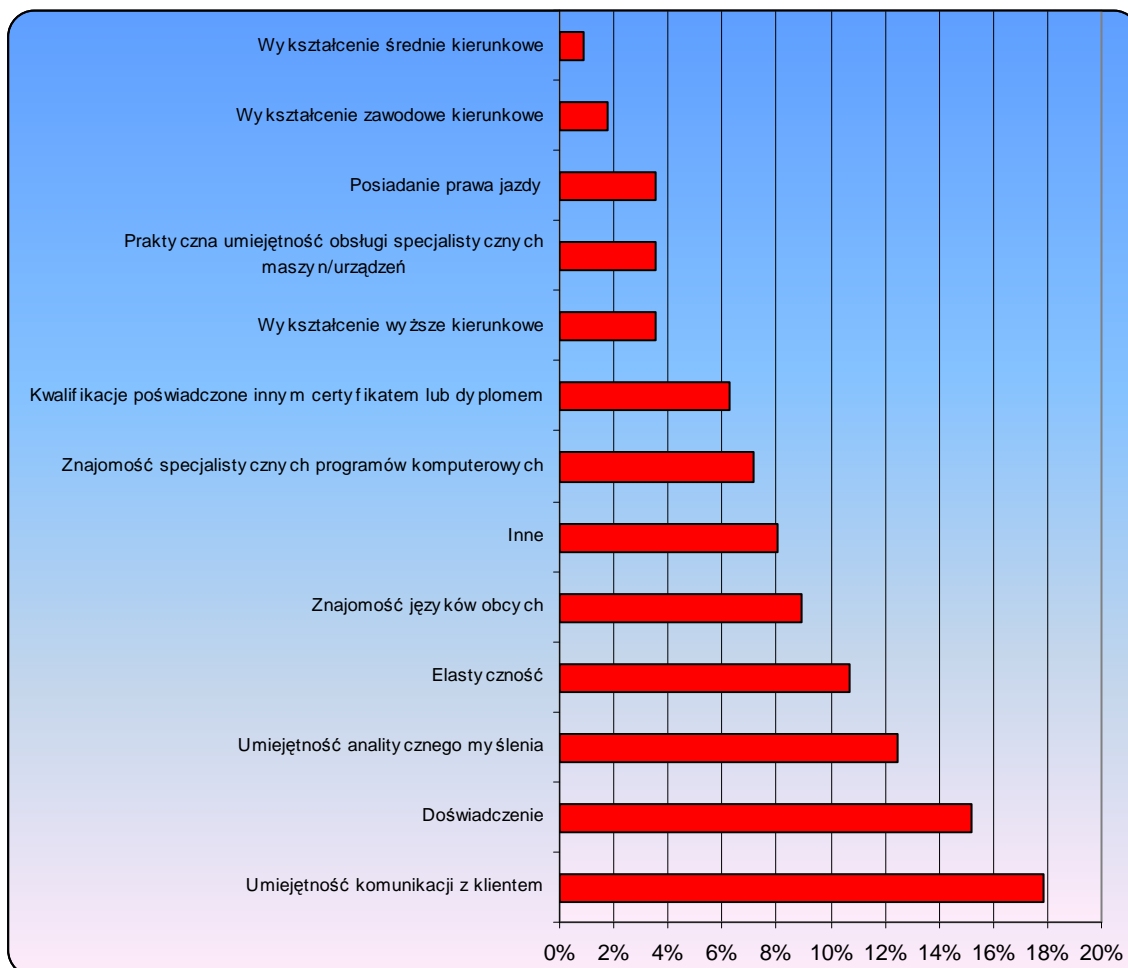
7.3.15. Jakich oczekiwań nie spełniają pracownicy zatrudnieni w ramach poszczególnych stanowisk?

Pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie, jakich najczęściej oczekiwań nie spełniali pracownicy zatrudnieni w ramach poszczególnych stanowisk (istniała możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi). Spośród 13 wariantów odpowiedzi respondenci wybierali najczęściej brak umiejętności komunikacji z klientem (18%) oraz brak wymaganego doświadczenia (15%). 13% wszystkich wypowiedzi wskazuje brak umiejętności analitycznego myślenia, a 11% - brak zdolności do szybkiego przekwalifikowania i objęcia innego stanowiska. W dalszej kolejności wymieniane są znajomość języków obcych (9%), znajomość specjalistycznych programów komputerowych (7%) oraz kwalifikacje poświadczane certyfikatem lub dyplomem (innym niż ukończenia studiów czy szkoły średniej lub zawodowej – 6%)

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 52
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Wykres: Najczęściej nie spełniane oczekiwania pracodawców, co do kwalifikacji i umiejętności pracowników



Źródło: Opracowanie własne

7.3.16. Jakie osoby były wśród zatrudnionych pracowników w okresie ostatniego roku?

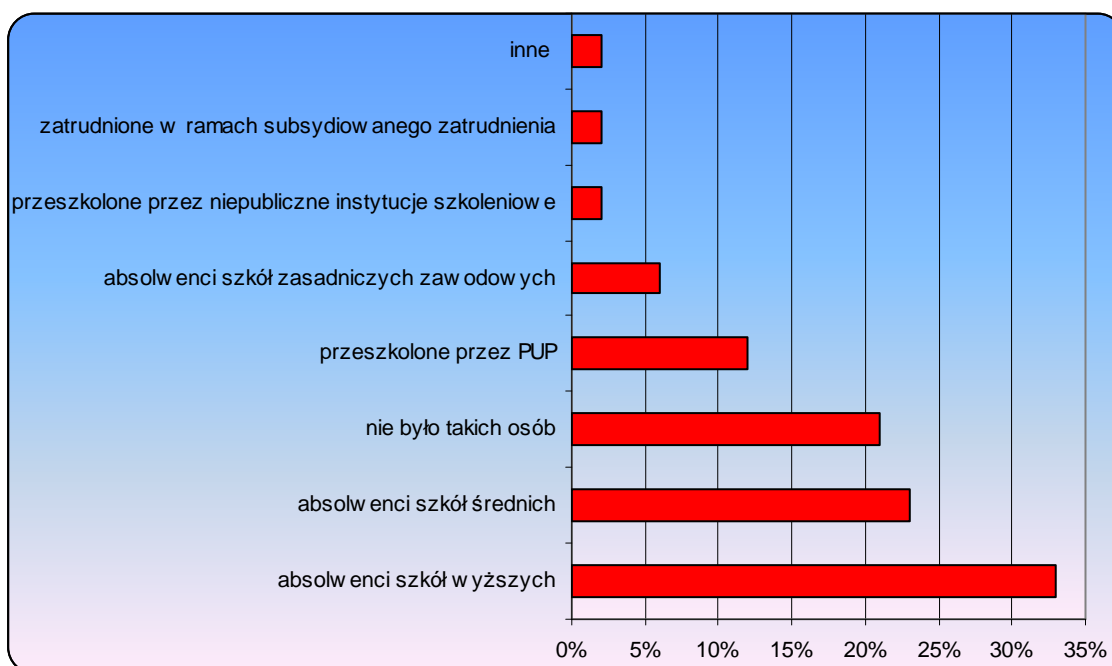
Badani, którzy deklarowali wzrost zatrudnienia w okresie ostatniego roku poproszeni zostali o wskazanie czy wśród nowozatrudnionych pracowników byli absolwenci, osoby przeszkolone przez PUP lub instytucje niepubliczne, osoby zatrudniane w ramach subsydiowanego zatrudnienia lub inne. Wśród grupy

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 53
Wersja z dnia: 20.06.2005		

respondentów deklarujących wzrost zatrudnienia w okresie ostatniego roku, 33% zatrudniało absolwentów szkół wyższych, 23% absolwentów szkół średnich, 12% osoby przeszkolone przez Powiatowy Urząd Pracy, 6% absolwentów szkół zasadniczych zawodowych, 2% osoby przeszkolone przez niepubliczne instytucje szkoleniowe i 2% osoby zatrudnione w ramach subsydiowanego zatrudnienia.

Wykres: Struktura zatrudnianych pracowników w okresie ostatniego roku



Źródło: Opracowanie własne

7.3.17. Przygotowanie nowozatrudnionych pracowników

Badani, którzy wskazali na wzrost liczby zatrudnianych pracowników w ciągu ostatniego roku poproszeni zostali o ocenę ich przygotowania. Spośród respondentów, którzy zatrudniali w okresie ostatniego roku absolwentów szkół wyższych prawie połowa uważa, iż ich przygotowanie zawodowe było dobre, 38% - bardzo dobre, 13% niewystarczające. 67% pracodawców zatrudniających w ciągu ostatnich

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

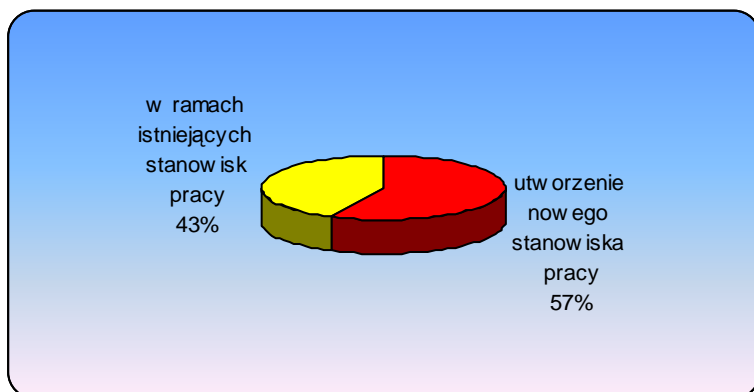
Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 54
Wersja z dnia: 20.06.2005		

12 miesięcy absolwentów szkół średnich ocenia ich przygotowanie zawodowe jako dobre, 25% - bardzo dobre, 8% - niewystarczające. Poziom przygotowania zawodowego osób przeszkolonych przez PUP oceniany jest przez 60% odpowiadających jako dobry, pozostali oceniają to przygotowanie jako złe. 75% zatrudniających osoby w ramach subsydiowanego zatrudnienia uważa, że ich przygotowanie zawodowe jest dobre, 25% iż bardzo dobre.

7.3.18. Czy wzrost zatrudnienia w okresie ostatniego roku wiązał się z utworzeniem nowych (dotychczas nieistniejących stanowisk pracy)? Jeśli tak, to jakich?

57% przedsiębiorców deklaruje, iż wzrost zatrudnienia w okresie ostatniego roku wiązał się utworzeniem nowych, dotychczas nieistniejących stanowisk pracy. Ankietowani wymieniają takie stanowiska jak; kierownik robót, kierownik zaopatrzenia, lekarze i personel medyczny, specjalista ds. turystyki, technik administracji, technik ekonomista, grafik komputerowy, asystent, specjalista ds. handlowych, starszy referent ds. rozliczeń, sprzedawcy, pracownicy fizyczni, spawacze, elektrycy, kierowcy, operatorzy maszyn, sprzątaczkę.

Wykres: Wpływ wzrostu zatrudnienia na tworzenie nowych stanowisk pracy



Źródło: Opracowanie własne

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA	
Tytuł:	Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 55
Wersja z dnia: 20.06.2005		

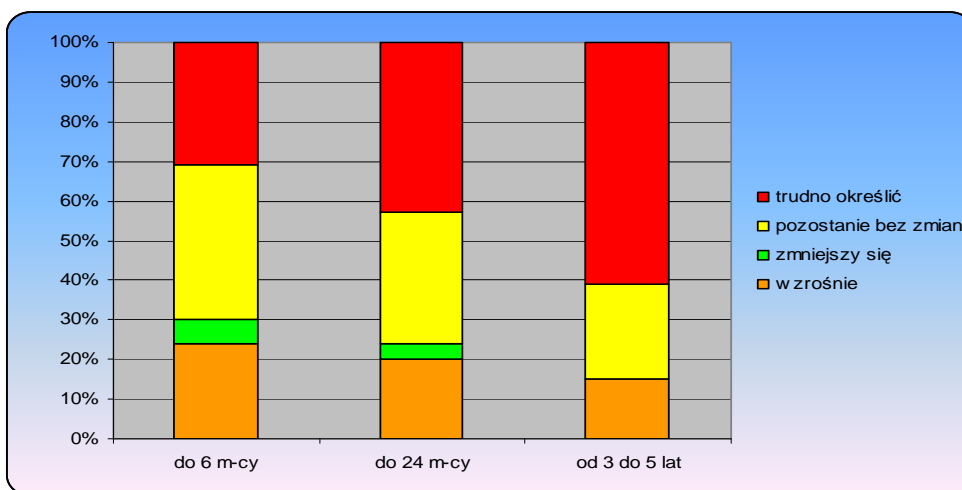
7.3.19. Jak zmieni się zatrudnienie w okresie 6, 24 miesięcy oraz 3 do 5 lat i jakich stanowisk pracy mogą dotyczyć zmiany zatrudnienia?

W badanej grupie przedsiębiorców, 25% prognozuje, iż w kolejnych 6 miesiącach zatrudnienie może wzrosnąć, 6% prognozuje natomiast spadek zatrudnienia, 39% - że utrzyma się dotychczasowy poziom, a 31% nie potrafi określić, jakie zmiany nastąpią.

W okresie do dwóch lat 42% respondentów uważa, iż liczba zatrudnionych w ich przedsiębiorstwach nie ulegnie zmianie, 20%, że wzrośnie, 4% - zmaleje. Prawie 34% nie potrafi przewidzieć, jaki charakter będą miały zmiany w zatrudnieniu.

W okresie od 3 do 5 lat zatrudnienie wzrośnie w opinii 15% respondentów, 24% - pozostanie bez zmian. Zdecydowanie największej grupie przedsiębiorców (61%) trudno określić, jakim zmianom ulegnie zatrudnienie. Wysoki odsetek respondentów nie potrafiących przewidzieć zmian w liczbie pracowników, pokrywa się z niepewnością obserwowaną przy przewidywaniu sytuacji gospodarczej podmiotu i miasta. Na niepewność wpływają często zmieniające się przepisy prawne, częściowo spowodowane dostosowywaniem przepisów polskich do wymogów Unii Europejskiej oraz sytuacja makroekonomiczna kraju.

Wykres: Zmiany zatrudnienia w okresie 6, 24 miesięcy oraz 3 do 5 lat



Źródło: Opracowanie własne

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA	
Tytuł:	Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

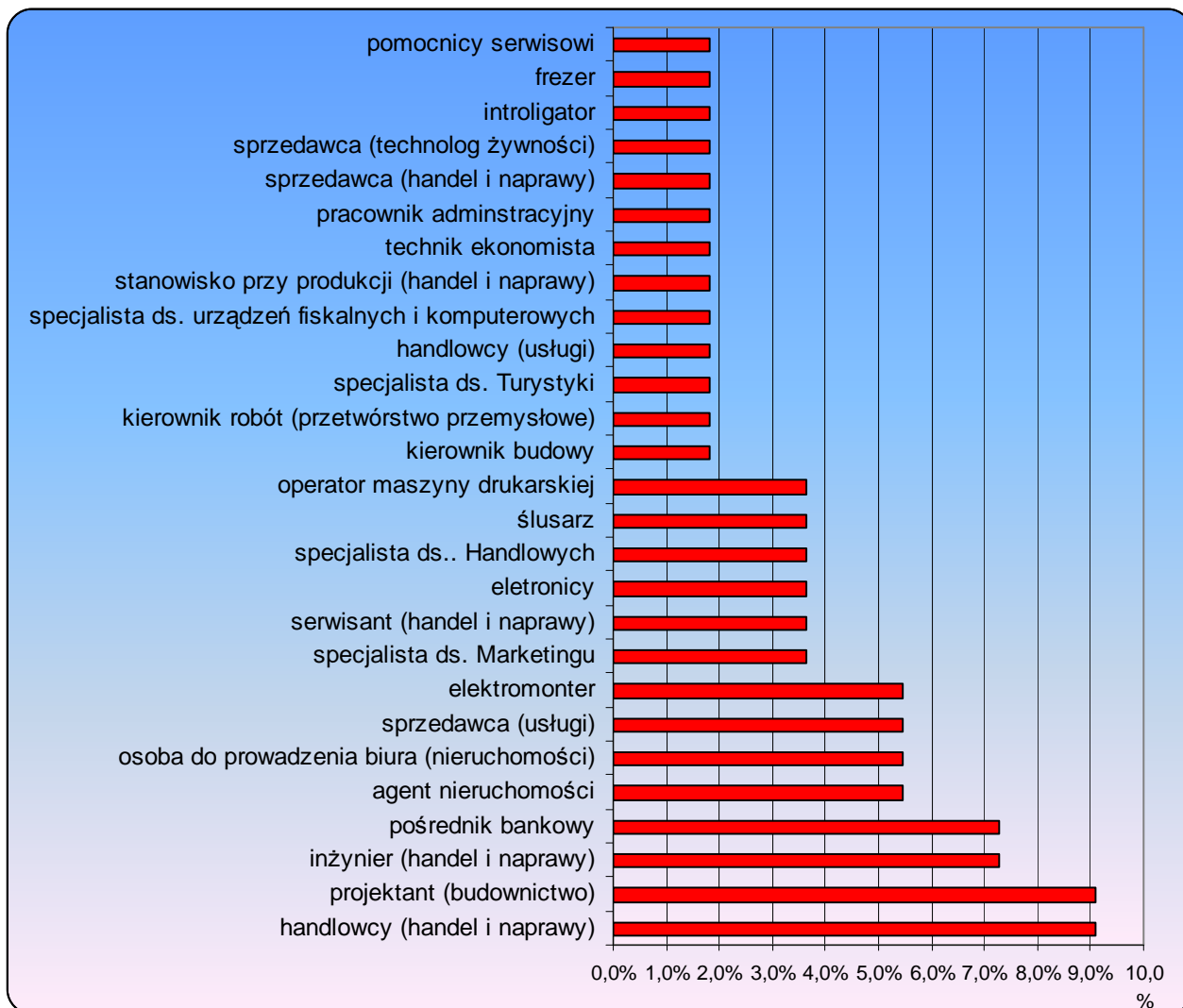
Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 56
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Respondenci, którzy deklarowali wzrost zatrudnienia w swoich przedsiębiorstwach w okresie najbliższych 6 miesięcy wskazali, że największym zainteresowaniem będą cieszyć się następujące zawody: handlowiec w branży handel i naprawy (9,1% wśród deklarowanych przez przedsiębiorców zatrudnień), projektant (9,1%), inżynier w branży handel i naprawy (7,3%), pośrednik bankowi (7,3%), agent nieruchomości (5,5%), osoba do prowadzenia biura (5,5%), sprzedawca (5,5%) i elektryk (5,5%). Z przeprowadzonych badań wynika, że mniej poszukiwani, ale jednak mogący znaleźć w okresie najbliższych 6 miesięcy zatrudnienie, będą także: specjalista ds. marketingu, serwisant, elektronik, specjalista ds. handlowych, ślusarz, operator maszyn drukarskich (każdy po 3,6%) oraz kierownik budowy, kierownik robót, specjalista ds. turystyki, handlowiec, pracownik przy produkcji, technik ekonomista, pracownik administracyjny, sprzedawca w branży handel i naprawy, sprzedawca (technolog żywności), introligator, frezer (każdy po 1,8%).

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA

Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Wykres: Struktura zawodów, w których liczba zatrudnionych wzrosła w okresie 6 miesięcy



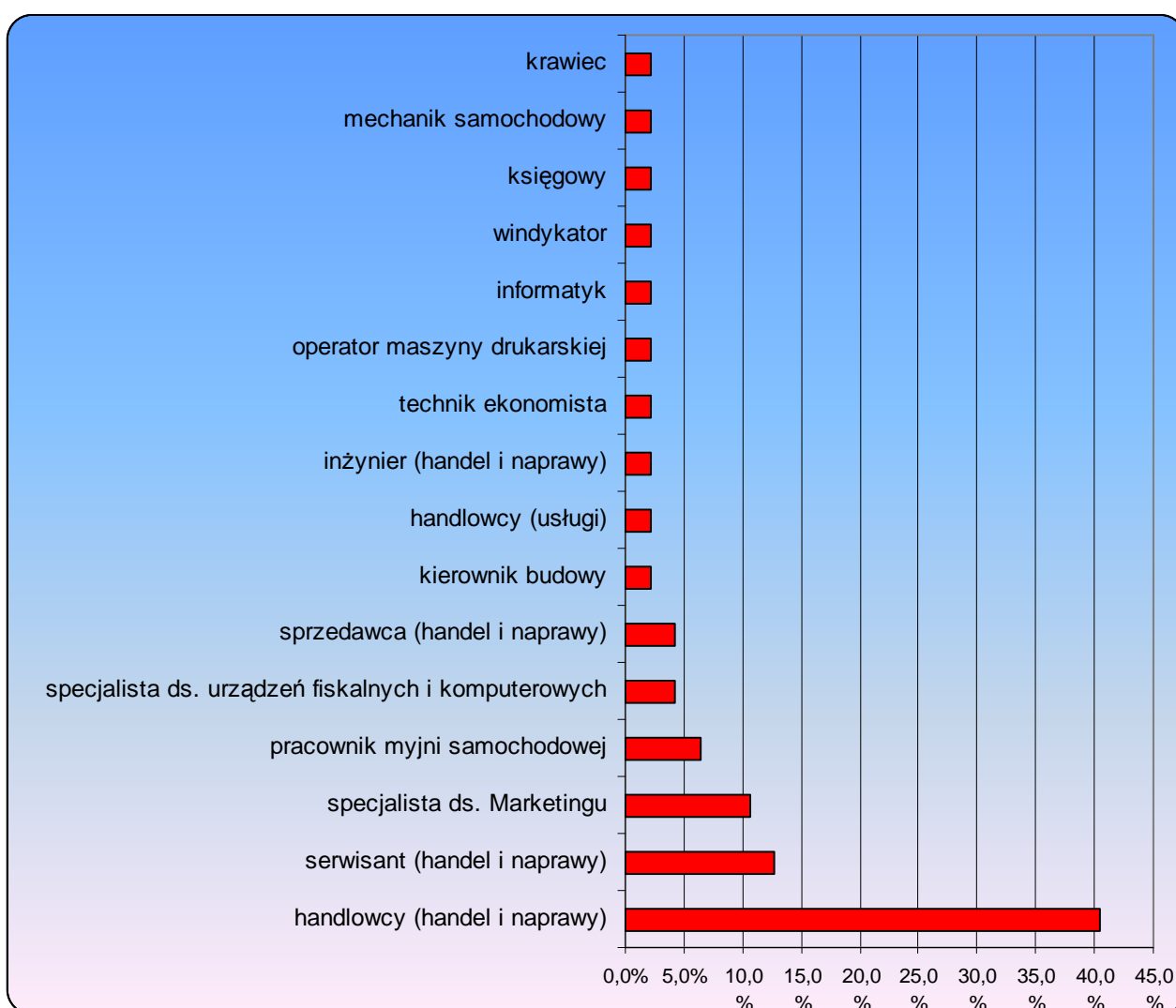
Źródło: Opracowanie własne

W okresie do 24 miesięcy pracodawcy mogą zgłaszać zapotrzebowanie na handlowców w branży handel i naprawy (40,4%), serwisant w branży handel i naprawy (12,8%), specjalista ds. marketingu (10,6%), pracownik myjni samochodowej (6,4%), specjalista ds. urządzeń fiskalnych i komputerowych (4,3%), sprzedawca w branży handel i naprawy (4,3%), kierownik budowy handlowcy (usługi), inżynier

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 58
Wersja z dnia: 20.06.2005		

(handel i naprawy), technik ekonomista, operator maszyny drukarskiej, informatyk, windykator, księgowy, mechanik samochodowy, krawiec (każdy po 2,1%). Należy jednak zaznaczyć, że przedsiębiorcom trudniej już jest niż w przypadku prognozowania zmian na 6 miesięcy stwierdzić, czy będą planować zatrudnienia. Jeszcze wyraźniej widać to w odpowiedziach dotyczących prognozowania w okresie 3 do 5 lat.

Wykres: Struktura zawodów, w których liczba zatrudnionych wzrosła w okresie 24 miesięcy



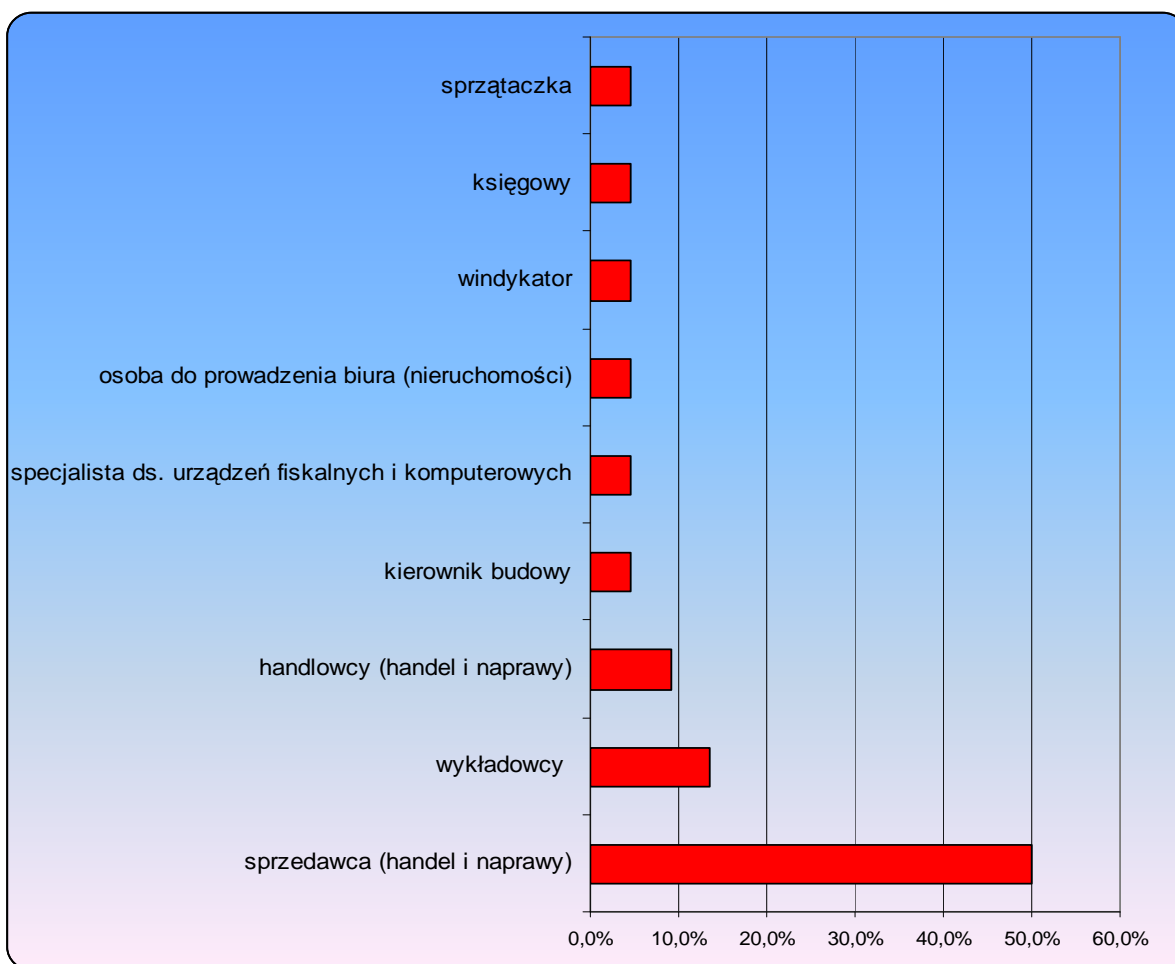
Źródło: Opracowanie własne

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 59
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Szczególnie wyróżnioną grupą poszukiwanych pracowników w okresie 3 do 5 lat będą handlowcy w branży handel i naprawy, których spośród innych planowanych w zatrudnieniu jest aż 50%. Sprzedawcy w branży handel i naprawy, którzy prawdopodobnie częściowo są tożsami z pierwszą grupą, stanowią w tej strukturze 9,1%. Jak wynika z przeprowadzonych badań w tym okresie poszukiwanie będą również wykładowcy. Pozostałe zawody, czy też stanowiska pracy takie jak: kierownik budowy, specjalista ds. urządzeń fiskalnych i komputerowych, osoba do prowadzenia biura, windyktor, księgowy, sprzątaczką stanowią w ogóle poszukiwanych pracowników w okresie 3 do 5 lat po 4,5%.

Wykres: Struktura zawodów, w których liczba zatrudnionych wzrośnie w okresie 3 do 5 lat



Źródło: Opracowanie własne

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy



Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 60
Wersja z dnia: 20.06.2005		

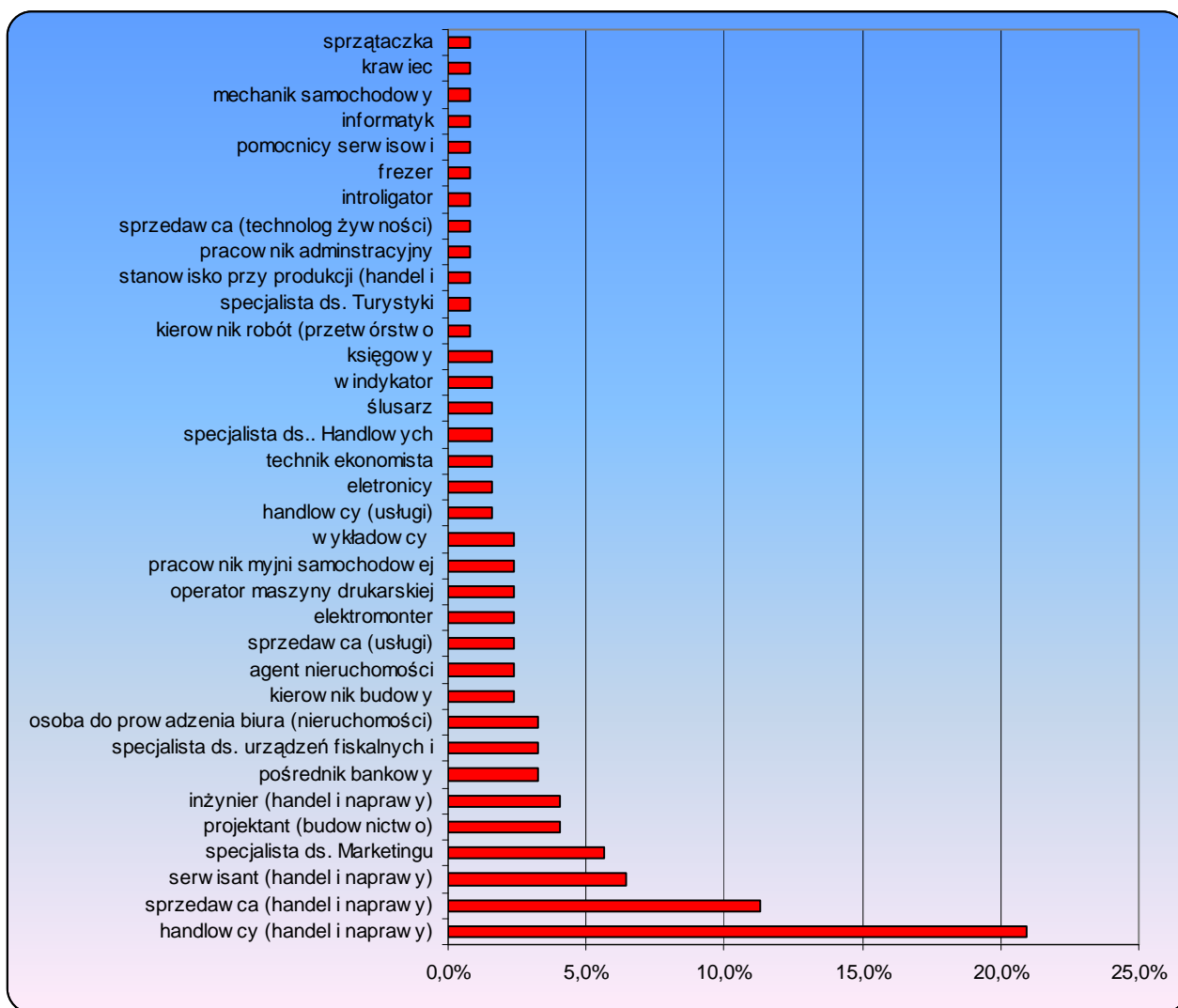
W powyższych wynikach badań nie ujęto respondentów którzy deklarowali w swoich zakładach stosunkowo duże zatrudnienie w okresie 3 do 5 lat, jednak nie wskazali ile konkretnie osób w poszczególnych zawodach będzie mogło znaleźć prace. Na podstawie przeprowadzonych ankiet wiemy jednak, że szczególnie dużym zainteresowaniem mogą cieszyć się w tym czasie inżynierowie oraz handlowcy.

Wykres przedstawiony poniżej ukazuje jakie zawody ogółem będą poszukiwane w okresie 0 do 5 lat.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 61
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Wykres: Struktura zawodów, w których liczba zatrudnionych wzrosła w okresie 0 do 5 lat



Źródło: Opracowanie własne

Na podstawie przeprowadzonych badań trudno jest określić na które zawody będzie spadać popyt, albowiem prognozowanych zwolnień jest w ogóle przewidywanych zmian bardzo mało. Pracodawcy

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA	
Tytuł:	Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 62
Wersja z dnia: 20.06.2005		

zauważyli, że wśród grupy, która może napotkać problemy z utrzymaniem pracy będą na przykład nauczyciele.

7.3.20. Czy nowozatrudnionymi pracownikami mogą być absolwenci czy raczej osoby posiadające już doświadczenie zawodowe?

Nowozatrudnionymi pracownikami w opinii ponad połowy respondentów powinny być osoby posiadające doświadczenie zawodowe. Pracodawcy, dla których nie ma znaczenia czy przyjmują osoby z doświadczeniem, czy bez, lub, pracodawcy, którzy preferują szczególnie absolwentów wskazują następujące kierunki i profile szkół:

- profil uniwersytecki: informatyka, medycyna, farmacja, marketing, zarządzanie, ekonomia, finanse, chemia, polonistyka, budownictwo;
- profil wyższy zawodowy: grafika, telekomunikacja, elektronika, elektrotechnika,
- szkoły profilowane (zawodowe): krawiectwo, sprzedawca.

7.3.21. Jakie dodatkowe cechy, umiejętności powinni posiadać potencjalni pracownicy?

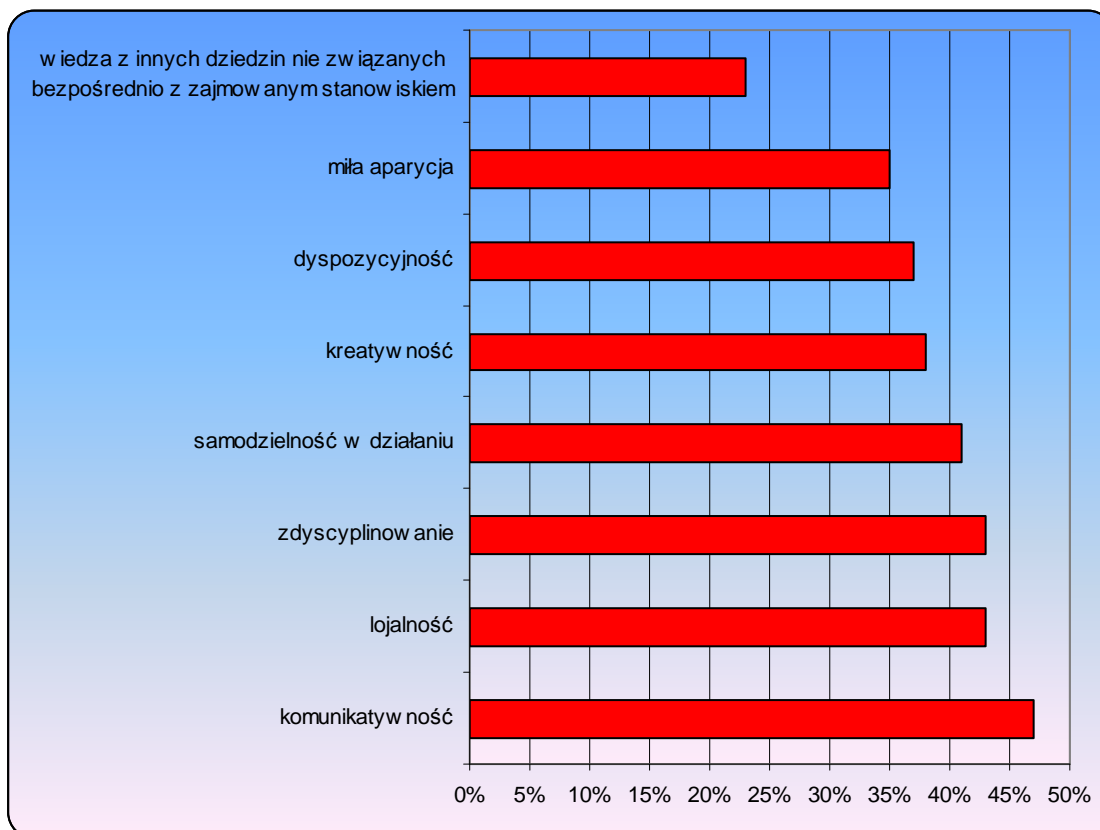
Wśród dodatkowych cech (umiejętności), które powinni posiadać potencjalni pracownicy respondenci najczęściej wymieniali komunikatywność (47% respondentów wybrało tę odpowiedź), lojalność (43%) i zdyscyplinowanie (43%). W następnej kolejności wybierano takie cechy jak, samodzielność w działaniu (41%), kreatywność (38%), dyspozycyjność (37%), miła aparycja (35%). Tylko 23% pytanych wskazało, że potencjalni pracownicy powinni posiadać wiedzę z innych dziedzin niezwiązanych bezpośrednio z zajmowanym stanowiskiem.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA

Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 63
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Wykres: Cechy jakie powinni posiadać potencjalni pracownicy



Źródło: Opracowanie własne

7.3.22. Do których programów był składany wniosek?

Spośród ankietowanych podmiotów gospodarczych: 2 korzystały z SPO WKP, 1 z SPO RZL, 2 ze ZPORR-u, 1 z PHARE, 1 z SAPARD-u. Sześć firm zdecydowało się składać wniosek do innych programów, takich jak: Sokrates, Tempus czy fundusze strukturalne. Przy ubieganiu się o dofinansowanie firmy zdecydowały się korzystać z pomocy: firm doradczych (odpłatnie) - 7; firm doradczych (nieodpłatnie) - 2;

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

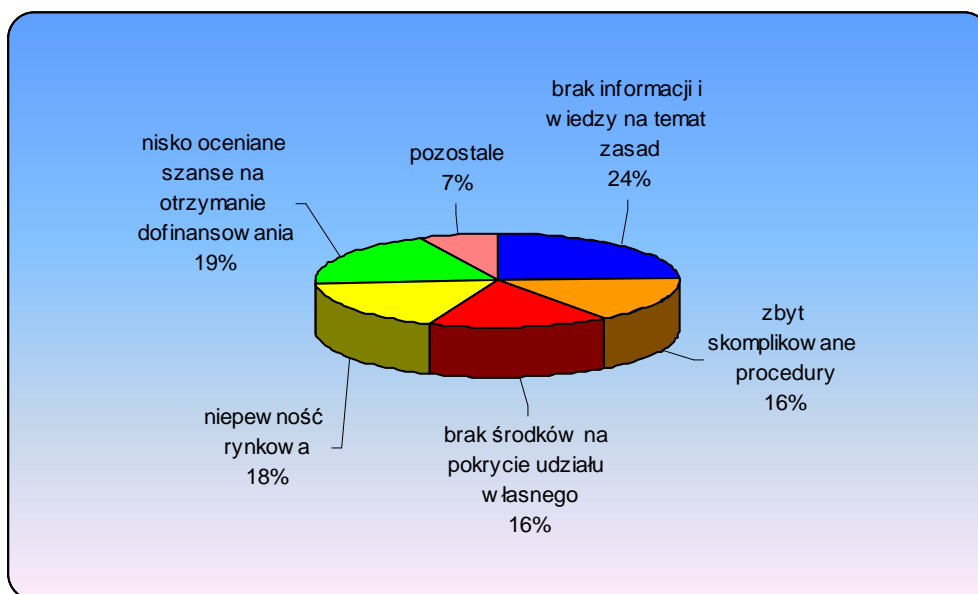
Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 64
Wersja z dnia: 20.06.2005		

instytucji wsparcia biznesu - 2; z wyspecjalizowanej komórki samorządowej - 2; wyłącznie własnych pracowników - 6; jedna firma skorzystała z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy.

7.3.23. Z jakich powodów firma nie ubiegała się o dofinansowanie z funduszy unijnych?

Przedsiębiorcy wskazując na powody, dla których nie ubiegali się o dofinansowanie z funduszy unijnych najczęściej zaznaczali: brak informacji i wiedzy na temat zasad pozyskiwania środków (24%), brak środków na pokrycie udziału własnego (16%), a także na zbyt skomplikowane procedury (16%). Najrzadziej wskazywano na: złą sytuację rynkową, zbyt wysokie koszty przygotowania dokumentacji aplikacyjnej, a także na inne przyczyny (np. nie potrzebują dofinansowania lub też nie mogą się ubiegać).

Wykres: Powody nieubiegania się o dofinansowanie z funduszy unijnych przez firmy



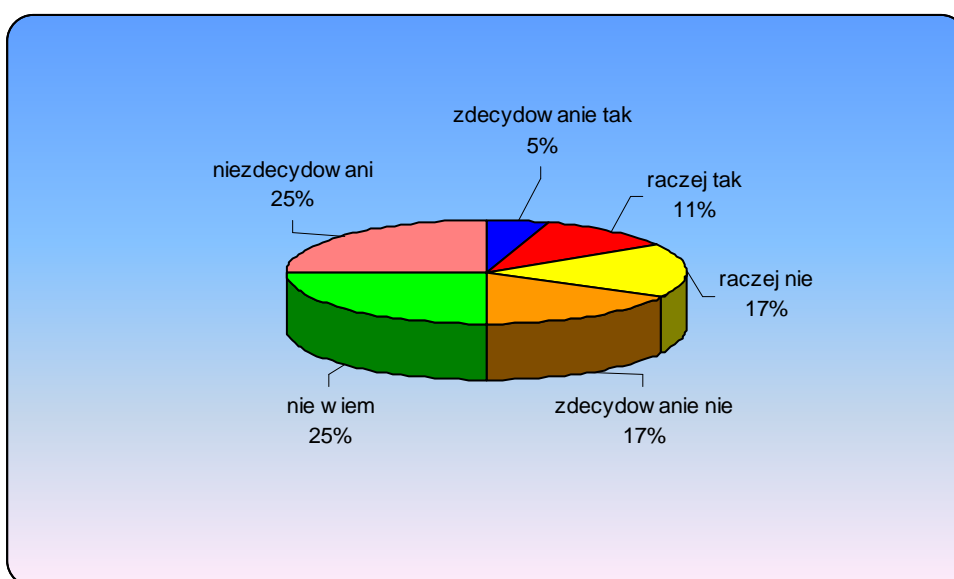
Źródło: Opracowanie własne

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 65
Wersja z dnia: 20.06.2005		

7.3.24. Czy firma zamierza w ciągu najbliższych dwóch lat korzystać z funduszy unijnych?

Na pytanie czy firma zamierza w ciągu najbliższych dwóch lat korzystać z funduszy unijnych aż 25% firm odpowiedziało, że „nie wie”, 17% firm odpowiedziało, że „raczej nie”, zaś tylko 5% firm odpowiedziało „zdecydowanie nie” a 11% firm „raczej tak”.



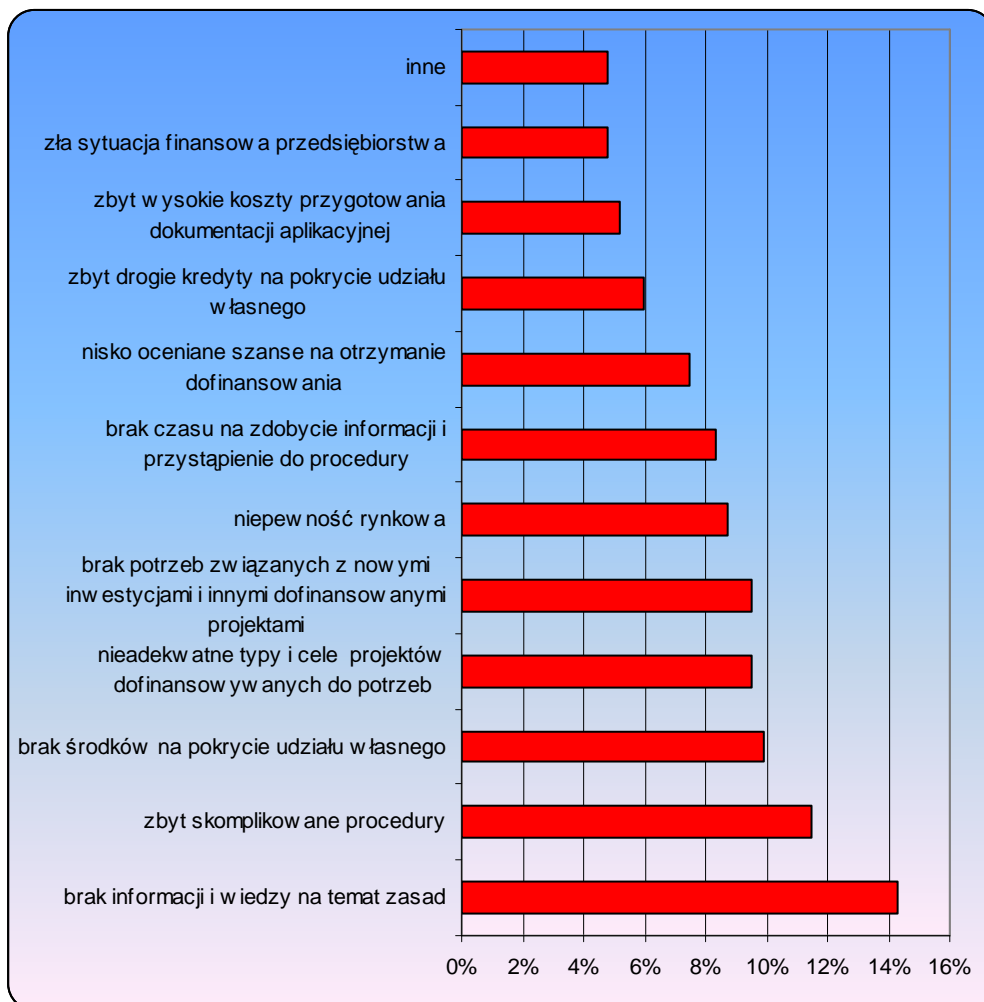
7.3.25. Z jakich powodów firma nie zamierza w ciągu najbliższych lat korzystać z funduszy unijnych?

Na pytanie, z jakich powodów firma nie zamierza w ciągu najbliższych lat korzystać z funduszy unijnych aż 12% firm wskazało na brak informacji i wiedzy na temat zasad, 12% firm na skomplikowane procedury, a 10% firm na brak środków na udział własny oraz na brak potrzeb związanych z nowymi inwestycjami. Tylko 5% firm wskazało na złą sytuację finansową firmy, zaś 5% firm na wysokie koszty przygotowania dokumentacji aplikacyjnej oraz na inne przyczyny (np. fakt, że nie może się ubiegać o dofinansowanie oraz nie widzi sensu inwestowania).

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 66
Wersja z dnia: 20.06.2005		

Wykres: Powody nieubiegania się o fundusze unijne



Źródło: Opracowanie własne

7.3.26. Czy firma ubiegając się o dofinansowanie z funduszy unijnych zamierza korzystać z wyszczególnionych usług/ form pomocy

Z przeprowadzonych badań wynika, że firmy, które zdecydują się w ciągu najbliższych dwóch lat ubiegać o dofinansowanie z funduszy unijnych będą korzystały w większości z pomocy wyłącznie własnych

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

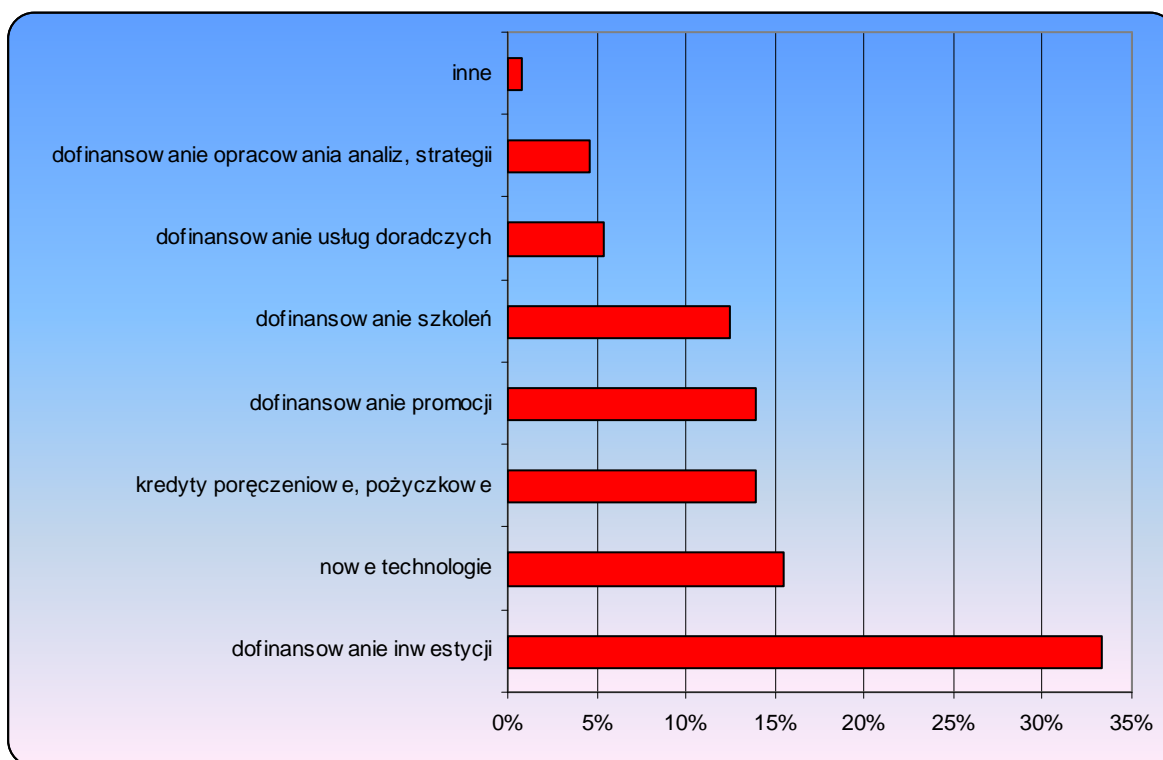
Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 67
Wersja z dnia: 20.06.2005		

pracowników lub też z nieodpłatnej pomocy firm doradczych. Niewiele firm zdecyduje się na korzystanie z odpłatnej pomocy firm doradczych oraz z pomocy instytucji wsparcia biznesu.

7.3.27. Jakimi formami wsparcia może być firma ewentualnie zainteresowana?

Przedsiębiorstwa sektora prywatnego będą zainteresowane różnymi formami wsparcia: od dofinansowania inwestycji (33,3%), nowe technologie (15,5%), poprzez kredyty poręczeniowe, pożyczkowe (14%), dofinansowanie promocji (14%) dofinansowywanie szkoleń (12,4%) oraz dofinansowania usług doradczych (5,4%), dofinansowywanie opracowania analiz, strategii (4,7%).

Wykres: Najczęściej wskazywane cechy, umiejętności potencjalnych pracowników



Źródło: Opracowanie własne

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy

Nr projektu: 2093	Status:	Strona: 68
Wersja z dnia: 20.06.2005		

7.3.28. Badanie poziomu świadomości organizacji pozarządowych w zakresie dostępu do zewnętrznych źródeł finansowanie

Spośród ankietowanych podmiotów tylko jedna nie składała wniosku o dofinansowanie z funduszy unijnych lub innych programów grantowych a nawet nie знаła zasad ubiegania się o dotacje z tychże funduszy. Pozostałe podmioty całkiem dobrze radziły sobie w obszarze znajomości zasad ubiegania się o dotacje z funduszy unijnych, najczęściej wiedza ta dotyczyła takich programów jak: SPO WKP, SPO RZL, PHARE, ZPORR. Niektóre z podmiotów znały zasady ubiegania się o środki z Inicjatyw Wspólnotowych, Programów Wspólnotowych oraz funduszy przedakcesyjnych. Pomimo znajomości tychże zasad nie wszystkie jednostki decydowały się na dofinansowanie ze środków unijnych, niektóre korzystały tylko z programów grantowych. Te, które zdecydowały się na składanie wniosków napotykały na bariery w postaci ciągle zmieniających się kryteriów i zasad ubiegania się o środki. Większość instytucji pozarządowych ubiegających się o dofinansowanie z funduszy korzystało wyłącznie z pomocy własnych pracowników. Instytucja, która zdecydowała się na dofinansowanie ze środków unijnych otrzymała dofinansowanie projektu. Organizacje, które nie zdecydowały się na ubieganie o dofinansowanie z funduszy unijnych jako argumenty podawały: brak informacji i wiedzy na temat zasad ubiegania się oraz brak środków na pokrycie udziału własnego. Rządziej za argumenty podawano zbyt drogie kredyty na pokrycie udziału własnego czy zbyt złą sytuacją finansową organizacji. Jednostki, które w przyszłości zdecydują się na korzystanie z funduszy unijnych będą zainteresowane takimi formami wsparcia jak: dofinansowanie organizowania szkoleń, dofinansowanie usług doradczych oraz dofinansowanie promocji.

Opracowanie: Doradztwo Gospodarcze DGA SA
Tytuł: Bydgoskie Partnerstwo na Rzecz Rynku Pracy