



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SONDAŻ PRACODAWCÓW WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

Diagnoza zapotrzebowania na pracowników
w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt systemowy WUP w Toruniu

Monitoring Regionalnego Rynku Pracy II

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Poddziałania 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
– Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie.

SONDAŻ PRACODAWCÓW WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO

Diagnoza zapotrzebowania na pracowników
w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym

Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu – Grudzień 2010 r.

Raport „**Sondaż pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym**” powstał w wyniku badania przeprowadzonego przy współpracy Wydziału Badań i Analiz WUP w Toruniu oraz powiatowych urzędów pracy województwa kujawsko-pomorskiego. Głównym celem była analiza popytu na pracę w podmiotach biorących udział w badaniu. Informacje z badania zostały wykorzystane w opracowaniu raportu z Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych.

Raport ma charakter zarówno opisowy jak i tabelaryczny oraz przedstawia wszystkie zagadnienia będące przedmiotem przeprowadzonego badania. Podsumowanie natomiast skupia się na wybranych wnioskach wynikających z analizy.

Przy publikowaniu prosimy o podanie źródła.

Przygotowano w Wydziale Badań i Analiz
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu.

A report “**Opinion poll among employers from kujawsko-pomorskie voivodship. The diagnosis of the demand for employees in qualification and occupational terms**” was prepared on the basis of a research carried out in cooperation of the Department of Research and Analyses of Voivodship Labour Office in Toruń with Powiats Labour Offices. The main purpose was demand analysis for a job in entities taking part in the research. These information was exploited in a report “Monitoring of Shortage and Surplus Occupations”

The report has descriptive and tabular character and displays all issues which were the subject of the research.

Summary however focuses on chosen issues resulting from the analysis.

When publishing, please indicate the source.

Prepared in the Department of Research and Analyses of the
Voivodship Labour Office in Toruń.

Druk:
Pracownia Sztuk Plastycznych Sp. z o.o.
ul. Marii Skłodowskiej-Curie 41, 87-100 Toruń
www.drukujtaniej.pl

Spis treści

Część I. Wstęp.....	5
Część II. Wyniki badania.....	8
Rozdział 1. Charakterystyka próby badawczej.....	8
Rozdział 2. Analiza zatrudnienia w przedsiębiorstwach	11
Rozdział 3. Prognozy dotyczące zatrudnienia w przedsiębiorstwach do końca 2010 roku.....	18
3.1. Zapotrzebowanie na pracowników	18
3.2. Plany zmniejszenia zatrudnienia	23
Rozdział 4. Oczekiwania wobec pracownika – profil pożądanego kandydata.....	28
4.1. Analiza według grup wielkich zawodów	28
4.2. Analiza według zawodów	29
4.3. Analiza wybranych kompetencji idealnego pracownika.....	32
Rozdział 5. Metody rekrutacji pracowników	36
6.1. Sytuacja wybranych branż na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim	41
Część III. Podsumowanie.....	45

Spis tabel, map i wykresów

Mapa 1. Wielkość próby według powiatów	8
Wykres 1. Grupa wielkości zatrudnienia przedsiębiorstw według powiatów	9
Tabela 1. Wielkość przebadanej populacji w sondażu pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim w 2010 r. według przynależności do PKD 2007	10
Mapa 2. Liczba osób zatrudnionych w podmiotach biorących udział w badaniu według powiatów oraz grup wielkości zatrudnienia	11
Wykres 2. Liczba osób zatrudnionych w podmiotach biorących udział w badaniu według sektorów własności oraz powiatów	13
Tabela 2. Liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwach biorących udział w badaniu według sekcji PKD w podziale na sektory własności w województwie kujawsko-pomorskim	14
Tabela 3. Pracujący według sekcji w podziale na sektory Stan w dniu 31. 12. 2009 r.....	15
Wykres 3. Liczba osób zatrudnionych w podmiotach biorących udział w badaniu według sekcji PKD 2007	16

Tabela 4. Liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwach biorących udział w badaniu według sekcji PKD	17
Wykres 4. Planowane zatrudnienie nowych osób do końca 2010 r.	18
Wykres 5. Planowane zatrudnienie nowych osób do końca 2010 roku według powiatów	19
Mapa 3. Liczba planowanych przyjęć do pracy w podmiotach biorących udział w badaniu według powiatów	20
Wykres 6. Planowane przyjęcia do pracy do końca 2010 r. według wielkich grup zawodowych	21
Tabela 5. Planowane przyjęcia do pracy do końca 2010 r. według zawodów (powyżej 70 osób)	22
Mapa 4. Liczba planowanego zmniejszenie zatrudnienia do końca 2010 roku w podmiotach biorących udział w badaniu według powiatów	25
Wykres 7. Planowane przyjęcia do pracy oraz zwolnienia do końca 2010 r. według sekcji PKD 2007	27
Wykres 8. Oczekiwania wobec kandydatów do pracy w zakresie obsługi określonych programów komputerowych.....	32
Wykres 9. Oczekiwania wobec kandydatów do pracy w zakresie znajomości języków obcych	33
Wykres 10. Oczekiwana wiedza specjalistyczna od kandydatów na oferowane stanowiska.....	34
Wykres 11. Oczekiwania wobec kandydatów do pracy w zakresie posiadania prawa jazdy	35
Wykres 12. Oczekiwane cechy indywidualne od kandydatów na oferowane miejsca pracy.....	36
Wykres 13. Najbardziej efektywne formy rekrutacji z uwzględnieniem podziału na sektory	37
Wykres 14. Najbardziej efektywne formy rekrutacji z uwzględnieniem podziału na wielkość przedsiębiorstwa	38
Wykres 15. Ocena aktualnej kondycji firmy według powiatów	39
Wykres 16. Ocena aktualnej kondycji branży, w której działa przedsiębiorstwo ..	40
Tabela 6. Ocena kondycji branży za 12 miesięcy	40
Tabela 7. Ocena kondycji podmiotu za 12 miesięcy.....	41
Tabela 8. Wielkość planowanych zmian w zatrudnieniu pracowników do końca 2010 roku z uwzględnieniem podziału na sekcje PKD	43

Część I. Wstęp

Prace WUP związane z realizacją badania pracodawców stanowiły jedno z zadań projektu systemowego WUP w Toruniu: *Monitoring regionalnego rynku pracy II*. Projekt współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Poddziałania 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie.

Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu we współpracy ze wszystkimi powiatowymi urzędami pracy województwa kujawsko-pomorskiego w 2010 r. po raz trzeci przystąpił do samodzielnej realizacji badania pracodawców w województwie. Sondaż stanowił kontynuację badań pracodawców, które były realizowane w 2008 i 2009 roku pod nazwą „**Sondaż pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego**”.

W 2008 roku sondaż był realizowany na próbie 688 podmiotów, dobranych w sposób celowy przez pracowników powiatowych urzędów pracy.

W 2009 roku sondażem objęto ponad 1.000 największych pracodawców województwa (głównie podmiotów zatrudniających 50 i więcej osób).

W 2010 roku wielkość próby została zwiększona, objęła wszystkie klasy wielkości przedsiębiorstw tj.: małe – o liczbie pracujących do 9 osób; średnie – o liczbie pracujących od 10 do 49 osób i duże – o liczbie pracujących 50 i więcej osób.

Obowiązek opracowania analiz rynku pracy i badania popytu na pracę, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, na Publiczne Służby Zatrudnienia nakłada ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jednym z zadań Publicznych Służb Zatrudnienia jest dostarczenie informacji służących dostosowaniu kierunków kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy.

W 2010 roku badanie zatytułowano: „**Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym**”.

Głównym celem badania była diagnoza planowanych zmian w zatrudnieniu w województwie kujawsko-pomorskim.

Dzięki badaniu możliwe było uzyskanie informacji o tym, **jakich pracowników poszukują pracodawcy** w województwie kujawsko-pomorskim, **w jakich zawodach i z jakimi kwalifikacjami**. Dane te stanowiły uzupełnienie informacji zawartych w raporcie z „Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych”.

Próba do badania została dobrana w sposób celowy, z podmiotów zarejestrowanych w Krajowym Rejestrze Urzędowym Podmiotów Gospodarki Narodowej¹ (KRUPGN–REGON). Podstawę doboru próby stanowił podział na trzy **grupy wielkości zatrudnienia**.

Podmioty zatrudniające 50 i więcej osób – podmioty z tej grupy wielkości stanowiły 46,5% przebadanej populacji tj. 956 podmiotów.

Podmioty zatrudniające od 10 do 49 osób – podmioty z tej grupy wielkości stanowiły 24,1% tj. 494 podmioty.

Podmioty zatrudniające do 9 osób – podmioty z tej grupy wielkości stanowiły 29,4% tj. 604 podmioty.

Wyboru podmiotów z grupy 50 i więcej zatrudnionych osób, dokonano z Bazy Regon, przekazywanej do WUP w Toruniu przez Urząd Statystyczny w Bydgoszczy.

Podmioty z pozostałych grup wielkości zostały wylosowane przez Urząd Statystyczny w Bydgoszczy na podstawie złożonego przez WUP w Toruniu zamówienia. Podmioty w ramach obu tych grup losowane były oddzielnie według struktury sekcji PKD podmiotów w województwie w danej grupie wielkości. Przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 osób były wylosowane z aktualnej bazy podmiotów, które prowadzą działalność od 2000 roku, natomiast podmioty zatrudniające do 9 osób od 2007 roku.

W realizację badania zaangażowane były wszystkie urzędy pracy województwa kujawsko-pomorskiego. Wywiady kwestionariuszowe z pracodawcami realizowane były przez pracowników powiatowych urzędów pracy od trzeciej dekady maja do trzeciej dekady lipca br. Badanie realizowane było metodą sondażu bezpośredniego. Technika badawcza zastosowana w badaniu to wywiad kwestionariuszowy. Narzędzie badawcze stanowił kwestionariusz ankiety.

Adresatami wyników są m.in. Publiczne Służby Zatrudnienia, władze samorządowe, kuratorium oświaty, szkoły i instytucje szkoleniowe, organizacje pracodawców a także inne instytucje związane z kształtowaniem sytuacji na lokalnym rynku pracy. Raport adresowany jest również do uczniów i studentów oraz osób poszukujących pracy, które znajdą w nim informacje na temat oczekiwań pracodawców oraz o tym, jaka była sytuacja w poszczególnych branżach i jakie są przewidywania pracodawców dotyczące najbliższej przyszłości.

Wyniki badania w formie zestawienia tabelarycznego, zawierające poszerzoną informację dostępne są na stronie internetowej WUP w Toruniu: http://pokl.wup.torun.pl/pokl/index.php?option=com_content&view=article&id=461&Itemid=85

W raporcie dane dotyczące zawodów, prezentujące wyniki badania, określone są w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności dla potrzeb Rynku Pracy wprowadzonej Rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia

1 Podczas losowania wzięto pod uwagę wielkość podmiotu (liczbę zatrudnionych osób) i rodzaj prowadzonej działalności według sekcji PKD. Struktura próby odzwierciedlała strukturę sekcji PKD w tej grupie wielkości.

8 grudnia 2004 roku w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 265, poz. 2644 z późn. zm.).

Informacje o branży podstawowej działalności podmiotów podawane są zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności, która obowiązuje na mocy Rozporządzenia Rady Ministrów z 24 grudnia 2007 roku (Dz. U. 2007 Nr 251, poz. 1885) w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Dane dotyczące sekcji PKD podmiotów uzupełnione są zgodnie z informacją zawartą w bazie Regon.

SŁOWNIK POJĘĆ

Podmiot Gospodarki Narodowej² – osoba prawna, jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej oraz osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą.

Działalność gospodarcza – zarobkowa działalność wytwórcza, budowlana, handlowa, usługowa oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopalin ze złóż, a także działalność zawodowa, wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły³.

Przedsiębiorca – osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną – wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą⁴.

Branża – (franc.) *branche* oznacza gałąź, branża to gałąź produkcji lub handlu obejmująca towary lub usługi jednego rodzaju⁵. Jako branżę traktujemy ogół podmiotów gospodarki narodowej zaklasyfikowanych do jednej z sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności. W raporcie znaczenie terminu branża jest identyczne ze znaczeniem definicji sekcji. Terminy te stosowane są zamiennie.

Sekcja – poziom pierwszy Polskiej Klasyfikacji Działalności, dzieli ogólną zbiorowość na 21 grupowań rodzajów działalności, na które składają się czynności związane ze sobą z punktu tradycyjnie ukształtowanego, ogólnego podziału pracy. Poziom ten jest oznaczony kodem jednoliterowym.

2 definicja podawana za Głównym Urzędem Statystycznym, źródło: <http://www.stat.gov.pl>

3 Art. 2 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2010 r. nr 220 poz. 1447).

4 Art. 4 ust. Ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2010 r. nr 220 poz. 1447).

5 Słownik wyrazów obcych, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000 r.

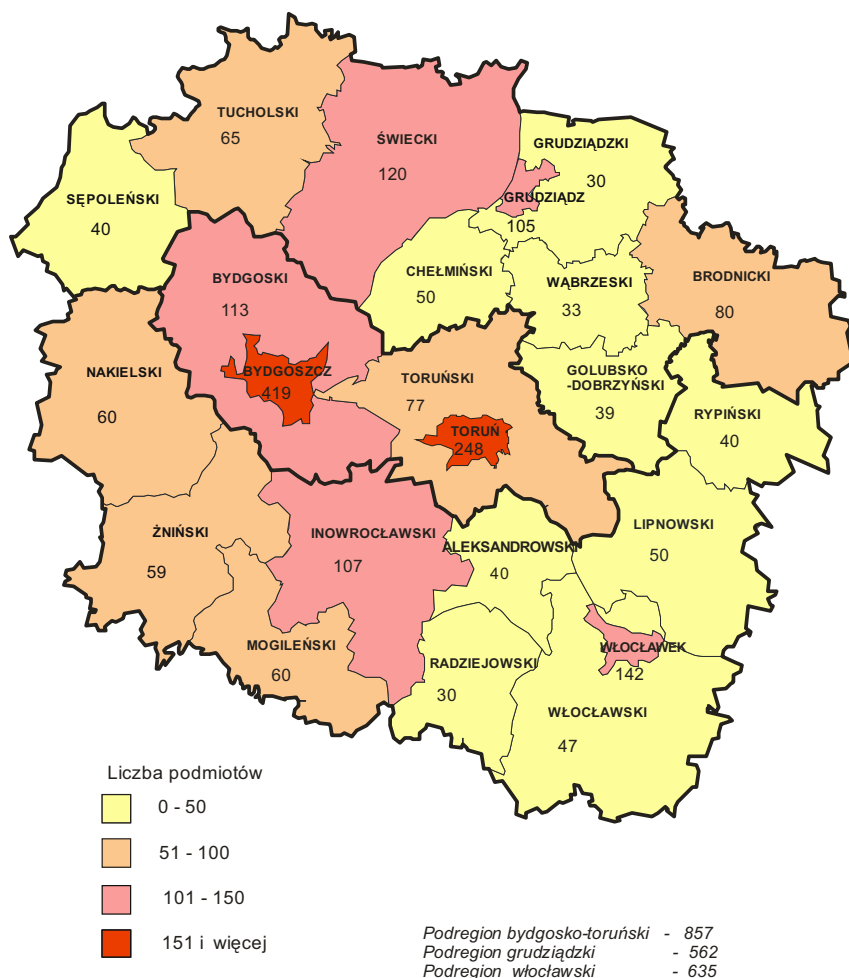
Część II. Wyniki badania

Rozdział 1. Charakterystyka próby badawczej

Wielkość próby

Sondażem objęto 2.054 pracodawców z terenu województwa kujawsko-pomorskiego.

Mapa 1. Wielkość próby według powiatów

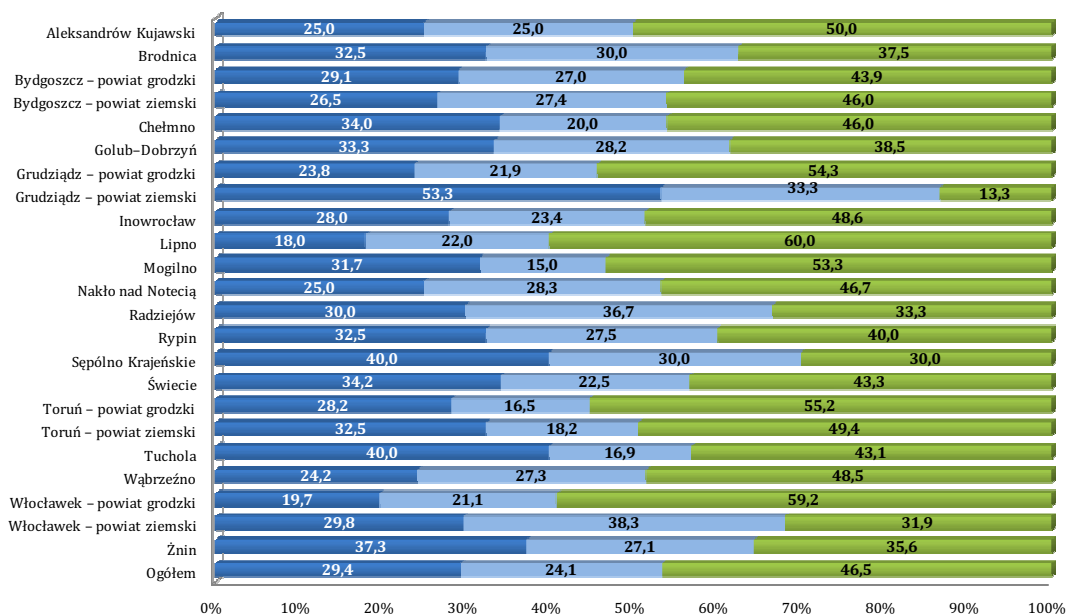


Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Grupa wielkości przedsiębiorstw

Wśród badanych pracodawców największą grupę stanowiły podmioty zatrudniające 50 i więcej osób – przeankietowano 956 takich podmiotów, co stanowiło 46,5%. Podmioty zatrudniające od 10 do 49 osób stanowiły 24,1% (494 podmioty). W grupie o najmniejszej liczbie zatrudnionych tj. do 9 osób znalazły się 604 podmioty, które stanowiły 29,4% wszystkich poddanych ankietyzacji. Struktura wielkości przebadanych podmiotów w ramach powiatów zaprezentowana została na wykresie 1.

Wykres 1. Grupa wielkości zatrudnienia przedsiębiorstw według powiatów



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Podmioty biorące udział w badaniu działały głównie w następujących sekcjach Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007: przetwórstwo przemysłowe (24,4%), handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle (17,5%), edukacja (11,4%) oraz budownictwo (10,4%).

Tabela 1. Wielkość przebadanej populacji w sondażu pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim w 2010 r. według przynależności do PKD 2007

Sekcja PKD (2007)	Sektor własności					
	prywatny		publiczny		ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	28	70,0	12	30,0	40	100,0
Górnictwo i wydobywanie	2	66,7	1	33,3	3	100,0
Przetwórstwo przemysłowe	491	98,0	10	2,0	501	100,0
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	10	76,9	3	23,1	13	100,0
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	11	37,9	18	62,1	29	100,0
Budownictwo	207	97,2	6	2,8	213	100,0
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	356	98,9	4	1,1	360	100,0
Transport i gospodarka magazynowa	63	88,7	8	11,3	71	100,0
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	40	100,0	0	0,0	40	100,0
Informacja i komunikacja	31	96,9	1	3,1	32	100,0
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	35	97,2	1	2,8	36	100,0
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	24	77,4	7	22,6	31	100,0
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	62	91,2	6	8,8	68	100,0
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	40	93,0	3	7,0	43	100,0
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	0,9	112	99,1	113	100,0
Edukacja	30	12,8	205	87,2	235	100,0
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	63	48,1	68	51,9	131	100,0
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	10	28,6	25	71,4	35	100,0
Pozostała działalność usługowa	54	90,0	6	10,0	60	100,0
Ogółem	1 558	75,9	496	24,1	2 054	100,0

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Sektor własności przedsiębiorstw

Podmioty uczestniczące w badaniu należały głównie do sektora prywatnego – 1.558 jednostek tj. 75,9%. W poszczególnych powiatach województwa udział podmiotów z sektora prywatnego wahał się od 55,0% w powiecie nakielskim do 88,3% w powiecie toruńskim.

Stan zatrudnienia w przedsiębiorstwach według powiatów

W podmiotach, które wzięły udział w badaniu, w końcu grudnia 2009 roku **zatrudnionych było łącznie 176.735 osób**. Na mapie 2 zaprezentowano liczbę osób zatrudnionych w podmiotach biorących udział w badaniu z uwzględnieniem grupy wielkości zatrudnienia przedsiębiorstw w układzie powiatów.

Mapa 2. Liczba osób zatrudnionych w podmiotach biorących udział w badaniu według powiatów oraz grup wielkości zatrudnienia



Podregion bydgosko-toruński - 87 779
Podregion grudziądzki - 39 355
Podregion włocławski - 49 601

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

6 Dane o zatrudnieniu podawane są zgodnie z liczbą zatrudnionych osób w przedsiębiorstwie, stan w dniu 31.12.2009 r. liczba ta dotyczy osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy lub stosunku służbowego oraz osób zatrudnionych na podstawie innych umów cywilno-prawnych.

W podmiotach podregionu bydgosko-toruńskiego zatrudniona była niemal połowa wszystkich zatrudnionych w podmiotach przeankietowanych w województwie kujawsko-pomorskim (49,7%).

W poszczególnych powiatach suma osób zatrudnionych w podmiotach, które wzięły udział w badaniu wahała się od 640 osób w powiecie grudziądzkim do 48.253 w Bydgoszczy. Średnio w Bydgoszczy jeden pracodawca zatrudniał 115 osób. W całym województwie średnie zatrudnienie w przedsiębiorstwach wynosiło 86 osób. Powyżej tej średniej znalazły się miasta na prawach powiatów: Grudziądz 112 osób, Włocławek 105 osób, Toruń 101 osób. W podmiotach przebadanych w powiecie inowrocławskim zatrudnionych było średnio 105 osób. Koncentracja podmiotów o największej liczbie zatrudnionych osób występowała w dużych miastach. Najmniejsza liczba zatrudnionych osób była w powiecie grudziądzkim, jeden pracodawca zatrudniał średnio 21 osób.

Stan zatrudnienia w przedsiębiorstwach według grup wielkości

W podmiotach do 9 osób zatrudnionych było 1.448 osób, w podmiotach średnich 12.640 osób. W podmiotach **dużych**, które stanowiły 46,5% próby, zatrudnionych było 162.647 osób – **92,0% wszystkich zatrudnionych** w podmiotach biorących udział w sondażu.

Średnie zatrudnienie w podmiotach dużych wynosiło 170 osób, dominanta⁷ zaś wyniosła 58. W podmiotach średnich wskaźniki te wyniosły odpowiednio: średnia 26 osób, dominanta 10 osób. Średnie zatrudnienie **w podmiotach małych** wyniosło 2 osoby, dominanta zaś 0. Oznacza to, że w tej grupie **dominowały firmy jednoosobowe**.

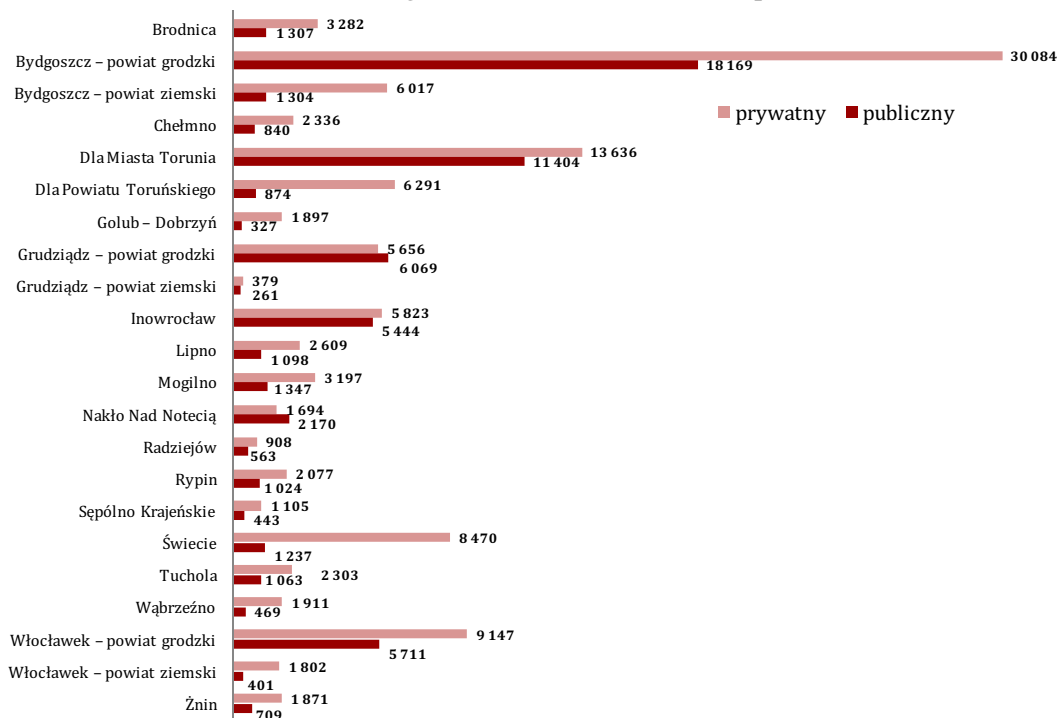
Zatrudnienie w sektorach własności

Różniły się także udziały w zatrudnieniu w sektorach własności. Największy udział zatrudnionych w podmiotach publicznych odnotowano w powiecie nakielskim 56,2%. Nieco mniej – 51,8% w Grudziądzu. Średnia w województwie wyniosła 35,6% – co trzecia zatrudniona osoba w podmiotach biorących udział w badaniu pracowała w sektorze publicznym. Najniższe wartości tego wskaźnika odnotowano w powiecie golubsko-dobrzyńskim – 14,7%, świeckim 12,7% i toruńskim 12,2%.

7 Dominanta – miara tendencji centralnej, nazywana też modalną. Dominanta jest wartością najliczniejszej kategorii zmiennej. Dominanta jest wartością zmiennej, jaką wskazuje największa liczba jednostek analizy a nie liczbą tych jednostek. Nawojczyk, Maria. 2002. Przewodnik po statystyce dla socjologów. Kraków, SPSS Polska, s. 82.

Zatrudnienie w sekcjach PKD

Wykres 2. Liczba osób zatrudnionych w podmiotach biorących udział w badaniu według sektorów własności oraz powiatów



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Podmioty, które dawały **zatrudnienie największej liczbie osób** należały do sekcji **przetwórstwo przemysłowe** – zatrudnienie w tej sekcji znalazło 65.139 osób. Wśród badanych firm największą grupę stanowiły podmioty działające właśnie w tej sekcji – 501 podmiotów. Na drugiej pozycji biorąc pod uwagę liczbę przeankietowanych podmiotów, był **handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, wyłączając motocykle** – 360 podmiotów (15.479 osób łącznie zatrudnionych w województwie). Jednak to nie ta sekcja znalazła się na drugiej pozycji pod względem liczby zatrudnionych osób. Była to **opieka zdrowotna i pomoc społeczna** to sekcja, która dała zatrudnienie 22.608 osobom – liczba podmiotów które przeankietowano wynosiła – 131.

Tabela 2. Liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwach biorących udział w badaniu według sekcji PKD w podziale na sektory własności w województwie kujawsko-pomorskim

Seksja PKD (2007)	Liczba zatrudnionych ogółem. Stan w dniu 31.12.2009 r.				Liczba przeankietowanych podmiotów
	ogółem	sektor prywatny	sektor publiczny	%	
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2 369	1 534	835	35,2	40
Górnictwo i wydobywanie	489	431	58	11,9	3
Przetwórstwo przemysłowe	65 139	63 521	1 618	2,5	501
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2 207	1 879	328	14,9	13
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	3 599	1 456	2 143	59,5	29
Budownictwo	8 494	8 047	447	5,3	213
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	15 479	15 261	218	1,4	360
Transport i gospodarka magazynowa	6 049	2 789	3 260	53,9	71
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1 119	1 119	.		40
Informacja i komunikacja	1 233	1 099	134	10,9	32
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	797	702	95	11,9	36
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2 100	1 391	709	33,8	31
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3 260	2 791	469	14,4	68
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	6 123	5 785	338	5,5	43
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	16 967	2	16 965	100,0	113
Edukacja	15 774	2 628	13 146	83,3	235
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	22 608	2 505	20 103	88,9	131
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1 942	78	1 864	96,0	35
Pozostała działalność usługowa	987	686	301	30,5	60
Ogółem	176 735	113 704	63 031	35,7	2 054

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

W podmiotach, wśród których zrealizowane było badanie, udział zatrudnionych stanowił 25,7% wszystkich pracujących w Podmiotach Gospodarki Narodowej w województwie kujawsko-pomorskim.

Tabela 3. Pracujący według sekcji w podziale na sektory
Stan w dniu 31. 12. 2009 r.⁸

WYSZCZEGÓLNIENIE	2009		
	ogółem	sektor publiczny	sektor prywatny
O G Ó Ł E M	686 564	160 450	526 114
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	117 450	1 960	115 490
Przemysł	160 267	15 121	145 146
w tym			
przetwórstwo przemysłowe	144 473	4 994	139 479
Budownictwo	45 311	1 759	43 552
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	112 408	395	112 013
Transport i gospodarka magazynowa	33 206	14 455	18 751
Zakwaterowanie i gastronomia	10 029	621	9 408
Informacja i komunikacja	6 145	455	5 690
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	14 045	3 093	10 952
Obsługa rynku nieruchomości	10 782	2 645	8 137
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	15 994	3 044	12 950
Administrowanie i działalność wspierająca	16 055	478	15 577
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	31 676	#	#
Edukacja	55 742	51 573	4 169
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	39 914	28 673	11 241
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	6 400	4 498	1 902
Pozostała działalność usługowa	11 140	#	#

oznacza, że dane nie mogą być opublikowane ze względu na konieczność zachowania tajemnicy statystycznej w rozumieniu ustawy o statystyce publicznej.

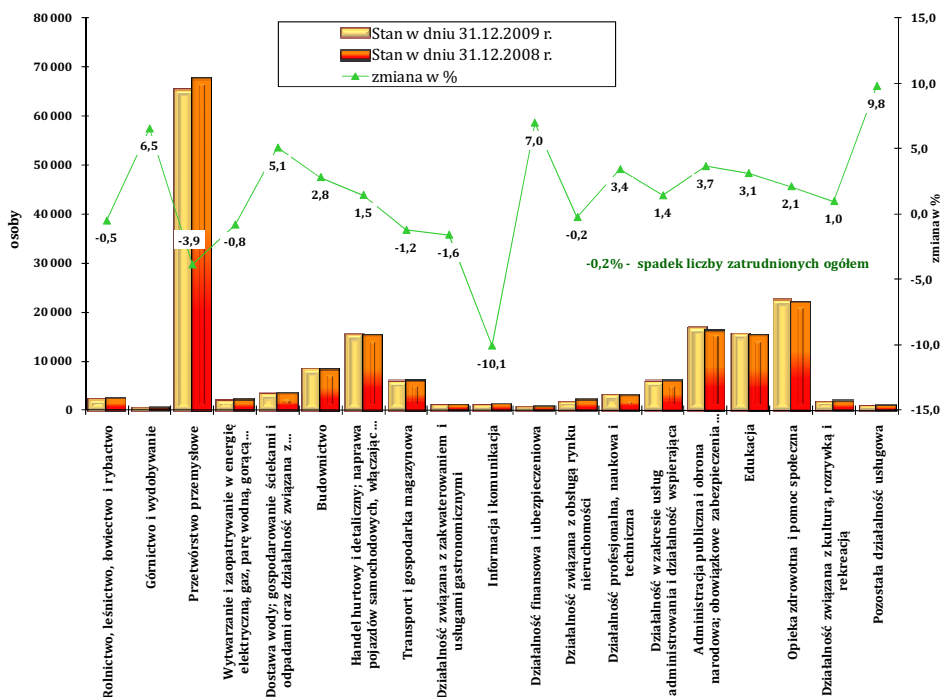
Źródło: Dane Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy.

Zmiany w liczbie zatrudnionych w stosunku do końca grudnia 2008 roku

W stosunku do liczby zatrudnionych w końcu grudnia 2008 roku łączne zatrudnienie w podmiotach biorących udział w badaniu zmniejszyło się o 326 osób. W odniesieniu do końca roku 2008 liczba ta uległa nieznacznemu zmniejszeniu o 0,2%. Uwzględniając poszczególne powiaty zatrudnienie zmniejszyło się w 10 powiatach (największy spadek nastąpił w powiecie sępoleńskim o 6,5%), a wzrosło w 13 powiatach (największy wzrost nastąpił w powiecie żnińskim o 3,8%).

8 Dane przekazane WUP w Toruniu przez Urząd Statystyczny w Bydgoszczy w listopadzie 2010 roku. Liczba pracujących podana jest według faktycznego miejsca pracy i według faktycznego rodzaju działalności, dla całej Gospodarki Narodowej.

Wykres 3. Liczba osób zatrudnionych w podmiotach biorących udział w badaniu według sekcji PKD 2007



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Analizie poddano również zmiany w liczbie zatrudnionych osób w podmiotach poszczególnych sekcji. W końcu grudnia 2009 roku największy spadek liczby zatrudnionych w stosunku do końca grudnia 2008 r. dotyczył sekcji **informacja i komunikacja** – 10,1%. Największy wzrost dotyczył sekcji **pozostała działalność usługowa** – 9,8%.

Wszystkie dane opisane w raporcie, dotyczące liczby zatrudnionych osób, dotyczą zatrudnienia ogółem, to znaczy osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy lub stosunku służbowego oraz osób zatrudnionych na podstawie innych umów cywilno-prawnych (m.in. umowy zlecenie, umowy o dzieło itd.). Badane firmy zostały poproszone o podanie liczby osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło. Poprzez wyodrębnienie tej liczby chcieliśmy określić, w jakim stopniu kujawsko-pomorskie firmy „zlecają na zewnątrz” realizację zadań przedsiębiorstwa. Przeanalizowaliśmy jak te udziały rozkładały się w poszczególnych sekcjach PKD.

Ogółem w województwie udział ten wyniósł 8,2%. Najwyższy poziom osiągnął w sekcji działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – 32,3%. W sekcji opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 21,2%. Na trzeciej pozycji znalazła się informacja i komunikacja – 18,6%. Najniż-

szy poziom – 1,9% – odnotowano w sekcjach: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych i działalność finansowa i ubezpieczeniowa.

Tabela 4. Liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwach biorących udział w badaniu według sekcji PKD

Sekcja PKD 2007	liczba zatrudnionych ogółem	liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę	zatrudnieni na podstawie innych umów cywilno-prawnych (umowa zlecenie, umowa agencyjna, umowa o dzieło, kontrakt menadżerski, inne umowy o świadczenie usług)		średnia wielkość zatrudnienia
			liczba	% w liczbie zatrudnionych ogółem	
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2 369	2 319	50	2,1	58
Górnictwo i wydobywanie	489	424	65	13,3	141
Przetwórstwo przemysłowe	65 139	63 562	1 577	2,4	127
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2 207	2 166	41	1,9	167
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	3 599	3 490	109	3,0	120
Budownictwo	8 494	7 906	588	6,9	37
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	15 479	14 359	1 120	7,2	40
Transport i gospodarka magazynowa	6 049	5 888	161	2,7	83
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1 119	1 029	90	8,0	26
Informacja i komunikacja	1 233	1 004	229	18,6	31
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	797	782	15	1,9	22
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2 100	1 963	137	6,5	63
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3 260	2 932	328	10,1	43
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	6 123	4 147	1 976	32,3	96
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	16 967	16 120	847	5,0	143
Edukacja	15 774	13 987	1 787	11,3	60
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	22 608	17 806	4 802	21,2	136
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1 942	1 625	317	16,3	46
Pozostała działalność usługowa	987	816	171	17,3	14
Ogółem	176 735	162 325	14 410	8,2	79

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

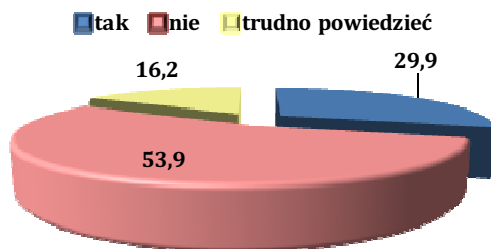
Rozdział 3. Prognozy dotyczące zatrudnienia w przedsiębiorstwach do końca 2010 roku

3.1. Zapotrzebowanie na pracowników

Zatrudnienie nowych pracowników

Zgodnie z opisanymi wcześniej założeniami, głównym celem badania było rozpoznanie planów związanych z zatrudnieniem wśród ankietowanych przedsiębiorców. Na pytanie, czy respondent planuje zatrudnić do końca 2010 r. nowe osoby, 614 pracodawców odpowiedziało twierdząco (29,9%).

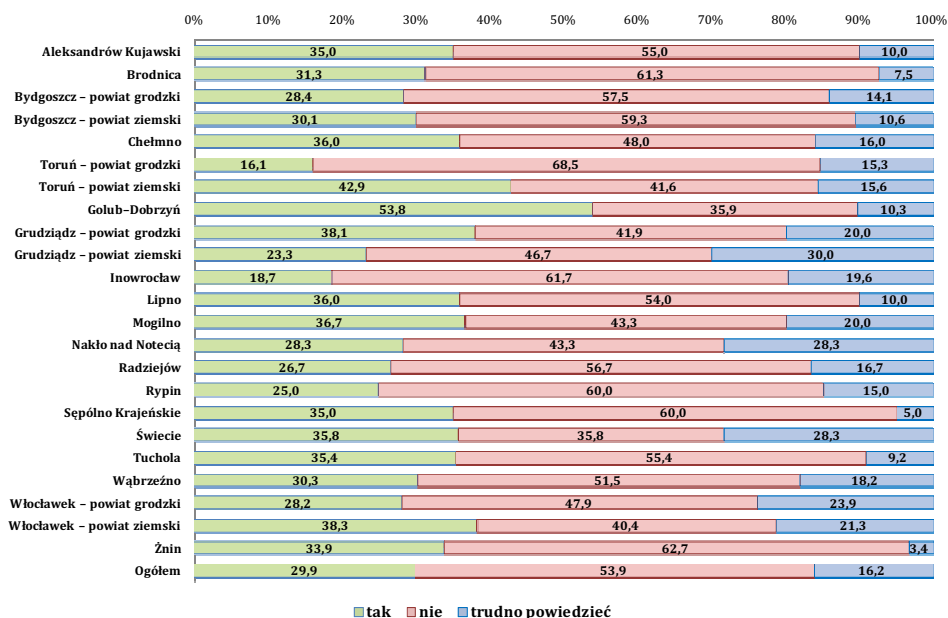
Wykres 4. Planowane zatrudnienie nowych osób do końca 2010 r.



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Prognozy zatrudnienia dla poszczególnych powiatów dość znacząco się różniły. Największy udział firm planujących zatrudnienie nowych osób do końca 2010 roku odnotowano w powiecie golubsko-dobrzyńskim – 53,8%. Najmniej takich firm było w Toruniu – 16,1%. Udziały podmiotów, które planowały zatrudnienie nowych pracowników do końca 2010 roku w poszczególnych powiatach prezentuje wykres 5.

Wykres 5. Planowane zatrudnienie nowych osób do końca 2010 roku według powiatów

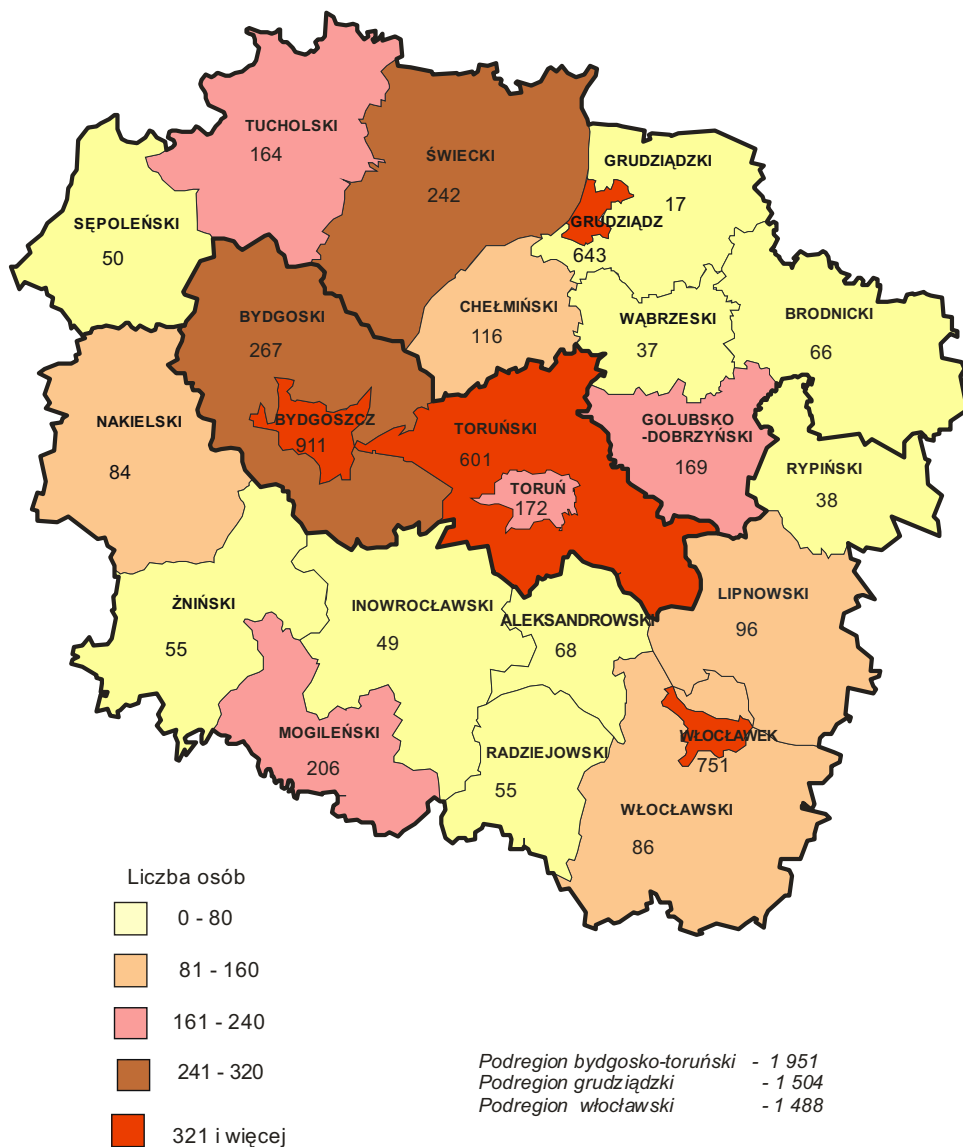


Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Łącznie 614 pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim, zamierzało do końca 2010 roku zatrudnić 4.943 osoby (bez miejsc stażu i przygotowania zawodowego dorosłych). Przyjęcie do pracy nowych osób deklarowało 118 podmiotów małych, 159 podmiotów średnich i 337 podmiotów dużych.

Podmioty deklarujące możliwość zatrudnienia nowych pracowników w **79,0%** należały do **sektora prywatnego** a w 21,0% do sektora publicznego.

Mapa 3. Liczba planowanych przyjęć do pracy w podmiotach biorących udział w badaniu według powiatów



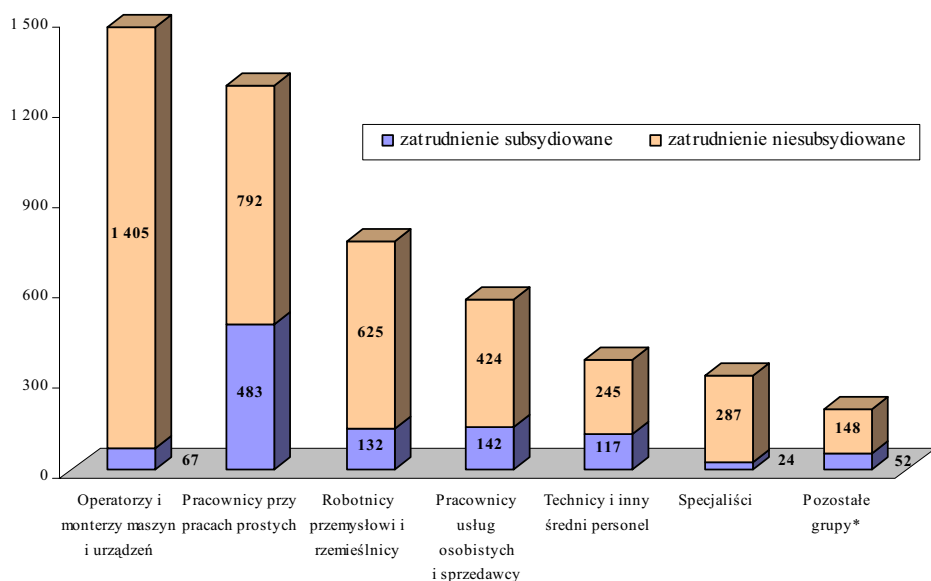
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Największa liczba planowanych przyjęć do pracy została zadeklarowana w dużych miastach województwa: Bydgoszczy, Włocławku Grudziądzu oraz w powiecie toruńskim.

Planowane przyjęcia do pracy w przeważającej części dotyczyły **zatrudnienia niesubsydiowanego (79,4%).**

Zgodnie z wynikami badania sondażowego udział planowanych przyjęć do pracy w ramach zatrudnienia subsydiowanego (roboty publiczne, prace interwencyjne oraz refundacja kosztów zatrudnienia bezrobotnego) w poszczególnych wielkich grupach zawodowych wahał się od 4,6% w grupie operatorów i monterów maszyn i urządzeń do 37,9% w przypadku pracowników przy pracach prostych oraz 34,7% – w mniej licznej grupie – pracowników biurowych.

Wykres 6. Planowane przyjęcia do końca 2010 r. według wielkich grup zawodowych



* Do pozostałych grup należą: pracownicy biurowi; przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy.

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Zgodnie z deklaracjami pracodawców biorących udział w badaniu do końca 2010 r. **najwięcej planowanych przyjęć do pracy** dotyczyło 1.472 osób z zawodami należącymi do **grupy wielkiej operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – 29,8%**. Zapotrzebowanie na pracowników z tej grupy zawodowej zgłaszali głównie pracodawcy działający w sekcji przetwórstwo przemysłowe (87,6%).

Podobną liczbę osób respondenci planowali przyjąć w grupie **pracowników przy pracach prostych** – 1.275 osób (25,8% planowanych przyjęć do pracy). W tym przypadku ponad 1/3 planowanych przyjęć dotyczyła zatrudnienia subsydiowanego. Zapotrzebowanie na pracowników z tej grupy zawodowej zgłaszali najczęściej pracodawcy działający w sekcjach **przetwórstwo przemysłowe (48,5%)** oraz **administracja publiczna i obrona narodowa obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (18,0%)**.

Zapotrzebowanie na pracowników według zawodów

Wyniki sondażu przeprowadzonego wśród pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego wykazują, że największe zapotrzebowanie⁹ występowało w zawodach:

- robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym (560 osób),
- operator urządzeń przetwórstwa owocowo-warzywnego (490 osób),
- monter sprzętu radiowego i telewizyjnego (415 osób),
- robotnik gospodarczy (359 osób),
- pracownik ochrony mienia i osób (202 osoby),
- sprzedawca (168 osób),
- sprzątaczką (108 osób),
- ślusarz (105 osób),
- kierowca samochodu ciężarowego (85 osób),
- magazynier (74 osoby),
- pracownik administracyjny (74 osoby),
- szwaczka (74 osoby),
- robotnik budowlany (72 osoby),
- przedstawiciel handlowy (52 osoby).

Tabela 5. Planowane przyjęcia do pracy do końca 2010 r. według zawodów (powyżej 70 osób)

Kod zawodu	Nazwa zawodu	Zatrudnienie subsydiowane			Planowane przyjęcia ogółem
		Tak	%	Nie	
932104	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	163	29,1	397	560
827504	Operator urządzeń przetwórstwa owocowo-warzywnego	0	0,0	490	490
828304	Monter sprzętu radiowego i telewizyjnego	0	0,0	415	415
914103	Robotnik gospodarczy	228	63,5	131	359
515902	Pracownik ochrony mienia i osób* (zawód szkolny: Technik ochrony fizycznej osób i mienia)	3	1,5	199	202
522107	Sprzedawca*	94	56,0	74	168
913207	Sprzątaczką	11	10,2	97	108
722204	Ślusarz*	18	17,1	87	105
832302	Kierowca samochodu ciężarowego	6	7,1	79	85
343101	Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)	48	64,9	26	74
413103	Magazynier	18	24,3	56	74
743604	Szwaczka	9	12,2	65	74
931301	Robotnik budowlany	46	63,9	26	72

* gwiazdka oznacza, że dany zawód objęty jest kształceniem w systemie szkolnym

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

9 Dotyczy planów zatrudnienia nowych pracowników do końca 2010 roku w przeankietowanych podmiotach.

Zatrudnienie subsydiowane

Należy zwrócić uwagę, że w pięciu najczęściej poszukiwanych zawodach, część ofert związana była z zatrudnieniem subsydiowanym (takie formy zatrudnienia, za które w całości lub częściowo dokonywany jest pracodawcy zwrot kosztów zatrudnienia bezrobotnego). W przypadku robotnika gospodarczego, robotnika budowlanego i pracownika administracyjnego, ponad 60% ofert pracy dotyczyła zatrudnienia subsydiowanego. W przypadku sprzedawcy było to 56,0%, a robotnika pomocniczego w przemyśle przetwórczym ok. 29,1%.

W ramach sekcji PKD to **przetwórstwo przemysłowe** oraz **administracja publiczna i obrona narodowa** wykazywały największe zapotrzebowanie na zatrudnienie subsydiowane. Ogółem 20,6% oferowanych miejsc pracy dotyczyło zatrudnienia wspomagane, co świadczy o tym, że część popytu na pracę miała charakter tymczasowy. Zgłaszane oferty przeznaczone są najczęściej dla osób o niskich kwalifikacjach zawodowych.

Zapotrzebowanie na pracowników według sekcji PKD

Ponad połowa planowanych przyjęć do pracy dotyczyła podmiotów działających w zakresie przetwórstwa przemysłowego – 53,0%. Główny powód zatrudnienia nowych osób wskazywany przez pracodawców w tej sekcji to rozwój firmy – 34,5%. Sekcja handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle generowała 9,1% oferowanych miejsc pracy. Główny powód zatrudnienia pracowników w tej sekcji to rozwój firmy – 40,7%. Oferowane miejsca pracy w sekcji administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne stanowiły 8,4% wszystkich miejsc pracy wskazanych przez pracodawców biorących udział w badaniu. W przypadku tej sekcji najczęściej wskazywanym powodem zatrudnienia było tymczasowe zwiększenie zatrudnienia – 74,1%. Niewątpliwie ma to związek z charakterem oferowanych w tej sekcji miejsc pracy w ramach zatrudnienia subsydiowanego (69,5% ofert pracy w tej sekcji dotyczyło zatrudnienia subsydiowanego).

Przyczyny zapotrzebowania na pracowników

Najważniejszy powód zatrudnienia w przypadku podmiotów małych i średnich to rozwój firmy. Podmioty duże częściej niż na rozwój firmy wskazywały na zatrudnienie sezonowe.

3.2. Plany zmniejszenia zatrudnienia

Tylko **5,0% respondentów** (102 podmioty), w momencie przeprowadzania badania, planowało do końca 2010 r. **zmniejszyć zatrudnienie**. Zatrudniania nie planowało zmniejszyć 81,0% (1.664 podmioty) a 13,2% (272 podmioty) nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie. Nieznaczna część respondentów (0,8% – 16 podmiotów) odmówiła udzielenia odpowiedzi¹⁰. Podmioty deklarujące możliwość zwalniania pracowników w **53,9% nale-**

¹⁰ W przypadku tego pytania wpływ na spory odsetek odpowiedzi typu „trudno powiedzieć” lub odmowy mógł mieć fakt przeprowadzania wywiadów przez pracowników powiatowych urzędów pracy. Zjawisko takie nazywane jest wpływem ankierskim.

żały do sektora prywatnego a w 46,1% do sektora publicznego. Najczęściej **zmniejszenie zatrudnienia** (84,6% wszystkich osób, których dotyczy plany zwolnienia) **przewidywały duże przedsiębiorstwa** (zatrudniających 50 i więcej osób) – 74 podmioty duże planowały zwolnienie 1.512 osób. Zwolnienia przewidywało 10 podmiotów małych, które zadeklarowały zwolnienie 31 osób, 18 podmiotów średnich (planowane zwolnienie 245 osób). Jako najczęstszy powód przewidywanych zwolnień pracodawcy podawali brak popytu na produkty, spadek liczby zamówień i zleceń – 26,0% ankietowanych oraz reorganizację działalności firmy – 18,9% i sezonowy charakter pracy – 17,2%.

Łącznie 102 pracodawców zamierzało zwolnić 1.788 osób, z których 34,2% pracowało w sektorze publicznym. Najczęściej pracodawcy planowali zwolnić 1 osobę – 43,2%. Kolejne 15,4% przedsiębiorców zadeklarowało, że zwolni 2 pracowników. Tylko 4 respondentów planowało zwolnić więcej niż 100 osób. Największa liczba pracowników, jaką chciał zwolnić jeden pracodawca wyniosła 205 osób (podmiot z sekcji przetwórstwo przemysłowe – sektor prywatny).

Plany zwolnień według zawodów pracowników

Planowane zwolnienia w przeważającej części dotyczyłyby osób z zawodami należącymi do wielkiej grupy zawodowej pracowników przy pracach prostych – 998 osób (55,8% planowanych zwolnień). Do końca 2010 r. znaczna liczba zwolnień planowana była także w grupach: robotników przemysłowych i rzemieślników (315 osób tj. 17,6%) oraz techników i innego średniego personelu (299 osób, tj. 16,7%).

Na poziomie konkretnych zawodów planowane zwolnienia w 74,7% związane były z 5 zawodami:

- **robotnik gospodarczy** – 475 osób, z których 78,1% zatrudnionych było w sektorze publicznym;
- **robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym** – 346 osób (wszystkie zatrudnione w sektorze prywatnym);
- **pracownik administracyjny** – 231 osób, z których 71,9% zatrudnionych było w sektorze prywatnym;
- **szwaczka** – 176 osób (wszystkie zatrudnione w sektorze prywatnym);
- **robotnik budowlany** – 107 osób, z których 81,3% zatrudnionych było w sektorze prywatnym.

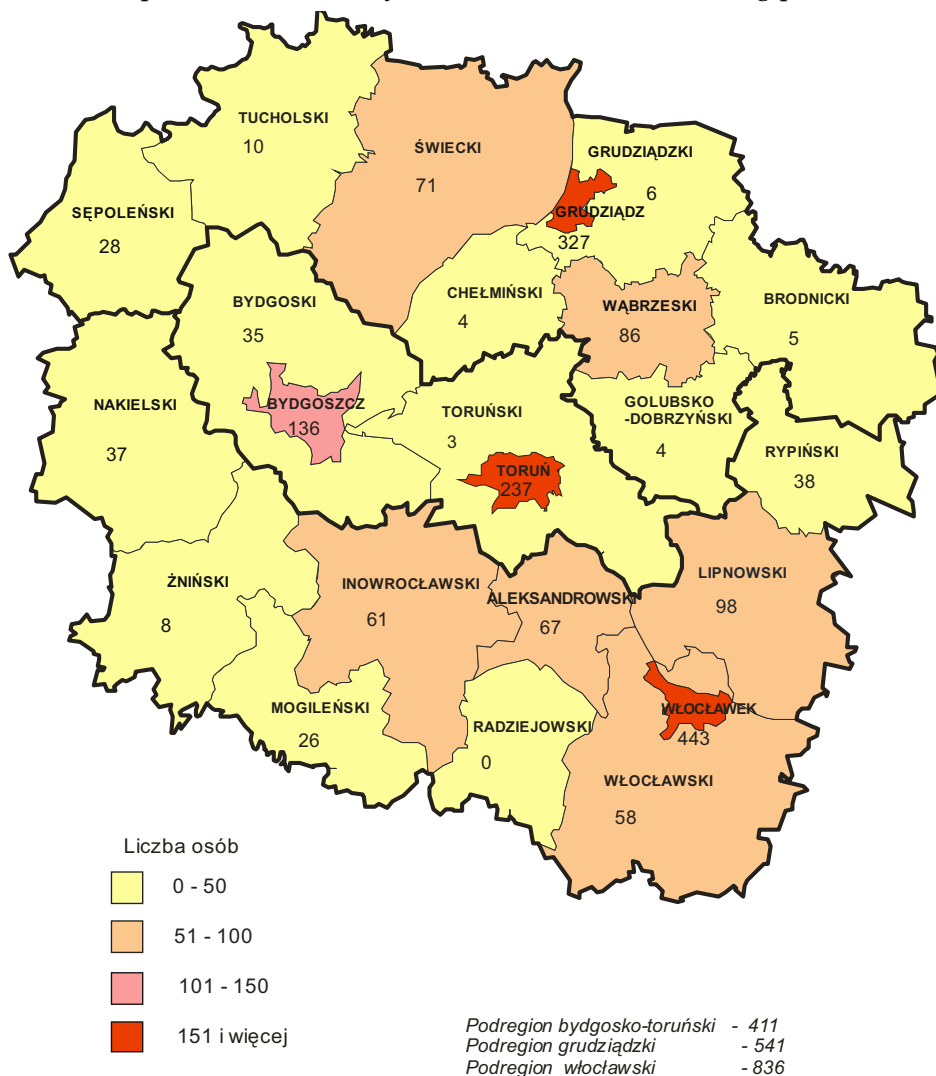
Liczba planowanych zwolnień stanowiła 1,0% zatrudnienia ogółem w podmiotach przebadanych w województwie. Zwolnienia w sektorze prywatnym stanowiły 65,8% przewidywanej przez pracodawców redukcji zatrudnienia.

Plany zwolnień według powiatów

Najwięcej planowanych zwolnień odnotowano we Włocławku, Grudziądzu i Toruniu. Najgorzej przedstawia się sytuacja we Włocławku. Zlokaliz-

zowanych było tu aż 24,8% planowanych zwolnień z całego województwa. Ponad 1 planowanych zwolnień we Włocławku dotyczyło przetwórstwa przemysłowego. W podregionie włocławskim zadeklarowanych zostało 46,8% zwolnień planowanych w całym województwie kujawsko-pomorskim. Niewielka liczba zwolnień prognozowana była w powiecie toruńskim – zaledwie 3 osoby. Jednakże, najbardziej optymistyczne prognozy docierają z powiatu radziejowskiego, gdzie nie odnotowano żadnego planowanego zmniejszenia zatrudnienia (należy pamiętać jednak o małej liczbie podmiotów biorących udział w badaniu, działających na terenie tego powiatu).

Mapa 4. Liczba planowanego zmniejszenia zatrudnienia do końca 2010 roku w podmiotach biorących udział w badaniu według powiatów



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Plany zwolnień według sekcji PKD

Największa liczba planowanych zwolnień związana była z sekcją przetwórstwo przemysłowe, aż 46,0% wszystkich zadeklarowanych zwolnień pochodziło z tej sekcji. Było to związane m.in. z brakiem popytu na produkty, spadkiem liczby zamówień i zleceń oraz reorganizacją działalności firmy.

Drugą, co do wielkości planowanych zwolnień sekcją PKD była administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne. W tym przypadku największy odsetek planowanych zwolnień (43,6%) wystąpił w powiecie grudziądzkim. Wszystkie dotyczyły jednego podmiotu.

Ogółem w sekcji administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne około 80% osób przewidzianych do zwolnienia należało do grupy wielkiej zawodów pracownicy przy pracach prostych (351 osób). Można wywnioskować, że głównie były to prace subsydiowane. W tej sekcji z grupy przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy nie planowano zwolnić żadnego pracownika. Z grupy specjalści – 3 osoby. W przypadku 83,9% planowanych zwolnień w tej sekcji jako główny ich powód wskazano sezonowy charakter pracy.

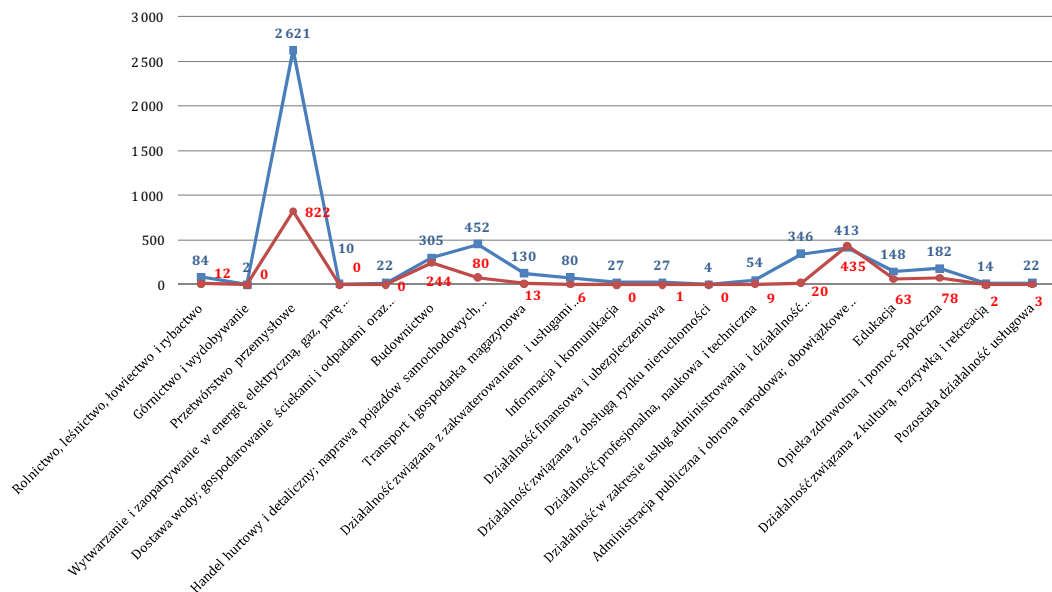
Przyczyny planowanych zwolnień

Sezonowy charakter pracy to najczęściej powtarzany powód planowanych zwolnień przez pracodawców biorących udział w badaniu. Problem ten dotyczył przede wszystkim następujących sekcji PKD: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (wszystkie planowane zwolnienia w tej sekcji – tj. 12 osób, związanych było z sezonowym charakterem pracy), budownictwo (93% – 227 osób), działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (100% – 20 osób), administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (83,9% – 365 osób). Odnotowany był głównie w dużych i średnich przedsiębiorstwach, wśród osób zatrudnionych przy pracach prostych (68,6%), rolników, ogrodników, leśników i rybaków (66,7%). Był najczęstszym powodem zmniejszenia zatrudnienia zarówno w sektorze prywatnym jak i publicznym.

Przyglądając się danym na wykresie prezentującym planowaną liczbę przyjęć do pracy oraz planowaną liczbę zwolnień do końca 2010 roku widać, że zmienne te układają się w rodzaj fali. W sekcjach, w których planowane były zwolnienia, planowano również przyjęcie nowych osób do pracy. Stanowi to w pewnym stopniu potwierdzenie występowania w niektórych sekcjach zapotrzebowania na pracowników o charakterze okresowym. W przypadku pewnych sekcji dysproporcje planowanych przyjęć do pracy wobec planowanych zwolnień były znaczące, w innych liczby te były do siebie zbliżone (tylko w sekcji administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, planowana liczba zwolnień przewyższała planowaną liczbę przyjęć do pracy). Tego typu analiza wskazuje sekcje, w których rotacja pracowników jest większa niż w pozostałych, dotyczy to m.in. przetwórstwa przemysłowego, budownictwa, handlu hurtowego

i detalicznego; naprawy pojazdów samochodowych, włączając motocykle, administracji publicznej i obrony narodowej; obowiązkowych zabezpieczeń społecznych.

Wykres 7. Planowane przyjęcia do pracy oraz zwolnienia do końca 2010 r. według sekcji PKD 2007



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

W małych przedsiębiorstwach respondenci planowane zwolnienia tłumaczyli brakiem popytu na produkty, spadkiem liczby zamówień i zleceń (32,3%) oraz wskazują na inne powody, nie określając ich w badaniu (35,5%).

Brak popytu na produkty, spadek liczby zamówień i zleceń – z tego powodu robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (77,5%) oraz pracownicy biurowi (77,8%) zostaną zwolnieni. Specjalistów natomiast prawdopodobnie dotknie problem reorganizacji działalności firmy (36,4%).

Podsumowując powody planowanego zwalniania pracowników wśród ankietowanych pracodawców można zauważyć, iż mają one związek raczej z sytuacją przedsiębiorstwa. Bardzo **mały procent wskazuje na problem wynikający ze strony pracownika**, jego kompetencji. Jedynie w przypadku działalności profesjonalnej, naukowej, technicznej wszystkie planowane zwolnienia spowodowane były niespełnieniem oczekiwań pokładanych wobec pracownika. Stanowiły one jednak bardzo małą liczbę 9 osób. Ogółem jako powód zwolnienia na tę przyczynę wskazano 11 razy. Dotyczyło to 4 instruktorów nauki jazdy, 4 mechaników samochodowych, jednego pracownika administracyjnego i 2 robotników budowlanych.

Rozdział 4. Oczekiwania wobec pracownika – profil pożądanego kandydata

Analizując informacje pochodzące od pracodawców z województwa kujawsko-pomorskiego chcieliśmy określić, jakie kompetencje były najbardziej cenione wśród kandydatów na oferowane stanowiska pracy. Wyniki takiej analizy mogą posłużyć jako wskazówka dla pracowników pup m.in. przy organizowaniu odpowiednich szkoleń. Informacje z rynku pracy na temat idealnego kandydata powinny również trafić do uczniów i studentów. Atrakcyjność kandydata na rynku pracy to już nie tylko jego wykształcenie, czy okres doświadczenia zawodowego. Coraz częściej pracodawcy doceniają faktyczne kompetencje osoby ubiegającej się o pracę.

„**Kompetencje**, to zbiór cech danej osoby decydujących o tym, że osiąga ona w swojej pracy dobre lub ponadprzeciętne efekty”. Należy pamiętać, iż kompetencje są cechami uniwersalnymi, nie są zależne od dziedziny aktywności danej jednostki. Oznacza to, że mogą być wykorzystywane w różnych zawodach. Nie każdy zawód wymaga od pracownika posiadania takich samych kompetencji, na takim samym poziomie. Dlatego, niezmiernie ważne jest uzyskanie informacji od pracodawców, jakie kompetencje są najbardziej cenione u kandydatów¹¹.

Pracodawcom biorącym udział w badaniu zadaliśmy pytanie¹², jakie są ich **oczekiwania wobec kandydata** przyjmowanego do pracy. Wyróżniliśmy najważniejsze **kompetencje i umiejętności**, z których respondenci mogli wskazać wszystkie uznane przez siebie za najważniejsze, w kontekście danego stanowiska¹³. Analiza oczekiwań pracodawców powinna być prowadzona systematycznie, dzięki czemu niezgodność między potrzebami pracodawców a kompetencjami po stronie podaży pracy mogłaby się zmniejszać.

Poniżej opisane zostały oczekiwania wobec kandydatów do pracy według dużych grup zawodowych, w których pojawiło się najwięcej wskazań. Następnie opisano oczekiwania w konkretnych zawodach. Zawody, które pojawiły się w poniższym opracowaniu to te, na które rynek pracy w województwie kujawsko-pomorskim wykazał największy popyt.

4.1. Analiza według grup wielkich zawodów

Od kandydatów na stanowiska wyższego szczebla: **przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników, kierowników, specjalistów** pracodawcy oczekiwali wyższego wykształcenia. Poza znajomością technologii produkcji, oczekiwana była również wiedza z zakresu marketingu lub zarządzania zasobami ludzkimi. Oferty w tej grupie zawodów pojawiały się najczęściej w większych miastach: Bydgoszczy czy Toruniu.

Oczekiwany poziom wykształcenia wobec **techników i innego średniego**

11 Armstrong, Michael. 2005. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kraków: Oficyna Ekonomiczna, za: Mansfield B. 1999., What is 'competence' all about?, „Competency”, 6(3), s. 24-28.

12 Było to pytanie wielokrotnego wyboru, bez wskazania liczby odpowiedzi.

13 Kafeterie odpowiedzi były zamknięte, respondenci dość często wskazywali na odpowiedź „inne” oznacza to, że ankieta nie zawierała odpowiedzi, którą był zainteresowany respondent. W opisie kompetencji idealnego pracownika kategoria „inne” nie jest opisywana.

personelu oraz pracowników biurowych, to średnie ogólnokształcące. Pracownicy z tych grup zawodowych poszukiwani byli głównie w powiatach: toruńskim, grudziądzkim, lipnowskim.

W przypadku zawodów niższych szczebli, takich jak: **pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy przy pracach prostych**, preferowanym poziomem wykształcenia było zawodowe zasadnicze. Większość pracodawców nie miała oczekiwać odnośnie znajomości obsługi programów komputerowych czy języków obcych

4.2. Analiza według zawodów

Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym (560 osób) – większość ofert pracy dotyczyła dużych przedsiębiorstw (zatrudniających 50 i więcej osób), a powodem zwiększenia zatrudnienia było tymczasowe zapotrzebowanie na pracowników. Największe zapotrzebowanie na osoby w tym zawodzie zgłoszone były w Grudziądzu i Bydgoszczy. W 42,3% przypadków od kandydatów oczekiwano wykształcenia gimnazjalnego lub poniżej, 26,6% – zasadniczego zawodowego. Zaledwie 4 respondentów wymagało od kandydata znajomości programów komputerowych. W przypadku 38 oferowanych miejsc oczekiwano wiedzy z zakresu technologii produkcji; 47 prawa jazdy kat. B lub C. W przypadku cech indywidualnych najbardziej cenione były obowiązkowość, staranność wykonywania pracy oraz umiejętność pracy zespołowej.

Operator urządzeń przetwórstwa owocowo-warzywnego (490 osób) – w tym przypadku wszystkie oferty zostały zgłoszone przez duże przedsiębiorstwa, gdzie powodem zwiększenia zatrudnienia był sezonowy charakter pracy. Wszystkie oferowane miejsca pracy pochodziły z Włocławka. Dla większości respondentów poziom wykształcenia kandydatów nie odgrywał znaczenia (91,8% wskazań). Podobnie kwestia obsługi programów komputerowych, czy znajomość języków obcych. Za najważniejszą cechę pracodawcy uznali umiejętność pracy zespołowej.

Monter sprzętu radiowego i telewizyjnego (415 osób) – na pracowników tego zawodu zapotrzebowanie składały głównie duże przedsiębiorstwa z powiatu toruńskiego. Jako powód zwiększenia zatrudnienia wskazywały na wzrost popytu na produkty i usługi. Od wszystkich kandydatów oczekiwano wykształcenia zasadniczego zawodowego. Preferowana była znajomość przepisów BHP oraz technologii produkcji (po 40 wskazań). Do najważniejszych cech indywidualnych idealnego kandydata należały: szybkość uczenia się nowych obowiązków, staranność wykonywania pracy, obowiązkowość, umiejętność pracy zespołowej.

Robotnik gospodarczy (359 osób) – osoby na to stanowisko były poszukiwane w dużych przedsiębiorstwach, gdzie występuje sezonowe zapotrzebowanie na pracowników. Spora część planowanego zatrudnienia w tym zawodzie dotyczyła Grudziądza. Prawie 70% respondentów oczekiwało od kandydatów wykształcenia zasadniczego zawodowego. Wiedzy z zakresu BHP oczekiwano od 48 osób, a posiadania prawa jazdy kat. B od 27. Wśród cech indywidualnych najbardziej ceniona była obowiązkowość.

Pracownik ochrony mienia i osób (202 osoby) – w tym przypadku również duże przedsiębiorstwa zgłaszały największe zapotrzebowanie na pracowników w tym zawodzie, z powodu wzrostu popytu na produkty i usługi. 82,7% miejsc pracy zlokalizowanych było w Bydgoszczy. Oczekiwany poziom wykształcenia to gimnazjalne i poniżej. 41 wskazań respondentów dotyczyło posiadania prawa jazdy kat. B. Natomiast najbardziej pożądaną cechą indywidualną była samodzielność.

Sprzedawca (168 osób) – najwięcej ofert pracy na takie stanowisko zgłosiły duże przedsiębiorstwa. Głównymi powodami zatrudnienia były rozwój firmy oraz uzupełnienie braków kadrowych. Miejsca pracy w tym zawodzie oferowane były w wielu powiatach. 66,7% ankietowanych oczekiwało wykształcenia zasadniczego zawodowego. 52 wskazania respondentów dotyczyły znajomości określonych programów komputerowych, 16 wskazań odnosiło się do znajomości języka angielskiego. Ważnym atutem kandydata była znajomość obsługi kasy fiskalnej. 28 respondentów oczekiwało posiadania prawa jazdy kat. B. Do najważniejszych cech indywidualnych zaliczano obowiązkowość, staranność w wykonywaniu pracy oraz samodzielność.

Sprzątaczką (108 osób) – najwięcej ofert na stanowisko sprzątaczkę zgłoszonych zostało przez duże przedsiębiorstwa, w których wzrost popytu na produkty i usługi przyczynił się do planów zwiększenia zatrudnienia. W Bydgoszczy miało siedzibę 86,1% firm planujących zatrudnić pracowników w tym zawodzie. W 87,0% przypadków nie oczekiwano od kandydatów wykształcenia wyższego niż gimnazjalne. Staranność w wykonywaniu zadań i obowiązkowość to preferowane cechy indywidualne.

Ślusarz (105 osób) – w tym przypadku kandydaci poszukiwani byli w dużych, rozwijających się przedsiębiorstwach. Głównie na terenie Bydgoszczy (69 oferowanych miejsc pracy). Od kandydatów oczekiwano najczęściej wykształcenia zasadniczego zawodowego. W przypadku 4 wakatów oczekiwano od kandydatów znajomości języka angielskiego. Preferowana wiedza specjalistyczna związana była ze znajomością technologii produkcji – 70 wskazań. Cechy indywidualne idealnego kandydata to: staranność w wykonywaniu zadań, obowiązkowość, samodzielność oraz radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami.

Kierowca samochodu ciężarowego (85 osób) – na to stanowisko zapotrzebowanie było zgłaszane przez duże, rozwijające się przedsiębiorstwa. Spora część osób w tym zawodzie znalazła zatrudnienie na terenie powiatu radziejowskiego – 40,0% oferowanych miejsc pracy. Od kandydatów oczekiwano przeważnie wykształcenia zasadniczego zawodowego (67,1%). 12 wskazań dotyczyło znajomości języka angielskiego, 7 – języka niemieckiego. Większość ankietowanych pracodawców oczekiwała posiadania prawa jazdy kat C+E, pojawiały się też kat. C, B oraz A. Idealni kandydaci, to tacy, którzy są obowiązkowi oraz starannie wykonują swoją pracę.

Magazynier (74 osoby) – ponad połowa oferowanych miejsc pracy pochodziła z Grudziądza – 56,8%. Kandydaci do pracy w tym zawodzie powinni posiadać wykształcenie zasadnicze zawodowe (83,3%). Oferty pracy dotyczyły dużych przedsiębiorstw, gdzie najczęstszym powodem zatrudnienia

był rozwój firmy lub uzupełnienie braków kadrowych. Część respondentów oczekiwała od kandydatów wiedzy z zakresu technologii produkcji. 53 wskazania dotyczą posiadania prawa jazdy kat. B. U magazynierów ceniono szybkość uczenia się, obowiązkowość i samodzielność.

Pracownik administracyjny (74 osoby) – poszukiwani byli przez duże przedsiębiorstwa, gdzie powodem zwiększenia zatrudnienia był sezonowy charakter prac (ponad 60% ofert pracy związanych było z zatrudnieniem subsydiowanym). Zapotrzebowanie na pracowników administracyjnych w 40,0% było zlokalizowane w Grudziądzu. W przypadku 75,7% ofert oczekiwano od kandydatów wykształcenia wyższego. Wymagano również znajomości programów komputerowych biurowych (32 wskazania). Niewiele, bo tylko 13 wskazań, dotyczyło znajomości języka angielskiego, 8 – niemieckiego. Tylko kilku pracodawców oczekiwało wiedzy z zakresu BHP, zarządzania zasobami ludzkimi czy księgowości. 14 ofert związanych było z posiadaniem prawa jazdy kat. B. Najważniejsze cechy indywidualne pracownika administracyjnego to samodzielność oraz umiejętność pracy zespołowej.

Szwaczka (74 osoby) – szwaczki poszukiwane były przez duże, rozwijające się przedsiębiorstwa. W Grudziądzu oraz powiecie chełmińskim oferty w zawodzie szwaczki pojawiały się częściej niż w innych powiatach. Wykształcenie kandydata w większości przypadków nie miało dla pracodawcy znaczenia (60,8%). Pozostałe 39,2% wskazań dotyczyło wykształcenia zasadniczego zawodowego. Od 10 osób oczekiwano wiedzy z zakresu BHP, a od 4 technologii produkcji. Staranność w wykonywaniu zadań, umiejętność pracy zespołowej, samodzielność oraz szybkość uczenia się nowych obowiązków to najczęściej poszukiwane cechy indywidualne szwaczek.

Robotnik budowlany (72 osoby) – zarówno małe, średnie jak i duże przedsiębiorstwa poszukiwały osób w zawodzie robotnik budowlany. Oferty w zawodzie robotnika budowlanego były zgłaszane w wielu powiatach. Powodami zwiększenia zatrudnienia był wzrost popytu na produkty i usługi. Prawie 85% ofert kierowanych było do osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Oczekiwano m.in. wiedzy z zakresu BHP. 22 wskazania dotyczyły posiadania prawa jazdy kat. B. Wśród robotników budowlanych pracodawcy cenili obowiązkowość, staranność wykonywania pracy, szybkość uczenia się nowych obowiązków oraz umiejętność pracy zespołowej.

Przedstawiciel handlowy (53 osoby) – większość ofert w tym zawodzie pochodziła z dużych przedsiębiorstw, 17 ze średnich, 5 z małych. 39,6% etatów dotyczyło Grudziądza. Firmy poszukiwały kandydatów ze względu na rozwój firmy oraz konieczność uzupełnienia braków kadrowych. Na wykształcenie zasadnicze zawodowe wskazano w 29 przypadkach – co stanowiło 55,8%, 23,1% wskazań dotyczyło wykształcenia średniego ogólnokształcącego. Po 9 wskazań pracodawców odnosiło się do oczekiwań znajomości obsługi programów komputerowych: biurowych i bazy danych. Wśród kandydatów ceniona była wiedza z zakresu marketingu i technologii produkcji. Najbardziej poszukiwane były osoby, które cechuje obowiązkowość, radzenie sobie ze stresem w trudnych sytuacjach i samodzielność.

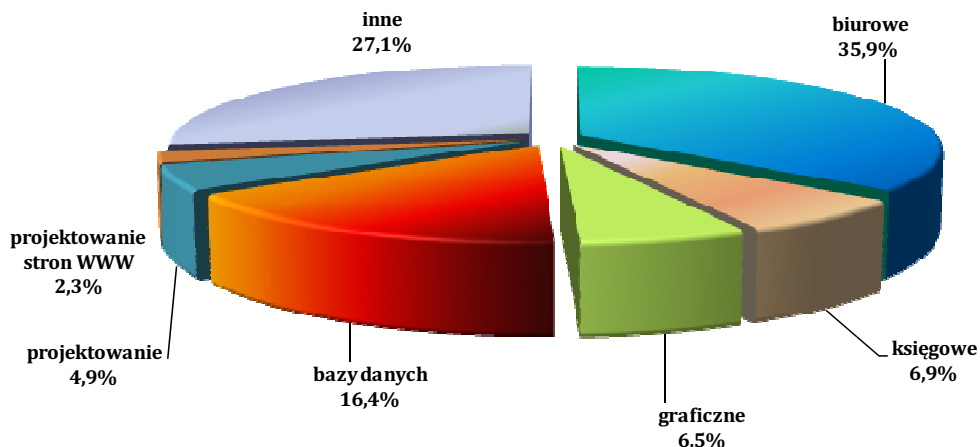
4.3. Analiza wybranych kompetencji idealnego pracownika

Poniżej opisano kompetencje, których oczekiwali pracodawcy w województwie kujawsko-pomorskim od kandydatów¹⁴.

Programy komputerowe.

Spośród zaproponowanych w badaniu najbardziej przydatnych programów komputerowych, respondenci najczęściej wskazywali na programy biurowe oraz bazy danych. Ich znajomość była najbardziej ceniona u specjalistów oraz techników i pozostałego średniego personelu. Najwięcej wskazań dotyczyło zawodów: domokrążca, pracownik administracyjny, pracownik biurowy, pozostali technicy. Umiejętność obsługi bazy danych natomiast najbardziej ceniona była wśród nauczycieli szkół wyższych, ustawiaczy, specjalistów ds. projektów/programów unijnych oraz organizacji i rozwoju przemysłu, jak również pracowników administracyjnych.

Wykres 8. Oczekiwania wobec kandydatów do pracy w zakresie obsługi określonych programów komputerowych



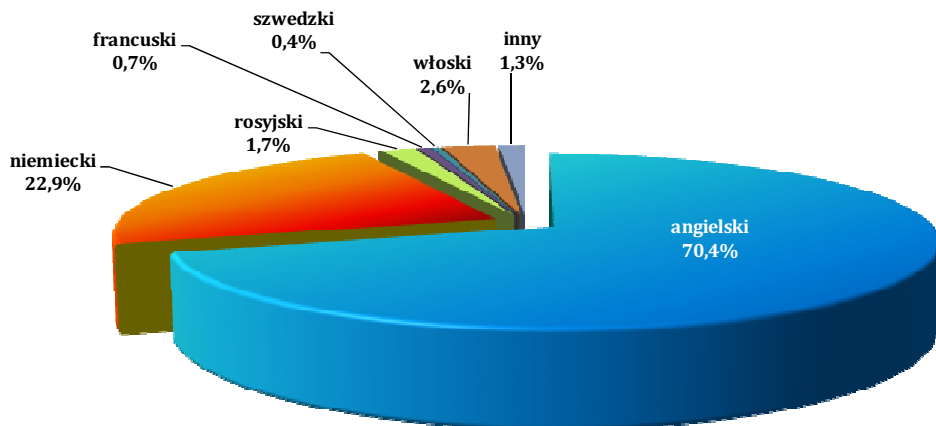
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Języki obce

Większość pracodawców w ogóle nie wymagała od kandydatów znajomości języka obcego. Najczęściej wskazywanym był język angielski (323 wskazania). 105 wskazań dotyczyło języka niemieckiego. Ich znajomość była oczekiwana w zawodach takich jak: nauczyciele szkół wyższych, sprzedawcy, pracownicy administracyjni, również kelnerzy i kierowcy samochodów ciężarowych.

¹⁴ Opis oczekiwanych kompetencji zawiera wskazania zawodów, w których występowało zapotrzebowanie na daną umiejętność. Wymienione zostały najczęściej poszukiwane zawody.

Wykres 9. Oczekiwania wobec kandydatów do pracy w zakresie znajomości języków obcych

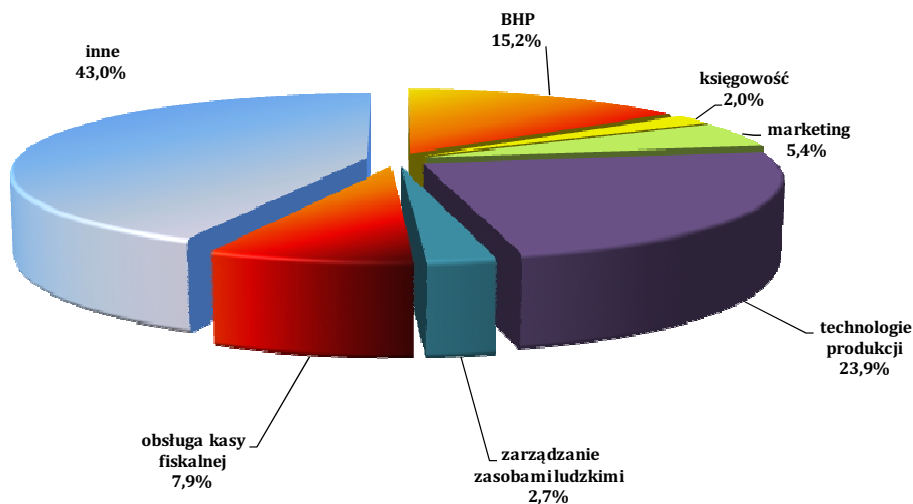


Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Wiedza specjalistyczna

Wiedza z zakresu technologii produkcji i BHP były najczęściej wskazywanymi przez pracodawców pożądanymi kompetencjami z zakresu wiedzy specjalistycznej. Znajomość technologii produkcji ceniona była u robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Wiedza z zakresu BHP również dotyczy operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników przy pracach prostych. Technologia produkcji wymagana była najczęściej od ślusarza, domokrądcy, monter sprzętu radiowego, telewizyjnego, robotnika pomocniczego w przemyśle przetwórczym. Przepisy BHP powinien być znać: robotnik gospodarczy, monter sprzętu radiowego i telewizyjnego, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, robotnik budowlany, ustawiacz, kontroler jakości wyrobów, stolarz meblowy oraz szwaczka.

Wykres 10. Oczekiwana wiedza specjalistyczna od kandydatów na oferowane stanowiska

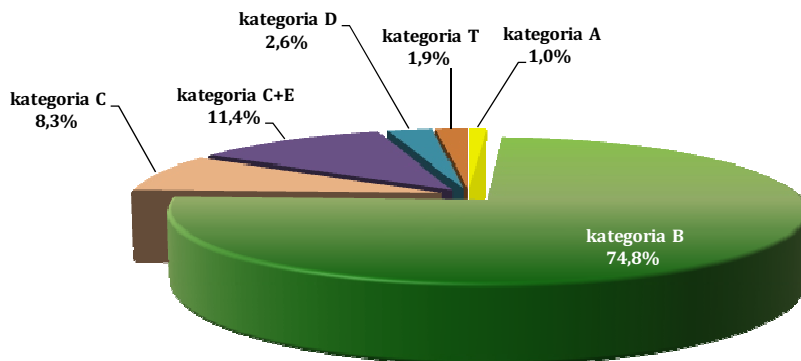


Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Prawo jazdy

Prawo jazdy kat. B najczęściej oczekiwane było od robotników przemysłowych, rzemieślników, techników i pozostałego średniego personelu oraz pracowników usług osobistych i sprzedawców. Zawody, przy których pracodawcy preferowali kandydatów posiadających prawo jazdy kat B, to również magazynier, przedstawiciel handlowy, pracownik ochrony mienia i osób, domokrażca, sprzedawca, robotnik gospodarczy, handlowiec, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, robotnik budowlany. Oczywiście posiadanie prawa jazdy było konieczne w przypadku takich zawodów jak kierowca samochodu ciężarowego czy instruktor nauki jazdy.

Wykres 11. Oczekiwania wobec kandydatów do pracy w zakresie posiadania prawa jazdy



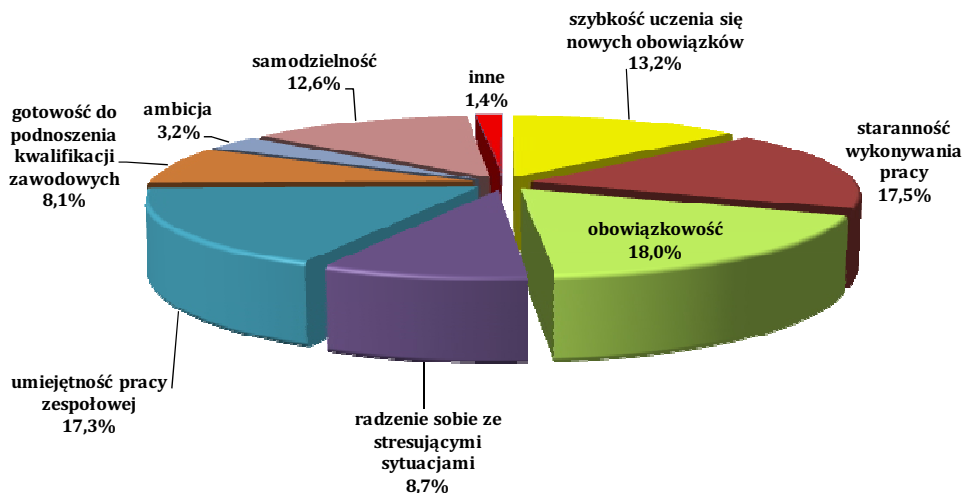
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Cechy indywidualne

W odróżnieniu od wyżej wymienionych umiejętności, cechy indywidualne otrzymały bardzo dużo wskazań w badaniu. Oznacza to, iż tzw. **kompetencje miękkie były bardzo cenione przez pracodawców**. Najbardziej poszukiwane cechy indywidualne u nowych pracowników to: obowiązkowość, staranność wykonywania pracy oraz umiejętność pracy zespołowej. Najwięcej wskazań odnotowano w grupach zawodowych: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Zawody, w których najbardziej pożądana była obowiązkowość, staranność wykonywania pracy to: monter sprzętu radiowego i telewizyjnego, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, sprzedawca, robotnik gospodarczy. Umiejętność pracy zespołowej, poza wymienionymi zawodami, oczekiwana była również od pracowników administracyjnych.

Z badania pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim wynika, że istnieje duże zapotrzebowanie na nisko wykwalifikowanych pracowników. Natomiast wymaga się od nich umiejętności ogólnych, uniwersalnych. Kluczowym zatem wydaje się rozwijanie kompetencji w obszarze własnej organizacji pracy i zdolności interpersonalnych.

Wykres 12. Oczekiwane cechy indywidualne od kandydatów na oferowane miejsca pracy



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Rozdział 5. Metody rekrutacji pracowników

Podczas przeprowadzania badania, zapytaliśmy pracodawców, które formy rekrutacji pracowników są ich zdaniem najbardziej efektywne. Spośród wymienionych form¹⁵ respondenci mogli wskazać nie więcej niż dwie.

Wśród badanych podmiotów, najlepiej oceniane ze względu na efektywność były **oferty złożone samodzielnie przez kandydatów** (1.067 wskazań). Dużą liczbę wskazań otrzymały również: **pośrednictwo powiatowych urzędów pracy** (735 wskazań) oraz **rekommendacje znajomych, rodziny i innych** (715 wskazań). Popularność pośrednictwa pup można wytłumaczyć tym, że 20,6% miejsc pracy było oferowanych w ramach zatrudnienia subsydiowanego.

Struktura podmiotów w regionie oraz **zapotrzebowanie na pracowników o niższych kwalifikacjach sprawiły**, że pracodawcy częściej korzystają z pomocy pup. Należy zwrócić uwagę, iż wskazywane przez respondentów najbardziej efektywne formy rekrutacji były jednocześnie **najtańszymi**. Nie wiązały się z potrzebą przeznaczenia środków własnych, zaangażowania danej firmy w pozyskanie nowych pracowników.

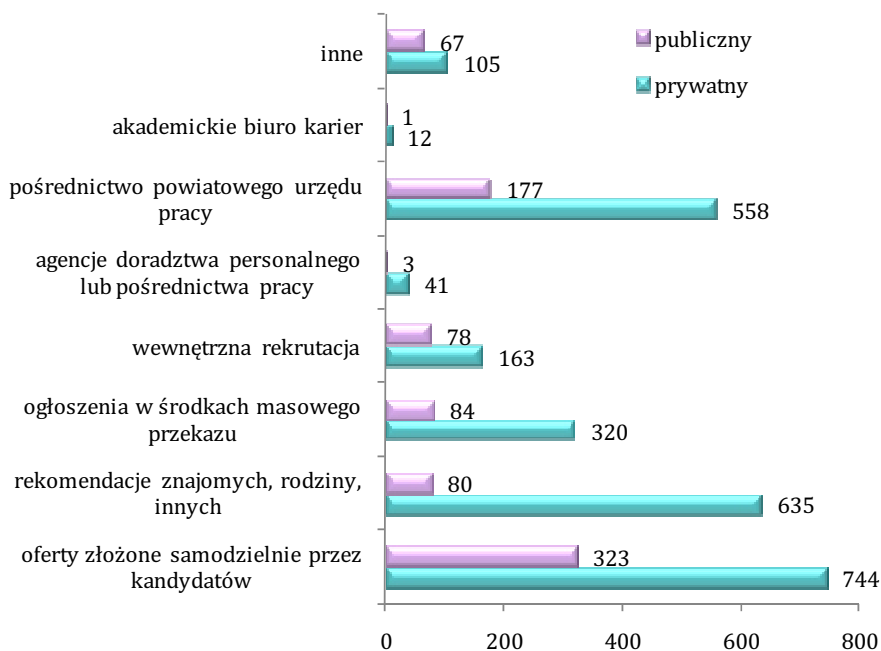
15 Kafeteria odpowiedzi zawierała następujące formy:

- oferty złożone samodzielnie przez kandydatów
- rekomendacje znajomych, rodziny, innych
- ogłoszenia w środkach masowego przekazu
- wewnętrzna rekrutacja
- agencje doradztwa personalnego lub pośrednictwa pracy
- akademickie biuro karier.

Mniejszą popularnością cieszyły się pozostałe formy rekrutacji. Z **agencji doradztwa personalnego lub pośrednictwa pracy** (44 wskazania) korzystali pracodawcy z Bydgoszczy i Torunia. Wynika to z faktu, iż jest to drogi sposób pozyskiwania nowych pracowników, a firmy doradztwa personalnego mieszczą się najczęściej w dużych miastach. Podobna sytuacja dotyczy Akademickich Biur Karier (13 wskazań). Najwięcej odnotowano w Toruniu. W większości powiatów w województwie kujawsko-pomorskim takie instytucje nie istnieją. Z własnych zasobów ludzkich przy obsadzaniu nowych stanowisk najczęściej korzystali pracodawcy z Bydgoszczy. Ogłoszenia w środkach masowego przekazu wskazywane były przez podmioty z większych miast: Bydgoszczy, Torunia, Grudziądza, Włocławka. Niska popularność takiej formy rekrutacji może mieć również związek z kosztem ogłoszeń.

Wskazania respondentów odnośnie najbardziej efektywnych form rekrutacji nie różniły się znacząco w ramach sektorów własności. W sektorze publicznym najpopularniejszymi formami rekrutacji były: oferty złożone samodzielnie przez kandydatów oraz pośrednictwo powiatowych urzędów pracy. W prywatnym, własna inicjatywa kandydatów była również wysoko ceniona. Ponadto, pracodawcy z sektora prywatnego korzystali z rekomendacji znajomych, rodziny.

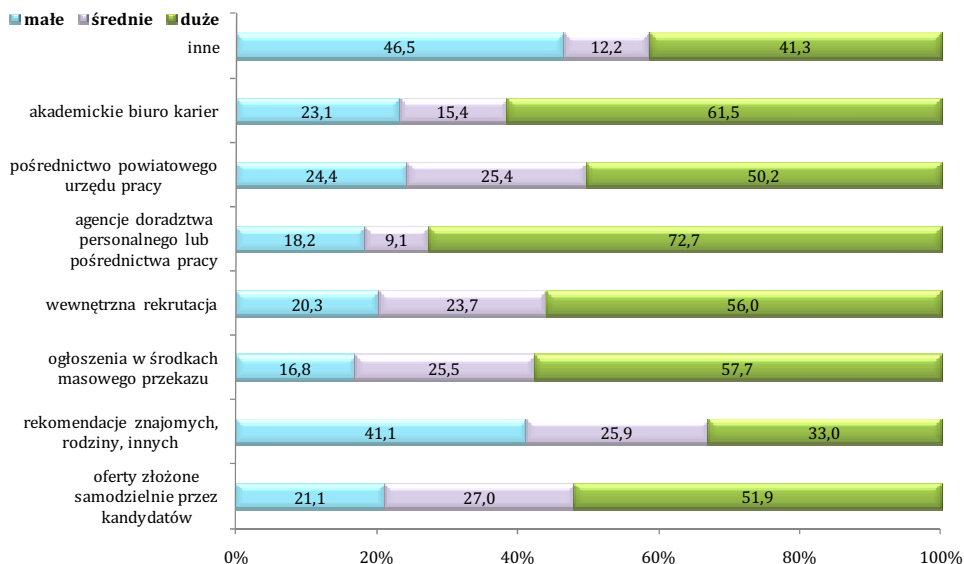
Wykres 13. Najbardziej efektywne formy rekrutacji z uwzględnieniem podziału na sektory



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

W małych przedsiębiorstwach, zatrudniających do 9 osób, rekrutacja pracowników opierała się o rekomendacje znajomych i rodziny. W mniejszych grupach częściej niż w dużych przedsiębiorstwach pojawiają się nieformalne relacje między pracownikami, co sprzyja zwiększeniu poziomu zaufania. Zarówno w średnich jak i w dużych firmach (które to stanowiły największy udział w badaniu) najczęściej wskazywanymi opcjami były: oferty złożone samodzielnie przez kandydatów, pośrednictwo urzędów pracy oraz rekomendacje znajomych, rodziny.

Wykres 14. Najbardziej efektywne formy rekrutacji z uwzględnieniem podziału na wielkość przedsiębiorstwa



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Podsumowując wyniki pytania o najbardziej efektywne formy rekrutacji pracowników można stwierdzić, że cenne mogłoby być rozwijanie umiejętności wychodzenia z własną inicjatywą. Niezależne dostarczanie aplikacji rozwija poczucie odpowiedzialności za własny los, a gdy takie przedsięwzięcie zakończy się sukcesem, wpływa również na podniesienie samooceny. W świetle tego, rozsądne byłoby podnoszenie kwalifikacji z zakresu pisania aplikacji, życiorysów czy listów motywacyjnych, które efektywnie reprezentowałyby profil kandydata.

Rozdział 6. Kondycja kujawsko-pomorskich przedsiębiorców

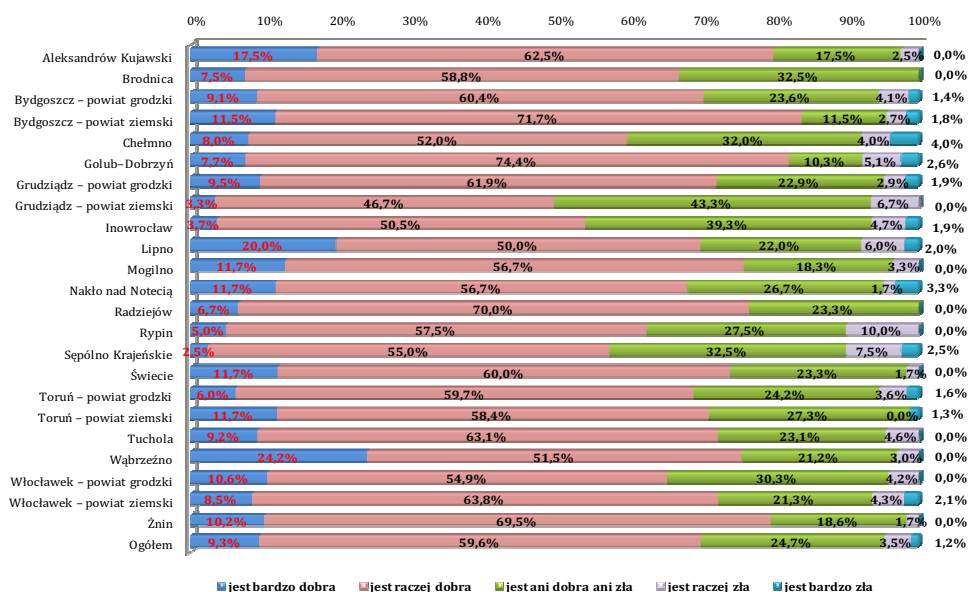
Sytuację podmiotów gospodarczych biorących udział w badaniu ocenialiśmy głównie w oparciu o odpowiedzi na pytania związane z oceną kondycji firmy i oceną kondycji branży¹⁶.

¹⁶ Zapytaliśmy respondentów jak oceniają aktualną kondycję branży, w której działa firma, jak oceniają kondycję własnej firmy. Poprosiliśmy także aby spróbowali określić jaka będzie kondycja firmy za 12 miesięcy oraz jaka będzie kondycja branży za 12 miesięcy.

Większość podmiotów raczej **dobrze i bardzo dobrze** oceniało kondycję branży, w której działało przedsiębiorstwo (60,1%). Udział wskazań na raczej dobrą i bardzo dobrą sytuację w branży wahał się od 33,3% w powiecie grudziądzkim do 76,3% w powiecie żnińskim. Na raczej złą i bardzo złą sytuację wskazało 9,5% ankietowanych w województwie.

Oceniając **kondycję własnej firmy** przedsiębiorcy jeszcze częściej wskazywali na pozytywną sytuację. Najlepiej kondycję firmy oceniali przedsiębiorcy z Bydgoszczy – 83,2% stanowiły odpowiedzi sytuacja jest raczej dobra i bardzo dobra. W powiecie golubskim udział ten wynosił – 82,1% a w aleksandrowskim 80,0%. Najrzadziej na te odpowiedzi wskazywali pracodawcy w powiecie grudziądzkim – 50,0%, inowrocławskim – 54,2%, sepołęńskim 57,5%.

Wykres 15. Ocena aktualnej kondycji firmy według powiatów

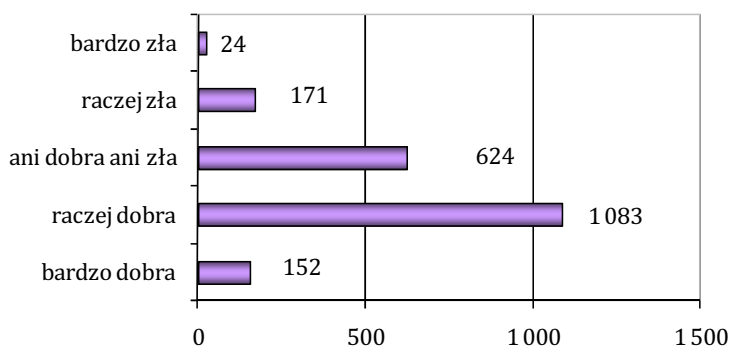


Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Generalnie podmioty biorące udział w badaniu były zadowolone z sytuacji przedsiębiorstwa. Bardzo dobrze oceniło kondycję firmy 9,3% a raczej dobrze 59,6% badanych.

W zależności od rodzaju prowadzonej działalności, najlepiej swoją sytuację oceniali podmioty działające w zakresie **dostarczania wody, gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalnością związaną z rekultywacją**, gdzie 93,1% firm wskazało na raczej dobrą i bardzo dobrą sytuację firmy. Podobnie jak w przypadku ogólnej kondycji branży, najmniej wskazań na bardzo dobrą i raczej dobrą sytuację firmy wystąpiło w sekcji **transport i gospodarka magazynowa** – 56,3%.

Wykres 16. Ocena aktualnej kondycji branży, w której działa przedsiębiorstwo



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Najlepiej ocenianą sekcją PKD, była **działalność finansowa i ubezpieczeniowa**. W tej sekcji **91,7% podmiotów wskazało na bardzo dobrą i raczej dobrą sytuację branży**. Najslabiej oceniono sytuację w branży związanej z transportem i gospodarką magazynową gdzie udział wskazań na dobrą i bardzo dobrą kondycję sekcji wyniósł – 45,1%.

Pracodawcy biorący udział w badaniu oceniali także przewidywaną sytuację branży i firmy za 12 miesięcy. Zdaniem respondentów w najbliższej przyszłości **sytuacja branży powinna się polepszyć**. Oceniając aktualną sytuację branży, w której działał podmiot, 60,1% pracodawców wskazało, że sytuacja ta jest raczej dobra lub bardzo dobra. W przypadku przewidywanej sytuacji udział takich odpowiedzi wzrósł o 4,2 pkt. proc. Jednocześnie zmniejszył się udział firm wskazujących na raczej złą i bardzo złą sytuację. W ocenie przyszłej sytuacji branży udział odpowiedzi, że będzie ona raczej zła lub bardzo zła wyniósł 6,1% o 3,4 pkt. proc. mniej niż przy ocenie obecnej sytuacji branży.

Tabela 6. Ocena kondycji branży za 12 miesięcy

Przewidywana kondycja branży	liczba respondentów	%
sytuacja branży będzie bardzo dobra	135	6,6
sytuacja branży będzie raczej dobra	1 186	57,7
sytuacja branży będzie ani dobra ani zła	606	29,5
sytuacja branży będzie raczej zła	116	5,6
sytuacja branży będzie bardzo zła	11	0,5
ogółem	2 054	100,0

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Najoptymistyczniej przyszłą sytuację branży oceniły podmioty działające na terenie powiatu radziejowskiego, w którym 80,0% badanych wskazało na raczej dobrą i bardzo dobrą sytuację branży za 12 miesięcy. Najmniejszy udział odpowiedzi na raczej dobrą i bardzo dobrą sytuację branży za 12 mie-

sięcy wystąpił w powiecie inowrocławskim (43,9%).

W zależności od rodzaju prowadzonej działalności, najlepiej przyszłą kondycję branży oceniały podmioty działające w zakresie dostawy wody; gospodarowania ściekami i odpadami oraz działalnością związaną z rekultywacją jak i działalności finansowej i ubezpieczeniowej, gdzie udział wskazań na raczej dobrą i bardzo dobrą sytuację branży wyniósł odpowiednio 93,1% i 91,7%.

W odniesieniu do przyszłej kondycji własnej firmy najwięcej pracodawców (67,6%) odpowiedziało, że sytuacja firmy będzie podobna do obecnej, co może świadczyć o tym, że sytuacja przedsiębiorstw jest raczej stabilna. Kolejnych **17,4% podmiotów przewiduje, że sytuacja firmy będzie lepsza niż obecnie.**

Tabela 7. Ocena kondycji podmiotu za 12 miesięcy

Przewidywana kondycja przedsiębiorstwa	liczba respondentów	%
sytuacja firmy będzie lepsza niż obecna	357	17,4
sytuacja firmy będzie podobna do obecnej	1 389	67,6
sytuacja firmy będzie gorsza niż obecna	92	4,5
przedsiębiorstwo zostanie zlikwidowane	19	0,9
trudno powiedzieć	197	9,6
ogółem	2 054	100,0

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

W przypadku 19 podmiotów przewidywano zlikwidowanie działalności. Do sekcji przetwórstwo przemysłowe należały 4 podmioty, do budownictwa i handlu hurtowego i detalicznego po 3 podmioty, w sześciu innych sekcjach jeden lub dwa podmioty przewidywały likwidację. Dane te nie są niepokojące, nie wskazują również na szczególnie trudną sytuację w konkretnej branży.

6.1. Sytuacja wybranych branż na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim

Do opracowania analizy sytuacji poszczególnych sekcji PKD w regionie kujawsko-pomorskim wykorzystaliśmy odpowiedzi na pytanie, o ocenę sytuacji firm, informacje o zmianach w zatrudnieniu – sprawdziliśmy czy w sekcji nastąpił wzrost czy spadek liczby zatrudnionych osób. Dodatkowo odnieśliśmy to do planów zatrudnienia / zwolnienia pracowników do końca 2010 roku.

W ten sposób opisano sześć sekcji PKD, wybranych ze względu na największą liczebność podmiotów biorących udział w badaniu pracodawców.

Przetwórstwo przemysłowe (501 podmiotów)

W sekcji przetwórstwo przemysłowe, odnotowano spadek zatrudnienia porównując rok 2008 i 2009. Redukcja zatrudnienia w sekcji objęła 2.618 osób. Prognozy na rok 2010 były bardziej optymistyczne. Pracodawcy biorący udział w badaniu zgłosili zapotrzebowanie na 2.621 nowych pracow-

ników. Planowane zwolnienia miały objąć 822 osoby. Planowane zmiany liczby pracowników w 27 firmach związane były z redukcją etatów, a w 176 z zatrudnieniem nowych osób. Wyniki z analiz sugerowały dobrą sytuację branży na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim. Potwierdzenie takiej hipotezy można było odnaleźć w odpowiedziach na pytanie o ocenę aktualnej i prognozowanej kondycji branży i firmy. Większość pracodawców postrzegało ją jako raczej dobrą. Część z nich przyznawała, że nie jest ani dobra ani zła, co można było rozumieć, jako sytuację stabilną. Podobne oceny dotyczyły przyszłości. Pracodawcy prognozowali raczej dobrą kondycję branży i firmy w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Planowany wzrost liczby pracowników znacznie przewyższał planowane zwolnienia, co jest zdecydowanie pozytywnym zjawiskiem.

Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (liczba podmiotów 360)

Zatrudnienie w 2009 roku w tej sekcji wzrosło o 233 miejsca pracy. Przewidywania przedsiębiorców wskazują na utrzymanie wzrostowej tendencji zatrudnienia. Prawie 1/3 zamierzała zwiększyć kadrę pracowniczą. Pracodawcy kondycję obecną i przewidywaną, zarówno branży jak i przedsiębiorstwa, ocenili jako raczej dobrą.

Zaledwie 7 pracodawców zadeklarowało zwolnienia, planowali zwolnić do końca 2010 roku 80 osób. 107 respondentów zgłosiło zapotrzebowanie na 452 pracowników. Był to najwyższy wskaźnik planowanego wzrostu zatrudnienia spośród wszystkich PKD branż pod uwagę w tej analizie.

Edukacja (235 podmiotów)

W sekcji edukacja w końcu roku 2009 został odnotowany wzrost zatrudnienia, w porównaniu do końca 2008 roku, o 478 osób. Tegoroczne prognozy wskazywały na niewielkie spowolnienie w branży. Pracodawcy zadeklarowali zatrudnienie 148 osób (w 45 podmiotach) a zwolnienie 63 (w 28 placówkach). Odpowiedzi „raczej dobra” na pytanie o kondycję branży i firmy wśród większości pracodawców wskazywały na pozytywne nastroje i stabilną sytuację.

Budownictwo (213 podmiotów)

Między rokiem 2008 a 2009 nastąpił wzrost zatrudnienia o 233 miejsca pracy. W tegorocznym badaniu większość pracodawców oceniła aktualną i prognozowaną kondycję branży jako raczej dobrą. 61,0% pracodawców tak też postrzegało kondycję swojej firmy. Jedynie 12 jednostek deklarowało zmniejszenie zatrudnienia, a 70 prognozowało wzrost zatrudnienia. Jednakże, analiza liczby planowanych zmian w zatrudnieniu wskazywała na nieco gorszą, niż w ubiegłym roku, sytuację. Budownictwo zgłosiło zapotrzebowanie na 305 nowych pracowników, jednocześnie planując redukcję 244 stanowisk.

Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (131 podmiotów)

469 więcej miejsc pracy w roku 2009 względem roku 2008 stanowiło jeden z wyższych wyników w analizowanych branżach. Plany na rok 2010 wskazywały również pozytywną sytuację. Z odpowiedzi respondentów wynikało,

że większość kondycję branży ocenia jako raczej dobrą. W przypadku oceny firmy 67,9% skłaniało się ku takiej odpowiedzi. Prognozy nie wskazywały na duży wzrost zatrudnienia do końca 2010 roku. Zwolnienia miały dotknąć 78 osób w zaledwie 4 jednostkach. Natomiast na zatrudnienie mogły liczyć 182 osoby w 38 firmach.

Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (113 podmiotów)

W administracji publicznej wystąpił największy wzrost zatrudnienia w roku 2009 względem roku 2008: 598 nowych miejsc pracy. Wyniki tego-rocznego badania wśród pracodawców nie prognozowały dalszego rozwoju branży. Na słabsze statystyki wpłynęła duża (435) liczba zwolnień, jaką zadeklarowało 10 jednostek. 413 osób miało znaleźć zatrudnienie w 43 firmach. Mimo to, większość podmiotów kondycję sekcji oceniło raczej dobrze.

Podsumowując analizę sytuacji w wybranych sekcjach PKD widać, że większość pracodawców z aktualną i przewidywaną kondycję branży i firmy oceniała jako raczej dobrą, przy czym sytuacja firmy częściej otrzymywała wyższe noty. Jedynie w sekcji przetwórstwo przemysłowe wystąpił spadek liczby zatrudnienia w roku 2009 względem roku 2008. Prognozowane zmiany w zatrudnieniu w roku 2010 wskazują, że sytuacja miała być lepsza niż w roku ubiegłym. Tylko jedna branża: administracja publiczna i obrona narodowa przewidywała więcej zwolnień niż zatrudnień.

Tabela 8. Wielkość planowanych zmian w zatrudnieniu pracowników do końca 2010 roku z uwzględnieniem podziału na sekcje PKD

Sekcja PKD 2007	Przewidywane zmiany w zatrudnieniu do końca 2010 roku.		Bilans planowanych zmian = (zatrudnienia) - (zwolnienia)
	planowane zatrudnienie nowych pracowników – liczba osób	planowane zwolnienia pracowników – liczba osób	
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	84	12	72
Górnictwo i wydobywanie	2	0	2
Przetwórstwo przemysłowe	2 621	822	1 799
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	10	0	10
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	22	0	22
Budownictwo	305	244	61
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	452	80	372
Transport i gospodarka magazynowa	130	13	117
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	80	6	74

Informacja i komunikacja	27	0	27
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	27	1	26
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4	0	4
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	54	9	45
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	346	20	326
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	413	435	-22
Edukacja	148	63	85
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	182	78	104
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	14	2	12
Pozostała działalność usługowa	22	3	19
Ogółem	4 943	1 788	3 155

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych „Sondaż wśród pracodawców województwa kujawsko-pomorskiego. Diagnoza zapotrzebowania na pracowników w wymiarze kwalifikacyjno-zawodowym”

Część III. Podsumowanie

W badaniu sondażowym pracodawców wzięły udział 2.054 podmioty. Wywiady zrealizowano z podmiotami, które łącznie zatrudniały 1/4 wszystkich pracujących w podmiotach województwa kujawsko-pomorskiego.

Sytuacja przedsiębiorstw z terenu województwa kujawsko-pomorskiego, która uwidoczniła się z analizy zmian w zatrudnieniu, planów dotyczących zwolnień oraz planowanego zatrudnienia nowych pracowników a także z ocen sytuacji firm i branży dokonanej przez pracodawców, **była dobra**.

Prawie **30,0% przedsiębiorstw** planowało **zatrudnienie do końca roku nowych pracowników**. Pracodawcy **dobrze oceniali zarówno kondycję własnej firmy** jak i innych podmiotów działających w tej samej **branży**.

Byli również optymistami w ocenach najbliższej przyszłości. Co szósty respondent był zdania, że w okresie najbliższych 12 miesięcy **sytuacja branży powinna się polepszyć**. W przypadku przewidywanej sytuacji udział takich odpowiedzi wzrósł o 4,2 pkt. proc. Jednocześnie zmniejszył się udział firm wskazujących na raczej złą i bardzo złą sytuację. Oceniając aktualną sytuację branży, w której działał podmiot, 60,1% pracodawców wskazało, że sytuacja ta jest **raczej dobra** lub **bardzo dobra**. W ocenie przyszłej sytuacji branży udział odpowiedzi, że będzie ona raczej zła lub bardzo zła wyniósł 6,1% o 3,4 pkt. proc. mniej niż przy ocenie obecnej sytuacji branży.

W roku poprzedzającym badanie w przedsiębiorstwach biorących udział w badaniu **zatrudnienie uległo zmniejszeniu o zaledwie 0,2%**. **Największy spadek zatrudnienia dotyczył sekcji przetwórstwo przemysłowe** – o 2.618 osób (o 3,9%). Do końca 2010 roku pracodawcy z sekcji przetwórstwo przemysłowe (największej pod względem liczby podmiotów i liczby zatrudnionych osób), planowali zarówno zwolnienia jak i zatrudnienie nowych pracowników. Jednocześnie plany na najbliższą przyszłość były dość optymistyczne. **Liczba planowanego zwiększenia zatrudnienia trzykrotnie przewyższyła planowaną liczbę zwolnienia pracowników**.

Pracodawcy w województwie do końca 2010 roku planowali zatrudnić łącznie 4.943 osoby. Plany zmniejszenia zatrudnienia dotyczyły 1.788 osób.

Najczęściej plany **zmniejszenia zatrudnienia związane były z sezonowym charakterem pracy**. Częstym powodem planów zmniejszenia zatrudnienia w małych przedsiębiorstwach był **spadek liczby zamówień i zleceń**.

Sekcją, która w roku poprzedzającym badanie odnotowała **największy wzrost zatrudnienia**, była **administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne** (598 osób). Nieco mniejszy wzrost dotyczył sekcji edukacja oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (odpowiednio o 478 i 469 osób).

Zgodnie z deklaracjami pracodawców biorących udział w badaniu, do końca 2010 r. **najwięcej planowanych przyjęć do pracy** dotyczyło osób z zawodami należącymi do grupy wielkiej **operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń**

– 29,8%. Zapotrzebowanie na pracowników z tej grupy zawodowej zgłaszali głównie pracodawcy działający w sekcji przetwórstwo przemysłowe (87,6%).

Podobną liczbę osób respondenci planują przyjąć w grupie **pracowników przy pracach prostych** – 1.275 osób (25,8% planowanych przyjęć do pracy). W tym przypadku ponad 1/3 planowanych przyjęć dotyczyła zatrudnienia subsydiowanego. Zapotrzebowanie na pracowników z tej grupy zawodowej zgłaszali najczęściej pracodawcy działający w sekcjach przetwórstwo przemysłowe (48,5%) oraz administracja publiczna i obrona narodowa obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (18,0%).

Największa redukcja (84,6% wszystkich osób, których dotyczą plany zwolnienia) przewidywana była przez duże przedsiębiorstwa (zatrudniających 50 i więcej osób) – 74 podmioty duże planowały zwolnienie 1.512 osób.

Łącznie 102 pracodawców zamierzało zwolnić 1.788 osób, z których 34,2% pracowało w sektorze publicznym. Najczęściej pracodawcy planowali zwolnić 1 osobę – 43,2%.

Planowane zwolnienia w przeważającej części dotyczyły osób z zawodami należącymi do wielkiej grupy zawodowej pracowników przy pracach prostych – 998 osób (55,8% planowanych zwolnień). Do końca 2010 r. znaczna liczba zwolnień planowana była także w grupach: robotników przemysłowych i rzemieślników (315 osób tj. 17,6%) oraz techników i innego średniego personelu (299 osób, tj. 16,7%).

Największe zapotrzebowanie pracodawcy zgłaszali na nisko wykwalifikowanych pracowników, jednocześnie oczekiwali od nich kompetencji w obszarze organizacji pracy i zdolności interpersonalnych. Badanie pokazało, że kompetencje miękkie mają dla pracodawców bardzo duże znaczenie.

Generalnie można powiedzieć, że oczekiwania pracodawców były bardzo podobne. Od kandydatów do pracy bardzo często pracodawcy oczekiwali **obowiązkowości, staranności wykonywania pracy oraz umiejętności pracy zespołowej**, szybkiego uczenia się nowych obowiązków. W przypadku znajomości programów komputerowych najcenniejsza była znajomość programów biurowych. Wśród języków obcych – język angielski. Najbardziej preferowana wiedza specjalistyczna, to znajomość technologii produkcji. Pracodawcy najczęściej poszukiwali kandydatów, którzy posiadają prawo jazdy kat. B.

Przedsiębiorcy doceniają inicjatywę własną kandydatów do pracy i jako najbardziej efektywną formę rekrutacji wskazali oferty złożone samodzielnie przez kandydatów.

Summary in english

2,054 entities took part in the opinion poll among employers. Interviews were conducted with entities that employed 1% of the total number of employers in kujawsko-pomorskie voivodship.

The analysis of the changes in employment, forecasted employment and dismissals and also the evaluation of a companies' and sectors' condition's made by employers have revealed that the **companies' condition** from kujawsko-pomorskie were **good**.

Nearly **30% of companies** had been planning **employment before the end of the year**. The evaluation of a **companies' and sectors' condition's** made by employers were **good**.

Employers had also positive attitudes towards nearest future. Every six respondent said that **the sector's condition should have improved** in 12 months. According to the evaluation of the current sector's condition, 60.1% employers indicated that the condition had been **rather good or very good**. In the case of the foreseen condition, a share of such answers increased by 4.2 percentage points. In the same time, the share of the companies indicated rather bad and very bad condition decreased. Due to the evaluation of the future sector's condition, the share of the answers: rather bad or very bad constituted 6.1%, by 3.4 percentage points less than in evaluating current sector's condition.

In the year before conducting the research, **employment** in the companies taken part in the research **had decreased only by 0.2%**. The most decrease of employment considered **Manufacturing** sector – 2,618 people less (3.9%). By the end of 2010, employers from Manufacturing sector (the largest in terms of the number of entities and the number of employed) had been planning both dismissals and employment. In the same time, prediction for nearest future were rather optimistic. **The number of planned increasing of the employment were three times higher than the number of planned dismissals**.

By the end of the year 2010, employers from the voivodship had been planning to employ 4,943 people. While dismissals plans might had affected 1,788 people.

Mostly, **the dismissals plans were associated with the seasonal work**. Most often a reason of the reduction in employment in entities was the **decline in orders and contract for services**.

The section which noted **the highest increase in employment** was **Public administration and defense, compulsory social insurance** (598 people). A bit smaller increase referred to Education and Health care and social assistance (adequately: of 478 and 469 people more).

According to employers' declarations taken part in the research, the most planned employment considered persons with occupations belong to the big profession group: **operators and assemblers of machinery and equipment** – **29.8%**. The demand for people from this group was reported mostly by employers from Manufacturing sector (87.6%).

The employers planned to employ a similar number of people in the group: **workers at simple jobs** – 1,275 people (25.8% of all planned employment). In that case, over 1/3 of declarations considered subsidized employment. The demand for workers from this group was reported most frequent by employers from Manufacturing sector (48.5%) and Public administration and defense, compulsory social insurance (18.0%).

The most reduction (84.6% of all persons effected by dismissals) was foreseen by big entities (employ 50 and more persons) – 74 big entities planned dismissals of 1,512 persons.

In total 102 employers planned to dismiss 1,788 persons from which 34.2% worked in public sector. The most often employers planned to dismiss 1 person – 43.2%.

Planned dismissals predominantly concerned persons with occupations belong to the big vocational group **workers at simple jobs** – 998 persons (55.8% of planned dismissals). By the end of 2010 considerable number of dismissals was noted in groups: manufacture workers and crafts (315 persons, 17.6%) and technicians and other mid level medical personnel (299 persons, 16.7%).

The most demand employers submitted for low skilled workers and at the same time they expected from them work organizational skills and interpersonal skills. Generally, the research showed that soft skills are very important for employers.

Employers appreciate own initiative of applicants and as the most effective form of recruitment they showed applications (cv) submitted by candidate from their own will. From the applicants employers expected **dutifulness, carefulness in work and team work** very often.

Część IV. Aneks tabelaryczny

Spis tabel aneksu

Tabela 1. Ocena aktualnej kondycji branży, w której działa przedsiębiorstwo na terenie województwa kujawsko-pomorskiego według sekcji PKD (2007).....	51
Tabela 2. Ocena aktualnej kondycji przedsiębiorstwa według sekcji PKD (2007)	53
Tabela 3. Przewidywana ocena kondycji branży za 12 miesięcy według sekcji PKD (2007)	55
Tabela 4. Przewidywana ocena kondycji przedsiębiorstwa za 12 miesięcy według sekcji PKD (2007)	57
Tabela 5. Ocena aktualnej kondycji branży a ocena aktualnej kondycji przedsiębiorstwa	59
Tabela 6. Przewidywana kondycja branży a przewidywana kondycja przedsiębiorstwa za 12 miesięcy	59
Tabela 7. Planowane zatrudnienie nowych pracowników do końca 2010 roku według sektora własności	60
Tabela 8. Planowane zatrudnienie nowych pracowników do końca 2010 roku według grupy wielkości przedsiębiorstwa	60
Tabela 9. Oferowane miejsca pracy według zawodów	61
Tabela 10. Oczekiwany poziom wykształcenia od kandydatów na oferowane miejsca pracy	63
Tabela 11. Główny powód zatrudnienia pracowników według zawodów	66
Tabela 12. Oferowane miejsca pracy według grup wielkich zawodów oraz sekcji PKD (2007) przedsiębiorstwa	69
Tabela 13. Planowane zmniejszenie zatrudnienia do końca 2010 roku według powiatów	74
Tabela 14. Planowane zwolnienia do końca 2010 roku według zawodów oraz sektora własności przedsiębiorstwa	75
Tabela 15. Główny powód planowanego zmniejszenia zatrudnienia według grup wielkich zawodów	77

Tabela 1. Ocena aktualnej kondycji branży, w której działa przedsiębiorstwo na terenie województwa kujawsko-pomorskiego według sekcji PKD (2007)

PKD 2007 – Sekcja	Ocena aktualnej kondycji branży, w której działa przedsiębiorstwo na terenie województwa kujawsko-pomorskiego													
	jest bardzo dobra		jest raczej dobra		jest ani dobra ani zła		jest raczej zła		jest bardzo zła		trudno powiedzieć		Ogółem	
	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3	7,5%	21	52,5%	12	30,0%	3	7,5%	1	2,5%	0	0,0%	40	100,0%
Górnictwo i wydobywanie	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%
Przetwórstwo przemysłowe	32	6,4%	250	49,9%	154	30,7%	59	11,8%	6	1,2%	0	0,0%	501	100,0%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2	15,4%	7	53,8%	4	30,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	13	100,0%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4	13,8%	21	72,4%	4	13,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	29	100,0%
Budownictwo	8	3,8%	107	50,2%	79	37,1%	17	8,0%	2	0,9%	0	0,0%	213	100,0%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	16	4,4%	172	47,8%	125	34,7%	40	11,1%	7	1,9%	0	0,0%	360	100,0%
Transport i gospodarka magazynowa	2	2,8%	30	42,3%	27	38,0%	10	14,1%	2	2,8%	0	0,0%	71	100,0%

PKD 2007 – Sekcja	Ocena aktualnej kondycji branży, w której działa przedsiębiorstwo na terenie województwa kujawsko-pomorskiego													
	jest bardzo dobra		jest raczej dobra		jest ani dobra ani zła		jest raczej zła		jest bardzo zła		trudno powiedzieć		Ogółem	
	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2	5,0%	21	52,5%	15	37,5%	2	5,0%	0	0,0%	0	0,0%	40	100,0%
Informacja i komunikacja	2	6,3%	22	68,8%	6	18,8%	2	6,3%	0	0,0%	0	0,0%	32	100,0%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	6	16,7%	27	75,0%	2	5,6%	1	2,8%	0	0,0%	0	0,0%	36	100,0%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3	9,7%	16	51,6%	10	32,3%	2	6,5%	0	0,0%	0	0,0%	31	100,0%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4	5,9%	43	63,2%	16	23,5%	2	2,9%	3	4,4%	0	0,0%	68	100,0%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	5	11,6%	25	58,1%	10	23,3%	3	7,0%	0	0,0%	0	0,0%	43	100,0%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	20	17,7%	67	59,3%	25	22,1%	1	0,9%	0	0,0%	0	0,0%	113	100,0%
Edukacja	28	11,9%	134	57,0%	61	26,0%	12	5,1%	0	0,0%	0	0,0%	235	100,0%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8	6,1%	72	55,0%	37	28,2%	12	9,2%	2	1,5%	0	0,0%	131	100,0%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	5,7%	19	54,3%	14	40,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	35	100,0%
Pozostała działalność usługowa	5	8,3%	27	45,0%	22	36,7%	5	8,3%	1	1,7%	0	0,0%	60	100,0%
Ogółem	152	7,4%	1083	52,7%	624	30,4%	171	8,3%	24	1,2%	0	0,0%	2 054	100,0%

Tabela 2. Ocena aktualnej kondycji przedsiębiorstwa według sekcji PKD (2007)

PKD 2007 – Sekcja	Ocena aktualnej kondycji przedsiębiorstwa													
	jest bardzo dobra		jest raczej dobra		jest ani dobra ani zła		jest raczej zła		jest bardzo zła		trudno powiedzieć		Ogółem	
	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4	10,0%	25	62,5%	9	22,5%	0	0,0%	1	2,5%	1	2,5%	40	100,0%
Górnictwo i wydobywanie	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%
Przetwórstwo przemysłowe	39	7,8%	292	58,3%	135	26,9%	19	3,8%	8	1,6%	8	1,6%	501	100,0%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	7,7%	10	76,9%	2	15,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	13	100,0%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2	6,9%	25	86,2%	2	6,9%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	29	100,0%
Budownictwo	6	2,8%	130	61,0%	63	29,6%	9	4,2%	2	0,9%	3	1,4%	213	100,0%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	18	5,0%	209	58,1%	102	28,3%	20	5,6%	5	1,4%	6	1,7%	360	100,0%
Transport i gospodarka magazynowa	3	4,2%	37	52,1%	21	29,6%	5	7,0%	2	2,8%	3	4,2%	71	100,0%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4	10,0%	26	65,0%	8	20,0%	2	5,0%	0	0,0%	0	0,0%	40	100,0%

PKD 2007 – Sekcja	Ocena aktualnej kondycji przedsiębiorstwa													
	jest bardzo dobra		jest raczej dobra		jest ani dobra ani zła		jest raczej zła		jest bardzo zła		trudno powiedzieć		Ogółem	
	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%
Informacja i komunikacja	4	12,5%	23	71,9%	5	15,6%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	32	100,0%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	6	16,7%	24	66,7%	5	13,9%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,8%	36	100,0%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3	9,7%	18	58,1%	7	22,6%	2	6,5%	0	0,0%	1	3,2%	31	100,0%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6	8,8%	45	66,2%	14	20,6%	1	1,5%	0	0,0%	2	2,9%	68	100,0%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4	9,3%	28	65,1%	9	20,9%	1	2,3%	1	2,3%	0	0,0%	43	100,0%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	25	22,1%	64	56,6%	23	20,4%	1	0,9%	0	0,0%	0	0,0%	113	100,0%
Edukacja	43	18,3%	132	56,2%	52	22,1%	5	2,1%	1	0,4%	2	0,9%	235	100,0%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	14	10,7%	84	64,1%	24	18,3%	4	3,1%	3	2,3%	2	1,5%	131	100,0%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	5	14,3%	22	62,9%	6	17,1%	0	0,0%	1	2,9%	1	2,9%	35	100,0%
Pozostała działalność usługowa	5	8,3%	29	48,3%	20	33,3%	3	5,0%	1	1,7%	2	3,3%	60	100,0%
Ogółem	192	9,3%	1225	59,6%	508	24,7%	72	3,5%	25	1,2%	32	1,6%	2 054	100,0%

Tabela 3. Przewidywana ocena kondycji branży za 12 miesięcy według sekcji PKD (2007)

PKD 2007 – Sekcja	Przewidywana kondycja branży											
	sytuacja branży będzie bardzo dobra		sytuacja branży będzie raczej dobra		sytuacja branży będzie ani dobra ani zła		sytuacja branży będzie raczej zła		sytuacja branży będzie bardzo zła		Ogółem	
	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	5,0%	24	60,0%	12	30,0%	2	5,0%	0	0,0%	40	100,0%
Górnictwo i wydobywanie	0	0,0%	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%
Przetwórstwo przemysłowe	31	6,2%	285	56,9%	152	30,3%	29	5,8%	4	0,8%	501	100,0%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2	15,4%	6	46,2%	5	38,5%	0	0,0%	0	0,0%	13	100,0%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	3	10,3%	24	82,8%	2	6,9%	0	0,0%	0	0,0%	29	100,0%
Budownictwo	8	3,8%	124	58,2%	70	32,9%	11	5,2%	0	0,0%	213	100,0%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	10	2,8%	204	56,7%	118	32,8%	25	6,9%	3	0,8%	360	100,0%
Transport i gospodarka magazynowa	1	1,4%	37	52,1%	27	38,0%	5	7,0%	1	1,4%	71	100,0%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6	15,0%	22	55,0%	9	22,5%	3	7,5%	0	0,0%	40	100,0%
Informacja i komunikacja	6	18,8%	22	68,8%	3	9,4%	1	3,1%	0	0,0%	32	100,0%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	7	19,4%	26	72,2%	2	5,6%	1	2,8%	0	0,0%	36	100,0%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	3,2%	20	64,5%	9	29,0%	1	3,2%	0	0,0%	31	100,0%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2	2,9%	45	66,2%	19	27,9%	1	1,5%	1	1,5%	68	100,0%

PKD 2007 – Sekcja	Przewidywana kondycja branży											
	sytuacja branży będzie bardzo dobra		sytuacja branży będzie raczej dobra		sytuacja branży będzie ani dobra ani zła		sytuacja branży będzie raczej zła		sytuacja branży będzie bardzo zła		Ogółem	
	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3	7,0%	23	53,5%	15	34,9%	2	4,7%	0	0,0%	43	100,0%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	16	14,2%	69	61,1%	25	22,1%	3	2,7%	0	0,0%	113	100,0%
Edukacja	23	9,8%	122	51,9%	74	31,5%	15	6,4%	1	0,4%	235	100,0%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7	5,3%	80	61,1%	31	23,7%	13	9,9%	0	0,0%	131	100,0%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3	8,6%	23	65,7%	8	22,9%	1	2,9%	0	0,0%	35	100,0%
Pozostała działalność usługowa	4	6,7%	28	46,7%	24	40,0%	3	5,0%	1	1,7%	60	100,0%
Ogółem	135	6,6%	1186	57,7%	606	29,5%	116	5,6%	11	0,5%	2 054	100,0%

Tabela 4. Przewidywana ocena kondycji przedsiębiorstwa za 12 miesięcy według sekcji PKD (2007)

PKD 2007 – Sekcja	Przewidywana kondycja branży											
	sytuacja firmy będzie lepsza niż obecna		sytuacja firmy będzie podobna do obecnej		sytuacja firmy będzie gorsza niż obecna		firma zostanie zlikwidowana		trudno powiedzieć		Ogółem	
	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	5,0%	33	82,5%	2	5,0%	0	0,0%	3	7,5%	40	100,0%
Górnictwo i wydobywanie	0	0,0%	3	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%
Przetwórstwo przemysłowe	113	22,6%	310	61,9%	18	3,6%	4	0,8%	56	11,2%	501	100,0%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	3	23,1%	7	53,8%	0	0,0%	0	0,0%	3	23,1%	13	100,0%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4	13,8%	23	79,3%	0	0,0%	0	0,0%	2	6,9%	29	100,0%
Budownictwo	34	16,0%	151	70,9%	5	2,3%	3	1,4%	20	9,4%	213	100,0%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	61	16,9%	242	67,2%	23	6,4%	3	0,8%	31	8,6%	360	100,0%
Transport i gospodarka magazynowa	15	21,1%	42	59,2%	2	2,8%	2	2,8%	10	14,1%	71	100,0%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	9	22,5%	23	57,5%	1	2,5%	2	5,0%	5	12,5%	40	100,0%
Informacja i komunikacja	14	43,8%	17	53,1%	1	3,1%	0	0,0%	0	0,0%	32	100,0%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	14	38,9%	19	52,8%	1	2,8%	0	0,0%	2	5,6%	36	100,0%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	6,5%	25	80,6%	0	0,0%	0	0,0%	4	12,9%	31	100,0%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	11	16,2%	45	66,2%	2	2,9%	0	0,0%	10	14,7%	68	100,0%

PKD 2007 – Sekcja	Przewidywana kondycja branży											
	sytuacja firmy będzie lepsz niż obecna		sytuacja firmy będzie podobna do obecnej		sytuacja firmy będzie gorsza niż obecna		firma zostanie zlikwidowana		trudno powiedzieć		Ogółem	
	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	6	14,0%	29	67,4%	1	2,3%	1	2,3%	6	14,0%	43	100,0%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	11	9,7%	86	76,1%	8	7,1%	0	0,0%	8	7,1%	113	100,0%
Edukacja	26	11,1%	179	76,2%	18	7,7%	2	0,9%	10	4,3%	235	100,0%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	19	14,5%	89	67,9%	8	6,1%	1	0,8%	14	10,7%	131	100,0%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3	8,6%	27	77,1%	1	2,9%	0	0,0%	4	11,4%	35	100,0%
Pozostała działalność usługowa	10	16,7%	39	65,0%	1	1,7%	1	1,7%	9	15,0%	60	100,0%
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Organizacje i zespoły eksterytorialne	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Ogółem	357	17,4%	1389	67,6%	92	4,5%	19	0,9%	197	9,6%	2 054	100,0%

Tabela 5. Ocena aktualnej kondycji branży a ocena aktualnej kondycji przedsiębiorstwa

Aktualna kondycja branży	Aktualna kondycja firmy						Ogółem
	jest bardzo dobra	jest raczej dobra	jest ani dobra ani zła	jest raczej zła	jest bardzo zła	trudno powiedzieć	
jest bardzo dobra	107	34	10	0	1	0	152
jest raczej dobra	74	933	61	6	2	7	1 083
jest ani dobra ani zła	8	209	364	19	3	21	624
jest raczej zła	3	45	69	41	9	4	171
jest bardzo zła	0	4	4	6	10	0	24
Ogółem	192	1 225	508	72	25	32	2 054

Tabela 6. Przewidywana kondycja branży a przewidywana kondycja przedsiębiorstwa za 12 miesięcy

Przewidywana kondycja branży	Przewidywana kondycja firmy					Ogółem
	sytuacja firmy będzie lepsza niż obecna	sytuacja firmy będzie podobna do obecnej	sytuacja firmy będzie gorsza niż obecna	przedsiębiorstwo zostanie zlikwidowane	trudno powiedzieć	
sytuacja branży będzie bardzo dobra	79	51	1	1	3	135
sytuacja branży będzie raczej dobra	234	888	5	3	56	1 186
sytuacja branży będzie ani dobra ani zła	41	384	58	5	118	606
sytuacja branży będzie raczej zła	2	63	26	8	17	116
sytuacja branży będzie bardzo zła	1	3	2	2	3	11
Ogółem	357	1 389	92	19	197	2 054

Tabela 7. Planowane zatrudnienie nowych pracowników do końca 2010 roku według sektora własności

Sektor własności	Planowane zatrudnienie nowych pracowników do końca 2010 roku							
	tak		nie		trudno powiedzieć		Ogółem	
	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%
prywatny	485	79,0	802	72,4	271	81,4	1 558	75,9
publiczny	129	21,0	305	27,6	62	18,6	496	24,1
ogółem	614	100,0	1 107	100,0	333	100,0	2 054	100,0

Tabela 8. Planowane zatrudnienie nowych pracowników do końca 2010 roku według grupy wielkości przedsiębiorstwa

	Planowane zatrudnienie nowych pracowników do końca 2010 roku							
	tak		nie		trudno powiedzieć		ogółem	
	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%
małe (do 9 zatrudnionych osób)	118	19,2	360	32,5	70	21,0	548	26,7
średnie (od 10 do 49 zatrudnionych osób)	159	25,9	257	23,2	82	24,6	498	24,2
duże (50 i więcej zatrudnionych osób)	337	54,9	490	44,3	181	54,4	1 008	49,1
ogółem	614	100,0	1 107	100,0	333	100,0	2 054	100,0

Tabela 9. Oferowane miejsca pracy według zawodów

Zawód	liczba	w %
Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	560	11,3
Operator urządzeń przetwórstwa owocowo-warzywnego	490	9,9
Monter sprzętu radiowego i telewizyjnego	415	8,4
Robotnik gospodarczy	359	7,3
Pracownik ochrony mienia i osób* (zawód szkolny: Technik ochrony fizycznej osób i mienia)	202	4,1
Sprzedawca*	168	3,4
Sprzątaczką	108	2,2
Ślusarz*	105	2,1
Kierowca samochodu ciężarowego	85	1,7
Magazynier	74	1,5
Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)	74	1,5
Szwaczka	74	1,5
Robotnik budowlany	72	1,5
Pozostali operatorzy maszyn gdzie indziej niesklasyfikowani	59	1,2
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	53	1,1
Monter podzespołów i zespołów elektronicznych	52	1,1
Pakowacz	51	1,0
Operator urządzeń do produkcji wyrobów cukierniczych	50	1,0
Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	46	0,9
Kelner*	43	0,9
Domokrążca	40	0,8
Spawacz ręczny łukiem elektrycznym	40	0,8

Zawód	liczba	w %
Stolarz*	37	0,7
Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowe)	36	0,7
Pozostali nauczyciele szkół wyższych	35	0,7
Przetwórca owoców i warzyw	30	0,6
Cieśla*	29	0,6
Kucharz*	29	0,6
Piekarz*	29	0,6
Monter mebli	27	0,5
Handlowiec* (zawód szkolny: Technik handlowiec)	26	0,5
Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych	25	0,5
Pozostali operatorzy sprzętu komputerowego i pokrewni	25	0,5
Murarz*	23	0,5
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	23	0,5
Opiekunka dziecięca*	23	0,5
Strażak	22	0,4
Cukiernik*	21	0,4
Kierowca samochodu osobowego	21	0,4
Opiekunka środowiskowa*	21	0,4
Pozostali technicy gdzie indziej niesklasyfikowani	21	0,4
Aparatowy procesów chemicznych	20	0,4
Pielęgniarka	20	0,4
Pozostali lakiernicy	20	0,4
Ogółem	4 943	100,0

Tabela 10. Oczekiwany poziom wykształcenia od kandydatów na oferowane miejsca pracy

Zawód	poziom wykształcenia												Ogółem	
	gimnazjalne i poniżej		zasadnicze zawodowe		średnie ogólnokształcące		policealne i średnie zawodowe		wyższe		bez znaczenia			
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	237	42,3%	149	26,6%	1	0,2%	8	1,4%	0	0,0%	165	29,5%	560	100,0%
Operator urządzeń przetwórstwa owocowo-warzywnego	40	8,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	450	91,8%	490	100,0%
Monter sprzętu radiowego i telewizyjnego	0	0,0%	415	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	415	100,0%
Robotnik gospodarczy	42	11,7%	243	67,7%	0	0,0%	1	0,3%	0	0,0%	73	20,3%	359	100,0%
Pracownik ochrony mienia i osób* (zawód szkolny: Technik ochrony fizycznej osób i mienia)	160	79,2%	8	4,0%	32	15,8%	2	1,0%	0	0,0%	0	0,0%	202	100,0%
Sprzedawca*	0	0,0%	112	66,7%	40	23,8%	14	8,3%	0	0,0%	2	1,2%	168	100,0%
Sprzątaczką	94	87,0%	7	6,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	6,5%	108	100,0%
Ślusarz*	4	3,8%	101	96,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	105	100,0%
Kierowca samochodu ciężarowego	10	11,8%	57	67,1%	11	12,9%	1	1,2%	0	0,0%	6	7,1%	85	100,0%
Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)	0	0,0%	0	0,0%	16	21,6%	2	2,7%	56	75,7%	0	0,0%	74	100,0%
Szwaczka	0	0,0%	29	39,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	45	60,8%	74	100,0%
Robotnik budowlany	6	8,3%	61	84,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	6,9%	72	100,0%
Magazynier	0	0,0%	55	83,3%	4	6,1%	6	9,1%	0	0,0%	1	1,5%	66	100,0%
Pozostali operatorzy maszyn gdzie indziej niesklasyfikowani	0	0,0%	59	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	59	100,0%
Monter podzespołów i zespołów elektronicznych	0	0,0%	2	3,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	50	96,2%	52	100,0%
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	0	0,0%	29	55,8%	12	23,1%	9	17,3%	2	3,8%	0	0,0%	52	100,0%
Operator urządzeń do produkcji wyrobów cukierniczych	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	20,0%	0	0,0%	40	80,0%	50	100,0%
Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	0	0,0%	46	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	46	100,0%

Zawód	poziom wykształcenia												Ogółem	
	gimnazjalne i poniżej		zasadnicze zawodowe		średnie ogólnokształcące		policealne i średnie zawodowe		wyższe		bez znaczenia			
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Kelner*	0	0,0%	30	69,8%	6	14,0%	6	14,0%	0	0,0%	1	2,3%	43	100,0%
Domokrążca	0	0,0%	40	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	40	100,0%
Spawacz ręczny łukiem elektrycznym	3	7,5%	14	35,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	23	57,5%	40	100,0%
Stolarz*	2	5,4%	29	78,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	16,2%	37	100,0%
Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowe)	0	0,0%	2	5,6%	25	69,4%	2	5,6%	7	19,4%	0	0,0%	36	100,0%
Pozostali nauczyciele szkół wyższych	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	35	100,0%	0	0,0%	35	100,0%
Przetwórcą owoców i warzyw	20	66,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	33,3%	30	100,0%
Cieśla*	0	0,0%	28	96,6%	0	0,0%	0	0,0%	1	3,4%	0	0,0%	29	100,0%
Kucharz*	0	0,0%	25	86,2%	4	13,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	29	100,0%
Pakowacz	10	34,5%	19	65,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	29	100,0%
Piekarz*	1	3,4%	28	96,6%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	29	100,0%
Monter mebli	2	7,4%	25	92,6%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	27	100,0%
Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych	0	0,0%	10	40,0%	0	0,0%	15	60,0%	0	0,0%	0	0,0%	25	100,0%
Pozostali operatorzy sprzętu komputerowego i pokrewni	0	0,0%	25	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	25	100,0%
Handlowiec* (zawód szkolny: Technik handlowiec)	0	0,0%	1	4,2%	15	62,5%	1	4,2%	7	29,2%	0	0,0%	24	100,0%
Murarz*	2	8,7%	21	91,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	23	100,0%
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	0	0,0%	16	69,6%	7	30,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	23	100,0%
Opiekunka dziecięca*	0	0,0%	11	47,8%	10	43,5%	2	8,7%	0	0,0%	0	0,0%	23	100,0%
Strażak	0	0,0%	0	0,0%	22	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	22	100,0%

Zawód	poziom wykształcenia												Ogółem	
	gimnazjalne i poniżej		zasadnicze zawodowe		średnie ogólnokształcące		policealne i średnie zawodowe		wyższe		bez znaczenia			
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Cukiernik*	0	0,0%	21	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	21	100,0%
Kierowca samochodu osobowego	1	4,8%	12	57,1%	3	14,3%	0	0,0%	0	0,0%	5	23,8%	21	100,0%
Opiekunka środowiskowa*	0	0,0%	0	0,0%	20	95,2%	1	4,8%	0	0,0%	0	0,0%	21	100,0%
Pozostali technicy gdzie indziej niesklasyfikowani	0	0,0%	0	0,0%	20	95,2%	1	4,8%	0	0,0%	0	0,0%	21	100,0%
Aparatowy procesów chemicznych	0	0,0%	20	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	20	100,0%
Pielęgniarka	0	0,0%	0	0,0%	1	5,0%	18	90,0%	1	5,0%	0	0,0%	20	100,0%
Pozostali lakiernicy	0	0,0%	20	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	20	100,0%
Ogółem	710	14,6%	2 219	45,6%	323	6,6%	240	4,9%	393	8,1%	976	20,1%	4 861	100,0%

Tabela 11. Główny powód zatrudnienia pracowników według zawodów

Zawód	główny powód zatrudnienia nowych pracowników						Ogółem
	wzrost popytu na produkty i usługi	rozwój firmy	tymczasowe zwiększenia zatrudnienia (sezonowe)	polepszenie sytuacji finansowej firmy	reorganizacja działalności firmy	uzupełnienie braków kadrowych	
Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	25	164	305	0	66	0	560
Operator urządzeń przetwórstwa owocowo-warzywnego	0	0	490	0	0	0	490
Monter sprzętu radiowego i telewizyjnego	265	150	0	0	0	0	415
Robotnik gospodarczy	21	9	320	0	6	3	359
Pracownik ochrony mienia i osób* (zawód szkolny: Technik ochrony fizycznej osób i mienia)	190	9	0	0	0	3	202
Sprzedawca*	10	97	5	5	2	49	168
Sprzątaczką	92	5	8	0	1	2	108
Ślusarz*	21	74	5	0	0	5	105
Kierowca samochodu ciężarowego	15	49	0	1	3	17	85
Magazynier	9	28	3	0	0	34	74
Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)	1	19	47	0	1	6	74
Szwaczka	9	45	10	0	0	10	74
Robotnik budowlany	33	16	20	0	1	2	72
Pozostali operatorzy maszyn gdzie indziej niesklasyfikowani	0	57	0	0	0	2	59
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	4	27	0	0	0	22	53
Monter podzespołów i zespołów elektronicznych	50	0	0	0	0	2	52
Pakowacz	10	28	13	0	0	0	51
Operator urządzeń do produkcji wyrobów cukierniczych	0	10	40	0	0	0	50

Zawód	główny powód zatrudnienia nowych pracowników						Ogółem
	wzrost popytu na produkty i usługi	rozwój firmy	tymczasowe zwiększenia zatrudnienia (sezonowe)	polepszenie sytuacji finansowej firmy	reorganizacja działalności firmy	uzupełnienie braków kadrowych	
Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	22	0	0	24	0	0	46
Kelner*	1	15	22	5	0	0	43
Domokrąźca	0	0	0	0	0	40	40
Spawacz ręczny łukiem elektrycznym	8	27	2	0	0	3	40
Stolarz*	18	15	3	0	0	1	37
Pracownik biurowy* (zawód szkolny: Technik prac biurowe)	5	17	6	0	1	7	36
Pozostali nauczyciele szkół wyższych	20	15	0	0	0	0	35
Przetwórcą owoców i warzyw	0	0	30	0	0	0	30
Cieśla*	27	1	0	0	0	1	29
Kucharz*	1	18	0	3	0	7	29
Piekarz*	3	6	0	3	0	17	29
Monter mebli	8	19	0	0	0	0	27
Handlowiec* (zawód szkolny: Technik handlowiec)	1	24	0	0	0	1	26
Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych	12	10	0	0	0	3	25
Pozostali operatorzy sprzętu komputerowego i pokrewni	0	0	0	0	0	25	25
Murarz*	5	8	9	0	0	1	23
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	6	16	0	0	0	1	23
Opiekunka dziecięca*	0	4	16	0	0	3	23
Strażak	0	0	0	0	0	22	22

Zawód	główny powód zatrudnienia nowych pracowników						Ogółem
	wzrost popytu na produkty i usługi	rozwój firmy	tymczasowe zwiększenia zatrudnienia (sezonowe)	polepszenie sytuacji finansowej firmy	reorganizacja działalności firmy	uzupełnienie braków kadrowych	
Cukiernik*	4	8	4	2	0	3	21
Kierowca samochodu osobowego	3	11	0	1	1	5	21
Opiekunka środowiskowa*	0	0	0	1	0	20	21
Pozostali technicy gdzie indziej niesklasyfikowani	21	0	0	0	0	0	21
Aparatowy procesów chemicznych	0	20	0	0	0	0	20
Pielęgniarka	0	12	0	0	2	6	20
Pozostali lakiernicy	0	20	0	0	0	0	20
Ogółem	1 167	1 485	1 505	60	145	581	4 943

PKD przedsiębiorstwa (2007)	Nazwa grupy wielkiej																		Ogółem											
	PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	SPECJALIŚCI			TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL			PRACOWNICY BIUROWI			PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY			ROLNICY, OGRODNIICY, LEŚNICY I RYBACY			ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY			OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ			PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH							
		liczba	% w grupie wielkiej	% w sekcji	liczba	% w grupie wielkiej	% w sekcji	liczba	% w grupie wielkiej	% w sekcji	liczba	% w grupie wielkiej	% w sekcji	liczba	% w grupie wielkiej	% w sekcji	liczba	% w grupie wielkiej		% w sekcji	liczba	% w grupie wielkiej	% w sekcji	liczba	% w grupie wielkiej	% w sekcji	liczba	% w grupach wielkich	% w sekcji	
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0,0%	0,0%	27	8,7%	6,5%	91	25,1%	22,0%	8	5,4%	1,9%	52	9,2%	12,6%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	6	0,4%	1,5%	229	18,0%	55,4%	413	8,4%	100,0%
Edukacja	0	0,0%	0,0%	86	27,7%	58,1%	25	6,9%	16,9%	12	8,2%	8,1%	8	1,4%	5,4%	0	0,0%	0,0%	2	0,3%	1,4%	2	0,1%	1,4%	13	1,0%	8,8%	148	3,0%	100,0%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	3,4%	0,5%	71	22,8%	39,0%	42	11,6%	23,1%	8	5,4%	4,4%	4	0,7%	2,2%	0	0,0%	0,0%	1	0,1%	0,5%	0	0,0%	0,0%	55	4,3%	30,2%	182	3,7%	100,0%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	3,4%	7,1%	4	1,3%	28,6%	2	0,6%	14,3%	1	0,7%	7,1%	5	0,9%	35,7%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	1	0,1%	7,1%	0	0,0%	0,0%	14	0,3%	100,0%
Pozostała działalność usługowa	1	3,4%	4,5%	5	1,6%	22,7%	8	2,2%	36,4%	1	0,7%	4,5%	6	1,1%	27,3%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	1	0,1%	4,5%	22	0,4%	100,0%

Ogółem	PKD przedsiębiorstwa (2007)	Nazwa grupy wielkiej												Ogółem															
		PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY			SPECJALIŚCI	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	PRACOWNICY BIUROWI	PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	ROLNICY, OGRODNICY, LESNICY I RYBACY	ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIESLNICY	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH																	
		liczba	% w grupie wielkiej	% w sekcji																									
		liczba	% w grupie wielkiej	% w sekcji																									
		liczba	% w grupie wielkiej	% w sekcji																									
		liczba	% w grupie wielkiej	% w sekcji																									
29	100,0%	0,6%	311	100,0%	6,3%	362	100,0%	7,3%	147	100,0%	3,0%	566	100,0%	11,5%	24	100,0%	0,5%	757	100,0%	15,3%	1 472	100,0%	29,8%	1 275	100,0%	25,8%	4 943	100,0%	100,0%

Tabela 13. Planowane zmniejszenie zatrudnienia do końca 2010 roku według powiatów

Wyszczególnienie	Plany zmniejszenia zatrudnienia do końca 2010 roku							
	tak		nie		trudno powiedzieć		ogółem	
	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%
Aleksandrów Kujawski	3	2,9%	33	2,0%	4	1,5%	40	2,0%
Brodnica	3	2,9%	67	4,0%	10	3,7%	80	3,9%
Bydgoszcz – powiat grodzki	13	12,7%	355	21,3%	51	18,8%	419	20,6%
Bydgoszcz – powiat ziemski	3	2,9%	98	5,9%	12	4,4%	113	5,5%
Chełmno	2	2,0%	47	2,8%	1	0,4%	50	2,5%
Toruń – powiat grodzki	13	12,7%	175	10,5%	49	18,0%	237	11,6%
Toruń – powiat ziemski	2	2,0%	65	3,9%	10	3,7%	77	3,8%
Golub-Dobrzyń	2	2,0%	32	1,9%	5	1,8%	39	1,9%
Grudziądz – powiat grodzki	7	6,9%	87	5,2%	11	4,0%	105	5,2%
Grudziądz – powiat ziemski	1	1,0%	26	1,6%	3	1,1%	30	1,5%
Inowrocław	6	5,9%	91	5,5%	10	3,7%	107	5,3%
Lipno	4	3,9%	38	2,3%	8	2,9%	50	2,5%
Mogilno	1	1,0%	45	2,7%	12	4,4%	58	2,8%
Nakło nad Notecią	6	5,9%	40	2,4%	11	4,0%	57	2,8%
Radziejów	0	0,0%	29	1,7%	1	0,4%	30	1,5%
Rypin	2	2,0%	30	1,8%	8	2,9%	40	2,0%
Sępólno Krajeńskie	3	2,9%	33	2,0%	4	1,5%	40	2,0%
Świecie	3	2,9%	101	6,1%	16	5,9%	120	5,9%
Tuchola	2	2,0%	60	3,6%	3	1,1%	65	3,2%

Wyszczególnienie	Plany zmniejszenia zatrudnienia do końca 2010 roku							
	tak		nie		trudno powiedzieć		ogółem	
	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%	liczba respondentów	%
Wąbrzeźno	2	2,0%	29	1,7%	2	0,7%	33	1,6%
Włocławek – powiat grodzki	12	11,8%	100	6,0%	30	11,0%	142	7,0%
Włocławek – powiat ziemski	7	6,9%	32	1,9%	8	2,9%	47	2,3%
Żnin	5	4,9%	51	3,1%	3	1,1%	59	2,9%
Ogółem	102	100,0%	1 664	100,0%	272	100,0%	2 038	100,0%
Tabela nie zawiera informacji o respondentach, którzy odmówili udzielenia odpowiedzi.								

Tabela 14. Planowane zwolnienia do końca 2010 roku według zawodów oraz sektora własności przedsiębiorstwa

Zawód	Sektor własności								
	prywatny			publiczny			ogółem		
	liczba osób	w % (100% – zawód)	w % (100% – sektor)	liczba osób	w % (100% – zawód)	w % (100% – sektor)	liczba osób	w % (100% – zawód)	w % (100% – sektor)
Robotnik gospodarczy	104	21,9%	8,8%	371	78,1%	60,6%	475	100,0%	26,6%
Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	346	100,0%	29,4%	0	0,0%	0,0%	346	100,0%	19,4%
Pracownik administracyjny* (zawód szkolny: Technik administracji)	166	71,9%	14,1%	65	28,1%	10,6%	231	100,0%	12,9%
Szwaczka	176	100,0%	15,0%	0	0,0%	0,0%	176	100,0%	9,8%
Robotnik budowlany	87	81,3%	7,4%	20	18,7%	3,3%	107	100,0%	6,0%
Pozostali stolarze i pokrewni	48	100,0%	4,1%	0	0,0%	0,0%	48	100,0%	2,7%
Pracownik ochrony mienia i osób* (zawód szkolny: Technik ochrony fizycznej osób i mienia)	0	0,0%	0,0%	30	100,0%	4,9%	30	100,0%	1,7%

Zawód	Sektor własności								
	prywatny			publiczny			ogółem		
	liczba osób	w % (100% – zawód)	w % (100% – sektor)	liczba osób	w % (100% – zawód)	w % (100% – sektor)	liczba osób	w % (100% – zawód)	w % (100% – sektor)
Robotnik drogowy	30	100,0%	2,6%	0	0,0%	0,0%	30	100,0%	1,7%
Technik technologii odzieży*	26	100,0%	2,2%	0	0,0%	0,0%	26	100,0%	1,5%
Opiekunka środowiskowa*	0	0,0%	0,0%	25	100,0%	4,1%	25	100,0%	1,4%
Ślusarz*	19	100,0%	1,6%	0	0,0%	0,0%	19	100,0%	1,1%
Pozostali monterzy wyrobów z metalu, gumy i tworzyw sztucznych	17	100,0%	1,4%	0	0,0%	0,0%	17	100,0%	1,0%
Robotnik magazynowy	16	100,0%	1,4%	0	0,0%	0,0%	16	100,0%	0,9%
Murarz*	12	100,0%	1,0%	0	0,0%	0,0%	12	100,0%	0,7%
Nauczyciel – specjalista terapii pedagogicznej	0	0,0%	0,0%	11	100,0%	1,8%	11	100,0%	0,6%
Pozostali lekarze	0	0,0%	0,0%	10	100,0%	1,6%	10	100,0%	0,6%
Pozostali operatorzy sprzętu komputerowego i pokrewni	0	0,0%	0,0%	10	100,0%	1,6%	10	100,0%	0,6%
Nauczyciel języka obcego	1	10,0%	0,1%	9	90,0%	1,5%	10	100,0%	0,6%
Pakowacz	10	100,0%	0,9%	0	0,0%	0,0%	10	100,0%	0,6%
Ogółem	1 176	65,8%	100,0%	612	34,2%	100,0%	1 788	100,0%	100,0%

* zawody występujące w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego

Tabela 15. Główny powód planowanego zmniejszenia zatrudnienia według grup wielkich zawodów

GRUPA WIELKA ZAWODÓW	Główny powód planowanego zmniejszenia zatrudnienia																				
	sezonowy charakter pracy			reorganizacja działalności firmy			brak popytu na produkty, spadek liczby zamówień i zleceń			pogorszenie sytuacji finansowej firmy			pracownik nie spełnia oczekiwań			inne			ogółem		
	liczba osób	w % (w wierszu)	w % (w kolumnie)	liczba osób	w % (w wierszu)	w % (w kolumnie)	liczba osób	w % (w wierszu)	w % (w kolumnie)	liczba osób	w % (w wierszu)	w % (w kolumnie)	liczba osób	w % (w wierszu)	w % (w kolumnie)	liczba osób	w % (w wierszu)	w % (w kolumnie)	liczba osób	w % (w wierszu)	w % (w kolumnie)
PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%
SPECJALIŚCI	0	0,0%	0,0%	28	36,4%	8,8%	14	18,2%	4,2%	10	13,0%	8,8%	0	0,0%	0,0%	25	32,5%	5,4%	77	100,0%	4,3%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	42	14,0%	5,5%	55	18,4%	17,4%	35	11,7%	10,4%	25	8,4%	22,1%	5	1,7%	45,5%	163	54,5%	35,2%	299	100,0%	16,7%
PRACOWNICY BIUROWI	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	7	7,8%	2,1%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	2	22,2%	0,4%	9	100,0%	0,5%
PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	0	0,0%	0,0%	30	73,2%	9,5%	5	12,2%	1,5%	4	9,8%	3,5%	0	0,0%	0,0%	2	4,9%	0,4%	41	100,0%	2,3%
ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	2	66,7%	0,3%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	1	33,3%	0,2%	3	100,0%	0,2%
ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚNICY	32	10,2%	4,2%	184	58,4%	58,0%	244	77,5%	72,4%	18	5,7%	15,9%	4	1,3%	36,4%	13	4,1%	2,8%	315	100,0%	17,6%

GRUPA WIELKA ZAWODÓW	Główny powód planowanego zmniejszenia zatrudnienia																				
	sezonowy charakter pracy			reorganizacja działalności firmy			brak popytu na produkty, spadek liczby zamówień i zleceń			pogorszenie sytuacji finansowej firmy			pracownik nie spełnia oczekiwań			inne			ogółem		
	liczba osób	w % (w wierszu)	w % (w kolumnie)	liczba osób	w % (w wierszu)	w % (w kolumnie)	liczba osób	w % (w wierszu)	w % (w kolumnie)	liczba osób	w % (w wierszu)	w % (w kolumnie)	liczba osób	w % (w wierszu)	w % (w kolumnie)	liczba osób	w % (w wierszu)	w % (w kolumnie)	liczba osób	w % (w wierszu)	w % (w kolumnie)
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	5	10,9%	0,7%	0	0,0%	0,0%	9	19,6%	2,7%	27	58,7%	23,9%	0	0,0%	0,0%	7	15,2%	1,5%	46	100,0%	2,6%
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	685	68,6%	89,4%	20	2,0%	6,3%	23	2,3%	6,8%	29	2,9%	25,7%	2	0,2%	18,2%	250	25,1%	54,0%	998	100,0%	55,8%
Ogółem	766	42,8%	100,0%	317	17,7%	100,0%	337	18,8%	100,0%	113	6,3%	100,0%	11	0,6%	100,0%	463	25,9%	100,0%	1 788	100,0%	100,0%