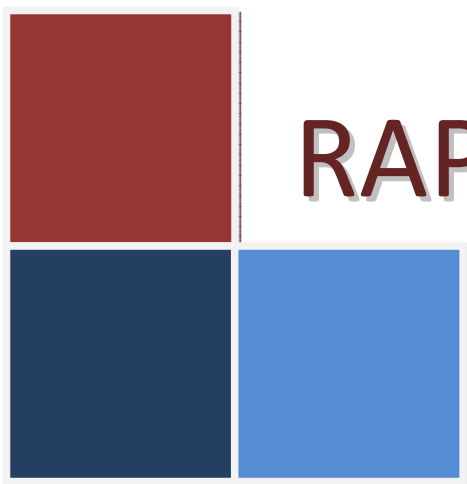




RAPORT KOŃCOWY

**w ramach „Analizy sytuacji pracowników
zatrudnionych w firmach branży okrętowej
oraz firm kooperujących z branżą okrętową”**

dla

**Zachodniopomorskiego Stowarzyszenia Rozwoju Gospodarczego –
Szczecińskiego Centrum Przedsiębiorczości**

Szczecin, 9 października 2009 r.

Członkowie Zespołu Badawczego składają serdeczne podziękowania osobom, które szczególnie pomogły w realizacji badania: Panu Dariuszowi Sałacie z Krajowej Izby Gospodarki Morskiej i Panu Bogusławowi Adamskiemu, prezesowi Stoczni Szczecińskiej Nowa.

Spis treści

1. Wprowadzenie do realizacji badania.....	5
1.1. Kontekst realizacji badania	5
1.2. Cel badania	6
1.3. Zakres badania	6
1.4. Etyka realizacji badania	9
1.5. Prezentacja wyników badań	10
2. Analiza danych kadrowych	12
2.1. Wiek pracowników.....	12
2.2. Płeć pracowników	13
2.3. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych.....	14
2.4. Forma zatrudnienia	14
2.5. Staż pracy.....	16
3. Analiza sytuacji pracowników	18
3.1. Charakterystyka badanej populacji.....	18
3.2. Ocena sytuacji finansowej.....	19
3.3. Ocena zadowolenia z wykonywanej pracy.....	21
3.4. Zagrożenie utratą pracy	22
3.5. Ocena łatwości znalezienia pracy w zawodzie	24
3.6. Plany dotyczące zmiany miejsca pracy	25
3.7. Zainteresowanie nowymi kwalifikacjami zawodowymi.....	27
3.8. Zainteresowanie szkoleniami w zakresie nowego zawodu.....	29
3.9. Zawody, którymi zainteresowani są pracownicy.....	29
3.10. Możliwość wyjazdu do pracy poza miejsce zamieszkania	33
3.11. Możliwość założenia działalności gospodarczej.....	35
3.12. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe w zakresie wykonywanego zawodu	36
3.13. Najbardziej dogodny tryb szkoleń.....	37
3.14. Zainteresowanie przejściem do innej branży	39
3.15. Zainteresowanie usługami instytucji rynku pracy.....	40
4. Analiza sytuacji przedsiębiorstw	43
4.1. Branża badanych firm	43
4.2. Współpraca ze Stoczną Szczecińską Nową.....	44
4.3. Zmiany w zakresie zatrudnienia w ciągu ostatniego roku i plany zatrudnieniowe na rok następny	45
4.4. Elastyczne formy zatrudnienia	49
4.5. Ocena sytuacji firmy.....	49
4.6. Ocena koniunktury gospodarczej w branży i prognoza na najbliższy rok.....	51
4.7. Współpraca z instytucjami rynku pracy	52
4.8. Największe szanse i zagrożenia dla rozwoju firm.	56
4.9. Forma prawna i rynek zbytu badanych firm	58

5. Najważniejsze wnioski z przeprowadzonych badań	61
5.1. Wnioski z badań pracowników	61
5.2. Wnioski z badań przedsiębiorców	66

1. Wprowadzenie do realizacji badania

1.1. Kontekst realizacji badania

Niniejszy raport powstał w wyniku realizacji badania **„Analizy sytuacji pracowników zatrudnionych w firmach branży okrętowej oraz firm kooperujących z branżą okrętową”**, które zrealizowane zostało przez konsorcjum w składzie Centrum Rozwoju Społeczno- Gospodarczego Sp. z o.o. i Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość na zamówienie Zachodniopomorskiego Stowarzyszenia Rozwoju Gospodarczego - Szczecińskiego Centrum Przedsiębiorczości.

Realizacja badania stanowiła integralny element projektu „Ster na pracę”, wdrażanego na terenie województwa zachodniopomorskiego przez Partnerstwo w składzie:

- Zachodniopomorskie Stowarzyszenie Rozwoju Gospodarczego - Szczecińskie Centrum Przedsiębiorczości;
- Pomorska Akademia Kształcenia Zawodowego Sp. z o.o. w Szczecinie;
- Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinie;
- Powiatowy Urząd Pracy w Policach;

i współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Projekt „Ster na pracę” ukierunkowany został na wsparcie osób zatrudnionych w firmach branży okrętowej i firmach kooperujących z branżą okrętową działających na terenie województwa zachodniopomorskiego w działaniach zmierzających do podjęcia zatrudnienia w nowym zawodzie.

1.2. Cel badania

Głównym celem realizacji badania było uzyskanie informacji na temat sytuacji pracowników zatrudnionych w firmach branży okrętowej oraz firm kooperujących z branżą okrętową, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji pracowników zatrudnionych w firmach kooperujących ze Stoczną Szczecińską.

1.3. Zakres badania

Badaniem objęci zostali pracownicy zatrudnieni w firmach działających na terenie województwa zachodniopomorskiego, oraz firmy branży okrętowej i kooperujące z branżą okrętową z terenu województwa zachodniopomorskiego.

Realizacja badania obejmowała przeprowadzenie czterech procesów następujących badawczych zogniskowanych na przedstawicielach firm branży okrętowej i firm kooperujących z branżą okrętową:

- Analiza danych baz kadrowych firm;
- Wywiady indywidualne z przedstawicielami kadry zarządzającej 30 firm;
- Badania ankietowe na próbie 301 osób (pracowników zamierzających przekwalifikować się lub zmienić wykonywany zawód);
- Dwa wywiady grupowe z przedstawicielami kadry zarządzającej firm – w dniach 24.09.2009 r. w Policach i 6.10.2009 r. w Szczecinie (łącznie 10 przedsiębiorstw).

Konstrukcja operatu badania przebiegała w ścisłym kontakcie z Zamawiającym. Operat przygotowany został w sposób dwustopniowy. Na pierwszym etapie przygotowano spis firm w oparciu o listę przekazaną przez Zamawiającego, oraz uzyskany od Stoczni

Szczecińskiej Nowa wykaz firm współpracujących ze stocznia z województwa zachodniopomorskiego, na które mogła mieć wpływ obecna sytuacja SSN. Utworzona w ten sposób lista uzupełniona została na drugim etapie o nie uwzględnione wcześniej firmy branży okrętowej, które figurują w ogólnopolskich portalach branżowych (www.maritime.com.pl; www.pf.pl), oraz firmy, które zidentyfikowane zostały metodą kuli śnieżnej wśród pracowników firm kooperujących z przedsiębiorstwami branży okrętowej. Z uwagi na ścisłe powiązanie badania z realizacją projektu „Ster na pracę” z operatu wyłączono spółki o których mowa w art. 118. Ust. 3 pkt 1 i pkt 2. ustawy z dnia 19.12.2008 o postępowaniu kompensacyjnym w podmiotach o szczególnym znaczeniu dla przemysłu stocznioowego. Ostatecznie operat uwzględniał 285 firm z terenu województwa zachodniopomorskiego.

Dobór próby do realizacji badania przeprowadzony został w sposób celowo-losowy. Zgodnie z definicją zakresu wsparcia możliwego do udzielenie w ramach projektów wyłonionych w województwie zachodniopomorskim w ramach konkursu 1/8.1.2/09 PO KL¹ za „branżę okrętową” rozumieć należy:

- przedsiębiorstwa zajmujące się produkcją i remontami okrętów;
- centra naukowo-badawcze oraz ośrodki projektowo-konstrukcyjne;
- przedsiębiorstwa kooperacyjne specjalizujące się w dostawach wyposażenia okrętowego i usług stocznioowych;
- organizacje koordynujące działalność wymienionych jednostek, których wspólnym celem gospodarczym jest produkcja okrętów,

przy czym za „wyposażenie okrętowe” należy rozumieć w szczególności:

- stal, odlewy;
- silniki, części zamienne;
- urządzenia dźwigowe;

¹ W tym m.in. projektu „Ster na pracę” w ramach którego realizowane było badanie.

- konstrukcje stalowe;
- rurociągi i osprzęt;
- hydraulikę i pneumatykę;
- technikę chłodniczą i grzewczą;
- klimatyzację i wentylację;
- elektrotechnikę;
- oświetlenie;
- elektronikę i automatykę;
- radiokomunikację i nawigację;
- kontenery;
- liny, łańcuchy, pasy;
- farby okrętowe, materiały konserwacyjne;
- wyposażenie ratunkowe, sprzęt BHP;
- meble okrętowe;

natomiast za firmy „kooperujące z branżą okrętową” rozumieć należy przedsiębiorstwa współpracujące z branżą okrętową, działające w innych branżach (przedsiębiorstwo musi posiadać umowę kooperacyjną z podmiotem z branży okrętowej).²

Celem zapewnienia jak największej spójności badania z realizacją projektu ustalono wspólnie z Zamawiającym, iż dobór próby dokonany zostanie w oparciu o firmy z sektora MŚP. W doborze próby nie uwzględniono firm wskazanych jako dostawcy materiałów lub usług dla SSN, których globalny zakres działalności jedynie w niezwykle wąskim zakresie warunkowany był przez kooperację ze SSN lub innymi przedsiębiorstwami okrętowymi (np. ogólnopolskie sieci marketów budowlanych). Metodą losową wyłoniono podstawowy operat badania składający się z 30 podmiotów i listę rezerwową 109 podmiotów, w oparciu o którą, wg przypisanej

² Por.: http://www.wup.pl/index.php?id=387&id_news=91008

losowo kolejności, uzupełniana miała być realizacja badania w wypadku wyczerpania próby głównej.

W wyniku realizacji badań terenowych wykazane zostało, iż trwający od kilkunastu miesięcy globalny kryzys gospodarczy w połączeniu z lokalnym kryzysem, którego przyczyną był upadek Stoczni Szczecińskiej Nowej, spowodował gwałtowne przemiany tego sektora w województwie zachodniopomorskim i ograniczenia w stanie zatrudnienia badanych firm.

Część będących w dyspozycji Zespołu Badawczego danych teleadresowych wskazywało na nieistniejące już podmioty. Wielu właścicieli firm argumentując możliwością interpretacji realizowanych badań jako sygnału kolejnych zwolnień uniemożliwiło realizację badań na terenie zakładów pracy.

Wobec wskazanych powyżej problemów realizacyjnych, do których zaliczyć należy również m.in. liczne odmowy udziału w badaniu, w porozumieniu z Zamawiającym zdecydowano o włączeniu do próby badawczej w sposób losowy kolejnych podmiotów, w gronie których uwzględniono również firmy spoza sektora MŚP.

1.4. Etyka realizacji badania

Wszyscy członkowie Zespołu Badawczego i ankieterzy zobowiązani zostali do przestrzegania tajemnicy zawodowej. Wszystkie uzyskiwane w trakcie badania informacje odnoszące się do indywidualnych opinii i postaw, zbierane i wykorzystywane zostały w sposób uniemożliwiający identyfikację respondenta. Wszystkie dane dotyczące sytuacji firm objętych badaniem przedstawione zostały w sposób anonimowy i zbiorczy – uniemożliwiający identyfikację kondycji indywidualnego podmiotu.

1.5. Prezentacja wyników badań

Niniejszy Raport Końcowy z badania zawiera analizę i interpretację danych pozyskanych w ramach badania terenowego, zarówno jeżeli chodzi o badania pracodawców, jak i pracowników. Zawartość raportu dzieli się na następujące części:

- analiza danych kadrowych (desk research) – pozyskane z działów kadrowych informacje na temat sytuacji demograficzno-społeczno-zawodowej pracowników badanych firm (na podstawie dokumentów gromadzonych przez przedsiębiorstwa);
- analiza sytuacji pracowników – część ta przedstawia dane pochodzące z ankiety przeprowadzonej pośród 301 pracowników i dotyczy m.in.:
 - planów życiowych pracowników tych firm (w tym plany i możliwości migracji zawodowej);
 - rozpoznanie preferencji pracowników w zakresie przekwalifikowania i/lub dokszałcenia oraz potrzeb szkoleniowych;
 - określenie stopnia gotowości do zmiany miejsca pracy i wykonywanego zawodu;
 - ustalenie gotowości do podjęcia własnej działalności gospodarczej;
 - określenie potrzeb dotyczących usług i instrumentów rynku pracy;
- analiza sytuacji przedsiębiorstw – część ta przedstawia dane pozyskane podczas indywidualnych wywiadów z osobami z kadry zarządzającej przedsiębiorstw, jak również podczas wywiadów grupowych zogniskowanych, dotyczące m.in. następujących tematów:
 - ocena aktualnej kondycji gospodarczej przedsiębiorstw;
 - prognoza rozwoju sytuacji gospodarczej badanych firm;

- plany odnośnie poziomu i struktury zatrudnienia w firmach;
- planowane działania na rzecz odchodzących z przedsiębiorstw pracowników;
- ocena możliwości zastosowania elastycznych form zatrudnienia;
- ocena i oczekiwania we współpracy z instytucjami działającymi na rzecz rynku pracy.

2. Analiza danych kadrowych

Analiza danych kadrowych miała na celu opracowanie charakterystyki społeczno-demograficznej pracowników badanych firm branży okrętowej i jej bezpośredniego otoczenia, co pozwoli na dostosowanie podejmowanych dla nich działań do aktualnego stanu i zróżnicowanie pomocy ze względu na wyodrębniające się podgrupy (np. pracowników w wieku 45+).

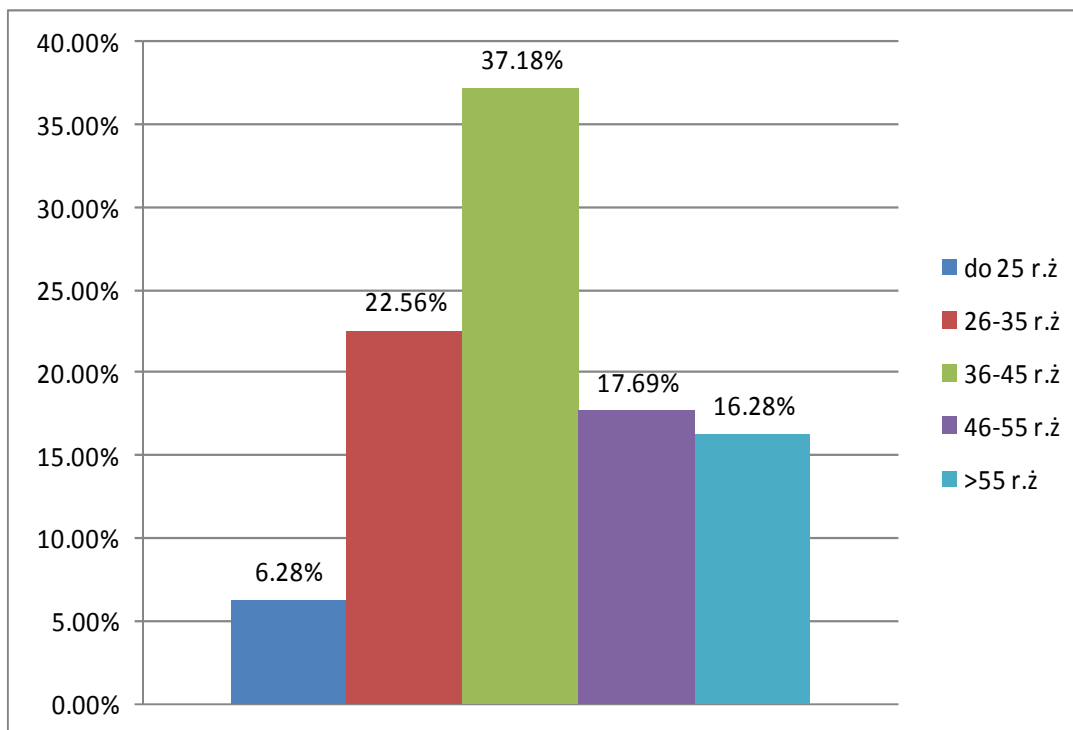
2.1. Wiek pracowników

Przeprowadzona analiza danych kadrowych badanych firm wykazała, iż **największą pod względem liczebności populację stanowią pracownicy w wieku 36-45 lat (37,18%)**. Drugą w kolejności grupę stanowili pracownicy w wieku 26-35 lat, a trzecią i czwartą pod względem populacji grupę odpowiednio pracownicy w wieku 46-55 lat (17,69%) i powyżej 55 lat (16,28%). Najmniejszą grupę zatrudnionych pracowników stanowią osoby młode (6,28%). Warto zaznaczyć, iż na dzień realizacji badania populacja pracowników w wieku 45+ stanowiła ponad jedną trzecią ogólnego stanu zatrudnienia badanych firm (33,93%), a w wypadku ponad jednej czwartej analizowanych firm stan zatrudnienia osób w wieku 45+ sięgał do ponad 50% ogółu osób zatrudnionych osiągając w ekstremalnych przypadkach wskaźnik 100%.

Przyjmując zebrane wyniki dotyczące struktury wieku osób zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach prognozować można tendencję zwiększania się w kolejnych latach liczebności grupy wiekowej 45+ w ogóle osób w nich zatrudnionych.

Rozkład wieku pracowników, zgodnie z danymi pozyskanymi z działów kadrowych przedsiębiorstw, przedstawia rys. 1.

Rysunek 1. Pracownicy badanych firm wg grup wiekowych

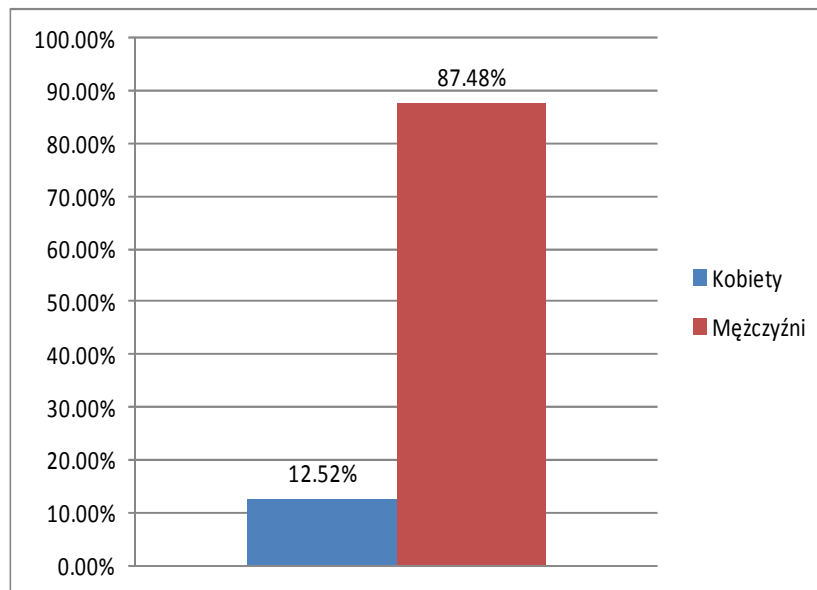


2.2. Płeć pracowników

Przeprowadzona analiza struktury zatrudnienia z uwagi na płeć wykazuje na **jednoznaczną dominację grupy mężczyzn w ogólnej populacji osób zatrudnionych**. Grupa kobiet stanowi w tym przypadku jedynie 12,52%. Tylko w dwóch przypadkach zdiagnozowany udział grupy kobiet w ogóle osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie przekroczył 40% (odpowiednio 44,4% i 50%).

Analizę liczby pracowników w podziale na płeć przedstawia rys. 2.

Rysunek 2. Pracownicy badanych firm wg płci



2.3. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych

W trakcie przeprowadzonej analizy danych kadrowych jedynie w jednym przypadku wykazano zatrudnienie osoby niepełnosprawnej.

Wywiad grupowy z przedsiębiorcami potwierdza, iż **w przypadku badanej branży zarówno niepełnosprawność ruchowa, jak i umysłowa zazwyczaj uniemożliwia zatrudnienie** – prace wymagają bowiem przynajmniej minimalnego stopnia sprawności. Wskazywano także na brak dostosowania budynków i innych miejsc prowadzonej działalności do potrzeb osób niepełnosprawnych.

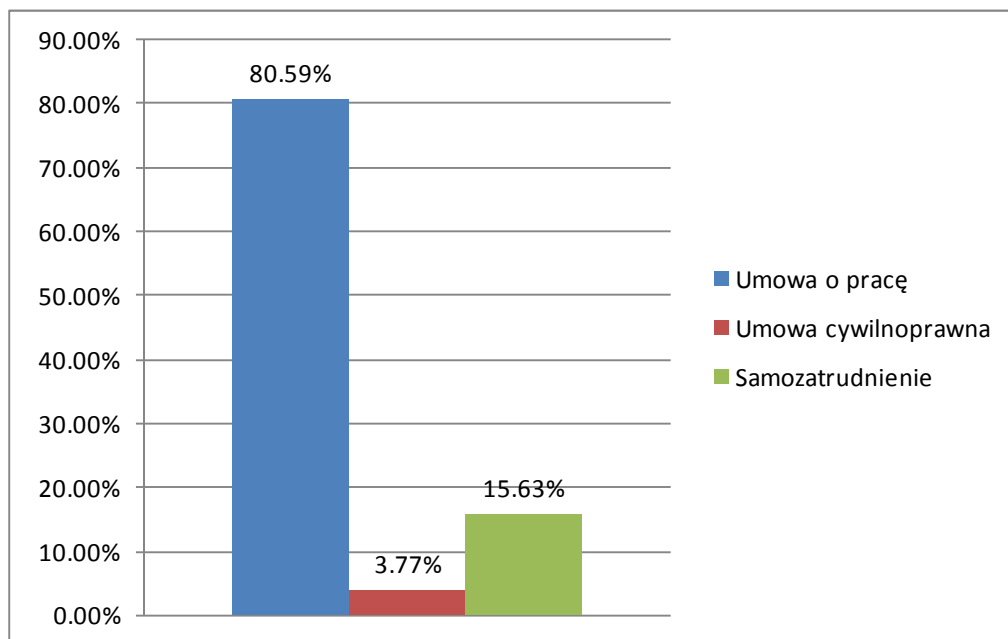
2.4. Forma zatrudnienia

Jak wynika z uzyskanych danych, **przeważającą formą zatrudnienia pozostaje umowa o pracę**. Ponad 80% ogółu pracowników badanych firm zatrudnionych była w oparciu o regulację kodeksu pracy.

Zdecydowana większość analizowanych przedsiębiorstw (65,38%) w niezwykle silnym stopniu przywiązana jest do tego sposobu zatrudniania wykazując 100% udział osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę.

Dane dotyczące formy zatrudnienia przedstawia rys. 3.

Rysunek 3. Pracownicy badanych firm wg formy zatrudnienia



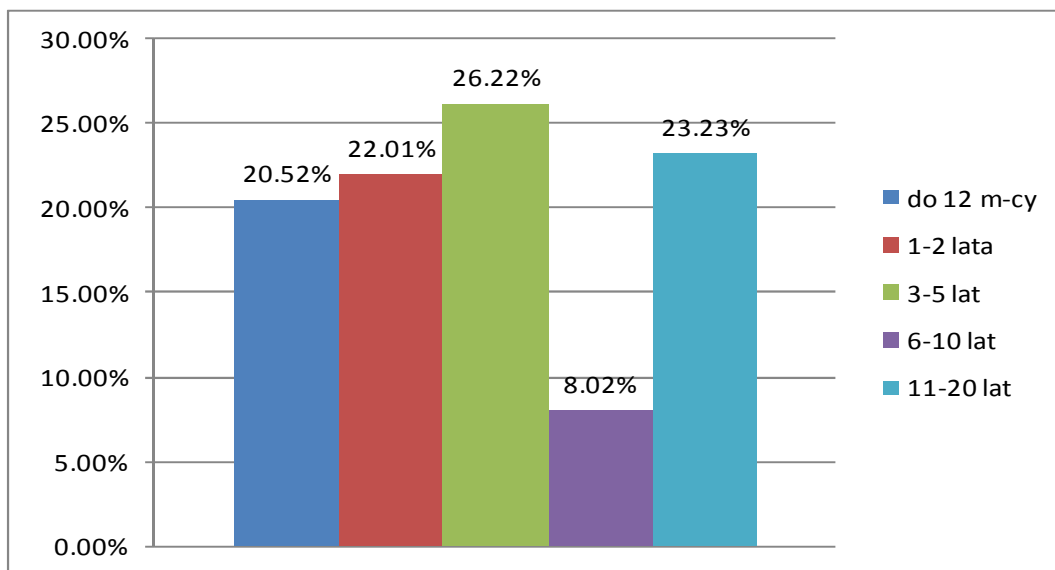
Niezależnie od ogólnych tendencji, w niektórych firmach mamy do czynienia z sytuacją znacznie odbiegającą od nich (w jednej z badanych firm ponad 82% pracowników działa na zasadzie outsourcingu). Dane z wywiadów grupowych wskazują, iż **ten rodzaj współpracy jest stosunkowo korzystny dla pracodawcy, jednakże wiąże się z wieloma problemami formalnoprawnymi**.

2.5. Staż pracy

Analiza stażu pracy w badanych przedsiębiorstwach wykazuje stosunkowo równy rozkład poszczególnych grup pod względem okresu zatrudnienia. **Największą grupę osób w ogólnej populacji zatrudnionych stanowią pracownicy pozostający w firmie 3-5 lat (26,22%).** Symptomatyczna anomalia daje się zauważyć w grupie osób świadczących pracę na rzecz badanych firm w okresie 6-10 lat. Grupa ta pozostaje najmniej liczna (8,02%), co jednak – w odniesieniu do rozkładu zatrudnienia w ramach poszczególnych przedsiębiorstw może być tłumaczone zróżnicowaniem skali i okresu funkcjonowania badanych podmiotów na rynku (uwzględnieniem w badaniu zarówno grupy przedsiębiorstw działających ponad 10 lat na rynku, jak i firm założonych po 2004 roku).

Rys. 4. przedstawia udział poszczególnych grup o różnym stażu pracy w ogólnej liczbie pracowników.

Rysunek 4. Pracownicy badanych firm wg stażu pracy w firmie



Analiza stanu zatrudnienia osób ze stażem pracy do 12 miesięcy wykazuje, iż **60% badanych firm w ciągu minionego roku nie zatrudniało nowych pracowników**. Podobne zestawienie przeprowadzone pod kątem osób ze stażem do 24 miesięcy ukazuje, iż ponad jedna trzecia analizowanych przedsiębiorstw (36%) nie zatrudniała nowych osób od dwóch lat.

Dodatkowo, największe problemy w momencie restrukturyzacji mogą mieć pracownicy przedsiębiorstw, które od bardzo wielu lat pracują w tym samym składzie kadrowym. 12% badanych firm zadeklarowało, iż nie zatrudniały żadnych nowych pracowników od 10 lat (100% pracowników firmy to osoby ze stażem w firmie 11-20 lat, co oznacza, że żadna osoba nie została zatrudniona w firmie później, niż w 1998 r.). W przypadku konieczności redukcji etatów osoby te znajdują się w niezwykle trudnej sytuacji na rynku z uwagi na fakt, iż często mogły one utracić umiejętność poruszania się na otwartym rynku pracy, jak również – dostosowywania się do jego potrzeb poprzez dywersyfikację umiejętności. Także przyzwyczajenie do kultury organizacyjnej jednej firmy może spowodować problemy w ich adaptacji u kolejnych pracodawców, jeżeli taka adaptacja będzie potrzebna.

3. Analiza sytuacji pracowników

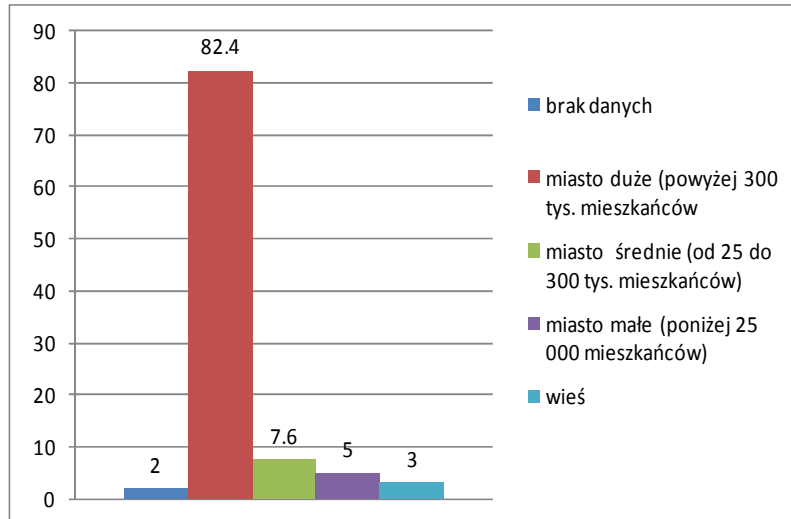
3.1. Charakterystyka badanej populacji

W ramach badania ankietowego analizie poddano ankiety wypełnione przez 301 pracowników przedsiębiorstw branży okrętowej i kooperujących ze Stoczną Szczecińską z województwa zachodniopomorskiego.

81% badanych stanowili mężczyźni, zaś 19% - kobiety.

W zdecydowanej większości byli to mieszkańcy dużych miast, głównie Szczecina – patrz rys. 5.

Rysunek 5. Miejsce zamieszkania badanych pracowników (% badanych)



Pośród zawodów wykonywanych przez respondentów badania najpopularniejszymi były:

- specjalista i technik ds. remontów statków i siłowni;

- monter;
- koordynator sprzedaży;
- pracownik administracji;
- mechanik okrętowy;
- projektant;
- specjalista ds. BHP.

3.2. Ocena sytuacji finansowej

Pracowników badanych firm poproszono o ocenę własnej sytuacji finansowej. Pomimo kryzysu gospodarczego, recesji na rynkach i problemów związanych z upadkiem Stoczni Szczecińskiej, **respondenci najczęściej oceniali sytuację jako przeciętną lub dobrą**. Z punktu widzenia statystyki mamy do czynienia z rozkładem normalnym z niewielką skośnością ujemną.

Niewiele ponad połowa (52,8%) respondentów uznaje, że ich sytuacja jest „przeciętna”, natomiast 26,9% uznaje ją za „dobrą”, podczas gdy jako „złą” określa ją jedynie 14% pracowników. Odpowiedzi „bardzo dobra” i „bardzo zła” pojawiają się rzadko – jedna i druga odpowiedź w przypadku ok. 3% badanych.

W formie graficznej odpowiedź na pytanie o sytuację finansową respondentów przedstawia rys. 6.

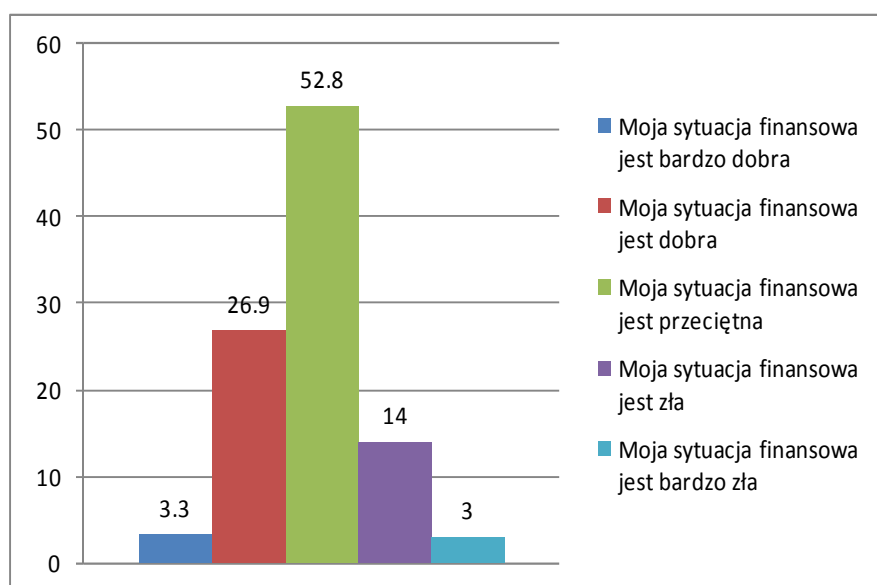
Występuje niewielka korelacja pomiędzy zadowoleniem z pracy, a wykształceniem ($r=0.26$), co oznacza, że **im niższy poziom wykształcenia pracowników, tym mniejsze zadowolenie z sytuacji finansowej**. Wynik ten potwierdzają także wypowiedzi pracodawców, którzy stwierdzają, iż **najlepszą sytuację**

pośród pracowników mają specjaliści, których trudno zastąpić, i osoby o większych kwalifikacjach.

Wyższy jest stopień korelacji stopnia zadowolenia z sytuacji finansowej z płcią ($r=0.55$):
kobiety są zdecydowanie mniej zadowolone z sytuacji finansowej, niż mężczyźni.

Wiek pracowników nie wpływa znacząco na ocenę zadowolenia z sytuacji finansowej.

Rysunek 6. Ocena sytuacji finansowej pracowników (% badanych)



3.3. Ocena zadowolenia z wykonywanej pracy

Zadowolenie z wykonywanej pracy tylko częściowo związane jest z kwestią wynagrodzeń, czego dowodem są odpowiedzi na kolejne pytanie, zadane respondentom badania. Zapytani oni zostali: „W jakim stopniu Pan/Pani jest zadowolony/a z wykonywanej pracy?”.

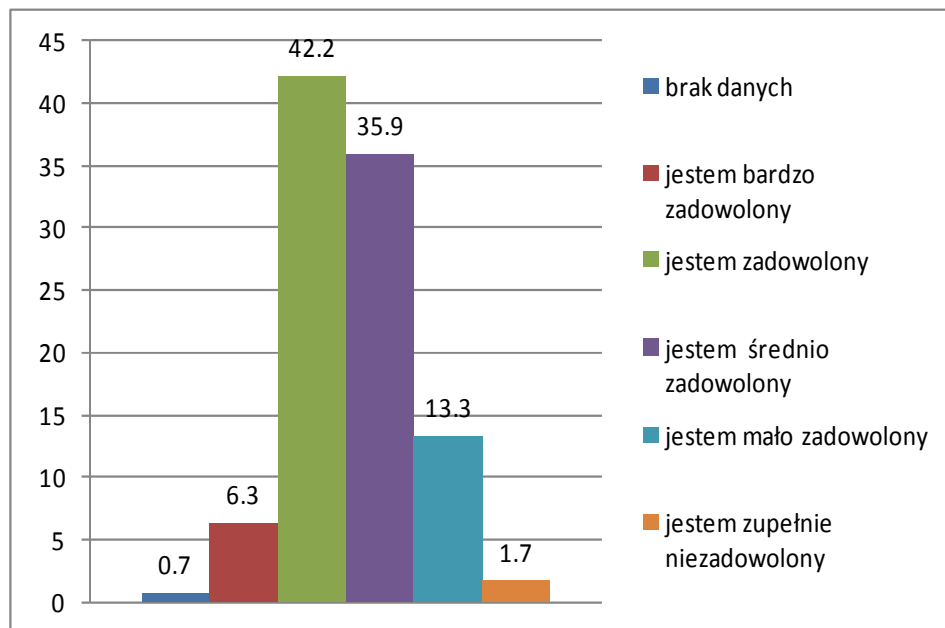
Wyniki wskazują, iż **prawie połowa badanych (łącznie 48,5%) to osoby zadowolone (42,2% badanych) lub bardzo zadowolone (6,3% badanych) z wykonywanej pracy.** Niezadowolone z wykonywanej pracy łącznie zadeklarowało 15% respondentów ankiety.

W przypadku oceny zadowolenia z wykonywanej pracy także mamy do czynienia z niewielką korelacją z wykształceniem ($r=0.27$), co oznacza, że **osoby wyżej wykształcone są generalnie bardziej zadowolone z wykonywanej pracy, niż osoby mniej wykształcone.** Zadowolenie z wykonywanej pracy koreluje pozytywnie z zadowoleniem z sytuacji finansowej; **osoby bardziej zadowolone z sytuacji finansowej są najczęściej także zadowolone z wykonywanej pracy.**

Wiek i płeć nie wpływają znacząco na zadowolenie z wykonywanej pracy,

Ocenę zadowolenia pracowników z wykonywanej pracy w formie graficznej prezentuje rys. 7.

Rysunek 7. Deklaracja zadowolenia z wykonywanej pracy (% badanych)



3.4. Zagrożenie utratą pracy

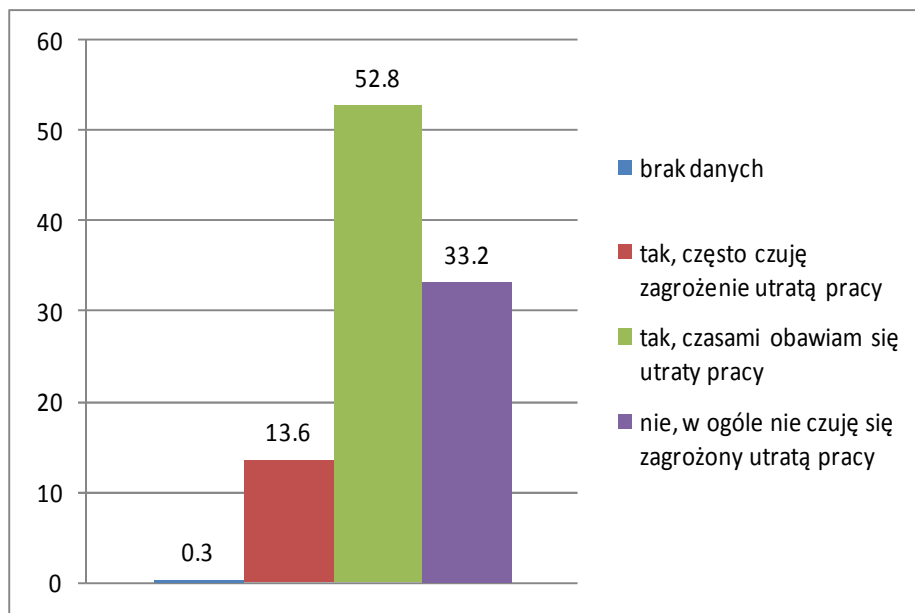
Ze względu na kontekst niniejszego badania, związany z upadkiem Stoczni Szczecińskiej i międzynarodowym kryzysem gospodarczym, respondentom zadano pytanie dotyczące najważniejszego zewnętrznego symptomu sytuacji kryzysowej – zagrożenia zwolnieniami.

O ile dwa poprzednie pytania – o zadowolenie z pracy i sytuację finansową – nie wskazywały bezpośrednio na skutki kryzysu gospodarczego, o tyle pytanie o zagrożenie utratą pracy może wskazywać na fakt, iż skutki te są jednak odczuwalne przez pracowników badanych firm. **Tylko 1/3 badanych nie czuje się w ogóle zagrożona utratą pracy.** 52,8% respondentów twierdzi, iż obawa ta pojawia się u nich od czasu do czasu, zaś prawie 14% często czuje zagrożenie utratą pracy.

Obawa przed utratą pracy generalnie nie jest powiązana z wykształceniem badanych.

Rysunek 8 przedstawia odpowiedzi pracowników dotyczące zagrożenia utratą pracy.

Rysunek 8. Poczucie zagrożenia utratą pracy u badanych pracowników (% badanych)



Co ciekawe, **posiadanie dodatkowych kwalifikacji i dyplomów nie zmniejsza poczucia zagrożenia utratą pracy** – u pracowników posiadających takie kwalifikacje jedynie 30% deklaruje, że nie czują się zagrożeni pozbawieniem miejsca pracy, zaś zagrożenie takie odczuwa łącznie 70% w tej grupie pracowników (14% - często, 56% - czasami).

3.5. Ocena łatwości znalezienia pracy w zawodzie

Kolejne pytanie także wskazuje na fakt, iż respondenci generalnie **są świadomi kryzysu, jaki panuje w branży**. O ile – jak wskazuje część pytań – aktualna osobista sytuacja zawodowa badanych jest postrzegana stosunkowo pozytywnie lub chociaż przeciętnie, o tyle na większy stopień pesymizmu wskazują pytania związane z sytuacją ogólną lub z przyszłością.

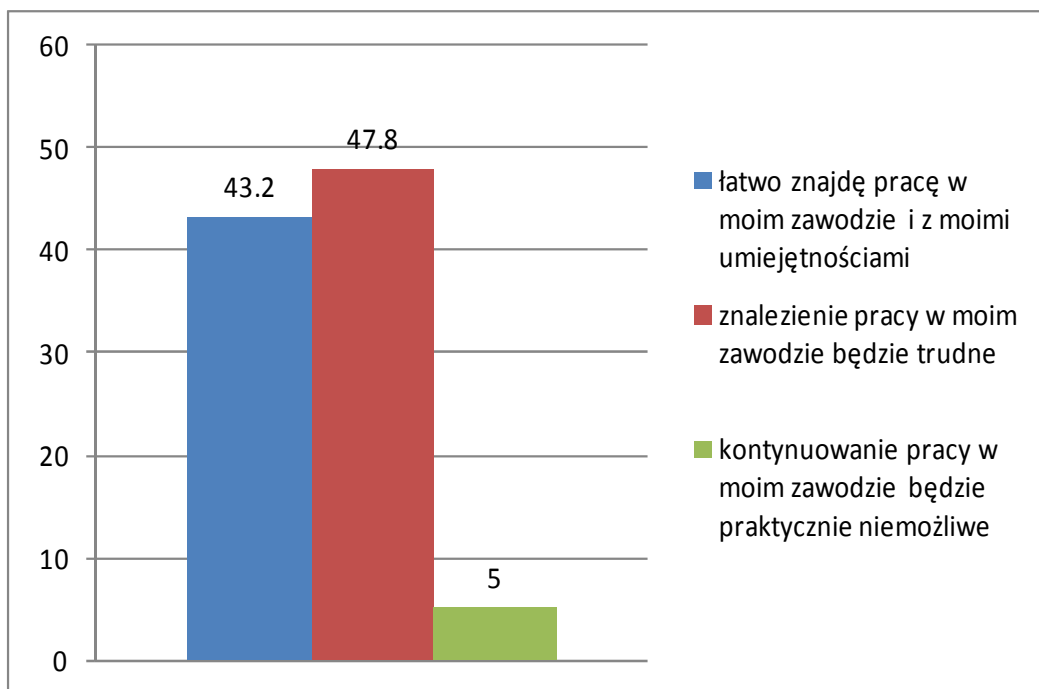
Przykładem jest następujące pytanie, zadane respondentom: „Czy w Pana/Pani opinii - wykonywany przez Pana/Panią zawód jest atrakcyjny na rynku pracy, tzn. czy znalezienie pracy w innej firmie jest dla Pana/Pani trudne, czy też łatwe?”

Rozkład odpowiedzi na to pytanie wskazuje, iż **ponad połowa badanych uważa swój zawód za mało atrakcyjny dla pracodawców**. 47,8% respondentów twierdzi, iż znalezienie pracy w ich zawodzie będzie trudne, zaś 5% - że kontynuowanie pracy w ich zawodzie będzie wręcz niemożliwe. Jednocześnie 43,2% badanych odpowiedziało, że łatwo znajdzie pracę w swoim zawodzie i ze swoimi umiejętnościami. Świadczy to o wysokim stopniu świadomości pracowników w zakresie własnych ograniczeń i kryzysu panującego w branży. Z pozostałych odpowiedzi wynika wniosek, iż osoby, które obawiają się trudności ze znalezieniem pracy, nie planują zmian miejsca zatrudnienia.

Kobiety i osoby niżej wykształcone generalnie uważały znalezienie pracy w zawodzie za trudniejsze, niż mężczyźni i osoby wyżej wykształcone.

Odpowiedzi na pytania o atrakcyjność zawodu i łatwość znalezienia pracy przedstawia w formie graficznej rys.9.

Rysunek 9. Ocena atrakcyjności własnego zawodu i łatwości znalezienia pracy (% badanych)



3.6. Plany dotyczące zmiany miejsca pracy

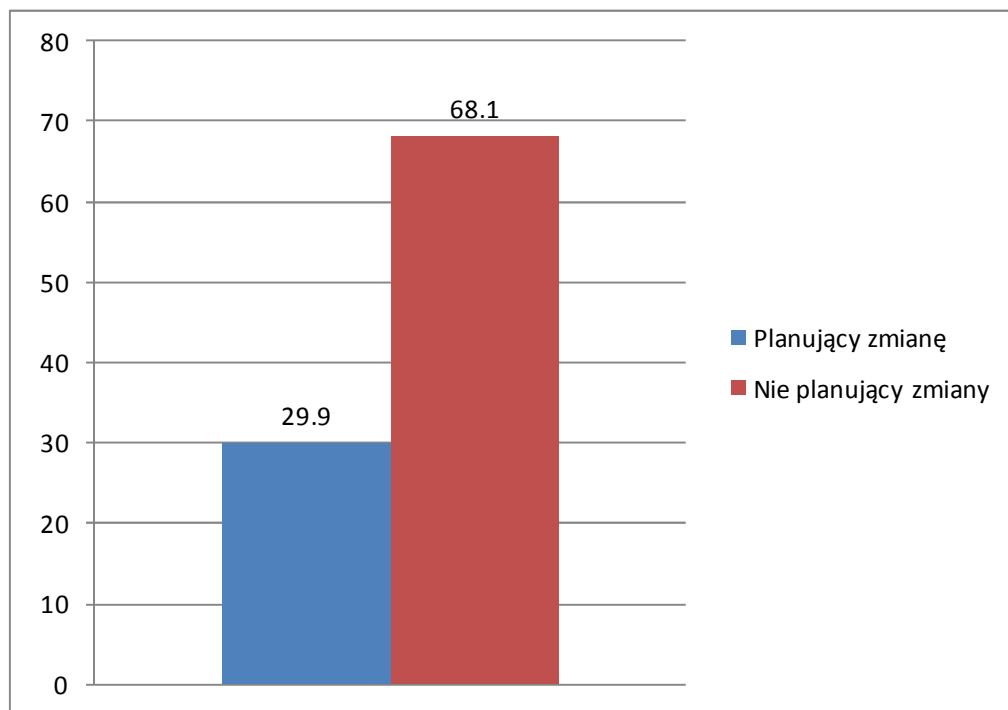
W dalszym ciągu serii pytań związanych z sytuacją respondentów na rynku pracy, zadano im pytanie: „Czy Pan/Pani planuje zmianę miejsca pracy w ciągu najbliższych 2 lat?”.

Odpowiedzi na to pytanie wskazują, iż **większość respondentów (68,1%) nie planuje zmiany pracy w ciągu nadchodzących dwóch lat**. Mimo to, mamy do czynienia z grupą 90 osób (29,9% ogółu badanych), którzy mają zamiar przeprowadzić taką zmianę w najbliższym czasie.

Zmiana ta nie jest w żaden sposób powiązana z wiekiem pracowników – zarówno osoby starsze, jak i młodsze odpowiadały podobnie. Zatem płeć nie wpływa istotnie na planowanie zmian pracy.

Plany zmiany pracy wśród badanych przedstawia rys. 10.

Rysunek 10. Pracownicy, którzy planują zmianę pracy (% badanych)³



Nieplanowanie zmian w życiu zawodowym wiąże się czasami z zadowoleniem z aktualnego miejsca pracy, ale często także z obawą przed utratą stabilności, przed trudnościami ze znalezieniem kolejnego miejsca zatrudnienia (na co wskazują odpowiedzi przedstawione na rys. 10), a więc mogą świadczyć o przekonaniu o kryzysowej sytuacji w danej branży.

Co ciekawe, częściej zmianę pracy planują osoby, które nie deklarowały zagrożenia utratą pracy, jak również te, które są mniej zainteresowane szkoleniami w zakresie nowego zawodu ($r=0.26$). Świadczy to o różnicy osobowościowej między dwoma

³ Nie sumuje się do 100% - brak danych w 2%

grupami pracowników – jednej, czującej się bezpiecznie na rynku, i dlatego gotowej na zmianę pracy; oraz drugiej, która jest przywiązana do własnego zakładu pracy i obawia się zmian.

Informacje pozyskane podczas wywiadu grupowego z pracodawcami uzupełniają ten obraz, można bowiem wyróżnić wśród pracowników branży grupę osób, posiadających wysokie i bardzo wyspecjalizowane kwalifikacje. Takie osoby gotowe są na zmianę miejsca zatrudnienia i nie obawiają się o znalezienie pracy.

3.7. Zainteresowanie nowymi kwalifikacjami zawodowymi

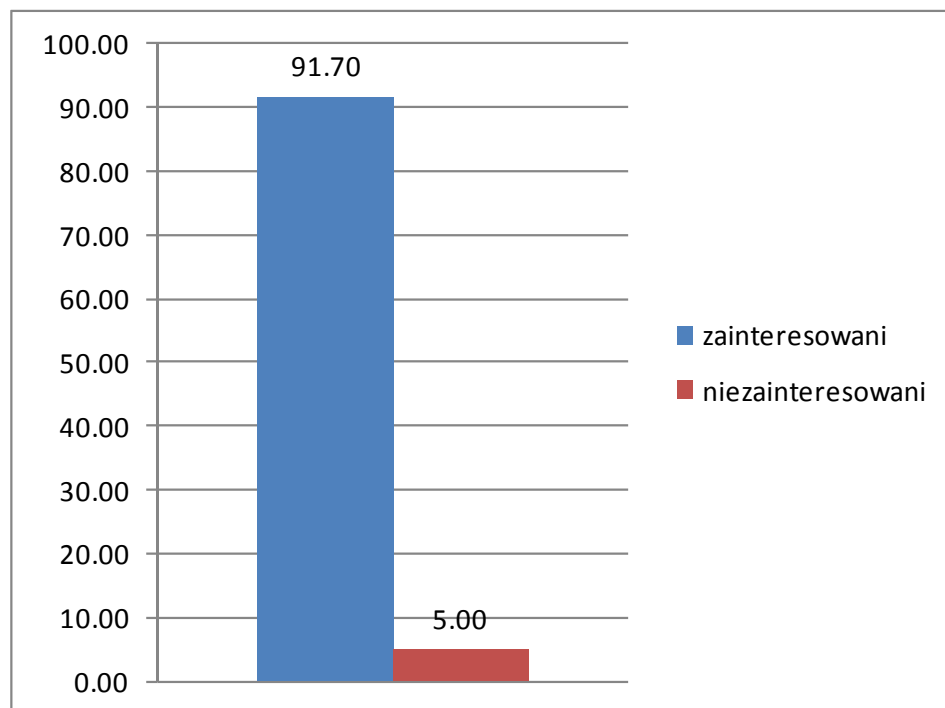
Zdecydowana większość badanych pracowników jest zainteresowana nowymi kwalifikacjami zawodowymi – odpowiedziało tak prawie 92% badanych. Jedynie 5% stanowią osoby w ogóle nie zainteresowane zdobywaniem nowych kwalifikacji (patrz rys. 11).

Zainteresowanie nowymi kwalifikacjami zawodowymi nie jest związane z planami zmiany branży czy zmiany miejsca zatrudnienia.

Osoby, które nie są zainteresowane zdobyciem nowych kwalifikacji charakteryzują się m.in. następującymi cechami:

- **wysoka średnia wieku (47 lat);**
- **brak poczucia zagrożenia utratą pracy** (ok. 50% z nich nie odczuwa tego zagrożenia);
- osoby te **rzadko rozważają wyjazd do pracy**, niezależnie od tego, czy to w Polsce, czy za granicą.

Rysunek 11. Zainteresowanie zdobywaniem nowych kwalifikacji zawodowych (% badanych)⁴



Jak widać, pracownicy badanych firm charakteryzują się dużą świadomością konieczności rozwoju zawodowego, co pozytywnie odbiega od wskaźników dot. uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, które dla Polski są stosunkowo niskie (vide GUS, Eurostat).

Należy przy tym pamiętać, że pytanie nie rozróżniało nowych kwalifikacji na te, które obejmują aktualnie wykonywany zawód i te, które związane są z nowym zawodem – informacje na ten temat znajdują się w następnej części raportu.

⁴ Nie sumuje się do 100% - brak danych w 4%

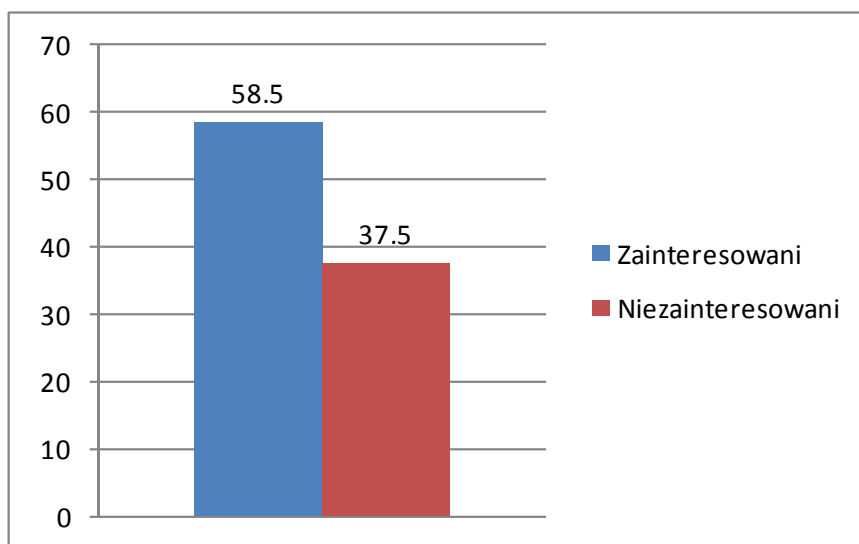
3.8. Zainteresowanie szkoleniami w zakresie nowego zawodu

Następnie informacje z powyższego pytania zostały poszerzone - osoby uczestniczące w ankiecie zostały zapytane, czy są zainteresowane szkoleniami w zakresie nowego zawodu.

Aż **58,5% badanych pracowników zadeklarowało, iż są zainteresowani uczestnictwem w szkoleniach w zakresie nowego zawodu**. 37,5% respondentów ankiety nie było zainteresowanych tego typu szkoleniami – nie ma przy tym istotnych różnic ze względu na płeć, wiek i wykształcenie.

Odpowiedzi na powyższe pytanie przedstawia rys. 12.

Rysunek 12. Zainteresowanie szkoleniami w zakresie nowego zawodu (% badanych)



3.9. Zawody, którymi zainteresowani są pracownicy

Pracownikom uczestniczącym w badaniu zadano pytanie, w jakim zawodzie chcieliby pracować, gdyby mieli możliwość zmiany. Niezwykle istotny jest fakt, iż **większość**

respondentów (159 osób) nie odpowiedziało jednoznacznie na to pytanie. Świadczy to o konieczności intensyfikacji działań związanych z doradztwem zawodowym (na co wskazują także inne informacje pozyskane w ramach niniejszego badania).

Jednocześnie spośród wymienionych zawodów występuje bardzo duże zróżnicowanie (od prostej pracy fizycznej po wyższy stopień zarządzania).

Do najpopularniejszych zawodów, jakie wymieniają badani pracownicy, należą:

- **handlowiec – 17 osób;**
- **specjalista ds. kadr - 9 osób;**
- **operator dźwigu - 8 osób;**
- **specjalista ds. logistyki - 6 osób;**
- **elektryk – 6 osób;**
- **tłumacz przysięgły - 5 osób.**

Najpopularniejsze proponowane zawody można pogrupować w sposób przedstawiony w tabeli nr 1.

Tabela 1. Najpopularniejsze grupy zawodów, którymi zainteresowani są badani pracownicy (liczba badanych)

Transport i logistyka	Budownictwo	Handel	Księgowość, zarządzanie, kadry, marketing	Zawody inżynierskie	Praca techniczna i pozostała praca fiz.	Pozostała praca umysłowa
11	4	17	21	4	34	14

Ww. kategorie zawierają m.in. następujące zawody:

- **Transport i logistyka:** spec. ds. logistyki - 6 osób; kierowca autobusu, kierowca; marynarz (te zawody stosunkowo częściej wybierali mężczyźni);
- **Budownictwo:** kierownik budowy; operator koparki; operator walca drogowego (te zawody stosunkowo częściej wybierali mężczyźni);
- **Handel:** handlowiec – 17 osób;
- **Księgowość, zarządzanie, kadry, marketing:** kadrowa – 9 osób, zarządzanie zasobami ludzkimi – 4 osoby; księgowa – 2 osoby; makler nieruchomości – 2 osoby (te zawody częściej wybierały kobiety);
- **Zawody inżynierskie:** informatyk; elektronik
- **Praca techniczna i pozostała praca fiz.:** operator dźwigu – 8 osób; elektryk – 6 osób; spawacz – 3 osoby; inspektor pożarnictwa; strażak, kucharz; sztaplarz
- **Pozostała praca umysłowa:** tłumacz przysięgły – 6 osób, praca w biurze, informatyk lub grafik, dekorator wnętrz, psycholog farmaceuta, agent morski, nauczyciel, urzędnik, pilot wycieczek (te zawody często wybierały kobiety i osoby młodsze)

55% spośród osób, które nie potrafiły wskazać żadnego interesującego dla nich zawodu było zainteresowanych doradztwem zawodowym.

Wszystkie wymienione zawody przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Zawody, jakimi zainteresowani są respondenci

Zawód	Liczba osób	% osób	Zawód	Liczba osób	% osób
handlowiec	17	5,6	kucharz	1	0,3
kadrowa	9	3	nauczyciel / nauczyciel akademicki	1	0,3
operator dźwigu	8	2,7	kierowca autobusu	1	0,3
specjalista ds. logistyki	6	2	trener piłkarski /instruktor sportu	1	0,3
elektryk	6	2	kierowca	1	0,3
tłumacz przysięgły	5	1,7	straż miejska	1	0,3
zarządzanie zasobami ludzkimi	4	1,3	leśnik	1	0,3
sztaplarz	3	1	piekarz	1	0,3
urzędnik	3	1	budowlaniec	1	0,3
marynarz	3	1	frezer	1	0,3
spawacz	3	1	operator koparki	1	0,3
księgowa	2	0,7	fryzjer	1	0,3
inspektor pożarnictwa	2	0,7	pośrednictwo nieruchomości	1	0,3
elektronik	2	0,7	pilot wycieczek	1	0,3
psycholog farmaceuta	2	0,7	upr. na walec drogowy	1	0,3
ochrona środowiska	2	0,7	specjalista ds. finansowych	1	0,3
mechanik okrętowy	1	0,3	makler nieruchomości	1	0,3
informatyk lub grafik	1	0,3	stolarz	1	0,3
kierownik budowy	1	0,3	opiekunka /przedszkolanka	1	0,3
mechanik	1	0,3	ślusarz	1	0,3
agent morski	1	0,3			

3.10. Możliwość wyjazdu do pracy poza miejsce zamieszkania

W tej części ankiety zadane zostały pytania o możliwość wyjazdu do pracy:

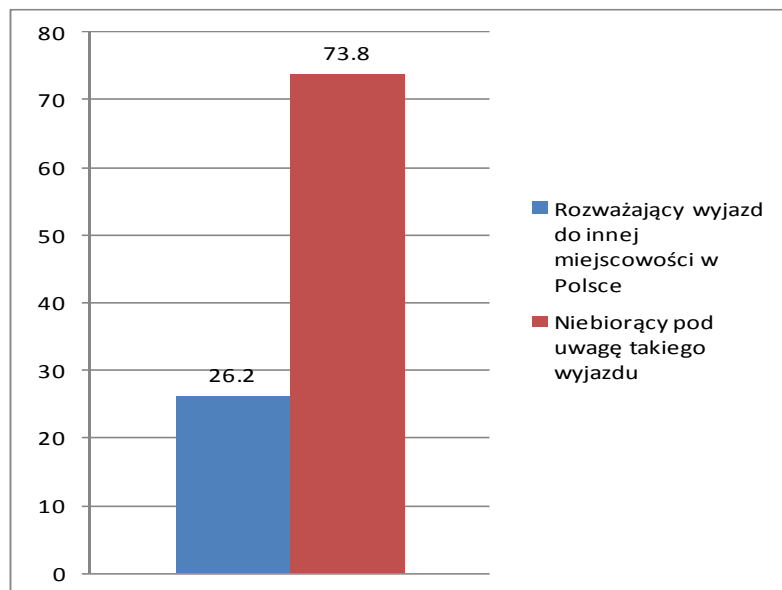
- do innego miasta w Polsce;
- za granicę.

Analiza odpowiedzi wskazuje, iż **o ile niewielkie jest zainteresowanie badanych pracowników wyjazdem do innego miasta, o tyle wyjazd do pracy za granicę bierze pod uwagę relatywnie więcej osób.**

73,8% badanych nie rozważa możliwości wyjazdu do pracy do innego miasta w Polsce, rozważa je 26,2% ankietowanych (patrz rys. 13).

Odpowiedzi rozkładały się mniej więcej podobnie wśród grup wiekowych, a także wśród mężczyzn i kobiet. Jak wynika z przeprowadzonej analizy, rozważanie wyjazdu do innego miasta w Polsce nie jest powiązane z poczuciem zagrożenia utratą pracy.

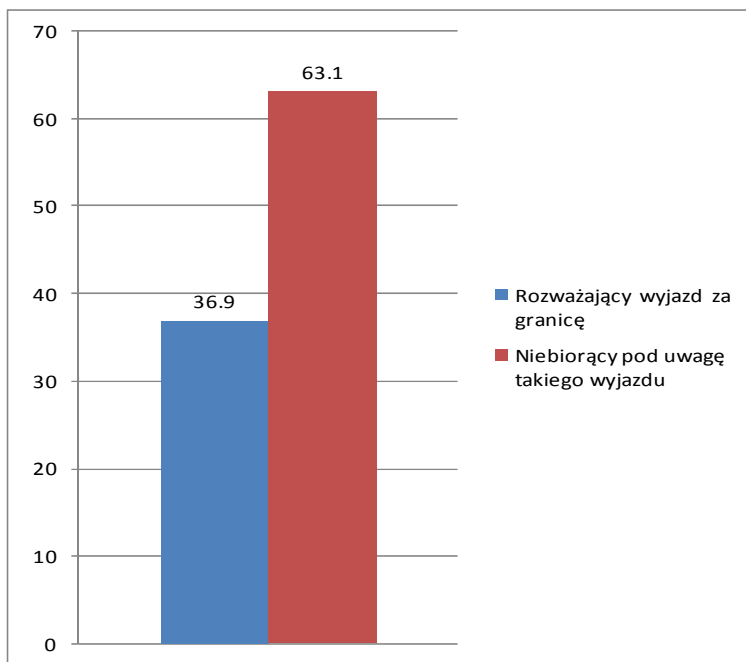
Rysunek 13. Możliwość wyjazdu do innej miejscowości w Polsce (% badanych)



W przypadku migracji zagranicznej, 36,9% badanych deklaruje, iż rozważają możliwość takiego wyjazdu, zaś 63,1% - iż nie bierze tego typu wyjazdu pod uwagę (patrz rys. 14).

W przypadku migracji zagranicznej, stosunkowo częściej zainteresowani są nią mężczyźni, osoby młodsze i wyżej wykształcone.

Rysunek 14. Możliwość wyjazdu do pracy za granicą (% badanych)



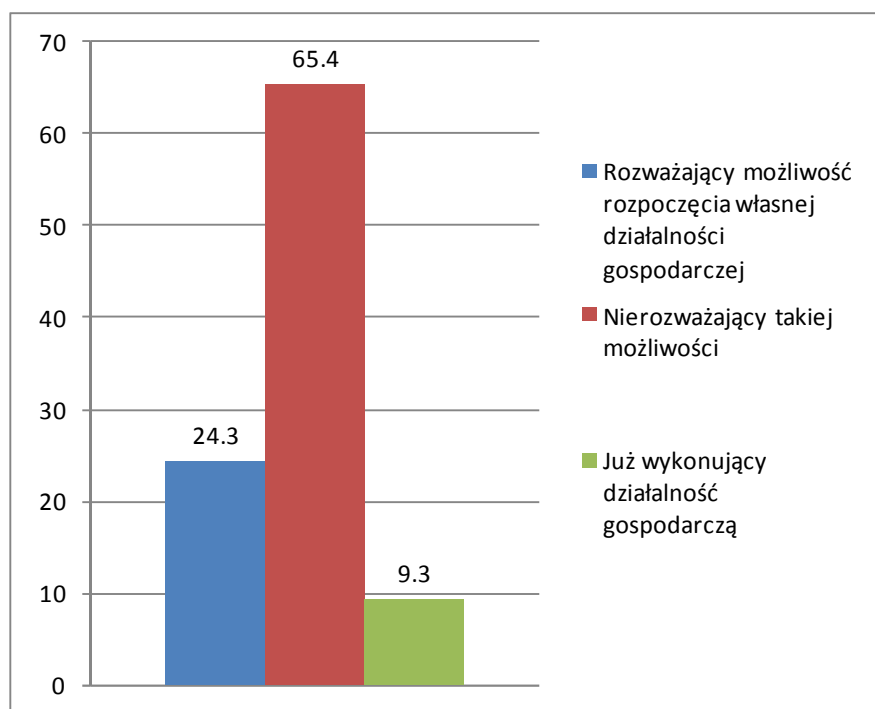
3.11. Możliwość założenia działalności gospodarczej

Co czwarty badany pracownik branży okrętowej i firm kooperujących z SSN rozważa możliwość założenia własnej działalności gospodarczej. Ponadto, 9,3% badanych już prowadzi własną działalność. 65,4% pracowników nie rozważa jej prowadzenia.

W porównaniu do innych badań dotyczących postaw przedsiębiorczych u Polaków, a zwłaszcza u mieszkańców województwa zachodniopomorskiego, ta informacja może być odbierana pozytywnie, jako świadectwo stosunkowo wysokiego stopnia przedsiębiorczości w badanym sektorze. Wiele osób pracuje równolegle na etatach i prowadzi działalność gospodarczą.

Ww. dane przedstawia rys. 15.

Rysunek 15. Możliwość rozpoczęcia działalności gospodarczej (% badanych)



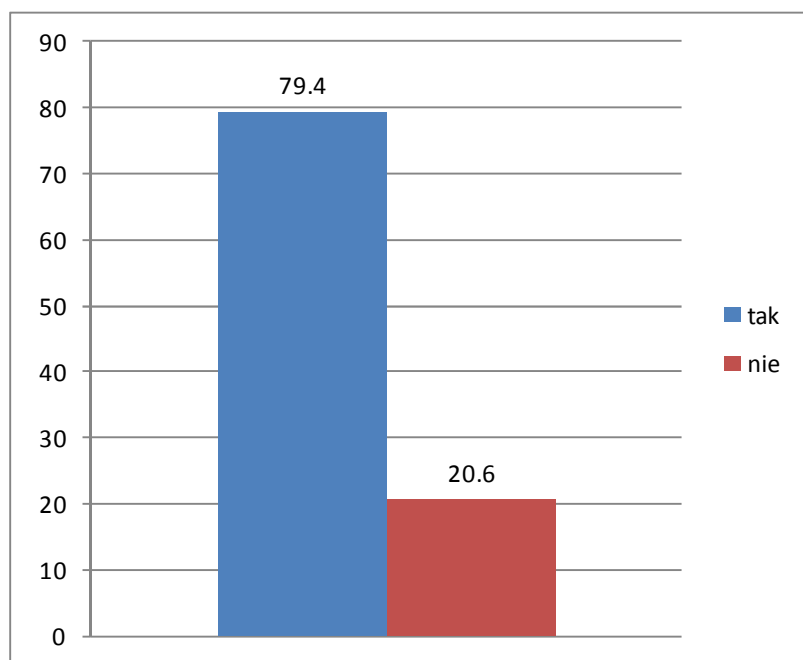
3.12. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe w zakresie wykonywanego zawodu

Poza pytaniami dotyczącymi zdobycia zupełnie nowych kwalifikacji zawodowych, zadano także pytanie dotyczące zainteresowania podniesieniem kwalifikacji zawodowych w zakresie aktualnie wykonywanego zawodu. W tym przypadku zainteresowanie szkoleniami jest wyższe, niż w przypadku szkoleń w zakresie całkowicie nowego zawodu. **Prawie 80% badanych zadeklarowało zainteresowanie tego typu szkoleniami.**

Stopień zainteresowania tą formą wsparcia rośnie wraz z poziomem wykształcenia osób badanych. Pozostałe cechy demograficzne, takie jak wiek, płeć itp. nie mają wpływu na odpowiedzi na to pytanie.

Dane w tym zakresie przedstawia rys. 16.

Rysunek 16. Zainteresowanie szkoleniami podnoszącymi kwalifikacje w zakresie dotychczas wykonywanego zawodu (% badanych)



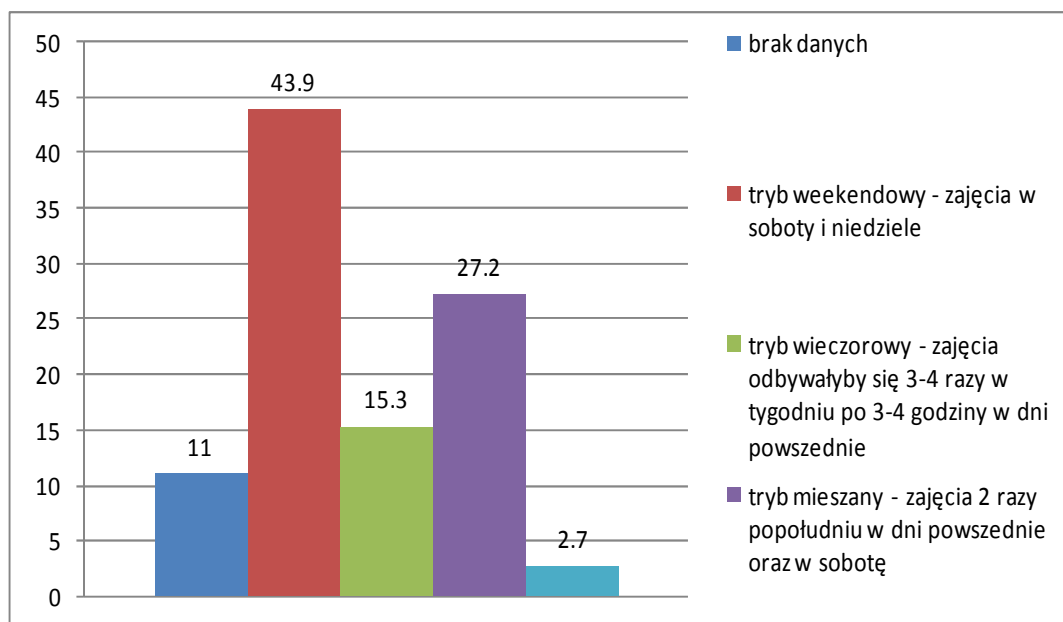
3.13. Najbardziej dogodny tryb szkoleń

Badani pracownicy deklarują, iż **najbardziej dogodnym dla nich trybem szkoleń (pod względem dni prowadzenia szkolenia) jest tryb weekendowy** – zajęcia w sobotę i niedzielę. Ten tryb jako najbardziej dogodny wymieniło 43,9% badanych. Ponadto 27,2% badanych jest zainteresowanych mieszanym trybem zajęć, czyli sytuacją, w której zajęcia odbywałyby się częściowo popołudniami (dwa razy w tygodniu) i w sobotę. Najmniej dogodny dla badanych jest tryb wieczorowy zajęć (3-4 razy w tygodniu po 3-4 godziny w dni powszednie) – jest to zgodne z ogólnokrajową tendencją obniżania się popularności szkół, studiów i szkoleń wieczorowych, która

związana jest z faktem, iż coraz częściej praca zawodowa nie kończy się o godzinie 15 lub 16, a nieraz przedłuża się do późnych godzin wieczornych.

Informacje dotyczące najbardziej dogodnego dla badanych pracowników trybu prowadzenia szkoleń przedstawia rys. 17.

Rysunek 17. Najbardziej dogodny tryb nauki (% badanych)



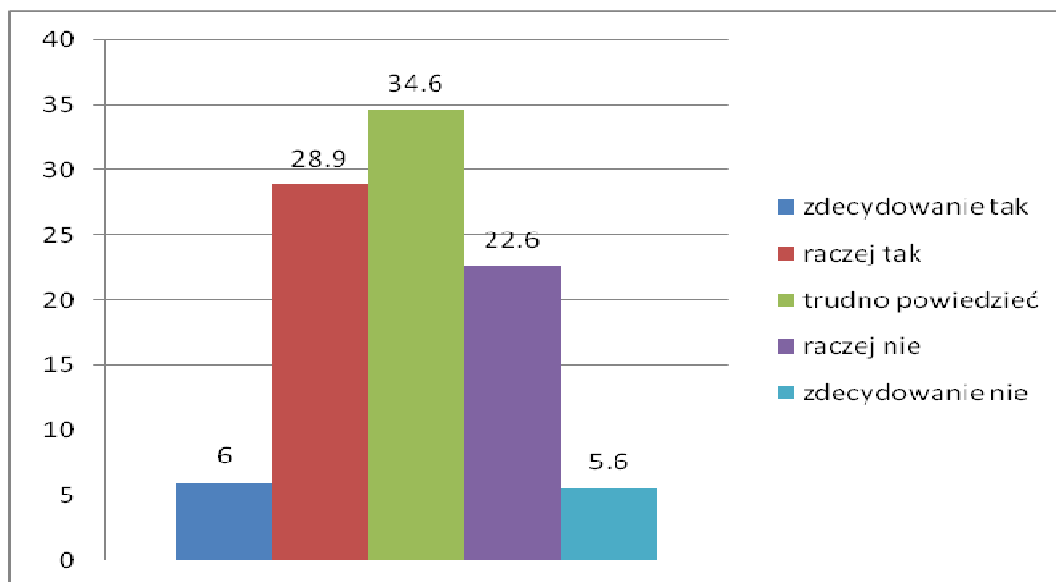
3.14. Zainteresowanie przejściem do innej branży

Przeprowadzone badanie wskazuje, iż **co trzeci badany pracownik jest zainteresowany zmianą branży**. W świetle stosunkowo wysokiego stopnia zadowolenia większości pracowników z wykonywanej pracy, można tę odpowiedź interpretować jako wyraz obaw o przyszłość branży lub firmy w aktualnej sytuacji.

Podobnie jak w przypadku pytania o możliwy nowy zawód, duża część badanych (34,6%) nie jest w stanie udzielić jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o zainteresowanie przejściem do innej branży. Świadczy to o stosunkowo niewielkim rozeznaniu sytuacji na rynku pracy.

Rozkład procentowy deklaracji dotyczących możliwej zmiany branży przedstawia rys. 18.

Rysunek 18. Zainteresowanie zmianą branży (% badanych)⁵



⁵ Nie sumuje się do 100% - brak danych w 2,3%.

Tak samo w przypadku zainteresowania nowym zawodem, jak i w przypadku branż, do których przejście rozważają respondenci, występuje bardzo duże zróżnicowanie. Można jednak wyróżnić kilka najczęściej wymienianych branż: **branża handlowa; praca biurowa; branża morska; informatyka; nieruchomości.**

Wszystkie wymienione przez respondentów branże zawiera tabela 3.

Tabela 3. Branże, przejściem do których zainteresowani są badani pracownicy

Branża	Liczba osób	% osób	Branża	Liczba osób	% osób
handlowa	10	3,3	przemysł	3	1
praca biurowa	9	3	fryzjerska	3	1
morska	8	2,7	kosmetyka	3	1
informatyczna	7	2,3	logistyka	2	0,7
nieruchomości	5	1,7	motoryzacyjna	2	0,7
informatyka	7	1,7	marketing	2	0,7
księgowość	4	1,3	administracja	2	0,7
dekoracja wnętrz	4	1,3	szkolnictwo	2	0,7
reklama, marketing	2	0,7	spedycja	2	0,7
finanse	2	0,7	hotelarska	2	0,7
budowlana	3	1			

3.15. Zainteresowanie usługami instytucji rynku pracy

Badanym pracownikom zadano pytanie, jakim wsparciem, oferowanym przez instytucje rynku pracy, byłoby zainteresowani.

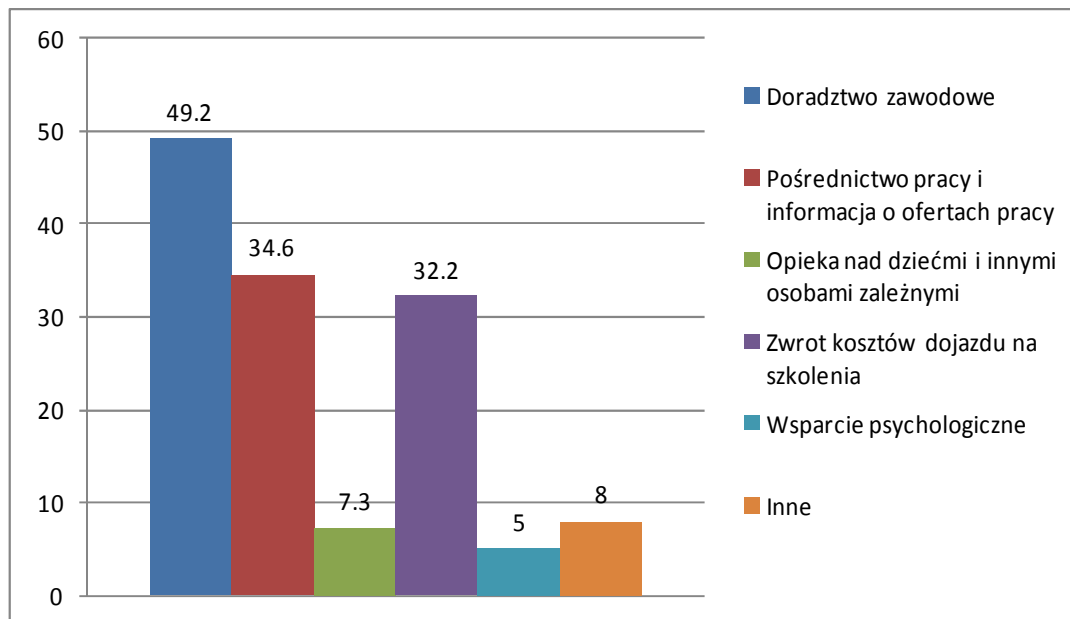
Najbardziej pożądaną formą wsparcia jest doradztwo zawodowe. 49,2% badanych pracowników zadeklarowało zainteresowanie doradztwem – co koreluje z odpowiedziami na inne pytania, które wskazują, iż pracownikom brakuje rozeznania na rynku pracy, trudno im jednoznacznie określić zawody, jakie ich interesują i branże, w których chcieliby się szkolić.

Rozkład wieku, płci i wykształcenia nie wpływa istotnie na poziom zainteresowania doradztwem.

34,6% osób badanych zadeklarowało zainteresowanie pośrednictwem pracy i informacją o ofertach pracy. Także około 1/3 badanych zainteresowana jest zwrotem kosztów dojazdu na szkolenia – niezależnie od miejsca zamieszkania. Stosunkowo mało osób deklaruje natomiast zainteresowanie opieką nad dziećmi i innymi osobami zależnymi, a zwłaszcza – pomocą psychologiczną (jedynie 15 osób – może to wynikać z ogólnego braku zaufania do tego typu wsparcia w Polsce, zwłaszcza wśród mężczyzn).

Zainteresowanie różnymi formami wsparcia, oferowanymi przez instytucje rynku pracy, przedstawia rysunek 19.

Rysunek 19. Zainteresowanie usługami instytucji rynku pracy



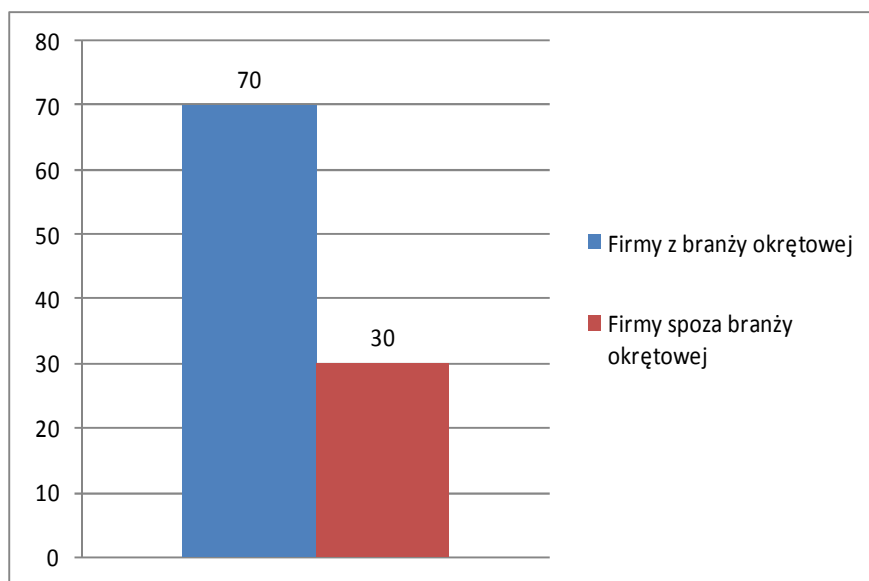
4. Analiza sytuacji przedsiębiorstw

W trakcie badania przeprowadzono wywiady wśród 30 przedsiębiorstw (wśród kadry kierowniczej lub właścicielskiej).

4.1. Branża badanych firm

Wśród badanych przedsiębiorstw, 70% stanowiły firmy branży okrętowej. Pozostałe 30% to firmy kooperujące z branżą okrętową (patrz rys.20). Należy podkreślić, że nie wszystkie z badanych firm, które określiły się jako branża okrętowa, współpracowały ze Stoczną Szczecińską Nową.

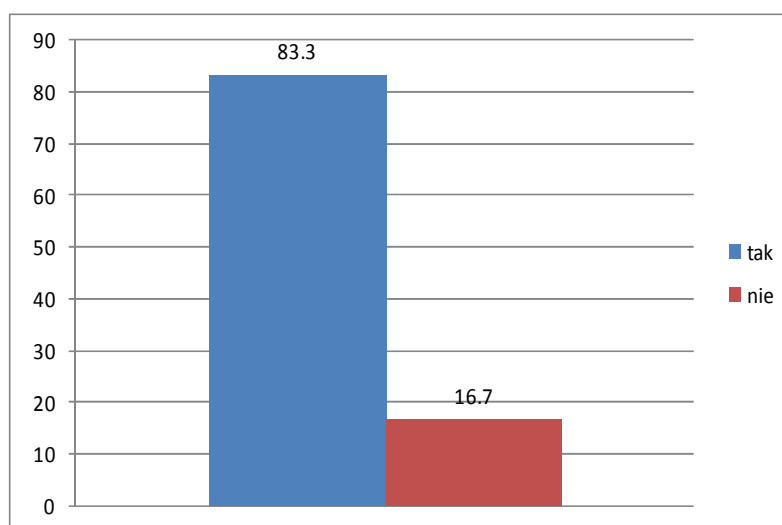
Rysunek 20. Udział firm z branży okrętowej (% badanych)



4.2. Współpraca ze Stoczną Szczecińską Nową

83,3% badanych firm współpracowało z SSN (rys. 21). Wśród zakresu współpracy badani wskazywali m.in. na dostawy sprzętu, dostawy materiałów, świadczenie różnego rodzaju usług czy też serwisowanie użytkowanego przez SSN sprzętu.

Rysunek 21. Kooperacja z SSN (% badanych)



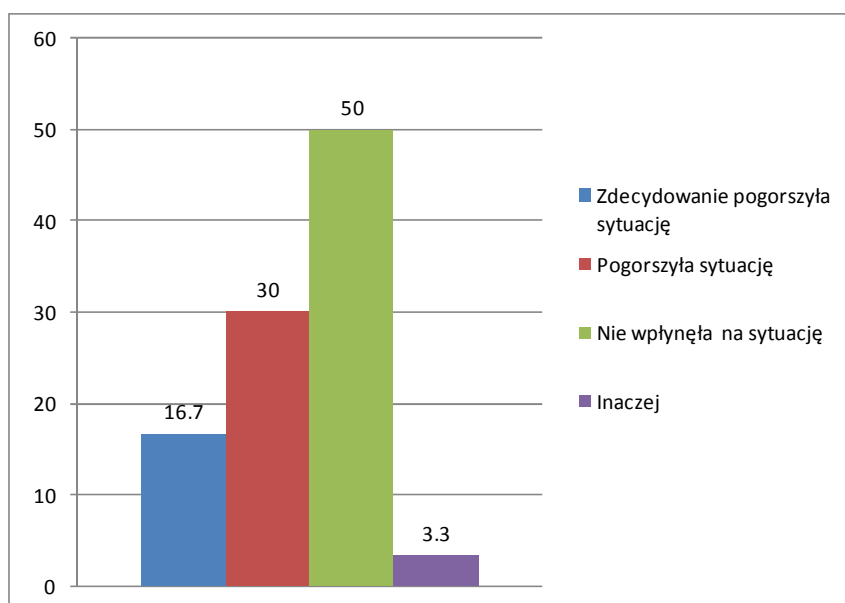
Dla niemalże połowy badanych firm upadek SSN oznaczał pogorszenie sytuacji, w tym dla 16,7% - zdecydowanie pogorszenie sytuacji. Dla 50% respondentów upadek SSN nie miał wpływu na obecną ich sytuację (rys. 22).

Przyczyną takiej sytuacji były stosunkowo niewielkie obroty ze stoczną, a także, jak to wskazała jedna z firm, fakt, iż upadek SSN spowodował zwiększony napływ wykwalifikowanej kadry.

Jak wynika z badania pogłębionego, **sporo przedsiębiorstw przebranżowiło się, małe zależne firmy wygasły swoją działalność.** Patrząc z perspektywy wcześniejszych zdarzeń związanych ze stoczną, doszło do „miękkiego lądowania”: wiele osób miało

czas i możliwość przejść do działań równoległych, niezależnie od tego, czy w tej samej, czy w innych branżach. Zauważalny był też spadek konsumpcji w gronie osób związanych z produkcją stoczni. Wynika z tego, że **procesy dostosowawcze wśród kooperantów SSN szczecińskiej rozpoczęły się już zdecydowanie wcześniej**, niemalże wraz z pojawieniem się kolejnych kłopotów stoczni.

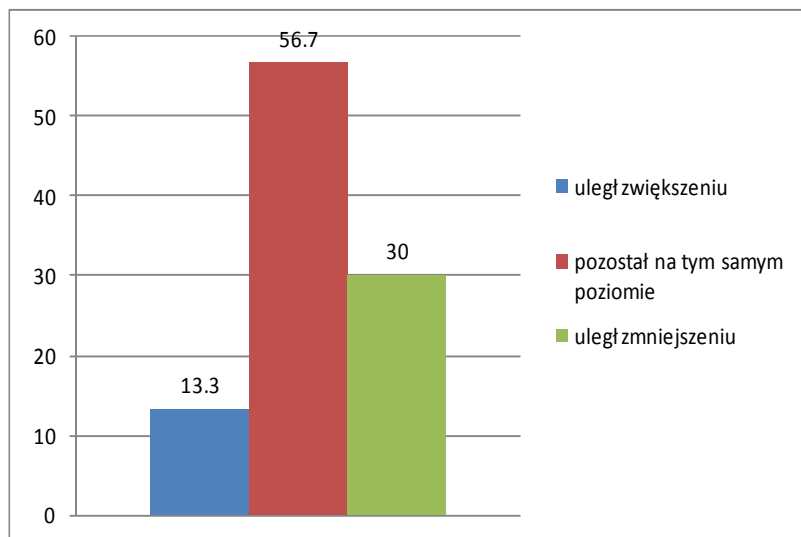
Rysunek 22. Wpływ upadłości SSN na sytuację firmy (% badanych)



4.3. Zmiany w zakresie zatrudnienia w ciągu ostatniego roku i plany zatrudnieniowe na rok następny

Tylko w przypadku ok. jednej trzeciej firm zatrudnienie uległo w ciągu ostatniego roku zmniejszeniu. U 56,7% badanych zatrudnienie pozostało na tym samym poziomie, a w 13,3% uległo nawet zwiększeniu (rys. 23).

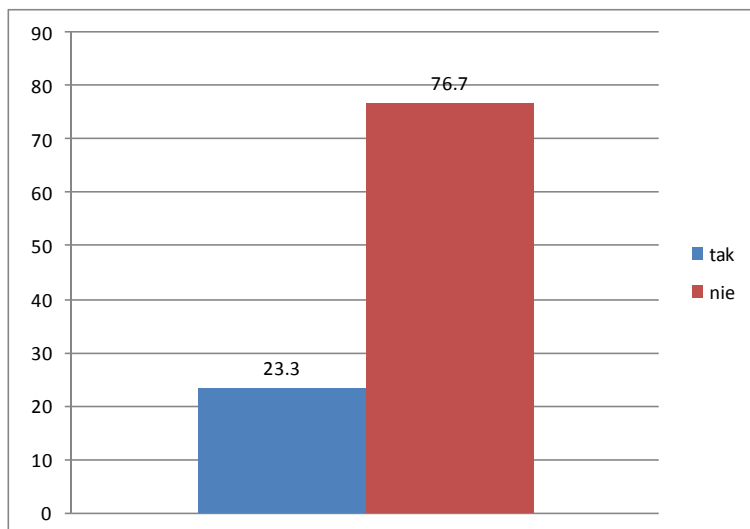
Rysunek 23. Zmiana stanu zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy (% badanych)



Co ciekawe, aż w 23% badanych firm przewiduje się zatrudnienie nowych osób w ciągu następnego roku. Zwolnienia nie przewiduje 21 badanych firm; takie plany ma natomiast 8 firm (rys. 24).

Informacje uzyskane podczas wywiadów indywidualnych i grupowych wskazują na przyczynę tego stanu rzeczy. **Wg opinii przedsiębiorców, najważniejsze przemiany już się dokonały w ciągu ostatnich dwóch lat. W tym czasie dokonano już najważniejszych zwolnień pracowników związane z upadkiem SSN**, która od dłuższego czasu, już przed upadkiem, była w głębokim kryzysie, co sukcesywnie wpływało na sytuację kooperantów. W tej chwili mamy do czynienia z momentem względnej stabilizacji w sektorze, choć jest to stabilizacja na bardzo niskim poziomie i przyszłość pozostaje niejasna.

Rysunek 24. Plany zatrudnienia nowych pracowników (% badanych)

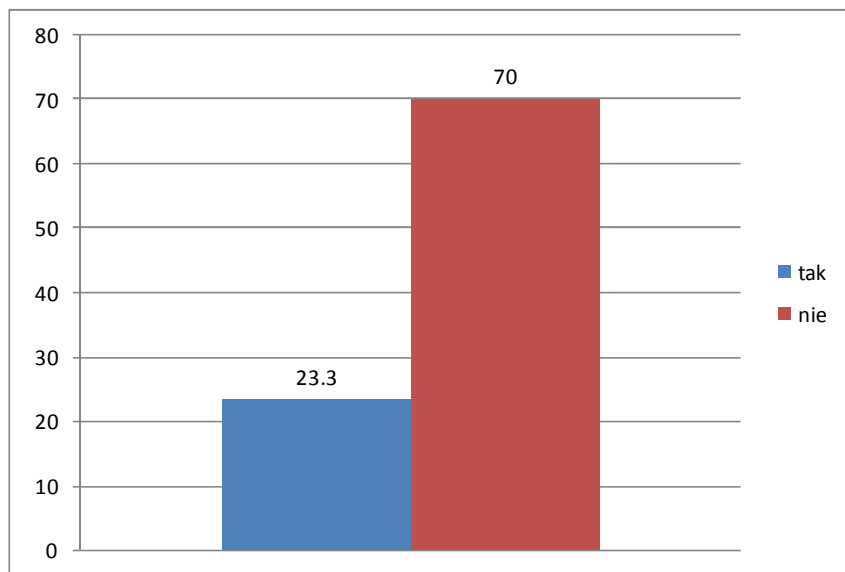


Wśród oferowanych miejsc pracy pojawi się następujące zapotrzebowanie:

- magazynier-kierowca,
- spawacz okrętowy,
- monter,
- szlifierz,
- stanowiska marynarskie,
- specjaliści ds. sprzedaży oprogramowania.

Jedna z firm określiła strukturę nowozatrudnionych jako zależną od koniunktury. Również 23,3% firm chce dostosować swoją strukturę zatrudnienia do aktualnych potrzeb poprzez zwolnienia, **nie planuje tego 70%** (rys. 25). W najgorszym przypadku, planowane zwolnienia mają objąć 50% pracowników. Dla części firm wielkość zwolnień zależy od obecnej koniunktury na rynku.

Rysunek 25. Plany zwolnień w firmach (% badanych)



Spośród firm, które w ciągu ostatniego roku zwiększyły zatrudnienie, tylko jedna ma zamiar w najbliższym roku nadal zwiększać stan zatrudnienia. Pozostałe firmy z tej kategorii zamierzają utrzymać osiągnięty stan zatrudnienia. Menedżerowie dwóch firm wskazują na jednocześnie działania: zwalniania i zatrudniania pracowników.

Jak wskazywali uczestnicy panelu, **w pierwszej kolejności zwalniani byli najślabsi pracownicy**. Pracodawcy niechętnie pozbywają się natomiast wysoko wykwalifikowanych pracowników: **występuje problem utrzymania kadry z posiadanymi uprawnieniami specjalistycznymi**.

Badani pracodawcy, którzy planują zwolnienia, zazwyczaj **nie widzą możliwości stworzenia działań osłonowych dla zwalnianych pracowników** (nie mają na to środków finansowych lub uważają, że jest to niemożliwe) - do podejmowanych czasami działań tego typu należy zatrudnienie na część etatu i odprawy zgodnie z przepisami.

4.4. Elastyczne formy zatrudnienia

Jednym z utrudnień wprowadzania elastycznych form zatrudnienia jest brak zleceń. U części pracodawców elastyczne formy zatrudnienia nie sprawdzają się, lub są niemożliwe do wprowadzenia. Pozostali pracodawcy wskazywali, iż **wiele z tych form zostało już wprowadzonych**, stosowane są umowy o dzieło i zlecenia, a także umowy kontraktowe i samozatrudnienie oraz regulowany czas pracy.

Część pracodawców wskazywała już, że stosuje lub planuje zastosować inne metody obrony przed redukcją zatrudnienia, wśród wskazywanych instrumentów były m. in. zatrudnienie na mniejszą część etatu, przekwalifikowanie pracowników, zmiana branży, uelastycznienie czasu pracy, przekwalifikowania w kierunku dwuzawodowości.

W opinii uczestników wywiadu grupowego, państwo jest restrykcyjne i walczy z elastycznymi formami zatrudnienia i z outsourcingiem – problem z ciągłymi kontrolami sprawia, że ostatecznie przyjmowana jest forma umowy o pracę, która jest najwygodniejsza dla instytucji kontrolujących, ale nie dla pracodawcy.

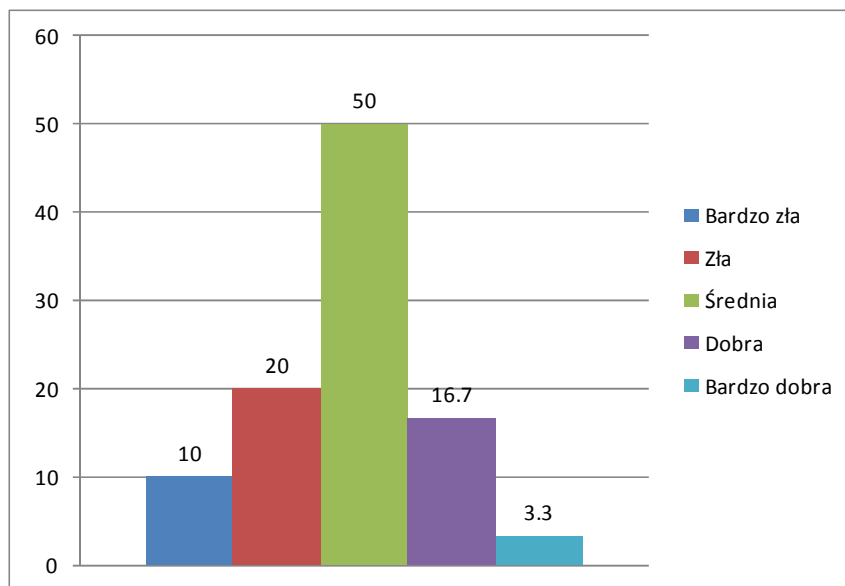
Istnieje co prawda możliwość wypracowania pewnych form, regulacji prawnej, *flexicurity*, a jednak, w opinii uczestników panelu, póki co pracodawcy mają w tym zakresie wiele obaw.

Forma samozatrudnienia, poza wieloma zaletami w opinii pracodawców ma również wady - m.in. pracownik staje się znacznie mniej dyspozycyjny, szczególnie, gdy ma wysokie kwalifikacje, można go szybciej utracić: decyduje o własnym zakresie zadań.

4.5. Ocena sytuacji firmy

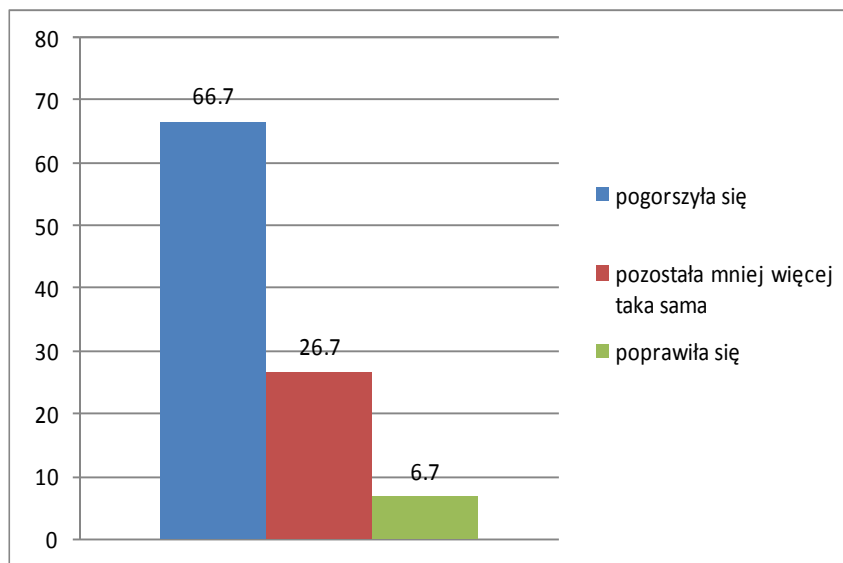
Połowa badanych firm ocenia **obecną sytuację firmy jako średnią**, natomiast 30% jako złą i bardzo złą, a 20% jako dobrą i bardzo dobrą (rys. 26).

Rysunek 26. Obecna sytuacja firmy w ocenie respondentów (% badanych)



Większość firm (67,7%) uważa, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy kondycja firm **pogorszyła się**. Natomiast dla nieco ponad jednej trzeciej firm pozostała taka sama lub poprawia się (rys. 27).

Rysunek 27. Ocena zmiany sytuacji firmy w ciągu ostatnich 12 miesięcy (% badanych)



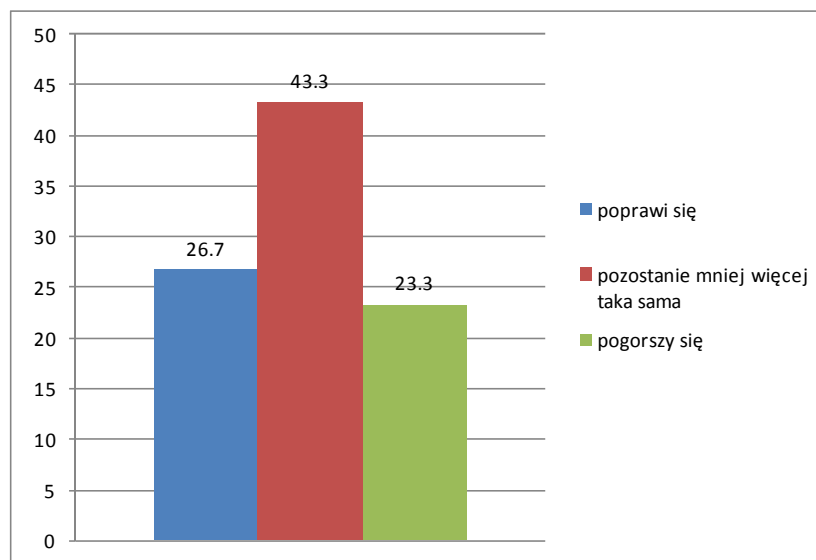
4.6. Ocena koniunktury gospodarczej w branży i prognoza na najbliższy rok

Generalnie uczestnicy wywiadu grupowego oceniali sytuację w branży jako złą. Firmy zaczynają odczuwać kryzys. Perspektywa zamówień znacznie się skróciła, przedsiębiorcy nie wiedzą, jak sytuacja zmieni się w ciągu nadchodzących sześciu miesięcy. Szczegółne pogorszenie przyniosło drugie półrocze 2009 r.

Pracodawcom trudno jednoznacznie określić, czy przyczyną tych problemów jest w większym stopniu upadek SSN, czy kryzys światowy – pojawiały się wypowiedzi, iż oba te zdarzenia nałożyły się. Stocznia Szczecińska Nowa była wyjątkowo istotnym kontrahentem, i stanowiła „lokomotywę rozwoju”. W momencie jej upadku wielu firmom trudno znaleźć innych kooperantów (przykładem działalności, w której jest to szczególnie istotne, są m.in. konstrukcje stalowe).

Wśród badanych firm występuje **niewielka przewaga optymizmu (26,7%)** nad pesymizmem (23,3%) co do oceny sytuacji firm w ciągu najbliższych 12 miesięcy. **W ocenie 43,3 % sytuacja ta pozostanie mniej więcej taka sama jak obecnie** (rys. 28).

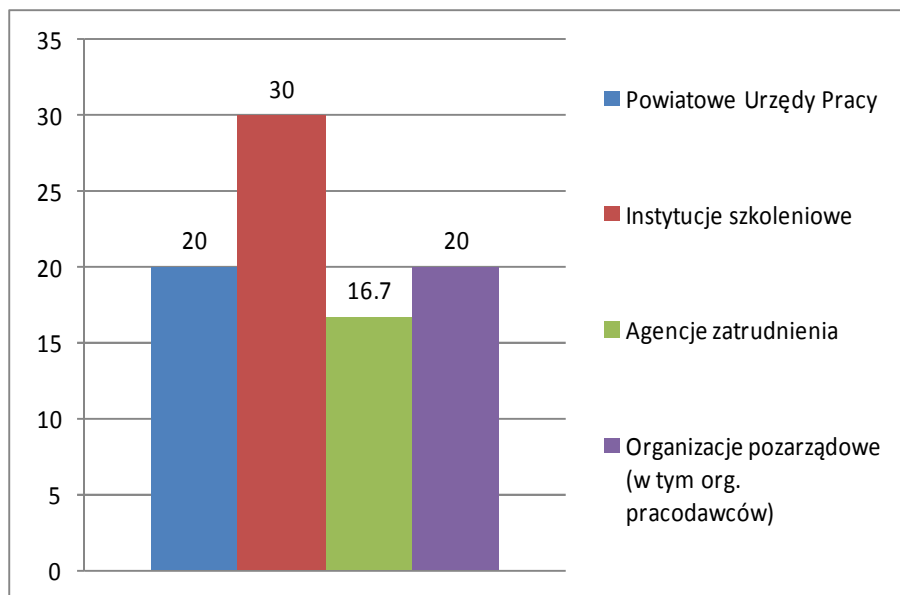
Rysunek 28. Prognoza zmiany sytuacji firmy w ciągu najbliższych 12 miesięcy



4.7. Współpraca z instytucjami rynku pracy

Najwięcej spośród badanych firm współpracuje z instytucjami szkoleniowymi i generalnie ta współpraca oceniana jest dobrze lub bardzo dobrze. Około 1/5 badanych podmiotów współpracuje z Powiatowymi Urzędami Pracy, taki sam odsetek badanych podmiotów - z organizacjami pracodawców (rys. 29).

Rysunek 29. Współpraca badanych firm z instytucjami rynku pracy (% badanych)



Najwyższe oceny uzyskała współpraca z firmami szkolącymi, a najniższe z agencjami pośrednictwa pracy.

Z agencjami zatrudnienia i doradztwa zawodowego współpracuje tylko 16,7% badanych podmiotów.

Dotychczasowa współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy obejmowała m. in.:

- poszukiwanie pracowników,
- staże pracownicze,
- refundacja doposażenia miejsc pracy,
- pośrednictwo pracy,
- pożyczka na organizację stanowisk pracy.

Dotychczasowa współpraca z instytucjami szkoleniowymi obejmowała:

- praktyki zawodowe,
- szkolenia specjalistyczne,
- szkolenia z zakresu BHP,
- współpracę z firmą DGA w ramach Programu Zwolnień Monitorowanych.

Dotychczasowa współpraca z agencjami zatrudnienia i doradztwa zawodowego obejmowała nabór i poszukiwania pracowników.

Wśród organizacji pracodawców z którymi współpracują badane firmy wskazywano Północną Izbę Gospodarczą, Krajową Izbę Gospodarki Morskiej, klaster morski, Lewiatan, Pomorską Izbę Przemysłową, wśród podejmowanych wspólnie działań - wspieranie inicjatyw legislacyjnych.

Przedsiębiorcy wskazywali na następujące potrzeby w zakresie usług poszczególnych instytucji:

- **Powiatowy Urząd Pracy:**
 - wsparcie w pozyskiwaniu nowych pracowników,
 - szkolenie pracowników,
 - kreatywne metody rekrutacji specjalistów (w tym spawaczy i monterów),
 - wsparcie finansowe w tworzeniu nowych stanowisk pracy;
 - szybkie reagowanie na potrzeby firm.

Zarówno podczas wywiadów indywidualnych, jak i grupowych, pojawiała się opinia, iż PUP przy aktualnym zakresie świadczonych usług nie ma wiele do zaoferowania pracodawcom – m.in. ze względu na fakt, że pracownicy pozyskani za jego pośrednictwem nie sprawdzają się w wystarczającym stopniu. Pracodawcy wskazywali, iż część pracowników skierowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w rzeczywistości nie jest zainteresowanych podjęciem zatrudnienia.

- **Instytucje szkoleniowe:**

- potrzeba szkoleń specjalistycznych w wybranym zakresie aplikacji informatycznych,

- **Inne:**

- potrzeba wsparcia ze strony samorządów;
- potrzeba lepszej diagnozy sytuacji branży i pomocy dostosowanej do tych potrzeb.

W opinii uczestników wywiadu grupowego, programy stawiające na nowy start pracownika nie są wystarczająco efektywne; wg ich wypowiedzi, niewielu pracownikom można pomóc w sposób sformalizowany. Pracownicy – zgodnie z opinią pracodawców – obawiają się programów pomocowych ze względu na brak skuteczności i niedostosowanie do potrzeb (obawa przed stratą czasu).

4.8. Największe szanse i zagrożenia dla rozwoju firm.

Największe wymieniane przez uczestniczące w badaniu firmy szanse i zagrożenia dla ich rozwoju przedstawia tabela nr 4.

Tabela 4. Największe szanse i zagrożenia dla rozwoju firm

ZAGROŻENIA	SZANSE
• globalny kryzys gospodarczy • brak podaży na usługi remontowe statków • brak rynku morskiego w Europie • płytki rynek w Szczecinie - upadek przemysłu oraz osłabienie gospodarcze firm z regionu województwa • brak zamówień/zleceń • recesja/zastój w branży • brak stabilnego kursu walutowego • brak lobbingu na rzecz rozwoju infrastruktury technicznej (dźwig pływający) • konkurencja ze strony niemieckiej • zmiana technologii uzdatniania wody • wzrost biurokracji - nowe obszerne ustawy • brak zewnętrznych źródeł finansowania, • pogorszenie się sytuacji naszych kontrahentów • polityka regionalna - samorządy nie działają na rzecz regionu • wyższe koszty związane ze zmianą technologii, co zmniejszyć może popyt na artykuły oświetleniowe	• rozszerzenie działalności • eksport usług i zmiana profilu działalności lub rozszerzenie/szukanie rynku (zagranica/eksport) • nowe zamówienia • opracowanie nowych produktów • lobbing kreatywny ze strony władz miejskich i wojewódzkich na rzecz budowy infrastruktury stoczniowej ujścia Odry, • budowa właściwego klastra • powstanie nowej stoczni • rozwój mikroregionalny /inicjatywa i działanie samorządowców • mniejsze obostrzenia w przepisach/mniejsze natężenie kontroli • wzrost dotacji z UE w zakresie renowacji gosp. wodno-ściekowej • rozwój usług informatycznych w obrotach finansowych i rachunkowości firm i instytucji • rozwój rynku krajowego • szybko zwiększający się popyt na usługi remontowe statków • doświadczenie, wszechstronność • płynność finansowa zleceniodawców

Wśród najważniejszych zagrożeń, wymienianych przez badane firmy, możemy wydzielić kilka obszarów.

- Pierwszym obszarem są zagadnienia związane z ogólnoswiatowym kryzysem, coraz mniejszym udziałem branży morskiej i stoczniowej w globalnym rynku oraz wzrostem konkurencji.
- Drugim obszarem są różnego rodzaju uwarunkowania prawne wynikające z systemu prawa polskiego, jego niejednoznaczność i sprzeczności, niejednolita interpretacja zwłaszcza w przypadku przepisów podatkowych. Krytykowany był także system kontroli i podejście urzędników do kontrolowanego, w tym brak ustawy o odpowiedzialności urzędników za popełnione błędy. W opinii uczestników panelu, państwo polskie jest nieprzyjazne przedsiębiorczości, jest restrykcyjne, biurokratyzowane.
- Trzecim obszarem są zagrożenia związane z brakiem wsparcia ze strony rządu i samorządu dla branży.
- Czwartym obszarem są wszelkiego typu zmiany technologiczne i związane z tym koszty oraz braki infrastrukturalne utrudniające rozwój przedsiębiorstw.
- Piątym obszarem zagrożeń są różnice kursowe i brak jasnych perspektyw przyjęcia waluty EURO przez Polskę.

Ponadto badani przedsiębiorcy zwracali uwagę na brak pomocy z programów pomocowych, które są dobrze dostosowane do ich aktualnej sytuacji.

Wśród najważniejszych szans wymienianych przez badane firmy również możemy wydzielić kilka obszarów.

- Pierwszy obszar to poszerzenie działalności i zmiana jej profilu.

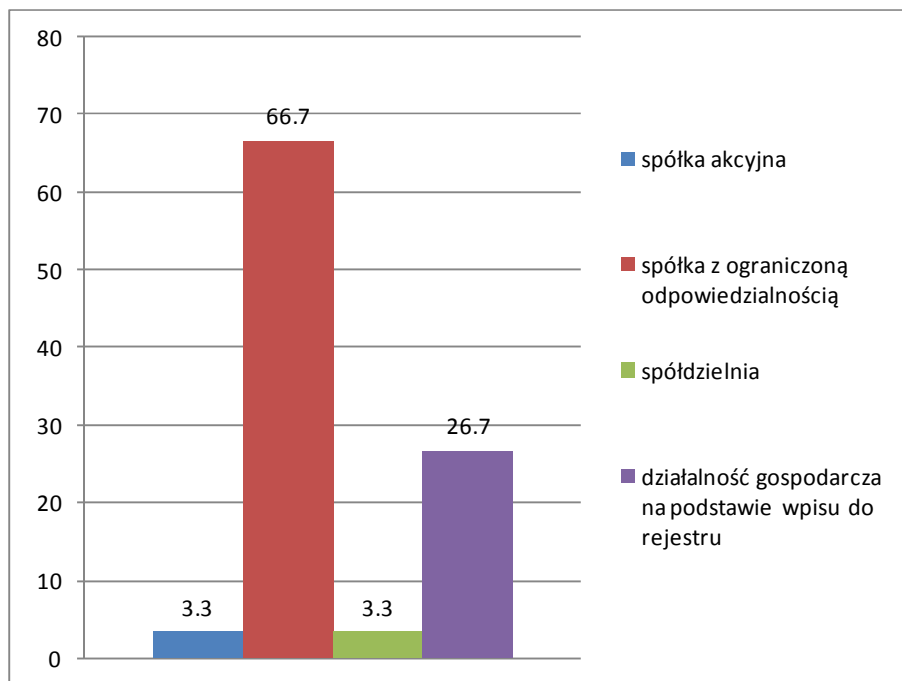
- Drugi obszar to przemiany związane z SSN (możliwe jej przywrócenie do funkcjonowania) oraz z aktywnością władz samorządowych i rządowych związanych z przekształceniami stoczni.
- Trzeci obszar to możliwość wykorzystania wszechstronności firm i ich innowacyjności, a także rozwój sektora usług remontowych na statkach.

Wśród szans wymienione jest również powstanie klastra.

4.9. Forma prawna i rynek zbytu badanych firm

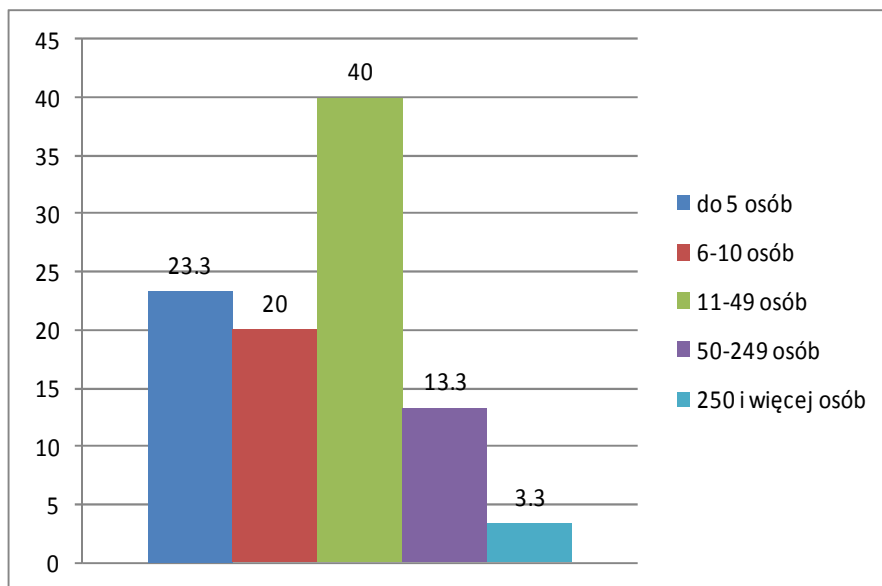
Zdecydowana większość badanych pomiotów (66,7%) były to spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Ponad 1/4 (26,7%) to działalność gospodarcza na podstawie wpisu do rejestru a 3,3 % to spółki akcyjne i spółdzielnie (rys.30).

Rysunek 30. Forma prawna badanych podmiotów (% badanych)



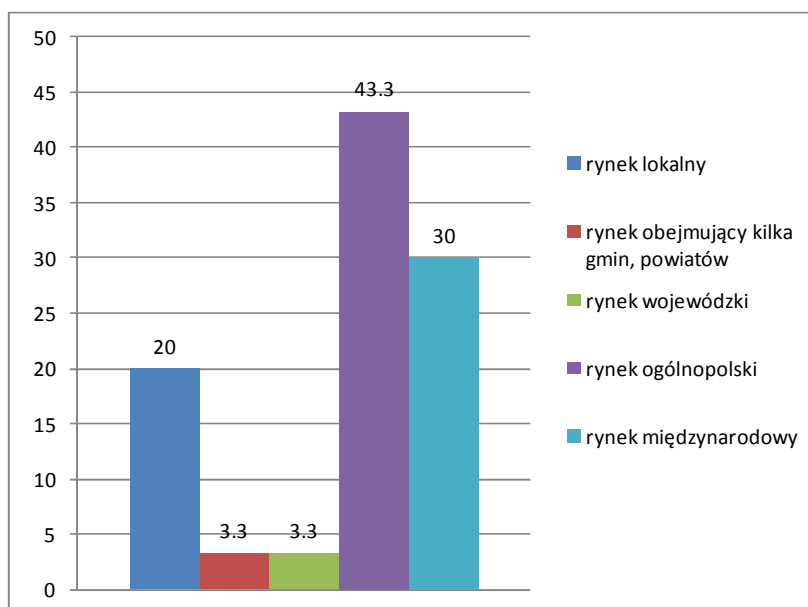
23,3% badanych to przedsiębiorstwa o zatrudnieniu do 5 osób, jedna piąta - 6-10 osób, 40 procent to firmy o zatrudnieniu do 49 osób, a powyżej 50 osób - 16,6 % (rys. 31).

Rysunek 31. Wielkość zatrudnienia w badanych firmach



Główna sprzedaż firm lokuje się na rynku ogólnopolskim (43,3%) oraz międzynarodowym (30%); tylko 26,6 procent podmiotów zależnych jest od rynku regionalnego, lub lokalnego (rys. 32).

Rysunek 32. Główny rynek zbytu firm (% badanych)



5. Najważniejsze wnioski z przeprowadzonych badań

5.1. Wnioski dotyczące pracowników

- Największą pod względem liczebności populację w badanych firmach stanowią pracownicy w wieku 36-45 lat.
- Ponad 1/3 zatrudnionych w badanych firmach to osoby powyżej 45 roku życia. W dużej części analizowanych firm osoby powyżej 45 roku życia stanowiły ponad 50% ogółu pracowników (w niektórych przypadkach nawet 100%).
- Najmniejszą grupę zatrudnionych pracowników stanowią osoby młode (poniżej 25 roku życia).
- Przyjmując zebrane wyniki dotyczące struktury wieku osób zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach prognozować można tendencję zwiększania się w kolejnych latach liczebności grupy wiekowej 45.
- Występuje jednoznaczna dominacja grupy mężczyzn w ogólnej populacji osób zatrudnionych.
- Zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest w badanych firmach rzadkością – w przypadku branży okrętowej niepełnosprawność ruchowa zazwyczaj uniemożliwia zatrudnienie. Problemem jest m.in. brak dostosowania budynków i innych miejsc prowadzonej działalności do potrzeb osób niepełnosprawnych.
- Przeważającą formą zatrudnienia pozostaje umowa o pracę.
- Elastyczne formy zatrudnienia (w tym outsourcing) z jednej strony są stosunkowo korzystne dla pracodawcy ze względu na prostotę rozliczeń i dokumentacji, a z drugiej strony powodują wiele trudności (m.in. brak kontroli

nad pracownikiem, problemy formalnoprawne, łatwiejsze odchodzenie pracowników lub ich mniejsze zaangażowanie w wykonywaną pracę).

- Największą grupę osób w ogólnej populacji zatrudnionych stanowią pracownicy pracujący w firmie 3-5 lat.
- Większość badanych firm w ciągu minionego roku nie zatrudniało nowych pracowników.
- Część przedsiębiorstw od bardzo wielu lat pracuje w tym samym składzie kadrowym. 12% badanych firm zadeklarowało, iż nie zatrudniały żadnych nowych pracowników od 10 lat. Te przedsiębiorstwa i zatrudnieni w nich pracownicy mogą mieć szczególne problemy w momencie restrukturyzacji. W przypadku konieczności redukcji etatów osoby te znajdują się w niezwykle trudnej sytuacji na rynku (mogą borykać się m.in. z problemami takimi jak zatracenie umiejętności poruszania się na otwartym rynku pracy, dostosowywania się do jego potrzeb, przyzwyczajenie do kultury organizacyjnej jednej firmy).
- Pomimo kryzysu gospodarczego, recesji na rynkach i problemów związanych z upadkiem Stoczni Szczecińskiej, respondenci najczęściej oceniali swoją sytuację finansową jako przeciętną lub dobrą – w świetle informacji z wywiadów grupowych i indywidualnych, iż duża część zwolnień już się odbyła, można wyciągnąć wniosek, iż część osób, które pozostały w firmach, ma sytuację dość stabilną. Mimo to – na co wskazują kolejne wnioski – istnieje poczucie zagrożenia utratą pracy;
- Wśród osób badanych, kobiety są zdecydowanie mniej zadowolone z sytuacji finansowej, niż mężczyźni.

- Prawie połowa badanych to osoby zadowolone lub bardzo zadowolone z wykonywanej pracy.
- Osoby wyżej wykształcone są generalnie bardziej zadowolone z wykonywanej pracy, niż osoby mniej wykształcone.
- Osoby bardziej zadowolone z sytuacji finansowej są najczęściej także zadowolone z wykonywanej pracy.
- Występuje dość silne poczucie zagrożenia utratą pracy w badanej grupie. Tylko 1/3 badanych nie czuje się w ogóle zagrożona utratą pracy.
- Posiadanie dodatkowych kwalifikacji i dyplomów nie zmniejsza poczucia zagrożenia utratą pracy.
- Respondenci generalnie są świadomi kryzysu, jaki panuje w branży. O ile – jak wskazuje część pytań – aktualna osobista sytuacja zawodowa badanych jest postrzegana stosunkowo pozytywnie lub chociaż przeciętnie, o tyle na większy stopień pesymizmu wskazują pytania związane z sytuacją ogólną lub z przyszłością.
- Ponad połowa badanych uważa swój zawód za mało atrakcyjny dla pracodawców.
- Większość respondentów nie planuje zmiany pracy w ciągu nadchodzących dwóch lat (plany takie ma tylko 1/3 badanych).
- Częściej zmianę pracy planują osoby, które nie deklarowały zagrożenia utratą pracy, jak również te, które są mniej zainteresowane szkoleniami w zakresie nowego zawodu. Świadczy to o różnicy osobowościowej między dwoma grupami pracowników – jednej, czującej się bezpiecznie na rynku, i dlatego

gotowej na zmianę pracy; oraz drugiej, która jest przywiązana do własnego zakładu pracy i obawia się zmian.

- Zdecydowana większość badanych pracowników jest zainteresowana nowymi kwalifikacjami zawodowymi.
- Zainteresowanie nowymi kwalifikacjami zawodowymi nie jest związane z planami zmiany branży czy zmiany miejsca zatrudnienia.
- Osoby, które nie są zainteresowane zdobyciem nowych kwalifikacji charakteryzują się m.in. następującymi cechami:
 - wysoka średnia wieku;
 - brak poczucia zagrożenia utratą pracy;
 - osoby te rzadko rozważają wyjazd w inne miejsce do pracy.
- Ponad połowa badanych pracowników zadeklarowała, iż są oni zainteresowani uczestnictwem w szkoleniach w zakresie nowego zawodu.
- Większość respondentów nie potrafi odpowiedzieć jednoznacznie na pytanie, w jakim innym zawodzie chcieliby pracować, gdyby mieli możliwość zmiany. Świadczy to o konieczności intensyfikacji działań związanych z doradztwem zawodowym (na co wskazują także inne informacje pozyskane w ramach niniejszego badania).
- Do najpopularniejszych zawodów, jakie wymieniają badani pracownicy, należą handlowiec, specjalista ds. kadr, operator dźwigu, specjalista ds. logistyki, elektryk, tłumacz przysięgły.
- O ile niewielkie jest zainteresowanie badanych pracowników wyjazdem do innego miasta w Polsce, o tyle wyjazd do pracy za granicę jest brany pod uwagę przez większą liczbę osób.

- W przypadku migracji zagranicznej, stosunkowo częściej zainteresowani są nią mężczyźni, osoby młodsze i wyżej wykształcone.
- Co czwarty badany pracownik branży okrętowej i firm kooperujących z SSN rozważa możliwość założenia własnej działalności gospodarczej. Ponadto, część badanych już prowadzi własną działalność. Większość pracowników nie rozważa prowadzenia działalności gospodarczej.
- Zdecydowana większość badanych zadeklarowała zainteresowanie szkoleniami podnoszącymi kwalifikacje w aktualnym zawodzie. Stopień zainteresowania tą formą wsparcia rośnie wraz z poziomem wykształcenia osób badanych.
- Badani pracownicy deklarują, iż najbardziej dogodnym dla nich trybem szkoleń (pod względem dni prowadzenia szkolenia) jest tryb weekendowy.
- Najmniej dogodny dla badanych jest tryb wieczorowy zajęć, zgodnie z ogólnokrajową tendencją obniżania się popularności szkół, studiów i szkoleń wieczorowych (coraz częściej praca zawodowa nie kończy się o godzinie 15 lub 16, a nieraz przedłuża się do późnych godzin wieczornych).
- Co trzeci pracownik badanych firm jest zainteresowany zmianą branży.
- Podobnie jak w przypadku pytania o możliwy nowy zawód, duża część badanych nie jest w stanie udzielić jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o zainteresowanie przejściem do innej branży. Może to świadczyć o stosunkowo niewielkim rozeznaniu sytuacji na rynku pracy.
- W przypadku branż, które interesują badanych, występuje bardzo duże zróżnicowanie. Można jednak wyróżnić kilka najczęściej wymienianych branż: handlowa, biurowa, morska, nieruchomości, informatyka.
- Najbardziej pożądaną przez pracowników formą wsparcia jest doradztwo zawodowe (ok. połowa badanych zadeklarowała zainteresowanie doradztwem) oraz pośrednictwo/informacje o ofertach pracy.

- Najmniej pożądane formy wsparcia – to wsparcie psychologiczne i opieka nad osobami zależnymi.

5.2. Wnioski dotyczące przedsiębiorców

- **Wg opinii przedsiębiorców, najważniejsze przemiany już się dokonały w ciągu ostatnich dwóch lat. W tym czasie dokonano już najważniejszych zwolnień pracowników związane z upadkiem SSN**, która od dłuższego czasu, już przed upadkiem, była w głębokim kryzysie, co sukcesywnie wpływało na sytuację kooperantów. W tej chwili mamy do czynienia z momentem względnej stabilizacji w sektorze, choć jest to stabilizacja na bardzo niskim poziomie i przyszłość pozostaje niejasna.
- Dla ok. połowy badanych firm upadek SSN oznaczał pogorszenie sytuacji, w tym dla 16,7% - zdecydowanie pogorszenie. Dla pozostałej połowy respondentów upadek SSN nie miał wpływu na obecną ich sytuację. Przyczyną były zwłaszcza stosunkowo niewielkie obroty ze stoczną, a także, jak to wskazała jedna z firm, fakt, iż upadek SSN spowodował zwiększony napływ wykwalifikowanej kadry.
- Duża część przedsiębiorstw przebranżowiła się, małe zależne firmy w dużej mierze wygasły swoją działalność.
- Procesy dostosowawcze wśród kooperantów SSN szczecińskiej rozpoczęły się już zdecydowanie wcześniej.
- Tylko w przypadku ok. jednej trzeciej firm zatrudnienie uległo w ciągu ostatniego roku zmniejszeniu.
- O ile w ciągu ubiegłego roku tylko 13% zwiększyło stan zatrudnienia, o tyle w 23% badanych firm przewiduje się zatrudnienie nowych osób w ciągu następnego roku. Jednakże pracodawcy podkreślali, iż aktualna sytuacja

kryzysowa zmniejszyła horyzont czasowy planowania i nawet trzymiesięczne planowanie charakteryzuje się wysokim ryzykiem błędu.

- Większość firm nie planuje nowych zwolnień w nadchodzącym roku.
- Jak dotąd, w pierwszej kolejności zwalniani byli najślabsi pracownicy. Pracodawcy niechętnie pozbywają się natomiast wysoko wykwalifikowanych pracowników: występuje problem utrzymania kadry z posiadanymi uprawnieniami specjalistycznymi.
- Badani pracodawcy, którzy planują zwolnienia, zazwyczaj nie widzą możliwości stworzenia działań osłonowych dla zwalnianych pracowników; do podejmowanych czasami działań tego typu należy zatrudnienie na część etatu i odprawy zgodnie z przepisami.
- W opinii uczestników wywiadu grupowego, państwo jest restrykcyjne i walczy z elastycznymi formami zatrudnienia i z outsourcingiem, mimo wspierania tych form w ramach EFS.
- Połowa badanych firm ocenia swoją obecną sytuację jako „średnią”.
- Większość firm uważa, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy ich kondycja pogorszyła się.
- Generalnie uczestnicy wywiadu grupowego oceniali sytuację w branży jako złą. Szczególne pogorszenie przyniosło drugie półrocze 2009 r. Pracodawcom trudno jednoznacznie określić, czy przyczyną tych problemów jest w większym stopniu upadek SSN, czy kryzys światowy – pojawiały się wypowiedzi, iż oba te zdarzenia nałożyły się.
- Wśród badanych firm, mimo ogólnie złej oceny aktualnej sytuacji, występuje niewielka przewaga optymizmu nad pesymizmem co do prognozy sytuacji firm w ciągu najbliższych 12 miesięcy.
- Współpraca z instytucjami rynku pracy:

- Najwięcej spośród badanych firm współpracuje z instytucjami szkoleniowymi;
- Najwyżej oceniano współpracę z firmami szkolącymi, a najniżej z agencjami pośrednictwa pracy.
- Przedsiębiorcy wskazywali na następujące potrzeby w zakresie usług poszczególnych instytucji:
 - Powiatowy Urząd Pracy:
 - wsparcie w pozyskiwaniu nowych pracowników,
 - szkolenie pracowników,
 - kreatywne metody werbowania specjalistów (w tym spawaczy i monterów),
 - wsparcie finansowe w tworzeniu nowych stanowisk pracy,
 - szybkie reagowanie na potrzeby firm.
 - Zarówno podczas wywiadów indywidualnych, jak i grupowych, pojawiała się opinia, iż PUP przy aktualnym zakresie świadczonych usług nie ma wiele do zaoferowania pracodawcom – m.in. ze względu na fakt, że pracownicy pozyskani za jego pośrednictwem nie sprawdzają się w wystarczającym stopniu.
 - Instytucje szkoleniowe: potrzeba szkoleń specjalistycznych w wybranym zakresie aplikacji informatycznych,
 - Inne:
 - potrzeba wsparcia ze strony samorządów;
 - potrzeba lepszej diagnozy sytuacji branży i pomocy dostosowanej do tych potrzeb.
- W opinii uczestników wywiadu grupowego, programy stawiające na nowy start pracownika nie są wystarczająco efektywne; wg ich wypowiedzi, niewielu

pracownikom można pomóc w sposób sformalizowany. Pracownicy – zgodnie z opinią pracodawców – obawiają się programów pomocowych ze względu na brak skuteczności i niedostosowanie do potrzeb (obawa przed stratą czasu).

- Wśród najważniejszych zagrożeń, wymienianych przez badane firmy, możemy wydzielić kilka obszarów.
 - Pierwszym obszarem są zagadnienia związane z ogólnoswiatowym kryzysem, coraz mniejszym udziałem branży morskiej i stoczniowej w globalnym rynku oraz wzrostem konkurencji;
 - Drugim obszarem są różnego rodzaju uwarunkowania prawne wynikające z systemu prawa polskiego, jego niejednoznaczność i sprzeczności;
 - Trzecim obszarem są zagrożenia związane z brakiem wsparcia ze strony rządu i samorządu lokalnego dla branży;
 - Czwartym obszarem są wszelkiego typu zmiany technologiczne i związane z tym koszty;
 - Piątym obszarem zagrożeń są różnice kursowe i brak jasnych perspektyw przyjęcia EURO przez Polskę.
- Wśród najważniejszych szans wymienianych przez badane firmy również możemy wydzielić kilka obszarów:
 - Pierwszy obszar to poszerzenie działalności i zmiana jej profilu;
 - Drugi obszar to przemiany związane z SSN (możliwe przywrócenie jej funkcjonowania) oraz z aktywnością władz samorządowych i rządowych związanych z przekształceniami stoczni;
 - Trzeci obszar to możliwość wykorzystania wszechstronności firm i ich innowacyjności, a także rozwój sektora usług remontowych na statkach.

- Wśród szans wymienione jest również powstanie klastra branżowego.