



UNIA EUROPEJSKA



Działanie 2.1 „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie” ZPORR  
„Pracodawca - Pracownik, inwestycja w kapitał ludzki” – Projekt współfinansowany przez Unię Europejską oraz budżet państwa

***Dr hab. Grażyna Firlit-Fesnak***

**Projekt badawczy**

**„Pracodawca – Pracownik,  
inwestycja w kapitał ludzki”**

**Syntetyczny raport końcowy z badań empirycznych**

***Zapotrzebowanie na pracowników na  
mazowieckim rynku pracy; stan i perspektywy***

Projekt realizowany w ramach działania 2.1 ZPORR  
„Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i  
możliwości kształcenia ustawicznego w regionie”

**Warszawa 2008**

## **Spis treści**

<b>Wprowadzenie</b>	<b>4</b>
<b>1. Opis terenu badań; sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna województwa mazowieckiego</b>	<b>12</b>
1.1. Sytuacja demograficzna	13
1.2. Sytuacja ekonomiczna	18
<b>2. Charakterystyka respondentów</b>	<b>25</b>
2.1. Respondenci według płci	25
2.2. Respondenci według wieku	25
2.3. Respondenci według stanowiska i bycia właścicielem firmy.	26
1.4. Staż pracy respondentów	27
<b>3. Charakterystyka badanych firm</b>	<b>30</b>
3.1. Dziedzina działalności	30
3.2. Czas powstania firm	33
3.3. Badane firmy według form własności	33
3.4. Miejsce lokalizacji firm	34
3.5. Liczba i struktura zatrudnionych pracowników	34
<b>4. Zmiany w poziomie zatrudnienia – dokonane i planowane</b>	<b>40</b>
4.1. Zatrudnienie nowych pracowników w okresie od 1.01.07 do 30.06.08	40
4.2. Uwarunkowania zatrudnienia nowych pracowników	42
4.3. Ocena trudności w znalezieniu pracowników adekwatnych do potrzeb firmy	44
4.4. Odejścia z pracy pracowników w okresie od 1.01.07 do 30.06.08	45
4.5. Przyczyny odejścia z pracy pracowników	47
4.6. Bilans zmian w zatrudnieniu	49
4.7. Plany zatrudnienia na 2009 r.	50

<b>5. Metody rekrutacji pracowników</b>	<b>56</b>
5.1. Metody rekrutacji pracowników i ich częstotliwość	56
5.2. Ocena metod rekrutacji pracowników	57
<b>6. Kryteria wyboru pracowników</b>	<b>60</b>
6.1. Preferowane przez pracodawców kryteria wyboru pracowników	60
6.2. Wymagania pracodawców odnośnie cech demograficznych kandydatów	63
6.3. Znaczenie dodatkowych umiejętności w procesie rekrutacji do pracy	66
6.4. Preferencje pracodawców dotyczące cech indywidualnych kandydatów na pracownika	70
6.5. Niedostatek potencjału zawodowego kandydatów do zatrudnienia	73
<b>7. Doświadczenia pracodawców z zatrudnianiem osób bezrobotnych</b>	<b>76</b>
7.1. Stopień i formy zainteresowania bezrobotnych podjęciem pracy w badanych firmach	76
7.2. Zatrudnienie bezrobotnych w badanych firmach; korzyści czy straty?	78
7.3. Opinie pracodawców bezrobotnych i bezrobocia	84
<b>8. Powiatowe Urzędy Pracy w opinii pracodawców</b>	<b>87</b>
<b>9. Zakończenie: wnioski i postulaty</b>	<b>89</b>

## **Wprowadzenie**

Niniejszy raport powstał w oparciu o wyniki badań empirycznych przeprowadzonych wśród pracodawców województwa mazowieckiego, reprezentujących firmy zlokalizowane w wyodrębnionych – według klasyfikacji Wojewódzkiego Urzędu Pracy – subregionach, takich jak: subregion ciechanowski, ostrołęcki, płocki, radomski, siedlecki, warszawski, w którym – ze względu specyfikę uwarunkowań rozwojowych wyodrębniono m.st. Warszawę. Projekt badawczy Wojewódzkiego Urzędu Pracy *Pracodawca-Pracownik; inwestycja w kapitał ludzki* był realizowany w ramach działania 2.1.ZPORR *Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie*.

Badania empiryczne zostały poprzedzone wnikliwą analizą danych zastanych obrazujących cechy demograficzne, społeczne i ekonomiczne subregionów, umożliwiającą ocenę czynników kształtujących popyt i podaż na lokalnych rynkach pracy i wskazanie istotnych różnicowań szans rozwojowych poszczególnych regionów województwa mazowieckiego. Twarde wskaźniki dotyczące demograficznej, ekonomicznej i społecznej sytuacji subregionów województwa mazowieckiego wskazują na asymetryczność uwarunkowań rozwojowych województwa mazowieckiego, w którym wyraźnie rysują się dwie strefy rozwoju:

1. Strefa dynamicznego rozwoju, wysokiego współczynnika zatrudnienia głównie w III sektorze, wysokich dochodów i wysokiego standardu życia; to przede wszystkim miasto Warszawa, metropolitalne powiaty subregionu warszawskiego i Płock
2. Strefa słabego rozwoju strukturalnego, o niskim potencjale edukacyjnym i gospodarczym, wysokim poziomie zatrudnienia w rolnictwie, wysokiej stopie bezrobocia, niskich dochodach, zagrożeniu marginalizacją społeczną

## **Cele i adresaci badań empirycznych**

Badania empiryczne *Zapotrzebowanie na pracowników na mazowieckim rynku pracy ; stan i perspektywy* zostały podporządkowane celom diagnostycznym i aplikacyjnym.

Cele diagnostyczne określono jako:

- Rozpoznanie potrzeb kadrowych badanych firm w kontekście zasobów pracy na lokalnym rynku pracy,
- Identyfikacja sposobów rekrutacji pracowników i ich ocena,

- Określenie kryteriów wyboru pracowników w procesie rekrutacji,
- Diagnoza faktycznych i potencjalnych ofert pracy na lokalnych rynkach pracy ze wskazaniem zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje zawodowe,
- Rozpoznanie planów rozwoju firm i związanej z tym polityki kadrowej,
- Zbadanie postaw pracodawców wobec zatrudniania bezrobotnych,
- Poznanie opinii pracodawców na temat roli Powiatowych Urzędów Pracy w pośrednictwie pracy.

Zgodnie z tak przyjętą koncepcją zakresu diagnostycznych badań, wyodrębniono oczekiwania dotyczące potencjalnego wykorzystania ich wyników (cele aplikacyjne), poprzez:

- Wskazanie osobom poszukującym pracy w województwie mazowieckim i jego subregionach kierunków ich rozwoju zawodowego, nabywania dodatkowych umiejętności i rozwoju tzw. miękkich cech,
- Wskazanie kierunków oferty szkoleniowej powiatowych urzędów pracy skierowanej do zarejestrowanych w nich bezrobotnych, adekwatnej do zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach zawodowych
- Wskazanie czynników warunkujących zatrudnienie bezrobotnych,
- Wskazanie instrumentów umożliwiających dostosowanie potencjału zawodowego bezrobotnych do zapotrzebowania na pracowników na lokalnym rynku pracy,
- Sformułowanie rekomendacji dotyczących współpracy Powiatowych Urzędów Pracy z pracodawcami,
- Nakreślenie pożądaných kierunków badań monitorujących kształtowanie popytu i podaży na mazowieckim rynku pracy oraz obecności praktyk dyskryminujących bezrobotnych na lokalnych rynkach pracy

Adresatami wniosków z niniejszych badań empirycznych są:

1. osoby poszukujące pracy, w tym bezrobotni; znajdą tu informacje o kryteriach rekrutacji pracowników do zatrudnienia, o najbardziej cenionych przez pracodawców cechach składających się na potencjał zawodowy pracownika dotyczących kwalifikacji zawodowych, dodatkowych umiejętności i cech indywidualnych (tzw. miękkich umiejętności pracownika)

2. Powiatowe Urzędy Pracy; raport zawiera informacje o tym jak oceniają działalność urzędów pracy pracodawcy w dziedzinie pośrednictwa pracy, jakie są ich sugestie pod adresem kierunków szkoleń służących przygotowaniu bezrobotnych do podjęcia pracy, czy działalność urzędów pracy jest znana pracodawcom i czy są oni zainteresowani szerszą współpracą z urzędami pracy,
3. Pracownicy publicznych służb zatrudnienia; wnioski wynikające z badań wskazują jakie umiejętności – poza kwalifikacjami zawodowymi – są niezbędne osobom bezrobotnym (poszukującym pracy), aby ich szanse na zatrudnienie były równoważne z osobami nie mającymi doświadczenia z bezrobociem
4. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie; otrzymuje wskazania odnoszące się do kierunków aktywizacji bezrobotnych, informacje o zapotrzebowaniu pracodawców na pracowników o określonych kwalifikacjach, umiejętnościach i cechach indywidualnych, o uwarunkowaniach zmian w zatrudnieniu wśród podmiotów gospodarczych, o subiektywnej ocenie pracodawców działalności urzędów pracy.

### **Dobór próby i problematyka badawcza**

Badania przeprowadzono wśród 1001 podmiotów gospodarczych, w których dominowały podmioty gospodarcze zatrudniające do 9 pracowników (91% badanych firm). Dobór próby był losowy<sup>1</sup> a jej struktura została określona ze względu na następujące zmienne:

1. podregion (1-7)
2. Sekcja PKD (A-0: 15 kategorii)
3. Formą własności (publiczna, prywatna bez osób fizycznych, osoby fizyczne)
4. klasa wielkości zatrudnienia ( 0-9, 10+)

Definicja podregionów przyjęta na potrzeby badania różniła się od stosowanej przez GUS i była zgodna z podziałem Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Podstawą alokacji próby między warstwy była sporządzona przez Departament Informacji GUS tablica zawierająca populacyjne liczebności łącznego rozkładu wszystkich zmiennych definiujących warstwy.

Struktura próby docelowej n=1000 pomiotów zarejestrowanych na Mazowszu ze względu na pod-regiony (zdefiniowane na użytek badania) wyglądała następująco:

---

<sup>1</sup> Autorem doboru próby był dr Henryk Banaszak

1. ciechanowski 30
2. ostrołęcki 36
3. płocki 37
4. siedlecki 27
5. radomski 82
6. warszawski 292
7. miasto Warszawa 496

Próba zrealizowana objęła 1001 podmiotów i zgodnie z rozkładem podmiotów zawartym w prezentacji danych liczbowych wyników badań przez firmę badawczą PENTOR wyglądała następująco:

1. ciechanowski 36,
2. ostrołęcki 35
3. płocki 31
4. siedlecki 30
5. radomski 82
6. warszawski 294
7. miasto Warszawa 493

Zdaniem Henryka Banaszaka, z formalnego punktu widzenia zrealizowana próba nie może być traktowana jako próba stricte losowa gdyż odsetek jednostek niedostępnych przekracza tu zbyt wysoki poziom (powyżej 50%) nawet, jeśli wziąć pod uwagę błędy operatu REGON. Jeśli jednak przyjąć, że obiekty niedostępne, o których informacje z REGON okazały się aktualne zostały zastąpione ich funkcjonalnymi „równoważnymi substytutami” , oszacowania na podstawie próby można traktować tak, jakby pochodziły z poprawnie zrealizowanej próby losowej. Wówczas błąd oszacowań dla populacyjnej frakcji byłby poniżej  $\pm 3,2\%$ . Oddzielnego komentarza – w opinii autora próby – wymaga możliwość porównywania (przy poprzednim założeniu na temat substytucji) podregionów między sobą. Proporcjonalna alokacja próby spowodowała bowiem, że pierwsze cztery spośród 7 podregionów są reprezentowane przez mniej niż 50 podmiotów co eliminuje je z wszelkich oszacowań i porównań międzyregionalnych<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Henryk Banaszak, Dobór próby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych na terenie województwa mazowieckiego w badaniu Pracodawca-pracownik; inwestycje w kapitał ludzki, tekst niepublikowany WUP, Warszawa

Badania zostały przeprowadzone metodą indywidualnego wywiadu<sup>3</sup>, przez doświadczonego ankietera za pomocą kwestionariusza wywiadu w miejscu pracy pracodawcy. Wywiady realizowane były w okresie od 3 do 30 listopada 2008 z osobami zarządzającymi firmą (dyrektor, prezes, właściciel) lub inną upoważnioną osobą, posiadającą wiedzę o polityce personalnej firmy.

Szczegółowa problematyka badawcza objęła następujące zagadnienia:

- Charakterystykę badanych podmiotów gospodarczych ze względu na sekcję PKD, rok powstania firmy, lokalizację, formę prawną i formę własności, liczbę i strukturę zatrudnionych według płci, wieku, charakteru umowy o pracę
- Metody poszukiwania pracowników i ocenę ich efektywności,
- Zmiany w poziomie zatrudnienia w badanych firmach w okresie 1.01.2007 – 30.06.2008 oraz ich uwarunkowania,
- Plany zatrudnienia w 2009 r. ze wskazaniem zawodów i umiejętności wymaganych przez badane firmy od kandydatów na pracowników,
- Kryteria wyboru pracowników w procesie rekrutacji,
- Doświadczenia badanych firm z zatrudnianiem bezrobotnych
- Postawy pracodawców wobec bezrobotnych i bezrobocia
- Rola Powiatowych Urzędów Pracy w pośrednictwie pracy i aktywizacji zawodowej bezrobotnych.

---

<sup>3</sup> Badania realizowała firma PENTOR



## **Informacje o przebiegu badań**

O miejscu przeprowadzenia wywiadów udzieliło odpowiedzi 76% ankierów. Dla 84% spośród nich miejscem przeprowadzenia wywiadu było miejsce, 14% przeprowadzało wywiad w mieszkaniu respondenta, zaś 2% przeprowadziło wywiad w kawiarni a nawet w samochodzie.

Tylko 35% ankierów udzieliło informacji na temat łatwości/trudności umówienia się z respondentem, z czego 73% nie miało żadnych trudności z ustaleniem terminu spotkania, pozostali ankierzy wskazywali na takie czynniki utrudniające umówienie z respondentem jak: trudności w kontakcie z respondentem (trudno było zastać respondenta, respondenci byli niechętni wobec udziału w badaniu, występowały trudności w znalezieniu adresu).

Czas wywiadu był zróżnicowany, od 15 do 45 minut. Zwraca uwagę relatywnie wysoki udział krótkich wywiadów (18%). Wśród wyjaśnień dla przebiegu krótkich wywiadów znalazły się takie, jak: respondent się spieszył, respondent był rzeczowy, konkretny, wywiad szybki, sprawnie przeprowadzony. Tylko w trakcie 4% wywiadów wystąpiły zakłócenia takiego typu jak: przerwana rozmowa w związku z telefonem do respondenta, pilne czynności służbowe, równoległa z wywiadem opieka nad dzieckiem. Respondenci byli w większości swobodni (89%), otwarci na problematykę badań (89%), chętnie odpowiadali na pytania (85%). Zaś 8% ankierów scharakteryzowało respondentów jako „spiętych”, 9% jako „zamkniętych”, 13% jako „udzielających zdawkowych odpowiedzi”. Jedynie 2% badanych miało trudności ze zrozumieniem pytań zawartych w kwestionariuszu, dla 98 % badanych pytania były jasne i logiczne.

Raport obejmuje spis treści, wprowadzenie, siedem rozdziałów prezentujących rezultaty badań oraz zakończenie zawierające wnioski i rekomendacje.

We *wprowadzeniu* przedstawiono cel i zakres badań, metody i narzędzia badań, zarys problematyki badawczej, informacje o doborze próby badawczej oraz przebiegu badań.

Rozdział pierwszy *Opis terenu badań; sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna województwa mazowieckiego* stanowi charakterystykę terenu badań, czyli zwartą syntezę najważniejszych czynników demograficznych i ekonomicznych określających warunki rozwojowe subregionów województwa mazowieckiego i miasta st. Warszawy. W tej części punktem

odniesienia były opracowania cząstkowe<sup>4</sup> dotyczące sześciu subregionów województwa mazowieckiego i m.st. Warszawy, oparte na analizie danych zastanych. W zakończeniu tego rozdziału określono mocne i słabe strony województwa mazowieckiego, ukazując asymetryczność rozwoju strefy metropolitalnej i oddalonych od niej peryferii, o słabym potencjale ekonomicznym i niskich wskaźnikach kapitału ludzkiego.

Rozdział drugi – *charakterystyka respondentów* – charakteryzuje biorących w badaniu pracodawców według takich cech jak: wiek, płeć, stanowisko zajmowane w firmie, bycie właścicielem/współwłaścicielem firmy, staż pracy w ogóle i staż pracy w badanej firmie.

Rozdział trzeci – *charakterystyka badanych firm* – przynosi informacje o badanych firmach określające profil działania według sekcji PKD, czas powstania firm, formę własności, miejsce ich lokalizacji według podziału na wieś i miasto, wreszcie obszerny dział analiz poświęconych strukturze zatrudnionych w firmach pracowników (według takich kryteriów jak: wiek, płeć, charakter zatrudnienia).

Rozdział czwarty – *Zmiany w poziomie zatrudnienia – dokonane i planowane* – analizuje ruchy kadrowe w badanych firmach w okresie od 1.01.07 do 30.06.08, obejmujące zarówno zatrudnienie nowych pracowników, jak i odejścia z pracy pracowników a także plany dotyczące zatrudnienia na rok 2009. Tutaj także ukazano uwarunkowania zmian w zatrudnieniu oraz wyodrębniono katalog zawodów/specjalności zawodowych, na które w badanych firmach było największe zapotrzebowanie w latach 2007 – 2008 i na które potencjalnie – biorąc pod uwagę plany pracodawców dotyczące zatrudnienia – będzie zapotrzebowanie w 2009 r. w województwie mazowieckim.

*Metody rekrutacji pracowników* stanowią problematykę rozdziału piątego niniejszego raportu. Adresaci raportu znajdą tu informację o tym w jaki sposób firmy znajdują

---

<sup>4</sup> Sytuacja demograficzna, ekonomiczna i społeczna subregionów była przedmiotem oddzielnych opracowań, takich jak: Justyna Godlewska, Sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna subregionu płockiego w świetle analizy danych zastanych, Emilia Jaroszewska, Sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna subregionu ostrołęckiego w świetle analizy danych zastanych, Łukasz Łotocki, Sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna subregionu warszawskiego w świetle analizy danych zastanych, Beata Samoraj, Sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna subregionu siedleckiego w świetle analizy danych zastanych, Bartek Pielniński, Sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna miasta stołecznego Warszawy w świetle analizy danych zastanych, Piotr Zawadzki, Sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna subregionu radomskiego w świetle analizy danych zastanych, Michał Żejmis, Sytuacja demograficzna, społeczna i ekonomiczna subregionu ciechanowskiego w świetle analizy danych zastanych

pracowników, z jakich metod pośrednictwa korzystają, jakie jest miejsce urzędów pracy w dostarczaniu kandydatów na pracownika badanym firmom, które z metod rekrutacji są najbardziej cenione przez pracodawców.

Rozdział szósty – *kryteria wyboru pracowników* – może zainteresować szczególnie poszukujących pracy i bezrobotnych jak też instytucje rynku pracy zajmujące się aktywizacją zawodową bezrobotnych. Opisano tu preferencje pracodawców odnośnie czynników określających potencjał zawodowy pracownika, decydujące o wyborze kandydatów na pracownika w procesie rekrutacji. Chodzi tu nie tylko o znaczenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ale także rangę cechy demograficznych, dodatkowych umiejętności w procesie rekrutacji do pracy i cech indywidualnych kandydatów na pracownika. Przedstawiono także listę najczęstszych braków w potencjale zawodowym kandydatów do pracy, jaką pracodawcy zarejestrowali podczas rekrutacji w latach 2007 - 2008.

W rozdziale siódmym – *Doświadczenia pracodawców z zatrudnianiem osób bezrobotnych; korzyści czy straty* – przedstawiono kilka wątków tematycznych związanych z zatrudnieniem bezrobotnych. Z jednej strony jest tutaj charakterystyka form aktywności bezrobotnych związanych z poszukiwaniem pracy, z drugiej skala zatrudnienia bezrobotnych w badanych firmach i ocena korzyści /strat związanych z zatrudnieniem bezrobotnych. Interesujące są także opinie pracodawców o bezrobotnych i bezrobociu.

Ostatni – ósmy rozdział – *Powiatowe Urzędy Pracy w opinii pracodawców* wnosi pewien zasób informacji o tym, jak pracodawcy postrzegają działalność Urzędów Pracy, na ile liczą na nie w pozyskiwaniu kandydatów do pracy i czy pracodawcy są zainteresowani poszerzeniem współpracy z Urzędami Pracy.

W zakończeniu zawarto syntetyczne wnioski z badań, odnoszące się do każdego obszaru tematycznego i na ich podstawie sformułowano rekomendacje adresowane do Powiatowych Urzędów Pracy i Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

## **Rozdział 1. Opis terenu badań; sytuacja demograficzna i ekonomiczna województwa mazowieckiego**

Polska w nowym podziale administracyjnym ma 16 województw. Największym i obejmującym stolicę jest województwo mazowieckie. Jego powierzchnia to 35 598 kilometrów kwadratowych, jest to 11,4% powierzchni Polski. Województwo mazowieckie graniczy z sześcioma innymi województwami: z warmińsko-mazurskim, z podlaskim, z lubelskim, ze świętokrzyskim, z łódzkim i kujawsko-pomorskim.

W województwie mazowieckim wydzielono 37 powiatów ziemskich oraz 5 miast na prawach powiatu (Warszawa, Radom, Płock, Siedlce i Ostrołęka), 314 gmin (w tym 35 gmin miejskich), 50 miejsko-wiejskich oraz 229 gmin wiejskich. Na uwagę zasługuje fakt, iż spośród miejscowości wiejskich w kraju aż 16% zlokalizowanych jest w tym właśnie województwie. Z punktu widzenia europejskiej klasyfikacji jednostek NUTS<sup>5</sup> województwo dzieli się na 5 podregionów: ciechanowsko-płocki, radomski, ostrołęcko-siedlecki, warszawski (metropolitalny) oraz miasto stołeczne Warszawa.

Regulamin organizacyjny Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie przyjął podział terytorialny województwa warszawskiego odzwierciedlający zasięg działania filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy, wyodrębniając następujące subregiony (obszary): ciechanowski, ostrołęcki, płocki, siedlecki, radomski, warszawski ( w tym miasto stołeczne Warszawa). Niniejsze badania uwzględniają przyjęty przez Wojewódzki Urząd Pracy podział terytorialny województwa mazowieckiego, bowiem wyniki badań mają dostarczyć filiom WUP z jednej strony syntetycznej wiedzy o sytuacji demograficznej, społecznej i ekonomicznej subregionów znajdujących się w zasięgu ich działania, z drugiej zaś wskazania określające pożądane kierunki rozwoju lokalnej polityki rynku pracy, ze szczególnym odniesieniem do form aktywizacji zawodowej bezrobotnych adekwatnych do planów zatrudnienia i zapotrzebowania na pracowników o określonych kwalifikacjach, umiejętnościach i cechach indywidualnych pracodawców reprezentujących firmy zlokalizowane w tych subregionach.

## **1.1. Sytuacja demograficzna**

### **Ludność**

---

<sup>5</sup> Polityka strukturalna Unii Europejskiej, a zwłaszcza aspekt terytorialny tej polityki wymaga osiągnięcia względnej porównywalności danych statystycznych gromadzonych w krajach członkowskich. Te potrzeby zdecydowały o ustanowieniu Nomenklatury Jednostek Terytorialnych dla celów statystycznych NUTS – *Nomenclature des Unites Territoriales pour des besoins Statiques* – jednolita kategoryzacja jednostek terytorialnych państw członkowskich Unii Europejskiej.

Województwo mazowieckie jest nie tylko największym terytorialnie województwem Polski, ale jest także zamieszkałe przez największą – w stosunku do pozostałych województw – liczbę ludności. Według stanu na 31.12.2007, populacja mieszkańców województwa mazowieckiego liczyła 5.188.488 osób, z czego 2.705.344 stanowiły kobiety (52,1%), zaś 2.483.144 (47,9%) mężczyźni<sup>6</sup>. Mieszkańcy województwa mazowieckiego stanowią 13,6% ludności kraju. Województwo mazowieckie jest zarazem województwem stołecznym. Stolica Polski - Warszawa jest też największym miastem w kraju. Liczba mieszkańców Warszawy na dzień 31 grudnia 2007 r. liczyła 1. 706. 624 mieszkańców, z czego 921. 835 (54%) stanowiły kobiety a 784. 789 (46%) mężczyźni. W mieście stołecznym mieszka prawie 1/3 mieszkańców województwa (32,9%).

Pod względem liczby ludności subregiony województwa warszawskiego znacznie się różnią.

**Tabela 1. Liczba i struktura ludności według płci w subregionach województwa mazowieckiego ( stan na 31 grudnia 2007 r.)**

Subregion	Ogółem liczba	procent	Kobiety liczba	procent	Mężczyźni Liczba	Procent
Ciechanowski	290.868	100,0	147.934	50,9	142.934	49,1
Ostrołęcki	311.921	100,0	156.943	50,3	154.978	49,7
Płocki	334.224	100,0	171.690	51,4	162.534	48,6
Radomski	622.169	100,0	317.337	51,0	304.832	49,0
Siedlecki	245.003	100,0	125.191	51,1	119.812	48,9
Warszawski	1.675.874	100,0	867.177	51,7	811.697	48,3
m.st. Warszawa	1.706.624	100,0	921.835	54,0	784.789	46,0

Źródło: Bank danych Regionalnych GUS

Ponad 65% mieszkańców województwa mazowieckiego zamieszkuje m.st. Warszawę i subregion warszawski. Charakterystyczną cechą wszystkich subregionów jest przewaga kobiet wśród ich mieszkańców, przy czym przewaga ta jest najniższa – poniżej jednego

<sup>6</sup> Dane statystyczne dotyczące sytuacji demograficznej w województwie mazowieckim pochodzą z banku danych regionalnych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS)

punktu procentowego – w subregionach z przewagą ludności zamieszkałej na wsi, najwyższa zaś w Warszawie – aż 4 punkty procentowe.

**Tabela 2. Liczba i odsetek mieszkańców subregionów województwa mazowieckiego z podziałem na grupy wiekowe ; stan na 31 grudnia 2007 r.**

Subregiony	Grupy wieku							
	0-14	15-17	18-24	25-29	30-39	40-49	50-64	65+
<b>Ciechanowski</b>								
<b>Liczba</b>	50.121	13.856	34.218	19.230	37.353	45.428	48.562	35.165
<b>% ogółu ludności</b>	(17,3)	(4,9)	(11,9)	(6,7)	(12,8)	(13,9)	(18,7)	(13,8)
<b>Ostrołęcki</b>								
<b>Liczba</b>	56.775	15.130	38.130	23.141	38.723	43.339	53.437	42.204
<b>% ogółu ludności</b>	(18,6)	(4,6)	(12,3)	(7,5)	(12,4)	(13,9)	(17,1)	(13,6)
<b>Płocki</b>								
	54.625	14.871	37.347	25.956	47.634	44.804	65.392	43.595
	(16,0)	(4,0)	(11,0)	(8,0)	(14,0)	(13,0)	(21,0)	(13,0)
<b>Radomski</b>								
<b>liczba</b>	102.298,-	28.060,-	72.894,-	51.611,-	82.597,-	80.593,-	120.122,-	83.994,-
<b>% ogółu ludności</b>	(16,4)	(4,5)	(11,7)	(8,3)	(13,3)	(13,0)	(19,3)	(13,5)
<b>Siedlecki</b>								
<b>Liczba</b>	41.647,-	11.488,-	30.123,-	18.952,-	31.041	33.319,-	41.569,-	35.254,-
<b>% ogółu ludności</b>	(17,2)	(4,7)	(12,4)	(7,6)	(12,8)	(13,7)	(17,1)	(14,5)
<b>Warszawski</b>								
<b>Liczba</b>	279.958,	69.609,-	180.221,-	136.438,	250.448,	224.489,	318.048,-	216.663,
<b>% ogółu ludności</b>	(17,0)	(4,0)	(11,0)	(8,0)	(15,0)	(13,0)	(19,0)	(13,0)
<b>m.st. Warszawa</b>								
<b>liczba</b>	205.311,	44.092,-	143.558,-	154.192,	290.327,-	203.176,	374.469,-	195.244,-

<b>% ogółu ludności</b>	(12,8)	(2,7)	(8,8)	(9,6)	(18,0)	(12,6)	23,4	12,1
-----------------------------	--------	-------	-------	-------	--------	--------	------	------

Źródło: Bank danych regionalnych GUS

Najmniej korzystna jest struktura wiekowa Warszawy, gdzie 1/3 mieszkańców Warszawy stanowi ludność w wieku poniżej 30 lat, zaś tylko 15,5% stanowią osoby w wieku poniżej 18 lat. Jednocześnie ponad 35% Warszawiaków to osoby w wieku 50 i więcej lat. Przyrost naturalny w 2007 r. był ujemny i wyniósł - 117 osób. Jednak przyrost rzeczywisty był dodatni i wyniósł 5. 668,- osób, bowiem Warszawa przyciąga migrantów: saldo migracji całkowitych wynosiło w 2007 r. 5 785 osób, w tym saldo migracji wewnętrznych wynosiło 5 682, zaś saldo migracji zagranicznych 103 osoby. Warszawa – rekompensuje zatem swój ujemny przyrost naturalny dodatnim poziomem migracji.

W pozostałych subregionach udział ludności w wieku poniżej 18 lat wynosił nieznacznie ponad 1/5 ogółu ( od 23,2% w ostrołęckim do 20,9% w radomskim), jednak biorąc pod uwagę ujemne saldo i kierunek migracji w tych subregionach, można z dużym prawdopodobieństwem założyć, że część młodej populacji subregionów województwa warszawskiego zasili w przyszłości ludność Warszawy, wyrównując jej bilans ludności w wieku produkcyjnym.

O kilka punktów niżej od Warszawy kształtuje się w poszczególnych subregionach udział ludności w wieku 50 i więcej lat ( od 32,8 w subregionie radomskim do 30,7% w subregionie ostrołęckim), jednak we wszystkich regionach, ta kategoria wiekowa liczy ponad 30% ogółu ludności. Dysproporcja między liczbą ludności w wieku powyżej 50 lat a liczbą ludności w wieku poniżej 16 roku życia jest duża i od lat się zwiększa.

## **Wykształcenie ludności w województwie mazowieckim**

Istotną informacją z punktu widzenia rynku pracy jest informacja o wykształceniu ludności. Także pod tym względem województwo mazowieckie cechuje bardzo wysokie zróżnicowanie.

**Tabela 3. Struktura wykształcenia ludności w województwie mazowieckim i jego subregionach w 2002 r. ; dane w procentach**

Obszar	Wyższe	Policealne	Średnie zawodowe	Ogólno-kształcące	Zasadnicze-zawodowe	podstawowe	Nieukończone podstawowe i nieustalone
Subregion ciechanowski	6,3	2,7	16,6	6,7	24,0	37,3	6,4
Subregion ostrołęcki	6,6	2,6	18,7	4,7	22,5	44,9	
Subregion radomski	9,0	2,0	20,0	7,0%	22,0	34,0	6
Subregion płocki	8,0	3,0	19,0	7,0	23,0	35,0	5,0
Subregion siedlecki	9,0	4,6	27,6		16,2	35,0	7,0
Subregion Warszawski	9,5	3,5	20,2	8,0	22,0	31,8	5,1
m.st. Warszawa	24,0	5,0	15,0	23,0	10,0	15,0	7,0

**Źródło: Zestawienie w oparciu o dane dotyczące poziomu wykształcenia mieszkańców powiatów, Narodowy Spis Powszechny 2002, GUS**

Najkorzystniejszą strukturę wykształcenia ma ludność Warszawy, gdzie 24% mieszkańców legitymuje się wykształceniem wyższym, a aż 43% co najmniej średnim. Na relatywnie niski poziom wykształcenia subregionu warszawskiego ma wpływ wysokie zróżnicowanie poziomu wykształcenia między ludnością zamieszkałą w powiatach metropolitalnych – znajdujących się blisko Warszawy –, a ludnością zamieszkałą w powiatach z dominacją gmin wiejskich. Dla przykładu najwyższy odsetek ludności z wykształceniem wyższym odnotowano w subregionie warszawskim w powiecie piaseczyńskim – 16,2% i powiecie pruszkowskim – 15,4%, najniższy w powiecie węgrowskim – 4,4% i powiecie grójeckim –



6,0%. W tych samych powiatach odsetek ludności z wykształceniem podstawowym i poniżej kształtował się odpowiednio: 27,9% i 25,2% oraz 47% i 40,9

Najniższy poziom wykształcenia charakteryzuje ludność subregionu ciechanowskiego, gdzie ludność z wykształceniem wyższym stanowi jedynie 6,3%, najniższy w stosunku do innych subregionów jest odsetek ludności z wykształceniem średnim, zaś zdecydowanie przeważają osoby z wykształceniem zawodowym i podstawowym (łącznie z nieukończonym podstawowym) – 43,9%. W tym subregionie rekordowo wysoki był udział ludności z wykształceniem podstawowym i niższym w powiecie żuromińskim - 74,6%, gdzie także najniższy był udział – w stosunku do innych powiatów – ludności z wykształceniem wyższym – 4,4%.

Podobna sytuacja jest w subregionie ostrołęckim, gdzie jedynie 6,6% ludności legitymuje się wykształceniem wyższym, zaś odsetek ludności z wykształceniem podstawowym i niższym wynosił 44,9%. Tutaj najniższy udział ludności z wykształceniem wyższym odnotowano w powiecie ostrołęckim (3,9%), gdzie także najwyższy był udział ludności legitymującej się zaledwie wykształceniem podstawowym i poniżej – 53,2%.

Subregion płocki cechuje zdecydowanie niesymetryczna struktura wykształcenia ludności między ludnością zamieszkałą w Płocku a ludnością zamieszkującą powiaty gostyniński, płocki i sierpecki. Najwyższe dysproporcje występują między ludnością zamieszkałą w powiecie płockim a ludnością zamieszkałą w Płocku; w powiecie odsetek ludności z wykształceniem wyższym stanowi 4%, z wykształceniem podstawowym i niższym niż podstawowy 49%, podczas gdy w mieście Płock odsetek mieszkańców z wykształceniem wyższym wynosi 14% a z wykształceniem podstawowym i niższym 26%.

Tak więc struktura ludności według wykształcenia jest głęboko zróżnicowana zarówno między subregionami województwa mazowieckiego, jak i między powiatami w poszczególnych subregionach. Implikuje to głębokie zróżnicowanie struktury zawodowej mieszkańców subregionów, nierówność szans w ich rozwoju gospodarczym i kształtowaniu standardu życia ludności.

## 1.2.Sytuacja ekonomiczna województwa mazowieckiego

Województwo Mazowieckie jest jednym z najbardziej zróżnicowanych gospodarczo województw w kraju. Na plan pierwszy pod względem wskaźników świadczących o wysokim i dynamicznym rozwoju gospodarczym wybija się Warszawa oraz jej okolice, bogate są również miasta Płock i Siedlce. W niniejszej analizie przedstawiam dane dotyczące niektórych cech charakteryzujących zróżnicowany potencjał rozwojowy województwa mazowieckiego, takich jak: średnie wynagrodzenie brutto, liczba i struktura podmiotów gospodarczych, stopa bezrobocia.

### Struktura dochodów

Województwo mazowieckie ma najwyższy spośród wszystkich polskich województw dochód na głowę mieszkańca, który wynosi około 18 tys. EURO rocznie, co jest porównywalne do dochodu w Grecji i stanowi 74% średniego dochodu w Unii Europejskiej. Warszawa, ze średnią wynagrodzenia brutto w 2007 r<sup>7</sup>. 4.099,- zł jest uznawana za finansową stolicę Polski, bogatych jest także kilka powiatów subregionu warszawskiego, ze średnią wynagrodzenia wyższą od średniej krajowej, takie jak: pruszkowski (3.490,12,- zł), nowodworski (3.257,38,-zł), warszawski zachodni (3.179,85,-zł), piaseczyński (3.032,71,-zł).

**Tabela 4. Średnie wynagrodzenie brutto w subregionach województwa mazowieckiego w 2007 r.**

Subregion	Średnie wynagrodzenie <sup>8</sup>	Powiat o najwyższym wynagrodzeniu	Powiat o najniższym wynagrodzeniu
ciechanowski	2.291,00,-	Ciechanowski: 2.519,76,- zł	Żuromiński: 2.027,67,- zł
Ostrołęcki	2.291,78,-	Ostrołęcki: 2.593,71,-zł	Makowski: 2.136,62
Siedlecki	2.342,90,-	Miasto Siedlce 2.618,05	Siedlecki: 2.140,61,- zł
Płocki	2.574,15,-	Gostyniński: 2.178,12,- zł	m. Płock: 3.541,16
Radomski	2.469,94,-	Kozienicki: 2.984,35	Radomski: 2.008,80
Warszawski	2.945.04,-	Pruszkowski:	Węgrowski:

<sup>7</sup> Średnia wynagrodzenia dla kraju wynosiła w listopadzie 2007 r. 3.092,- zł., Główny Urząd Statystyczny

<sup>8</sup> Średnia arytmetyczna sumy średnich wynagrodzeń w powiatach danego subregionu

		3.490,12,- zł	2.181,80,- zł
Miasto ST. Warszawa	4.099,00,-	X	X

Jak wynika z danych zestawionych w tabeli 4, różnica między najwyższym średnim wynagrodzeniem w województwie mazowieckim (Warszawa) a najniższym, odnotowanym w powiecie radomskim wynosiła w 2007 r. ponad 2.000,- zł. Trzeba też wspomnieć o wysokim zróżnicowaniu dochodów w subregionie warszawskim, gdzie analizując strukturę średnich dochodów, wyraźnie można wyodrębnić trzy kategorie powiatów; 6 powiatów o dochodach przewyższających średnią krajową, 5 powiatów ze średnią nieco niższą niż średnią krajową i 5 powiatów ze średnią porównywalną z subregionami ciechanowskim i ostrołęckim, najbiedniejszymi według kryterium średniego dochodu rejonami województwa mazowieckiego. W pozostałych subregionach poziom średnich wynagrodzeń w powiatach był w 2007 r. znacznie mniej zróżnicowany i jedynie w powiecie miasto Płock przekroczył poziom średniej krajowej.

### **Podmioty gospodarcze**

Analiza struktury podmiotów gospodarczych w województwie mazowieckim wskazuje na takie charakterystyczne cechy, jak:

- zdecydowaną przewagę firm małych (95%)
- absolutną dominację firm prywatnych (96% ogółu podmiotów)
- wysoki udział sektora usług wśród ogółu podmiotów gospodarczych

**Tabela 5. Podmioty gospodarcze w województwie mazowieckim według liczby zatrudnionych pracowników (2007 r.)**

<b>Subregion</b>	<b>0-9</b>	<b>10-49</b>	<b>50-249</b>	<b>250- 999</b>	<b>1000 i więcej</b>	<b>Ogółem</b>	<b>Na 10 tys ludności</b>
Ciechanowski	6.490	251	46	4	1	6.792	750
Ostrołęcki	22.452	701	110	14	X	23.277	748
Płocki	22.194	1.170	221	43	3	23.631	707
Radomski	49.330	1.857	336	33	9	51.565	828
Siedlecki	16.555	704	114	16	4	17.393	716

Warszawski	171.231	6.190	1.090	140	19	178.670	1060
m.st. Warszawa	297.765	12.122	2.692	570	218	313.367	
Województwo mazowieckie	586.017	22.995	4.609	820	254	614.695	1209

We wszystkich subregionach znakomita większość podmiotów gospodarczych stanowią podmioty zatrudniające do 9 pracowników. W skali województwa mazowieckiego te podmioty stanowiły w 2007 r. 95,3% ogółu podmiotów gospodarczych.

Prawie połowa podmiotów gospodarczych zarejestrowana jest w Warszawie (49,4%), zaś 29,1% w subregionie warszawskim, a zatem prawie 4/5 podmiotów działa na terenie Warszawy i subregionu warszawskiego. Natomiast w czterech subregionach, udział podmiotów gospodarczych w ogólnej liczbie podmiotów w województwie mazowieckim zawiera się w przedziale od 2,8 w subregionie siedleckim, poprzez 3,1 % w ciechanowskim do 3,7 w subregionie ostrołęckim i płockim. W subregionie radomskich udział podmiotów gospodarczych w ich ogólnej strukturze wynosi 8,2%. Tak więc mamy do czynienia z wysoką koncentracją podmiotów gospodarczych w obszarze metropolitalnym (Warszawa i okolice).

We wszystkich subregionów odnotowano w 2007 r. dodatni bilans rejestrowanych nowych podmiotów gospodarczych: w subregionie ciechanowskim 15, w subregionie ostrołęckim 551, w subregionie siedleckim 286, w subregionie radomskim 707, w subregionie płockim: 307, w subregionie warszawskim 5103, w mieście st. Warszawa 9.500.

Dominującym profilem działalności gospodarczej w subregionach województwa mazowieckiego była działalność w sekcji G – *handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego*.

- w subregionie ciechanowskim największy udział przypada podmiotom prowadzącym handel hurtowy i detaliczny, naprawy pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego (31,5%) obsługę nieruchomości, wynajmem, usługami związanymi z prowadzeniem działalności gospodarczej (13,2), działalność w zakresie budownictwa (11,8).
- W subregionie ostrołęckim pierwsze miejsce zajmuje także podmiotom prowadzącym handel hurtowy i detaliczny, naprawy pojazdów samochodowych, motocykli oraz

artykułów użytku osobistego i domowego (33,0%). Jednak trzy następne miejsca przypadają budownictwu (11,5%), przetwórstwu przemysłowemu (8,5%) i rolnictwu (7,2%).

- W subregionie siedleckim największy udział mają podmioty prowadzące handel hurtowy i detaliczny, sprzedaż i naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów osobistego użytku (32,3%), następnie budownictwo (12%), obsługa nieruchomości, wynajem, usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej.
- W subregionie radomskim największa liczba podmiotów gospodarczych działa w handlu hurtowym i detalicznym, sprzedaży i naprawie pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów osobistego użytku (37,8), przetwórstwie przemysłowym (13,0%), i w budownictwie (10,7%).
- W subregionie płockim najwięcej podmiotów gospodarczych było także zarejestrowanych w sekcji G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego (32,1%), zanotowano także duże udziały sekcji K – obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (12,7%) i w sekcji F – budownictwo (11,0%).
- W subregionie warszawskim także dominowały podmioty w sekcji G (33,9%), następnie podmioty związane z obsługą nieruchomości, wynajmem i usługami związanymi z prowadzeniem działalności gospodarczej (13,8%), budownictwo (12,0%) oraz przetwórstwo przemysłowe (11,7%).
- Pośród wszystkich zarejestrowanych w Warszawie jednostek gospodarczych największy odsetek stanowiły firmy prowadzące handel hurtowy i detaliczny, sprzedaż i naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów osobistego użytku (27,6%) oraz obsługa nieruchomości, wynajem, usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej. (26,4%). Te dwie branże stanowiły 54% podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w Warszawie. Pozostałe branże to: przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, transport, łączność, działalność usługowa komunalna, pośrednictwo finansowe, ochrona zdrowia i pomoc społeczna, edukacja, hotelarstwo i gastronomia. Warszawska gospodarka jest silnie zdominowana przez trzeci sektor, co przekłada się na wysoki udział zatrudnienia w III sektorze (75% ogółu zatrudnionych w Warszawie pracuje w sektorze usług).

## Bezrobocie

Województwo mazowieckie wyróżnia się najwyższą w Polsce liczbą zarejestrowanych bezrobotnych (182.859 osób) – co 8 bezrobotny w Polsce jest mieszkańcem Mazowsza. Równocześnie województwo mazowieckie należy do województw, gdzie stopa bezrobocia jest najniższa: w październiku 2008 r. stopa bezrobocia wynosiła 7,0. Taką samą stopę bezrobocia odnotowano w województwie małopolskim, zaś dwa województwa miały lepszy wynik: w województwie śląskim stopa bezrobocia wynosiła 6,5, zaś najniższa była w województwie wielkopolskim.

Charakterystyczną cechą województwa mazowieckiego jest bardzo wysokie zróżnicowanie stopy bezrobocia między subregionami, a także między powiatami w ramach tego samego subregionu.

**Tabela 6. Zróżnicowanie stopy bezrobocia w województwie mazowieckim\***

Subregion	Powiaty			
<b>ciechanowski</b>	ciechanowski 12,8	mławski 10,5	płoński 14,2	żuromiński 18,7
<b>ostrołęcki</b>	makowski 18,8	m. Ostrołęka 13,8	ostrowski 13,4	ostrołęcki 13,4
	przasnyski 12,1			
<b>płocki</b>	gostyniński 16,7	miasto Płock 11,3	płocki 17,0	sierpecki 16,7
<b>radomski</b>	białobrzegi 11,3	kozienicki 13,4	lipski 12,9	przysuski 21,3
	miasto Radom 20,0	radomski 26,4	szydlowiecki 31,0	zwoleński 13,5
<b>siedlecki</b>	łosicki 10,5	m. Siedlce 8,6	siedlecki 7,9	sokołowski 7,5
<b>warszawski</b>	garwoliński 11,0	grodziski 4,0	grójecki 6,0	legionowski 9,2
	miński 8,1	nowodworski 8,7	otwocki 6,4	piaseczyński 5,0
	pruskowski 5,0	pułtuski 14,5	sochaczewski 7,5	warszawski zachodni: 4,3
	węgrowski 15,0	wołomiński 9,4	wyszkowski 12,6	żyrardowski 10,6
M. ST. Warszawa	2,1			

Dane dotyczące stopy bezrobocia ukazują skalę zróżnicowań na mazowieckim rynku pracy, stanowiącą konsekwencję utrzymującego się od lat dwudzielnego potencjału rozwojowego

województwa mazowieckiego, przejawiającego się w zróżnicowaniu poziomu rozwoju gospodarczego, poziomu i warunków życia ludności oraz dynamiki procesów transformacyjnych.

W województwie mazowieckim można wyróżnić dwie strefy rozwoju:

3. Strefę dynamicznego rozwoju, wysokiego współczynnika zatrudnienia głównie w III sektorze, wysokich dochodów i wysokiego standardu życia; to przede wszystkim miasto Warszawa, metropolitalne powiaty subregionu warszawskiego i Płock
4. Strefę słabego rozwoju strukturalnego, o niskim potencjale edukacyjnym i gospodarczym, wysokim poziomie zatrudnienia w rolnictwie, wysokiej stopie bezrobocia, niskich dochodach, zagrożeniu marginalizacją społeczną

Biorąc pod uwagę powyższy podział, można wyodrębnić następujące cechy stref rozwojowych województwa mazowieckiego:

<b>Strefa dynamicznego rozwoju; obszar metropolitalny</b>	<b>Strefa słabego rozwoju; obszary z przewagą ludności wiejskiej</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Duży potencjał gospodarczy, w tym:               <ul style="list-style-type: none"> <li>-wysoka koncentracja podmiotów gospodarczych w dużych miastach</li> <li>-wysoka dynamika przyrostu podmiotów gospodarczych</li> <li>-wysoka koncentracja inwestycji kapitału zagranicznego i rodzinnego</li> </ul> </li> <li>• Wysoki przeciętny poziom rozwoju regionu w stosunku do średniej krajowej mierzony PKB na mieszkańca</li> <li>• Wysoki poziom dochodów/ wynagrodzeń</li> <li>• Wysoki poziom wykształcenia ludności</li> <li>• Relatywnie dobry poziom infrastruktury społecznej i technicznej</li> <li>• Duży potencjał zróżnicowanych zasobów pracy, wzmacniany przez wewnętrzne (wewnątrz regionalne i krajowe) migracje ludności</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niski potencjał gospodarczy, w tym:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- niski wskaźnik podmiotów gospodarczych na 10 tyś.</li> <li>- niska dynamika przyrostu nowych podmiotów gospodarczych</li> <li>- niższy udział sektora usług rynkowych w stosunku do obszarów metropolitalnych</li> <li>- niski udział inwestycji zagranicznych</li> </ul> </li> <li>• Niski przeciętny poziom rozwoju regionu w stosunku do średniej krajowej mierzony PKB na mieszkańca</li> <li>• Niski poziom dochodów/wynagrodzeń</li> <li>• Rosnący udział ludności w wieku poprodukcyjnym w ogólnej strukturze ludności</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relatywnie niska stopa bezrobocia</li> <li>• Niski poziom urodzeń, rosnący udział ludności w wieku poprodukcyjnym, starzenie się społeczeństwa</li> <li>• Wysoka koncentracja placówek edukacyjnych: szkół i uczelni wyższych</li> <li>• Duży potencjał ekonomiczny, intelektualny i społeczny Warszawy</li> <li>• Niskie oddziaływanie rozwoju metropolii na spójność gospodarczą i społeczną województwa</li> <li>• Wysoka niewydolność komunikacyjna Warszawy i dużych miast województwa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Postępujący proces starzenia się ludności</li> <li>• Wysoki wskaźnik migracji do rejonów metropolitalnego rozwoju</li> <li>• Niski poziom wykształcenia, z przewagą wykształcenia podstawowego mieszkańców regionów wiejskich</li> <li>• Słaby stopień aktywności pozarolniczej na obszarach wiejskich/przeludnienie agrarne wsi</li> <li>• Wysoki poziom bezrobocia; wysoka stopa bezrobocia i wysoki udział bezrobocia długookresowego</li> <li>• Słabo rozwinięta sieć powiązań komunikacyjnych wewnątrz regionu</li> <li>• Słaby rozwój infrastruktury społecznej i technicznej</li> </ul>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

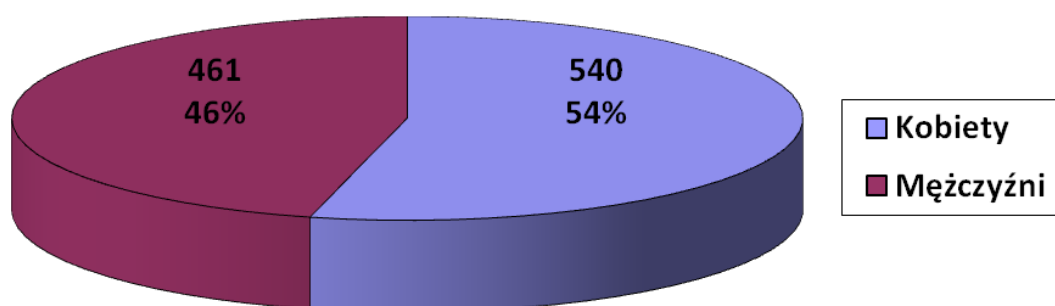


## Rozdział 2. Charakterystyka respondentów

### 2.1. Respondenci według płci

W badaniach wzięło udział 1001 respondentów, w tym 461 mężczyzn i 540 kobiet. A zatem wśród badanych wystąpiła nieznaczna przewaga kobiet; 54% wobec 46% mężczyzn.

**Wykres 1. Struktura respondentów według płci.**

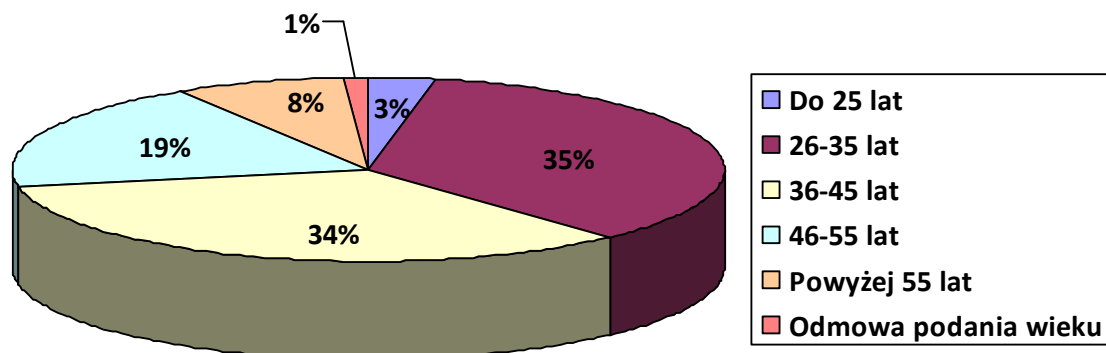


### 2.2. Respondenci według wieku

Wśród ogółu badanych dominowali respondenci znajdujący się w dwóch grupach wieku tj. 26-36 lat oraz 36 – 45 lat; w tym wieku było 69% ogółu badanych.

## Wykres 2.

### Respondenci według wieku



Analiza wieku respondentów biorących reprezentujących badane subregiony wskazuje, że firmy w Warszawie i w subregionie Warszawskim były reprezentowane przede wszystkim przez pracowników w wieku 26 -35 lat i 36-45 lat: łącznie obie grupy wiekowo odpowiednio 81% i 71% przedstawicieli firm na tym obszarze. Wysoki był także udział respondentów w tych grupach wiekowych w subregionie plockim; 60% badanych. W pozostałych subregionach firmy reprezentowane były przede wszystkim przez respondentów w wieku 36-45 lat i 46 – 55 lat. I tak w Siedleckim respondenci z tych grup wiekowych stanowili 77% ogółu badanych, w ostrołęckim 69%, w ciechanowskim 66%. Najrzadziej reprezentowali firmy w Warszawie, subregionie warszawskim i siedleckim respondenci w wieku powyżej 55 lat – od 5% w Warszawie, 6% w siedleckim do 7% w subregionie warszawskim. Natomiast udział respondentów w tym wieku był relatywnie wysoki w subregionie radomskim( 22%), i plockim ( 23%). W subregionie ostrołęckim respondenci w tym wieku stanowili 13%, zaś w ciechanowskim 10%.

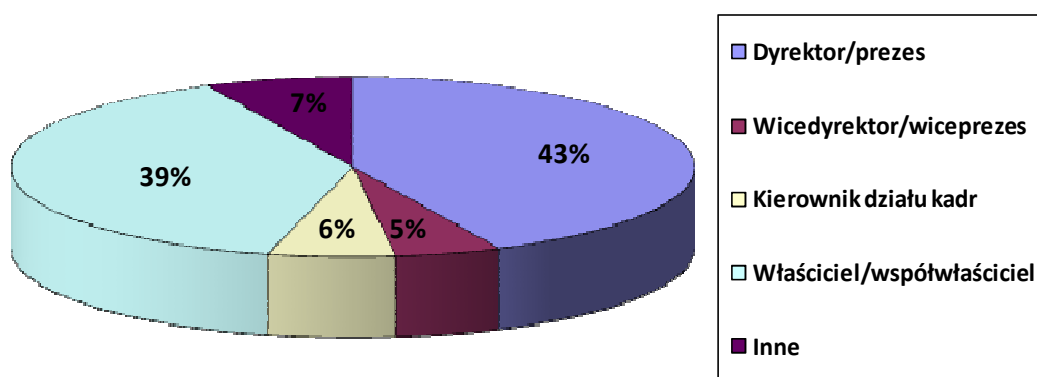
### 2.3. Respondenci według stanowiska i bycia właścicielem firmy

We wszystkich subregionach, wśród respondentów przeważali właściciele lub współwłaściciele badanych firm. Stanowili oni 86% ogółu badanych. Udział właścicieli/współwłaścicieli był najwyższy wśród respondentów reprezentujących firmy w

Warszawie – 89% i w subregionie warszawskim – 87%, najniższy zaś w subregionie ciechanowskim – 65%.

Pytanie o stanowisko zajmowane w firmie przyniosło odpowiedzi, które sugerują, że być może nie we wszystkich firmach występują jasno określone stanowiska. Część respondentów wskazała bowiem jako stanowisko swój status właściciela firmy.

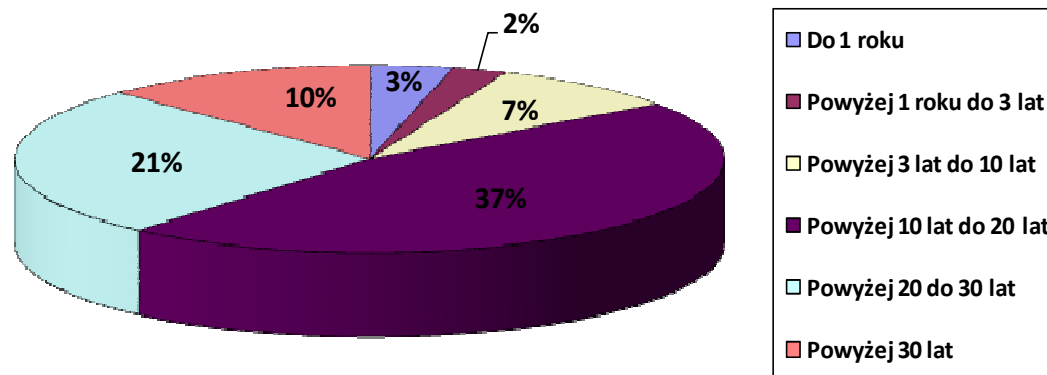
**Wykres 3. Respondenci według zajmowanego w firmie stanowiska**



#### **2.4. Staż pracy respondentów**

Znakomita większość respondentów charakteryzowała się długim stażem pracy. Średnia stażu pracy badanych wynosiła 17,2 lata. Szczegółowy rozkład stażu pracy badanych prezentuje wykres nr 4.

**Wykres 4. Łączny staż pracy respondentów**



Przy wysokim stażu pracy postrzeganym jako ogólny czas pracy zawodowej, relatywnie niski był staż pracy respondentów w badanych firmach. Porównanie stażu pracy badanych ogółem z ich stażem pracy w badanych firmach zawiera tabela 1.

**Tabela 6. Staż pracy badanych respondentów ogółem i w badanej firmie/instytucji**

Staż pracy w latach	Staż pracy łącznie		Staż pracy w firmie	
	Liczba respondentów	Procent	Liczba respondentów	Procent
Do jednego roku	32	3	48	5
Od 1 do 3 lat	23	2	144	14
Powyżej 3 do 6 lat	65	7	292	29
Powyżej 6 do 10 lat	199	20	283	28
Od 10 do 20 lat	375	37	183	18
Od 20 do 30 lat	211	21	45	4
Powyżej 30 lat	95	10	5	1
Ogółem	1001	100,0	1001	100,0

Analizując staż pracy respondentów w badanych firmach zwraca uwagę fakt, iż ponad  $\frac{3}{4}$  badanych – 76% – pracowała w firmie krócej niż 10 lat. Respondenci o stażu pracy w badanej firmie do 20 lat stanowili 18% a powyżej 20 lat jedynie 5%. Biorąc pod uwagę powyższe dane oraz fakt, że 86% badanych stanowili właściciele/współwłaściciele firm uprawnione jest stwierdzenie, że większość badanych firm powstała w latach 1998-2008.

### **Rozdział 3. Charakterystyka badanych firm**

Badaniami objęto 1001 firm zlokalizowanych w subregionach województwa mazowieckiego, wybranych do próby w oparciu o zasadę reprezentatywności (opis próby znajduje się we wstępie do niniejszego raportu). Reprezentatywność próby wpłynęła na znaczące zróżnicowanie prób badawczych między subregionami. Największa populacja badanych firm - 493 była zlokalizowana w Warszawie (firmy te stanowiły prawie 50 próby całej próby), kolejna także relatywnie duża dotyczyła subregionu warszawskiego – 294 firm, w subregionie radomskim objęto badaniami 82 firmy, w subregionie płockim 31 firmy, w subregionie Ostrołęckim 35 firm i w subregionie ciechanowskim 36 firm<sup>9</sup>.

W niniejszym rozdziale przedstawiono wyniki badań dotyczące:

- Dziedziny działalności firm (sekcji PKD)
- Okresu istnienia firm
- Statusu prawnego firm
- Liczby i struktury zatrudnionych w firmach pracowników według takich cech jak: płeć, wiek, charakter zatrudnienia

#### **3.1. Dziedzina działalności badanych firm**

Profil działalności podmiotów gospodarczych jest sklasyfikowany jako sekcje PKD – Polska klasyfikacja działalności. Według klasyfikacji PKD z 2004 r. profile działalności przedstawiają się następująco;

1. Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo ( Sekcja A)
2. Rybactwo (Sekcja B)
3. Górnictwo (sekcja C)
4. Przetwórstwo przemysłowe (Sekcja D)
5. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę (sekcja E)

---

<sup>9</sup> Wyniki badań dotyczące każdego subregionu stanowią przedmiot odrębnych opracowań

6. Budownictwo (sekcja F)
7. Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego (sekcja G)
8. Hotele i restauracje (sekcja H)
9. Transport, gospodarka magazynowa i łączność (Seksja I)
10. Pośrednictwo finansowe (sekcja J)
11. Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (sekcja K)
12. administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenia zdrowotne (sekcja L)
13. Edukacja (sekcja M)
14. Ochrona zdrowia i pomoc społeczna (sekcja N)
15. działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna (Seksja O)

Badane firmy prowadziły działalność w 12 sekcjach PKD. W badanej próbie nie było żadne firmy z sekcji górnictwo, rybactwo i wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną i gaz.

**Tabela 2. Profil działalności badanych firm**

Dział gospodarki	Liczba firm	Udział w procentach
1. rolnictwo, łowiectwo leśnictwo, rybołówstwo, rybactwo ( A)	24	2
2. przetwórstwo przemysłowe ( D)	104	10
3. budownictwo (F)	91	9
4. handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku publicznego (G)	309	31
5. hotele i restauracje (H)	22	2

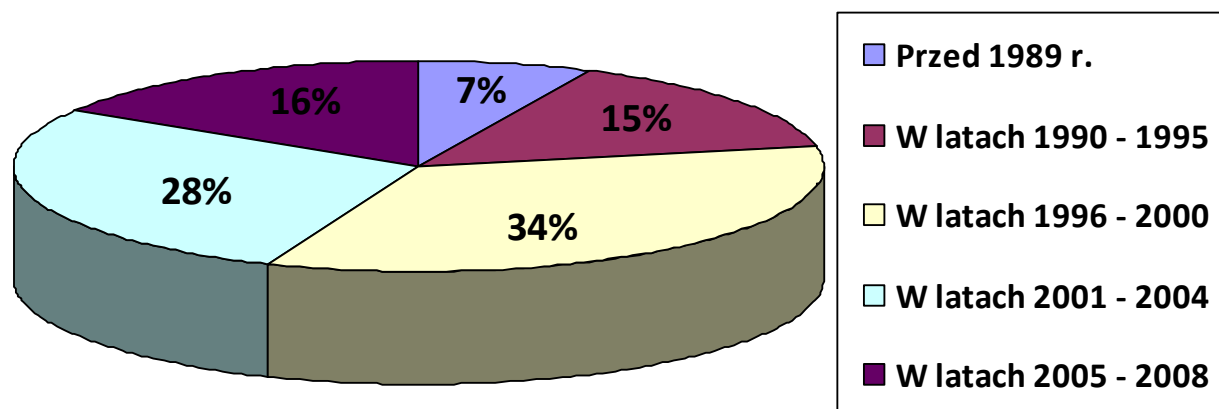
6. transport, gospodarka magazynowa i łączność (I)	78	8
7. Pośrednictwo finansowe (J)	38	4
8. Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (K)	186	19
9. administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechnie ubezpieczenia zdrowotne (L)	8	1
10. edukacja (M)	32	3
11. ochrona zdrowia i pomoc społeczna (N)	37	4
12. Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała działalność (O)	71	7
Ogółem	1001	100,-

We wszystkich badanych subregionach najliczniejsza grupa podmiotów gospodarczych – nieco poniżej 1/3 – jest związana z sekcją G, tj. prowadzi działalność w dziedzinie handlu hurtowego, detalicznego, naprawy samochodów, motocykli oraz artykułów użytku osobistego. Najwyższy był udział firm działających w sekcji G w subregionie radomskim (38%), najniższy w Warszawie (27%). Prawie co piąta badana firma prowadziła działalność w sekcji K, zajmując drugie miejsce pod względem częstotliwości wskazań. Najwyższy udział tych firm miał miejsce w Warszawie (25%), najniższy zaś w subregionie radomskim (6%). Kolejne miejsce zajęły firmy prowadzące działalność w sekcji D, przetwórstwo przemysłowe. Firmy prowadzące tę działalność najliczniej występowały w subregionie warszawskim (15%), najrzadziej w subregionie radomskim (2%). Działalność gospodarcza w sekcji A tj. rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo najliczniej była reprezentowana w regionach ciechanowskim, ostrołęckim i siedleckim. Podsumowując wyniki analizy danych zawartych w tabeli 2 można powiedzieć, że większość badanych podmiotów gospodarczych prowadziła działalność w sektorze usług.



### 3.2. Okres powstania firm

Wykres 5. Badane firmy według czasu ich powstania

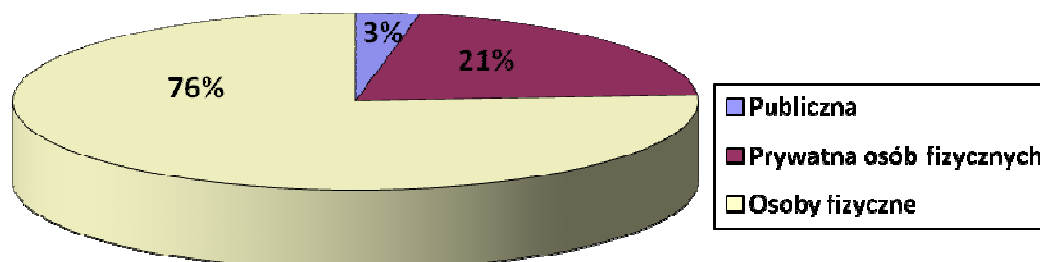


Znakomita większość firm powstała po 1989 roku: tylko 7% badanych wskazało, że ich firmy działały jeszcze w okresie Polski Ludowej. Najwięcej badanych firm powstało w latach 1996 – 2000.

### 3.3. Forma własności

Wyniki badań dotyczące formy własności korespondują z analizą danych zastanych województwa mazowieckiego dotyczącą struktury własności zarejestrowanych podmiotów gospodarczych.

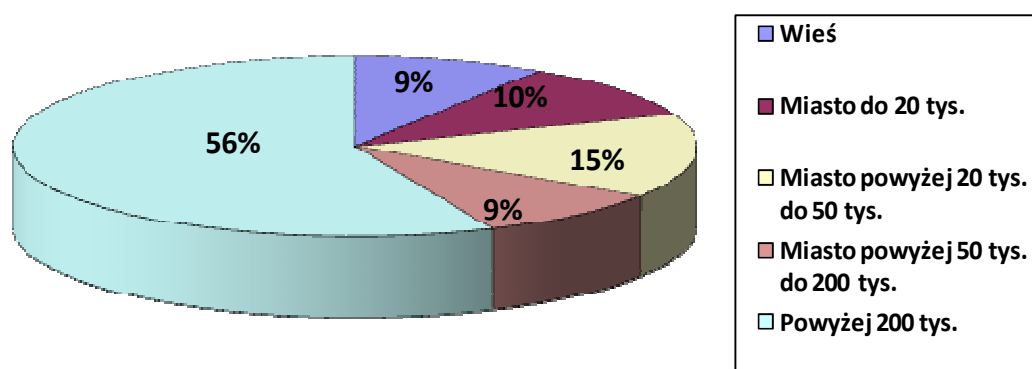
Wykres 6. Forma własności firm



### 3.4. Miejsce lokalizacji firm

Miejscem lokalizacji badanych firm były przede wszystkim miasta. Jedynie 9% firm miało swoją siedzibę na wsi. Rozkład firm według rodzaju i wielkości miejsca lokalizacji prezentuje poniższy wykres.

Wykres 7. Miejsce lokalizacji siedziby firm

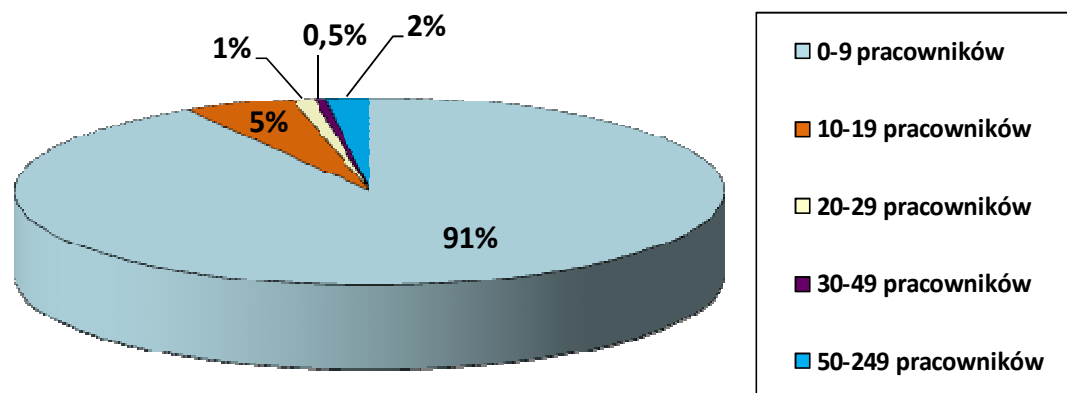


### 3.5. Liczba i struktura zatrudnionych pracowników

W tej części badań pytaliśmy respondentów o podanie dokładnej liczby zatrudnionych w firmie na dzień 30.06. 2008 r., uwzględniającej wszystkie formy zatrudnienia.

Reprezentatywna próba badanych firm odzwierciedla absolutną dominację małych firm, zatrudniających do 9 pracowników. Firmy te stanowiły 91 % ogółu badanych. W tej kategorii firm zostały wyodrębnione mini firmy zatrudniające do 3 pracowników; stanowiły one większość - 62,3% firm zatrudniających od 0 do 9 pracowników.

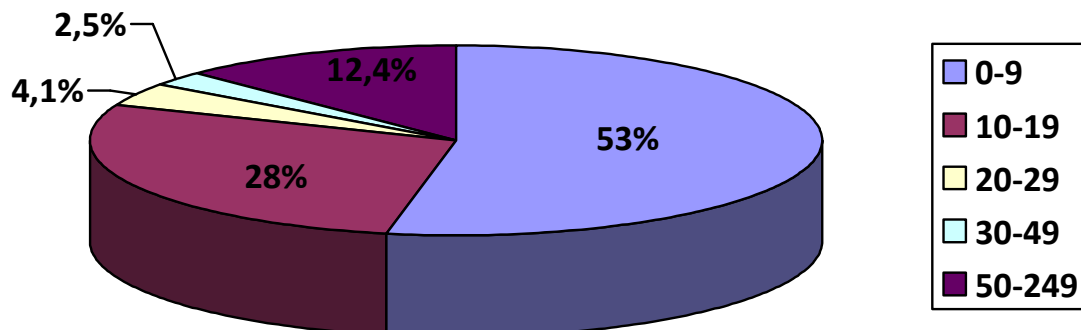
**Wykres 8. Badane firmy według wielkości zatrudnienia**



Zdecydowana przewaga mini firm zatrudniających od 0 do 9 pracowników we wszystkich subregionach, czyni zasadnym pytanie o ich udział w całkowitym zatrudnieniu w danym regionie.

Z niniejszych badań wynika, że firmy małe, stanowiące 91% reprezentatywnej próby podmiotów gospodarczych w województwie mazowieckim zatrudniały 53% ogółu pracowników zatrudnionych w badanych firmach. Rozkład zatrudnienia 5.507 pracowników pracujących w badanych firmach rozpatrywany według kryterium wielkości firmy prezentuje wykres 8.

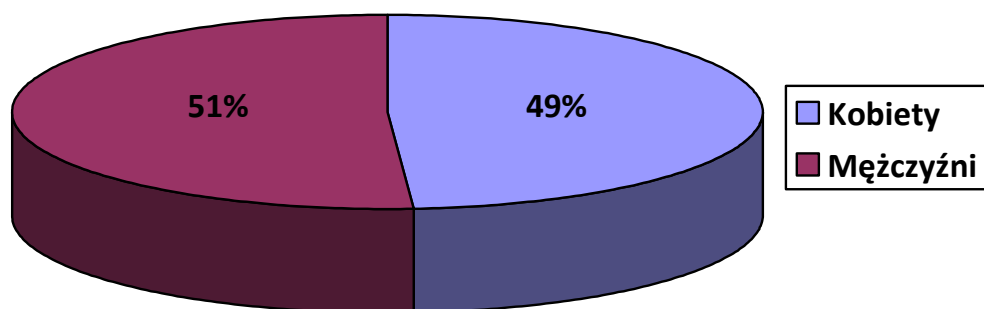
**Wykres 9. Wielkość firmy a ich udział w całkowitym zatrudnieniu w badanych firmach**



Z danych zawartych w wykresie wynika, że przeważające liczebnie firmy małe (por. wykres 7) generują niewiele ponad połowę miejsc pracy. Stanowiące jedynie 5% ogółu firmy zatrudniające od 10 do 19 pracowników miały aż 28% udział w zatrudnieniu, a stanowiące jeszcze mniej – bo jedynie 2% ogółu firm firmy duże, zatrudniające od 50 do 249 pracowników miały ponad 12% w zatrudnieniu ogółem w badanych podmiotach gospodarczych.

Struktura zatrudnienia według płci wskazuje na niemal zrównoważony udział zatrudnienia kobiet i mężczyzn w badanych firmach. Wśród ogółu zatrudnionych kobiety stanowiły 49%, mężczyźni 51%.

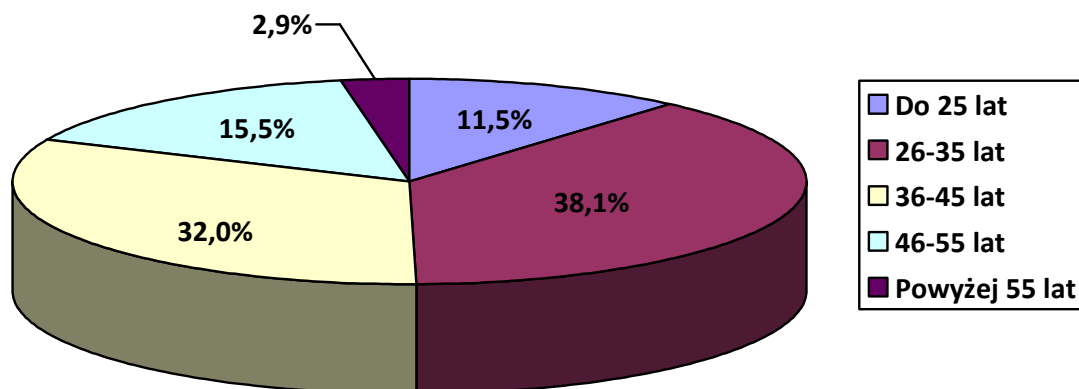
**Wykres 10. Zatrudnieni w firmach pracownicy według płci**



Nieco inaczej wyglądał rozkład pracowników według płci w podziale na firmy małe, zatrudniające do 9 pracowników i firmy zatrudniające powyżej 9 pracowników. Średnia zatrudnienia kobiet w firmach małych wynosiła 1,5 , średnia zatrudnienia mężczyzn była wyższa i wynosiła 1,7. W firmach zatrudniających powyżej 9 pracowników średnia zatrudnienia kobiet była wyższa niż mężczyzn i wynosiła 15,3 dla kobiet i 13,5 dla mężczyzn. Oznacza to, że firmy małe częściej zatrudniają mężczyzn niż kobiety, podczas gdy w firmach większych ofert pracy jest więcej dla kobiet niż dla mężczyzn.

Kolejną zmienną charakteryzującą strukturę zatrudnienia pracowników badanych firm był wiek pracowników. Strukturę zatrudnienia w badanych firmach według wieku przedstawia poniższy wykres.

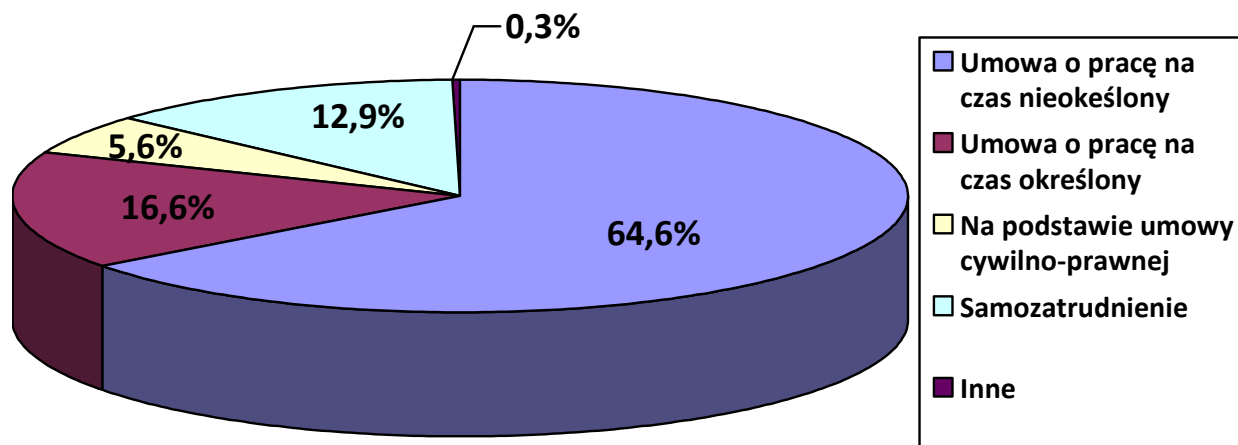
**Wykres 11. Zatrudnieni w firmach pracownicy według wieku**



70,01 % zatrudnionych w badanych firmach było w wieku 26-45 lat. Niski był odsetek zatrudnionych w wieku poniżej 25 roku życia. Na szczególną uwagę zwraca bardzo niski odsetek pracowników w wieku powyżej 55 roku życia zatrudnionych w badanych firmach.

Kolejne pytanie dotyczyło formy zatrudnienia pracowników w badanych firmach.

**Wykres 12. Zatrudnieni w firmach pracownicy według formy zatrudnienia**



Dominującą formą zatrudnienia w badanych firmach było zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Na tej podstawie było zatrudnionych ponad 2/5 pracowników badanych firm. Co szósty zatrudniony w badanych firmach pracował na podstawie umowy o pracę na czas określony. Samozatrudnienie dotyczyło prawie co 8 pracownika w badanych firmach. Co 18 pracownik był zatrudniony na podstawie umowy cywilno-prawnej. W kategorii inne formy zostały wymienione takie jak: staż, powołanie, praca w zarządzie bez pobierania wynagrodzenia.

## Rozdział 4. Zmiany w poziomie zatrudnienia – dokonane i planowane

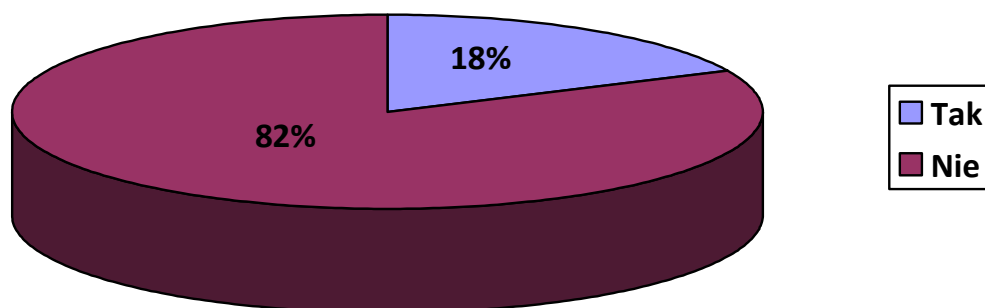
W tej sekwencji pytań pytaliśmy pracodawców o dwie kwestie, mianowicie zmiany w poziomie zatrudnienia w badanych firmach w okresie od 1 stycznia 2007 r. do 30 czerwca 2008 r. oraz plany dotyczące zatrudnienia w firmach na rok 2009.

Na tej podstawie określiliśmy kierunek zmian w zatrudnieniu w badanych firmach.

### 4.1. Zatrudnienie nowych pracowników w okresie 1.01.2007 – 30.06.2008

Pierwsza kategoria pytań dotyczyła zatrudnienia nowych pracowników w wymienionym okresie. Ile zatem badanych firm zatrudniło w tym czasie nowych pracowników?

**Wykres 13. Rozkład odpowiedzi na pytanie: czy w okresie od 1 stycznia 2007 r. do 30 czerwca 2008 r. zostali zatrudnieni nowi pracownicy:**



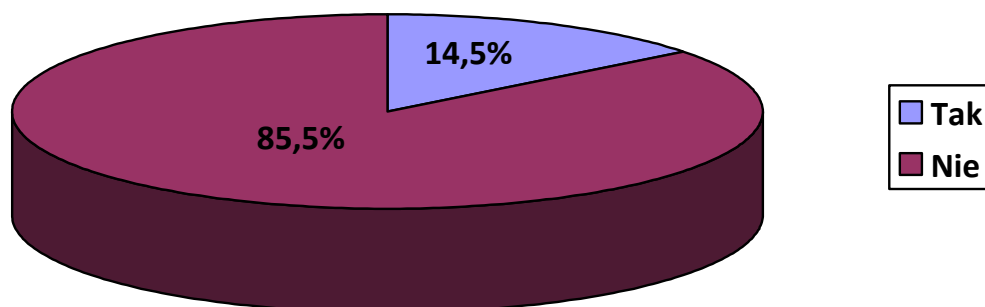
Zatrudnienie nowych pracowników miało miejsce w 176 firmach. I do przedstawicieli tych firm zostały skierowane pytania dotyczące czynników decydujących o zatrudnieniu nowych pracowników oraz kategorii zawodów nowo zatrudnionych pracowników.

Wśród ogółu firm zatrudniających nowych pracowników 75% stanowiły firmy małe zatrudniające do 9 pracowników (132), 25% zaś firmy zatrudniające powyżej 9 pracowników (44).



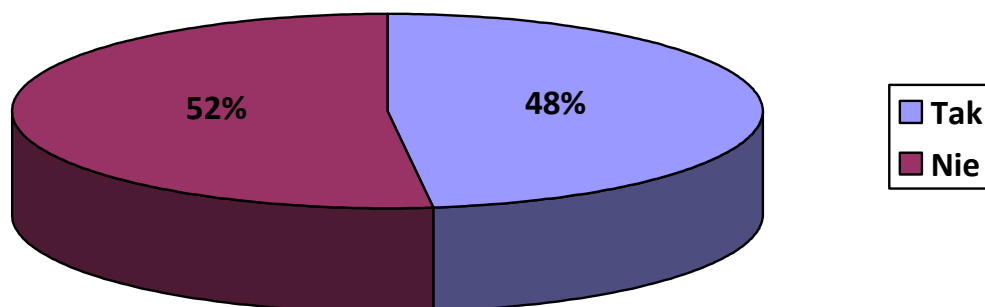
Odnosząc się do struktury ogółu badanych firm według wielkości, zwrócić należy uwagę, że firmy małe zatrudniające nowych pracowników stanowiły jedynie 14,5% ogółu firm zatrudniających do 9 pracowników, podczas gdy zatrudnienie nowych pracowników miało miejsce w prawie połowie firm zatrudniających 10 i więcej pracowników (48%)

**Wykres 14. Zatrudnienie nowych pracowników w firmach 0-9**



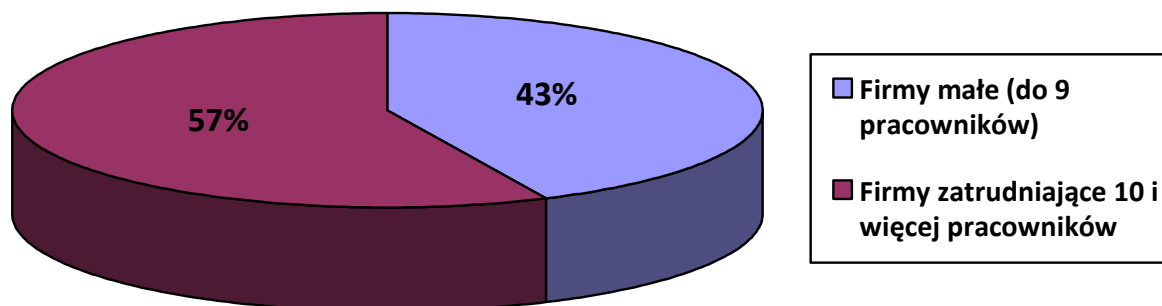
**Wykres 15.**

**Zatrudnienie nowych pracowników w firmach zatrudniających 10 i więcej pracowników**



Ogółem w 176 firmach znalazło zatrudnienie 475 osób, z czego większość - 57% znalazła zatrudnienie w firmach liczących 10 i więcej pracowników, zaś 43% w firmach małych, zatrudniających do 9 pracowników.

**Wykres 16. Udział firm według wielkości w zatrudnieniu nowych pracowników**



#### 4.2. Uwarunkowania zatrudnienia nowych pracowników

Jakie były powody zatrudnienia nowych pracowników? W pytaniu 10 poprosiliśmy pracodawców nie tylko o wskazanie powodów zatrudnienia nowych pracowników, ale także określenie ich rangi od najważniejszej do najmniej ważnej. Ważność powodów uwzględniająca przypisywane im przez respondentów rangi została przedstawiona w tabeli 2.

**Tabela 2. Powody zatrudnienia pracowników w badanych firmach\***

Powody zatrudniania nowych pracowników	Liczba wskazań N= 176	Procent wskazań
1. Poszerzenie zakresu działalności firmy	107	61
2. Zwiększenie popytu na usługi firmy	78	44
3. Zwiększenie popytu na produkty firmy	68	38

4. Zatrudnienie na czas określony	68	38
5. Poprawa sytuacji finansowej firmy	56	32
6. Odejście pracownika	17	10
7. Zmiana technologii	9	5
8. Inne, takie jak: ociążenie pracowników; mieli za dużo obowiązków, zatrudnienie w ramach praktyk zawodowych, zmiana profilu firmy, rozpoczęcie działalności, zastępstwo	7	4

\*procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać trzy powody odejścia z pracy pracowników

Zatrudniały nowych pracowników przede wszystkim te firmy, które rozwijały swoją działalność, odpowiadając na zapotrzebowanie klientów na ich produkty lub usługi. Warto także zwrócić uwagę, że ponad 1/3 pracodawców wymieniła jako przyczynę zatrudnienia możliwość zatrudnienia pracowników na czas określony. Elastyczność form zatrudnienia jest zatem istotnym czynnikiem pro zatrudnieniowej polityki firm.

Kolejne pytanie dotyczyło kategorii zawodów/specjalistów zatrudnionych przez badane firmy. Pracodawcy wymienili ponad 30 zawodów, w których poszukiwani byli pracownicy. Poniżej połączono je w większe grupy i uszeregowano według częstości wskazań:

- Sprzedawcy (29)
- Kierowcy i mechanicy (27)
- Pracownicy biurowi i administracyjni (23)
- Pracownicy fizyczni (18)
- Pracownicy budowlani: murarze, cieśle, stolarze, hydraulicy, glazurnicy (17)
- Nauczyciele, instruktorzy rekreacji, wychowawcy (16)
- Specjaliści ds. handlowych i marketingowych (14)
- Pracownicy w gastronomii, kucharze, cukiernicy, piekarze (13)

- Księgowi, finansiści (12)
- Monterzy, ślusarze, elektrycy, spawacze (12)
- Fryzjerzy, kosmetolodzy, masażyści (9)
- Projektanci i specjaliści od reklamy (4)
- Krawcy, szwacze (3)
- Informatycy (3)
- Prawnicy (3)
- Inne zawody, wskazane przez pojedynczych pracodawców, takie jak: aktor, konferansjer, architekt, pośrednik, rzeczoznawca, asystentka stomatologa, montażysta programów telewizyjnych, kamieniarz, pracownik do obsługi pogrzebu.

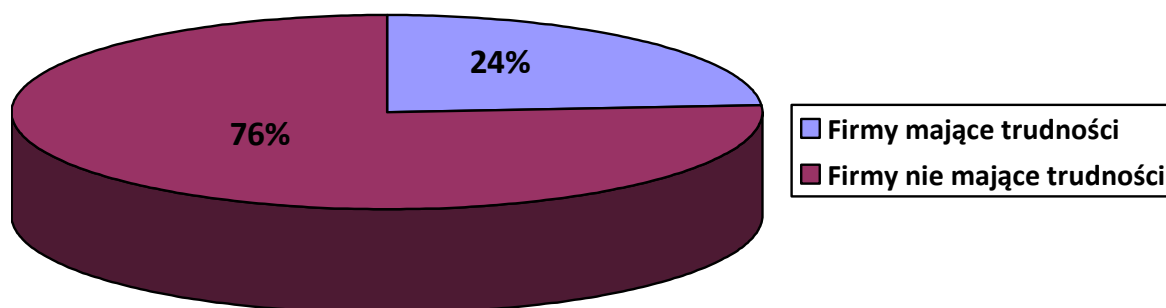
Dane dotyczące zawodów najczęściej zatrudnionych nowych pracowników ściśle korespondują z dominacją firm prowadzących działalność w sekcji G – handel hurtowy, detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli, artykułów użytku osobistego.

Wysokie było także zapotrzebowanie na pracowników biurowych i administracyjnych, co zwykle współwystępuje z rozwojem sektora usług. Mimo , że w sektorze budownictwa prowadziło działalność tylko 9% badanych firm, pracownicy budowlani także należeli do czołówki poszukiwanych specjalistów. Prawdopodobny jest związek między wysokim zapotrzebowaniem na specjalistów w zawodach budowlanych a relatywnie wysokim udziałem specjalistów tej branży wśród emigrantów zarobkowych do krajów UE.

#### **4.3. Ocena trudności w znalezieniu pracowników adekwatnych do potrzeb firm**

Kolejne pytanie miało zdiagnozować skalę trudności w znalezieniu odpowiedniego do potrzeb firmy pracownika na mazowieckim rynku pracy. Odpowiedzi na pytanie *czy firma mała trudności ze znalezieniem adekwatnego do potrzeb firmy pracownika* prezentuje poniższy wykres.

**Wykres 17. Trudności w znalezieniu pracownika adekwatnego do potrzeb firm**



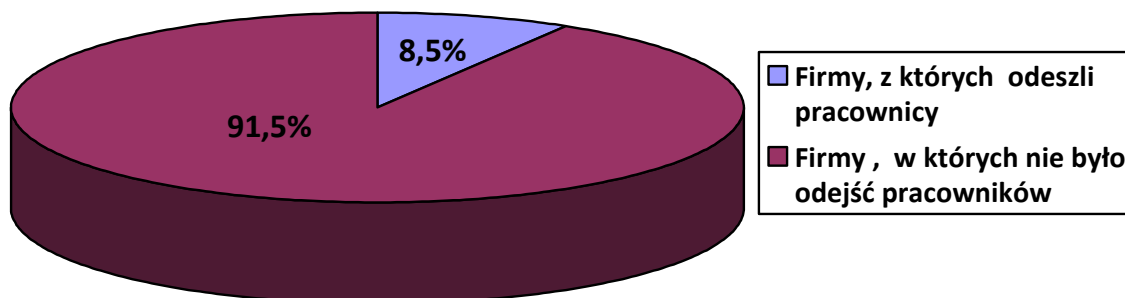
Większość firm poszukujących pracownika - 3/4 nie miała trudności ze znalezieniem pracowników. Jednak 1/4 pracodawców napotkała n trudności w znalezieniu adekwatnego do potrzeb firmy pracownika. Wprawdzie były to tylko 44 firmy – pamiętajmy bowiem, że liczba firm, które zatrudniły nowych pracowników wynosiła 176 –, tym niemniej wskazany byłby stały monitoring tego typu trudności, umożliwiający z jednej strony przekaz informacji między poszczególnymi powiatami co do poszukiwanych pracowników, z drugiej zaś weryfikację ofert szkoleniowych adresowanych do bezrobotnych.

#### **4. 4. Odejścia z pracy pracowników w okresie 1.01.2007 – 30.06.2008**

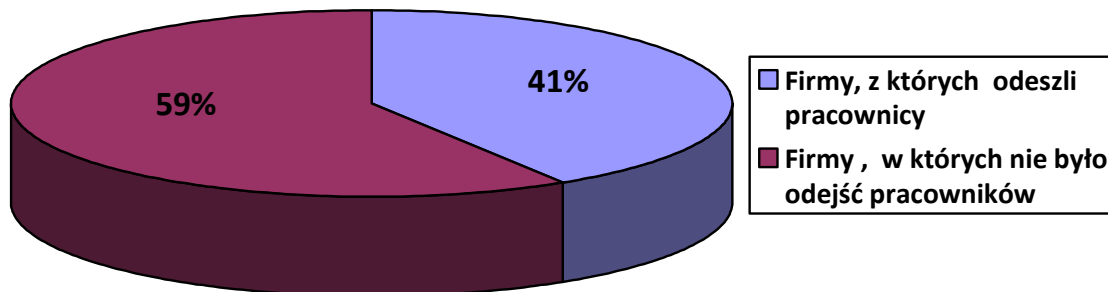
Wśród badanych firm były także firmy, z których odeszli pracownicy. Takich firm było licznie mniej niż firm przyjmujących do pracy pracownika, jednak liczba pracowników, którzy odeszli z tych firm była dwukrotnie wyższa niż nowo przyjętych. W sumie odejścia z pracy pracowników miały miejsce w 115 firmach ogółem, z czego 78 (68%) stanowiły małe firmy zatrudniające do 9 pracowników, 37 (32%) zaś firmy 10+.

Jednak biorąc pod uwagę udział firm, z których odeszli pracownicy w ogólnej liczbie firm małych i firm 10+, odejścia z pracy dotyczyły aż 41 % firm zatrudniających 10 i więcej pracowników oraz jedynie 8,5% firm małych.

**Wykres 18. Firmy zatrudniające do 9 pracowników według kryterium odejścia z pracy pracowników**

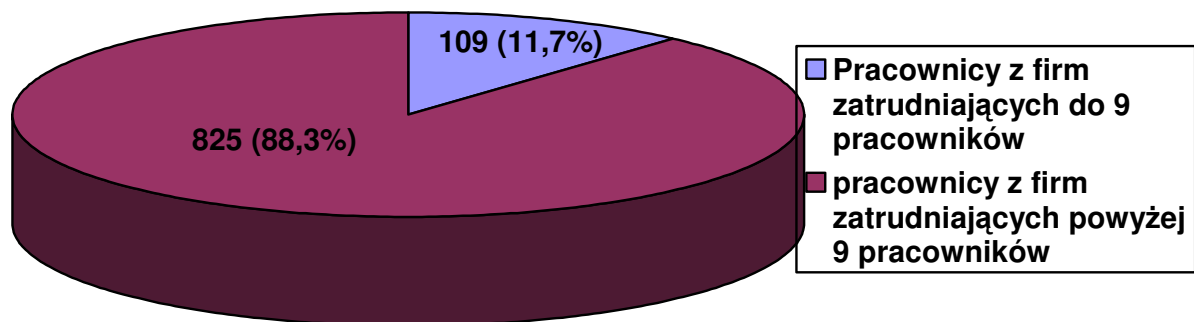


**Wykres 19. Firmy o liczbie 10 i więcej pracowników według kryterium odejścia z pracy pracowników**



W sumie przestało pracować w wymienionych firmach 934 pracowników, z czego w firmach małych 109 pracowników, w firmach 10+, 825 pracowników.

**Wykres 20. Pracownicy, którzy przestali pracować w firmie według wielkości firmy**



Średnia odejść pracownika przypadająca na małą firmę wynosiła 1,4, zaś w przypadku firm 10+ była o wiele wyższa i wynosił 22,3.

#### 4.5. Przyczyny odejścia z pracy pracowników

Jakie były najważniejsze przyczyny zaprzestania pracy pracowników w 115 badanych firmach? Pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie trzech najważniejszych powodów, ze wskazaniem rangi ważności tych czynników.

Tabela 3. Powody odejścia pracowników z badanych firm\*

Powody odejścia z pracy pracowników w badanych firmach	Liczba wskazań N=115	Procent wskazań
1. Odejście pracowników do innej firmy	64	55
2. Odejście pracowników na emeryturę/rentę	37	32
3. Wyjazd pracowników za granicę	35	30

4. Urlopy macierzyńskie/wychowawcze	28	24
5. Spadek popytu na produkty i usługi firmy; redukcja zatrudnienia	19	16
6. Pogorszenie sytuacji finansowej firmy	19	16
7. Umowa wygasła z powodu braku uzupełnienia kwalifikacji	7	6
8. skończyła się umowa na czas określony	3	3
9. ze względu na stan zdrowia	1	1
10. utworzył własną firmę	1	1

\*Dane nie sumują się do 100, bowiem respondenci mogli wskazać trzy główne powody odejścia z pracy pracowników

Analizując powody odejścia pracowników z badanych firm, zwraca uwagę najwyższy udział zaprzestania pracy w firmie z powodu odejścia do innej pracy. Wysoki był także udział odejścia z pracy pracowników z powodu przejścia na emeryturę, wyjazdu za granicę oraz skorzystania z urlopów macierzyńskich bądź wychowawczych. W świetle tych wypowiedzi, można wnioskować, że większość odchodzących z firm pracowników podejmowała pracę w innej firmie, w Polsce lub za granicą, bądź przechodziła na emeryturę lub na urlopy macierzyńskie i wychowawcze. A zatem większość odchodzących z badanych firm pracowników nie było zagrożonych bezrobociem. Jednak część odchodzących z firm – szczególnie w przypadku redukcji zatrudnienia z powodu pogorszenia kondycji rozwojowej i finansowej firmy czy wygaśnięcia umowy o pracę na czas określony, mogła przejść w stan bezrobocia. Niniejsze badania – ze względu na niewielką zbiorowość firm, w których miały miejsce odejścia pracowników – nie pozwalają na określenie skali takiej zależności.

Podsumowując przebieg dotychczasowej analizy, można powiedzieć, że 176 firm dokonało przyjęć nowych pracowników, w 115 z różnych powodów przestali pracować pracownicy, część tych zmian kadrowych miała miejsce w tych samych firmach.



#### 4.6. Bilans zmian w zatrudnieniu

Jaki zatem bilans wynika z tych zmian w zatrudnieniu, jakim wynikiem netto dla firm małych i firm 10+ zakończyły się opisane ruchy kadrowe? Poniższa tabela prezentuje zestawienie odpowiedzi na pytanie czy w roku 2008 w porównaniu z rokiem 2007 poziom zatrudnienia pozostał bez zmian, zwiększył się, zmniejszył się?

**Tabela 4. Bilans zmian w zatrudnieniu w badanych firmach według ich wielkości**

Kategoria odpowiedzi	Ogółem		Firmy 0-9		Firmy 10+	
	liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Pozostał bez zmian	851	85	799	88	53	59
Zwiększył się	110	11	76	8	35	39
Zmniejszył się	38	4	35	4	1	0
Nie wiem/trudno powiedzieć	2	0	1	0	1	0
Ogółem	1001	100,0	911	100,0	90	100,0

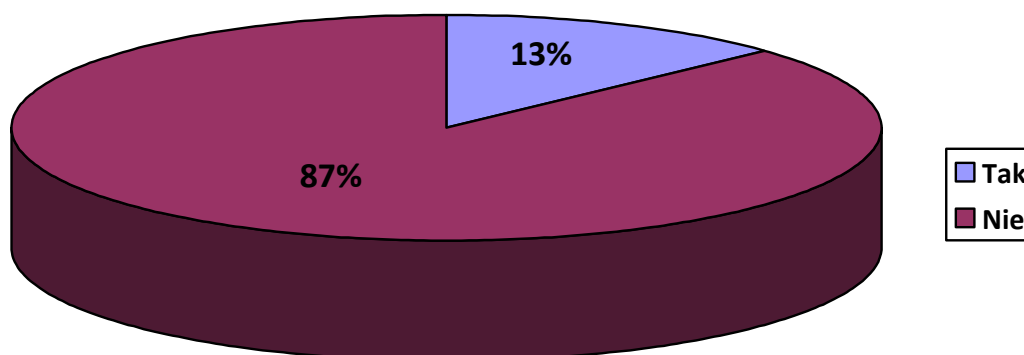
Powyższe zestawienie uzasadnia sformułowanie kilku wniosków. Zdecydowana większość badanych firm nie odnotowała zmian w poziomie zatrudnienia w ciągu 18 miesięcy (rok 2007 i pierwsze półrocze 2008 r.); jedynie 15% (148) firm odnotowało zmiany w poziomie zatrudnienia. Te zmiany miały w 2/3 firm charakter prozatrudnieniowy; ich rezultatem był wzrost zatrudnienia. Spadek zatrudnienia miał miejsce w 38 firmach, co stanowiło 4%. Bilans netto na poziomie ogółu firm jest dodatni: ponad dwukrotnie więcej firm zwiększyło zatrudnienie w porównaniu do firm, w których zatrudnienie się zmniejszyło. Występuje znacząca różnica skali ruchów kadrowych w firmach małych i firmach 10+. Zdecydowana większość firmy małych charakteryzuje się dużą stabilnością poziomu zatrudnienia; aż w 88% małych firm poziom zatrudnienia w omawianym okresie nie zmienił się, zaś jedynie prawie co dziesiąta firma takie zmiany odnotowała. Ponad 2/3 firm małych, w których miały miejsce zmiany w zatrudnieniu zwiększyło zatrudnienie. Nieco mniej niż 1/3 odnotowało spadek

zatrudnienia. Inaczej wyglądał ruch kadrowy w firmach 10+. Tutaj zmiany w zatrudnieniu odnotowało aż prawie 2/5 firm i poza jedną firmą, były to zmiany prowadzące do wzrostu zatrudnienia. Można zatem powiedzieć, że o ile poziom zatrudnienia w firmach cechuje duża stabilność o tyle firmy 10+ cechuje wysoka dynamika zmian kadrowych, a bilans tych zmian jest korzystny z punktu widzenia przyrostu nowych miejsc pracy. Ten wynik jest ważną informacją dla instytucji lokalnego rynku pracy; popyt na pracowników generują przede wszystkim firmy 10+, mimo, że ich udział w ogólnej liczbie podmiotów gospodarczych jest mały.

#### 4.7. Plany zatrudnienia na 2009 r.

W tej części badań pracodawcy zostali poproszeni o określenie planów zatrudnienia na rok 2009.

**Wykres 21. Badane firmy według planów dotyczących zatrudnienia nowych pracowników w 2009 r.**



Tak więc 13% (133) badanych firm miało plany dotyczące zatrudnienia nowych pracowników; plany takie miało 119 firm małych (13% ogółu firm 1-9) oraz 14 firm 10+ (16% ogółu firm 10+).

Ważną informacją z punktu widzenia przedmiotu niniejszych badań była informacja o rodzaju planowanych nowych miejsc pracy. Respondenci zostali poproszeni o zaznaczenie stanowisk na liście stanowisk opartej na klasyfikacji zawodów w grupie wielkiej i dużej (pyt.18).

**Tabela 5. Stanowiska pracy planowane do utworzenia w badanych firmach w 2009 r.**

<b>Wielkie grupy zawodowe</b>	<b>Duże grupy zawodowe</b>	<b>Liczba wskazań</b>	<b>Procent wskazań</b>
<b>Pracownicy biurowi</b>	W tym:		
	Pracownicy obsługi biurowej	25	15,0
	Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów	15	8,9
<b>Pracownicy przy pracach prostych</b>	W tym:		
	Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach	19	11,4
	Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i usługach	9	5,4
	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie i rybołówstwie	2	1,0
<b>Pracownicy usług osobistych i sprzedaży</b>		<b>25</b>	<b>15,0</b>
	Modelki, sprzedawcy, demonstratorzy	14	8,4
	Pracownicy usług osobistych	11	6,6

<b>Specjaliści</b>	<b>W tym:</b>	<b>23</b>	<b>13,8</b>
	Pozostali specjaliści	12	7,2
	Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia	8	4,8
	Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	3	2,0
<b>Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń</b>	<b>W tym:</b>	<b>18</b>	<b>10,8</b>
	Kierowcy i operatorzy pojazdów	15	9,0
	Operatorzy i monterzy maszyn	3	2,0
<b>Technicy i średni personel</b>	<b>W tym:</b>	<b>13</b>	<b>7,7</b>
	Średni personel techniczny	9	5,4
	Pracownicy pozostałych specjalizacji	3	1,8
	Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	1	1,0
<b>Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy</b>	<b>W tym:</b>	<b>13</b>	<b>7,7</b>
	Górnicy i robotnicy budowlani	9	5,4
	Pozostali robotnicy przemysłowi i pokrewni	3	2,0
	Robotnicy zawodów precyzyjnych	1	1,0
	Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń	1	1,0
<b>Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy</b>	<b>W tym:</b>	<b>5</b>	<b>3,0</b>
	Orodnicy	3	2,0
	Rolnicy	2	1,0

<b>Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy</b>		<b>1</b>	<b>1,0</b>
<b>Ogółem na poziomie wielkich grup zawodów</b>		<b>166</b>	<b>100,0</b>

Trzy pierwsze miejsca wśród najczęściej planowanych stanowisk zajęły zawody z grupy: pracownicy biurowy, pracownicy przy pracach prostych, pracownicy usług osobistych i sprzedaży. Interesujący jest wynik wskazujący na wysokie zapotrzebowanie na pracowników wykonujących prace proste. Jest wysoce prawdopodobnym, że struktura zatrudnienia w Polsce według zawodów wkroczyła w fazę charakterystyczną dla wysoko rozwiniętych krajów Europy Zachodniej, gdzie charakterystycznym rysem przemian na rynku pracy jest rosnące zapotrzebowanie na pracowników o relatywnie niskim poziomie wykształcenia stanowiących zaplecze gospodarki opartej na wiedzy.

Nasylenie lokalnych rynków pracy pracownikami odpowiadającymi pod względem kwalifikacji potrzebom działających tam podmiotów gospodarczych wydaje się być niewystarczające. Pracodawcy zostali poproszeni o ustosunkowanie się do opinii odzwierciedlających stan podaży pracowników adekwatnych do potrzeb ich firm.

**Tabela 6. Rozkład odpowiedzi pracodawców wobec opinii odzwierciedlających obecność pracowników odpowiadających potrzebom firm na lokalnym rynku pracy**

Opinie	Liczba wskazań	Odpowiedzi w procentach
1. Wśród poszukujących pracy nie ma osób odpowiadających potrzebom mojej firmy	106	11
2. Wśród poszukujących pracy są osoby o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom mojej firmy, ale jest ich zbyt mało	344	34
3. Wśród poszukujących pracy jest wystarczająco dużo osób o kwalifikacjach odpowiadających	373	37

potrzebom mojej firmy		
4. Nie wiem/trudno powiedzieć	178	18
Razem	1001	100,0

Tylko ponad 1/3 badanych uważała, że na lokalnych rynkach pracy jest wystarczająco pracowników odpowiadających potrzebom ich firm. Prawie co 10 pracodawca uważał, że wśród poszukujących pracy nie ma specjalistów adekwatnych do potrzeb kadrowych ich firm. 1/3 badanych oceniła, że specjaliści odpowiadający potrzebom kadrowym ich firm wprawdzie są, ale jest ich zbyt mało. Na uwagę zasługuje także brak rozeznania w tej kwestii aż 18% pracodawców.

Lepiej oceniali sytuacje pod względem podaży pracowników odpowiadających potrzebom firm ,pracodawcy reprezentujący firmy zatrudniające do 9 pracowników, niż pracodawcy firm zatrudniających powyżej 9 pracowników.

**Tabela 7. Rozkład odpowiedzi pracodawców wobec opinii odzwierciedlających obecność pracowników odpowiadających potrzebom firm na lokalnym rynku pracy według wielkości firm**

Opinie	Firmy zatrudniające do 9 pracowników		Firmy zatrudniające powyżej 9 pracowników	
	Liczba	procent	Liczba	Procent
1. Wśród poszukujących pracy nie ma osób odpowiadających potrzebom mojej firmy	96	11	10	11
2. Wśród poszukujących pracy są osoby o kwalifikacjach odpowiadających potrzebom mojej firmy, ale jest ich zbyt mało	306	36	38	42
3. Wśród poszukujących pracy jest wystarczająco dużo osób o kwalifikacjach	352	39	21	23

odpowiadających potrzebom mojej firmy				
4. Nie wiem/trudno powiedzieć	157	17	21	23
Razem	911		90	

Zestawienie opinii pracodawców reprezentujących firmy zatrudniające do 9 pracowników z opiniami pracodawców reprezentujących firmy zatrudniające powyżej 9 pracowników wskazuje, że firmy większe nieznacznie gorzej oceniają podaż pracowników o kwalifikacjach adekwatnych do potrzeb ich firm.

## Rozdział 5. Metody rekrutacji pracowników

### 5.1. Metody rekrutacji pracowników i ich częstotliwość

Z punktu widzenia oceny instytucji rynku pracy oferujących usługi w zakresie pośrednictwa pracy interesujące informacje wniosły odpowiedzi pracodawców na pytanie o sposób rekrutacji pracowników.

**Tabela 8. Metody rekrutacji i ich częstotliwość**

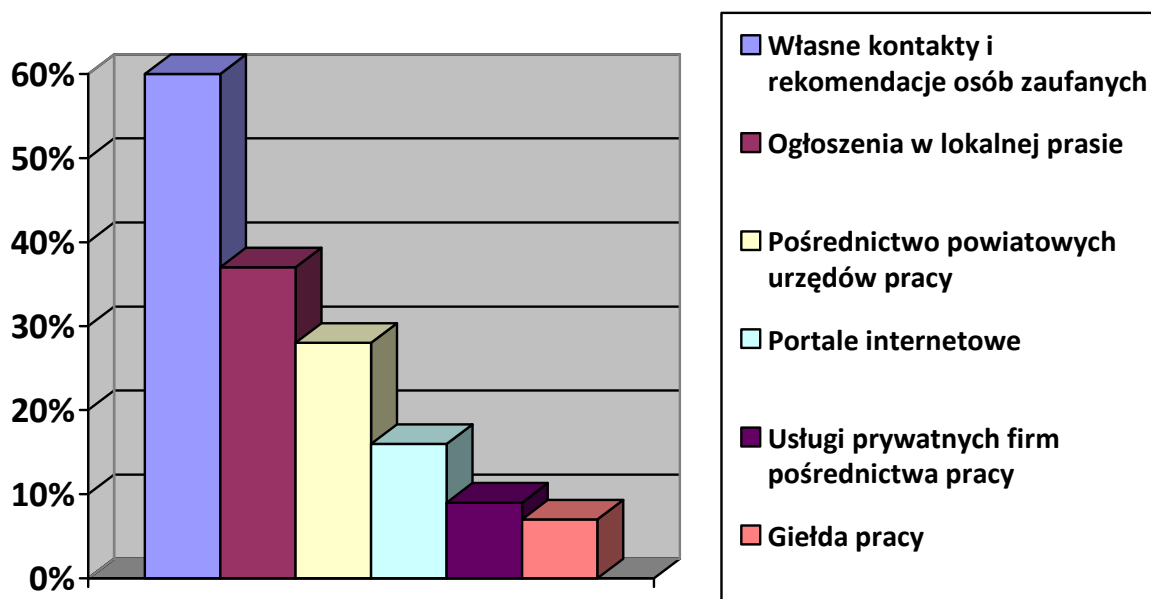
Metody rekrutacji	Częstotliwość korzystania					
	Często		Rzadko		Wcale	
	Liczba	%	liczba	%	liczba	%
1. Pośrednictwo powiatowych urzędów pracy	53	5	226	23	721	72
2. Ogłoszenia w lokalnej prasie	125	12	232	23	643	64
3. Zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy	136	14	230	23	635	64
4. Giełdy pracy	4	0	69	7	921	92
5. Usługi prywatnych firm pośrednictwa pracy	16	2	73	7	904	90
6. Własne kontakty, bądź rekomendacje osób zaufanych	335	33	270	27	396	40
7. Portale internetowe	43	4	123	12	826	83

Najczęstsze metody rekrutacji pracowników w badanych firmach to własne kontakty bądź rekomendacje osób zaufanych oraz zgłoszenia samoistne zainteresowanych podjęciem pracy pracowników. Na trzecim miejscu lokują się ogłoszenia w lokalnej prasie a dopiero na czwartym miejscu znalazło się pośrednictwo powiatowych urzędów pracy. Jeszcze rzadziej korzystano z portali internetowych, w dalszej kolejności były usługi prywatnych biur



pośrednictwa pracy a najrzadziej firmy korzystały z giełd pracy jako formy rekrutacji pracownika.

**Wykres 22. Stosowane w firmach metody rekrutacji pracowników (odpowiedzi często i rzadko)**

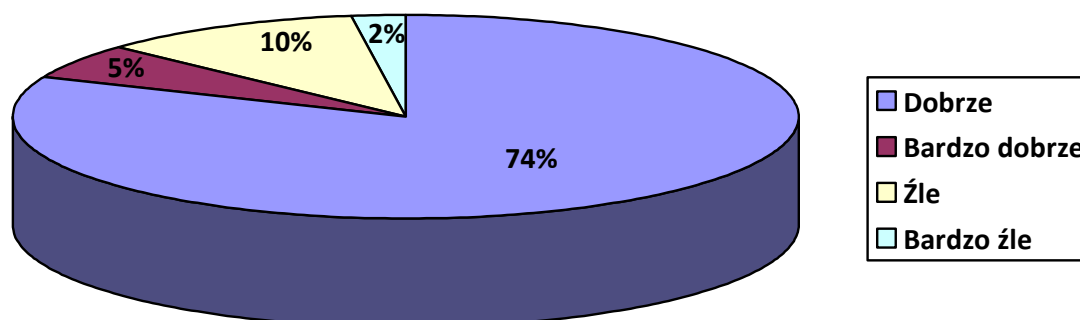


Powyższe wyniki ukazują przewagę indywidualnych sposobów poszukiwania kandydatów do pracy – osobiste kontakty, polecenia innych osób, ogłoszenia prasowe – nad usługami profesjonalnych instytucji pośrednictwa pracy.

## 5.2. Ocena metod rekrutacji pracowników

Z punktu widzenia celów niniejszych badań, uzasadnione wydało się przeanalizowanie oceny szczegółowej wystawionej pośrednictwu powiatowych urzędów pracy przez tych pracodawców, którzy skorzystali z usług tej instytucji. Ogółem z usług Powiatowych Urzędów Pracy korzystało 279 pracodawców, tj. 28% ogółu badanych firm. Jak zatem oceniali pracodawcy usługi powiatowych urzędów pracy?

**Wykres 23. Ocena pośrednictwa pracy Powiatowych Urzędów Pracy**



W sumie ocena pracodawców korzystających z usług pośrednictwa Powiatowych Urzędów Pracy była wysoka; 79% pracodawców wystawiło ocenę dobrą i bardzo dobrą. Jednak na tle średniej oceny wszystkich metod rekrutacji, ocena pośrednictwa pracy Powiatowych Urzędów Pracy należała do najniższych.

**Tabela 9. Średnia ocena metod rekrutacji z podziałem na subregiony**

Metody rekrutacji	Razem	Ciechanowski	Ostrołęcki	Płocki	Siedlecki	Radomski	Warszawski	Miasto W-wa
1. Pośrednictwo powiatowych urzędów pracy	<b>2,9</b>	<b>2,9</b>	<b>3,0</b>	<b>2,8</b>	<b>3,0</b>	<b>2,9</b>	<b>2,8</b>	<b>2,9</b>
2. Ogłoszenia w lokalnej prasie	<b>3,1</b>	<b>2,8</b>	<b>3,0</b>	<b>2,8</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,3</b>
3. Zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy	<b>3,0</b>	<b>2,9</b>	<b>2,9</b>	<b>2,8</b>	<b>3,3</b>	<b>3,4</b>	<b>3,0</b>	<b>2,9</b>

4. Giełdy pracy	<b>3,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2,3</b>	<b>2,5</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,3</b>
5. Usługi prywatnych firm pośrednictwa pracy	<b>3,0</b>	<b>2,5</b>	<b>0,0</b>	<b>2,0</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>3,0</b>	<b>3,3</b>
6. Własne kontakty, bądź rekomendacje osób zaufanych	<b>3,4</b>	<b>3,7</b>	<b>3,2</b>	<b>3,3</b>	<b>3,7</b>	<b>3,8</b>	<b>3,4</b>	<b>3,3</b>
7. Portale internetowe	<b>2,9</b>	<b>2,2</b>	<b>0,0</b>	<b>2,0</b>	<b>2,9</b>	<b>4,0</b>	<b>3,0</b>	<b>2,9</b>

Warto zwrócić uwagę na zróżnicowanie wykorzystania metod rekrutacji w poszczególnych subregionach. Nie wszędzie korzystano z całego katalogu możliwych form rekrutacji. Szczegółowe analizy tego problemu zostały przeprowadzone w raportach cząstkowych dotyczących poszczególnych subregionów.

## Rozdział 6. Kryteria wyboru pracowników

Rozwój technologii oraz zmiany w organizacji pracy zmieniły spojrzenie na wymagania stawiane kandydatom na pracownika. Specjalistyczna wiedza przestała być wystarczającym atutem pracownika, liczą się także jego kompetencje społeczne i interpersonalne, jego kreatywność i innowacyjność. Do rzadkości należy obecnie traktowanie pracowników jedynie jako „siły roboczej”, coraz częściej natomiast stanowią oni kapitał decydujący o konkurencyjności firmy.

### 6.1. Preferowane przez pracodawców kryteria wyboru pracowników

Jakie czynniki i cechy brane są pod uwagę przez pracodawców przy ocenie kandydata w procesie rekrutacji do pracy? Co składa się obecnie na potencjał zawodowy pracownika? Jaką rangę zajmuje wykształcenie i kwalifikacje zawodowe, cechy osobowości i dodatkowe umiejętności w ocenie kandydata na pracownika? Informacje na ten temat przyniosły odpowiedzi na pytanie *jakie czynniki miały decydujące znaczenie przy wyborze pracownika?* Pytanie to było adresowane do tych pracodawców, którzy w latach 2007-2008 prowadzili proces rekrutacji nowych pracowników. Spośród listy 10 czynników, respondenci mieli do wyboru trzy najważniejsze ich zdaniem czynniki, decydujące o wyborze pracownika

**Tabela 10. Czynniki decydujące o wyborze pracownika w procesie rekrutacji z podziałem na subregiony; N=176, wskazania w procentach**

<b>Czynniki</b>	<b>Razem</b>	<b>Ciecha- nowski</b>	<b>Ostro- łęcki</b>	<b>Płocki</b>	<b>Się- dlecki</b>	<b>Ra- domski</b>	<b>War- szawski</b>	<b>Miasto W-Wa</b>
<b>1.Umiejętności zawodowe</b>	<b>76</b>	<b>94</b>	<b>80</b>	<b>60</b>	<b>67</b>	<b>60</b>	<b>86</b>	<b>74</b>
<b>2. Doświadczenie zawodowe</b>	<b>48</b>	<b>19</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>67</b>	<b>53</b>	<b>56</b>	<b>44</b>
<b>3.Wiedza zawodowa</b>	<b>38</b>	<b>62</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>50</b>
<b>4.Cechy osobowości/cechy</b>	<b>36</b>	<b>71</b>	<b>80</b>	<b>20</b>	<b>67</b>	<b>48</b>	<b>29</b>	<b>23</b>

<b>indywidualne</b>								
<b>5.Wykształcenie</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>41</b>
<b>6.Dodatkowe umiejętności*</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>47</b>	<b>18</b>	<b>28</b>
<b>7.Zawód wyuczony</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>45</b>	<b>16</b>
<b>8.Otwartość na dalsze podnoszenie kwalifikacji</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>14</b>
<b>9.Wiek kandydata</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>3</b>
<b>10.Płeć kandydata</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

\* dodatkowe umiejętności obejmowały takie, jak: prawo jazdy, znajomość języków obcych, znajomość obsługi komputera

Biorąc pod uwagę dane „ogółem” dla wszystkich firm w województwie mazowieckim, rekrutujących pracowników w latach 2007-2008, wyrażone przez pracodawców opinie wskazują na najwyższą rangę umiejętności zawodowych, doświadczenia zawodowego i wiedzy zawodowej. Te czynniki zajęły w kolejności trzy pierwsze miejsca. Na czwartym miejscu znalazły się cechy osobowości/ cechy indywidualne kandydatów do zatrudnienia, a dopiero piąte miejsce zajęła kategoria „wykształcenie”. Tylko o jeden punkt procentowy w stosunku do rangi wykształcenia, niższy był udział wskazań pracodawców wysoko ceniących dodatkowe umiejętności kandydatów do pracy.

W świetle tych wskazań można powiedzieć, że pracodawcom potrzeba dzisiaj kadry specjalistycznej z konkretnym zawodem, ale też określonymi cechami osobowości (kreatywność, innowacyjność, otwartość na zmiany, umiejętność współpracy etc.) i dodatkowymi umiejętnościami (znajomość języków obcych, umiejętność obsługi komputera i innych urządzeń technicznych, prawo jazdy). To bardzo istotne wskazania dla młodzieży rozważającej wybór zawodu i profilu kształcenia oraz poziomu edukacji. Lata 90. charakteryzowały się silną presją młodych ludzi na zdobywanie wyższego wykształcenia –

bez oglądania się na jego profil zawodowy –, deprecjacją kształcenia zawodowego w polskim modelu edukacji. Likwidacji uległo wiele profilowanych zawodowo liceów i techników – wyparły je nie przygotowujące do konkretnego zawodu licea ogólnokształcące –, powstało wiele uczelni prywatnych oferujących kształcenie na kierunkach humanistycznych, prowadząc do nadprodukcji specjalistów w dziedzinie prawa, administracji, zarządzania. Tymczasem w wielu branżach oferujących usługi dla ludności, w budownictwie, przemyśle związanym z produkcją dóbr przemysłowych i dóbr konsumpcyjnych odczuwa się brak pracowników posiadających konkretny fach. W niniejszych badaniach, wśród wskazań dotyczących zatrudnionych w latach 2007-2008 pracowników w badanych firmach dominowały zawody związane z tymi branżami.

Warto zwrócić uwagę na wskazania dotyczące doświadczenia zawodowego pracownika. Dla prawie połowy badanych doświadczenie zawodowe/staż pracy miał duże znaczenie w procesie rekrutacji pracowników. Wydaje się, że etap fascynacji młodymi kandydatami do pracy z dyplomami ukończenia studiów należy do przeszłości. Taki obraz był charakterystyczny dla pierwszej połowy lat 90., czemu towarzyszył medialny przekaz, że „pampersi” wygrywają na rynku pracy z „coregatabs”.

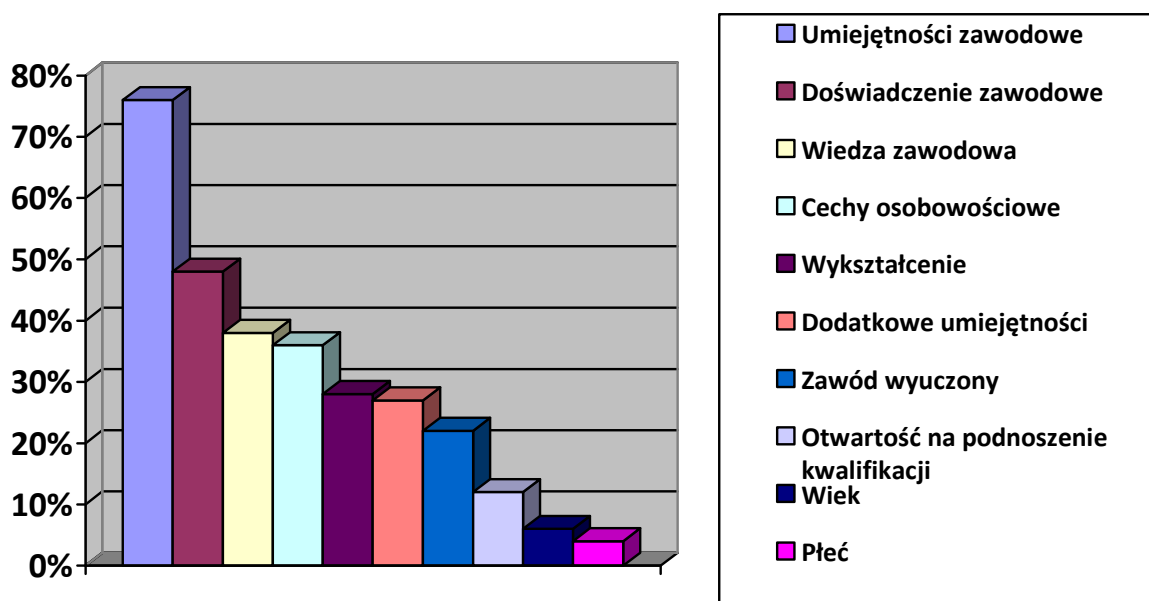
Ranking wskazań pracodawców odnośnie najważniejszych czynników decydujących o pozytywnej ocenie kandydata do pracy wskazuje także na relatywnie małą wagę takiej cechy kandydatów jak *otwartość na podnoszenie kwalifikacji zawodowych*. Jedyne co 8 pracodawca cenił sobie tę cechę kandydata, doceniał prawdopodobnie rolę kształcenia ustawicznego wobec dynamicznych zmian na rynku pracy. Zatrudniając pracownika, pracodawcy w większości oczekiwali, że będzie to pracownik posiadający kwalifikacje na miarę potrzeb ich firm i nie mieli oczekiwać co do ich dalszego doskonalenia zawodowego.

Jedynie 10 % pracodawców brała pod uwagę w procesie rekrutacji cechy podmiotowe kandydata takie, jak płeć i wiek. Jest to wynik wskazujący na relatywnie małe znaczenie tych cech wśród ogółu badanych pracodawców, co ostrożnie można interpretować, że potencjalny zakres występowania zjawiska dyskryminacji kandydatów ze względu na bycie mężczyzną lub kobietą, lub znajdowanie się w starszych grupach wieku nie był duży w badanych firmach.

Zestawienie danych dotyczących preferencji w badanych subregionach ma jedynie charakter informacyjny. Ze względu na znaczne dysproporcje w ilościowym udziale firm z subregionu

ciechanowskiego, ostrołęckiego, płockiego, siedleckiego, radomskiego a warszawskiego i miasta Warszawa, porównywanie tych danych nie jest uzasadnione metodologicznie.

**Wykres 24. Czynniki wyboru pracownika w procesie rekrutacji w ogólnej liczbie badanych firm**

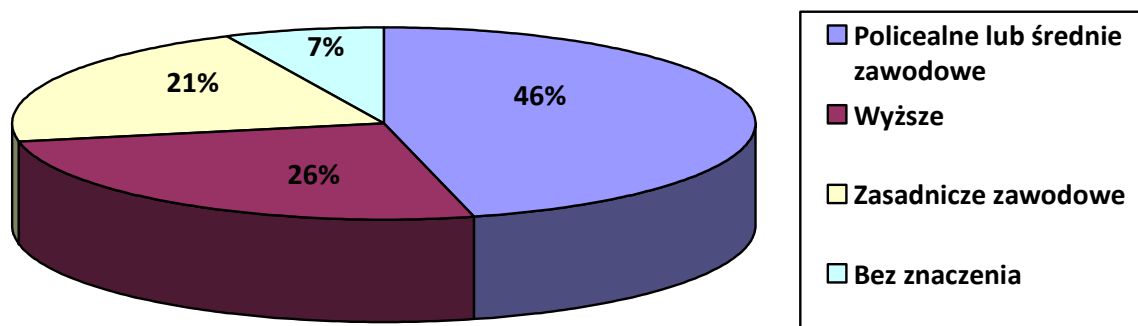


## 6.2. Wymagania pracodawców odnośnie cech demograficznych kandydatów

Poza ogólnym ustaleniu rankingu czynników najczęściej branych pod uwagę przez pracodawców w podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu kandydata biorącego udział w postępowaniu rekrutacyjnym, niniejsze badania dostarczają także bardziej szczegółowych informacji na temat preferencji pracodawców odnośnie cech demograficznych kandydatów, takich jak poziom wykształcenia, wiek i płeć.

Piąte miejsce wykształcenia w rankingu czynników decydujących o zatrudnieniu kandydata na pracownika czyni zasadnym pytanie o preferowany poziom wykształcenia w procesie rekrutacji pracowników. Jaki zatem poziom wykształcenia był wymagany od kandydatów do zatrudnienia w badanych firmach?

**Wykres 25. Wymagany od kandydatów do zatrudnienia poziom wykształcenia (N=176)**

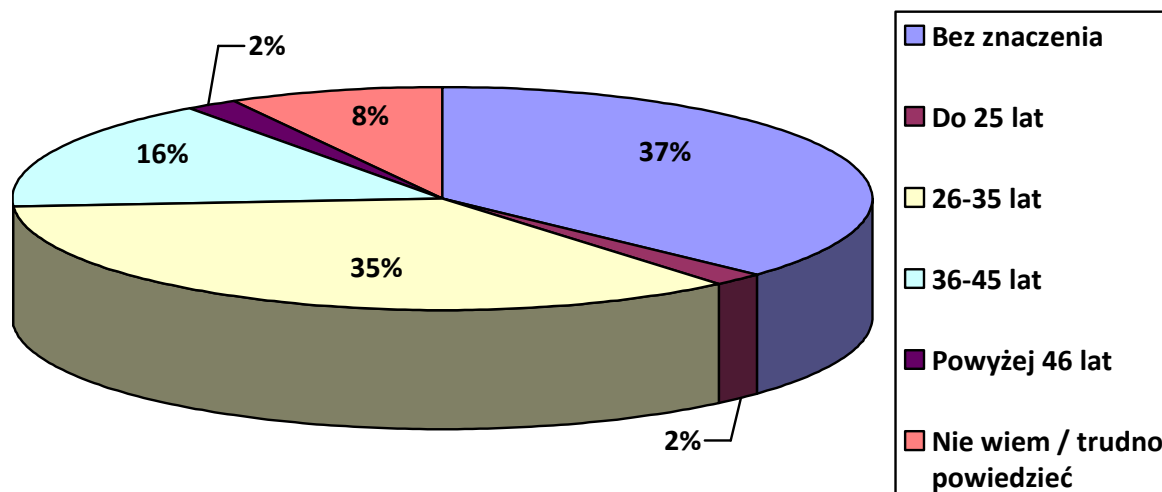


Najczęściej poszukiwanymi pracownikami były osoby mające zawodowe wykształcenie na poziomie policealnym lub średnim. Na drugim miejscu znaleźli się kandydaci z wykształceniem wyższym, na trzecim – z różnicą jedynie 5 punktów procentowych wobec kandydatów z wykształceniem wyższym – znalazły się osoby z wykształceniem zawodowym. W sumie 2/3 pracodawców poszukiwało pracowników z wykształceniem zawodowym, przy czym preferowane były osoby z wykształceniem zawodowym średnim i policealnym.

Wszyscy pracodawcy – niezależnie od prowadzonej w latach 2007-2008 – rekrutacji, zostali poproszeni o wyrażenie opinii na temat optymalnego wieku kandydata do zatrudnienia.

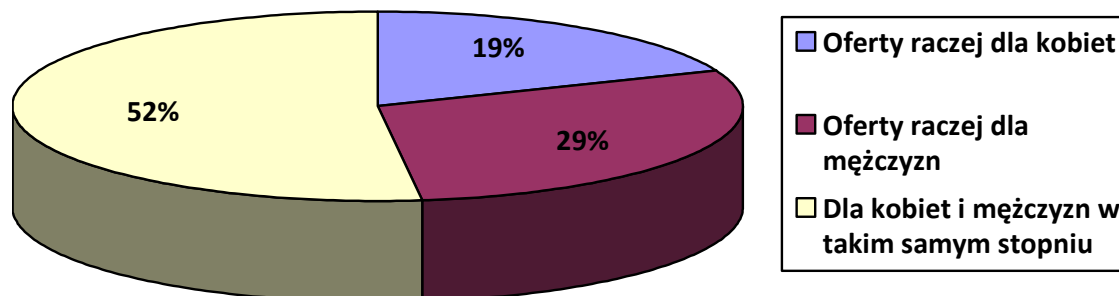


Wykres 26. Optymalny wiek kandydata do zatrudnienia w badanych firmach (N=1001)



Odpowiedzi na pytanie o optymalny wiek do zatrudnienia wydają się być optymistyczne z punktu widzenia równego traktowania pracowników ubiegających się o pracę ze względu na wiek. Wprawdzie ponad połowa pracodawców preferowała kandydatów w wieku 26-45 lat, ale dla ponad 1/3 pracodawców, wiek kandydata do zatrudnienia nie miał znaczenia. Kolejną cechą demograficzną różnicującą decyzje o zatrudnieniu była płeć. W grupie badanych firm dokonujących rekrutacji w latach 2007-2008 rozkład preferencji uwzględniających płeć kandydata wyglądał następująco:

Wykres 27. Oferty pracy w latach 2007-2008 ze względu na płeć (N=176)



Ponad połowa firm adresowała oferty pracy w jednakowym stopniu do kobiet jak i do mężczyzn. Wyższy był odsetek firm preferujących zatrudnienie mężczyzn. W tych firmach, gdzie w decyzjach o zatrudnieniu płeć miała znaczenie i preferowane były bądź kobiety, bądź mężczyźni, uzasadnieniem był przede wszystkim podział na tzw. męskie i kobiece zawody.

Ponad 2/3 pracodawców z grupy tych firm, które oferowały miejsca pracy *raczej dla kobiet* wskazało na takie uzasadnienia dla preferencji w zatrudnianiu kobiet jak: profil działalności firmy, typowo kobiecy zawód, większą adekwatność kobiet do wykonywania danego zawodu. Warto także odnotować opinie 18% pracodawców, zgodnie z którą *kobiety są lepszymi pracownikami*.

96% pracodawców preferujących zatrudnienie mężczyzn, argumentowało swoje stanowisko wskazując na takie czynniki jak: *poszukiwaliśmy pracowników w typowo męskich zawodach, praca wymagała wysiłku fizycznego, w tym zawodzie lepiej sprawdzają się mężczyźni*. Jedynie 4% z tej grupy pracodawców wskazało na cechy wskazujące na obecność w ich świadomości stereotypu kobiety-pracownika mniej dyspozycyjnego i nie mającego odpowiednich predyspozycji psychicznych (odpowiedzi typu: *praca wymagała dyspozycyjności oraz odpowiednich predyspozycji psychicznych*).

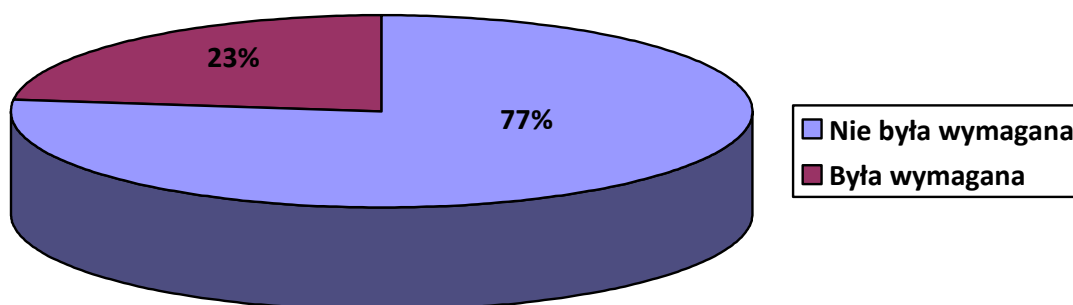
Wynik ten wskazuje na występowanie w niemal połowie firm działających na mazowieckim rynku pracy zjawiska horyzontalnej segregacji w zatrudnieniu. Oznacza to żywość podziału na „męskie„ i „kobiecy” zawody, co w świetle ustawodawstwa UE dotyczącego równego traktowania kobiet i mężczyzn w świecie pracy jest przejawem dyskryminacji ze względu na płeć, jednak równocześnie jest to zjawisko odnotowywane w – mniejszym lub większym stopniu – we wszystkich krajach Wspólnoty. Zagadnienie to wymaga dalszych analiz i badań, bowiem nieostrość pojęcia „męski” i „kobiecy” zawód sprzyja praktykom dyskryminacyjnym w polskim świecie pracy.

### **6.3. Znaczenie dodatkowych umiejętności w procesie rekrutacji do pracy**

Tylko 27% pracodawców wskazało na znaczenie dodatkowych umiejętności wśród kryteriów decydujących o wyborze pracownika. Oznacza to, że inwestycje w wyposażenie jednostki w liczne umiejętności (w tym oferty szkoleniowe urzędów pracy dla bezrobotnych), nie zawsze mają przełożenie na wzrost szans na zatrudnienia. Ale znaczenie poszczególnych umiejętności było zróżnicowane w badanych firmach. Przyjrzyjmy się zatem, jakie znaczenie w badanych firmach miały takie umiejętności jak znajomość języków obcych, znajomość

obsługi komputera, posiadanie prawa jazdy? Ta sekwencja pytań była skierowana do tej grupy pracodawców, którzy zatrudnili nowych pracowników w latach 2007 -2008.

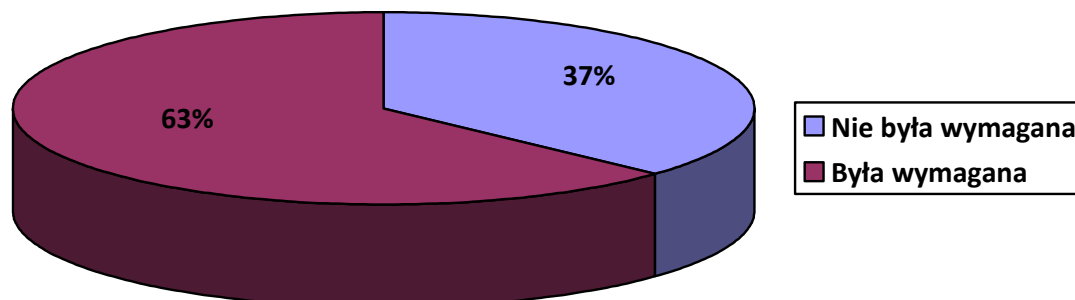
**Wykres 28. Wymagana znajomość języków obcych od kandydatów do zatrudnienia**



Jedynie 23% firm rekrutujących pracowników do pracy wymagało znajomości języków obcych, z czego wszystkie wymagały znajomości języka angielskiego, co ósma z nich wymagała także znajomości języka niemieckiego, co 13 znajomości języka rosyjskiego a co dwudziesta języka francuskiego. Można zatem powiedzieć, że firmy poszukujące pracowników ze znajomością języków obcych wymagają przede wszystkim znajomości języka angielskiego, a niektóre – także znajomości drugiego języka –, gdzie najczęściej chodzi o język niemiecki, w dalszej kolejności język rosyjski, zaś sporadycznie język francuski.

Kolejne pytanie dotyczyło wymaganej od kandydatów znajomości obsługi komputera.

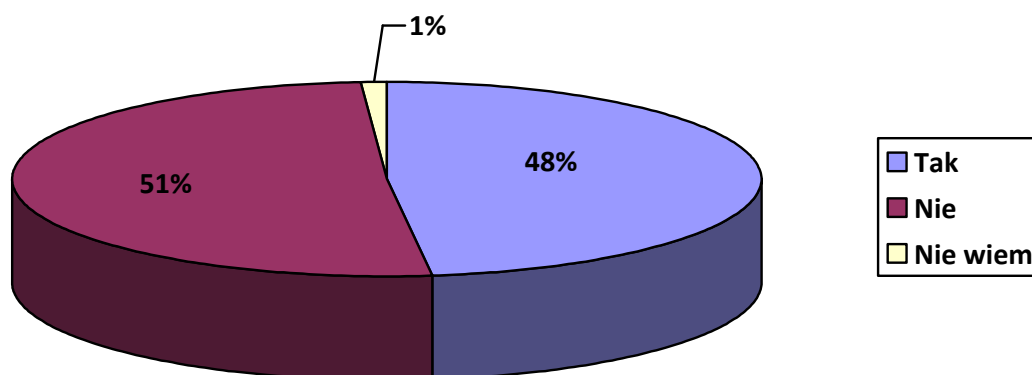
**Wykres 29. Wymagana od kandydata na pracownika znajomość obsługi komputera**



Znajomość obsługi komputera była znacznie częściej wymagana od kandydatów do zatrudnienia niż znajomość języków obcych. Była to licząca się umiejętność dla prawie 2/3 firm rekrutujących pracowników do pracy. Przy czym większość z nich wymagała dobrej (42%) i zaawansowanej (27%) znajomości obsługi komputera. Znajomość obsługi komputera na poziomie podstawowym satysfakcjonowała tylko 31% pracodawców wymagających od kandydata na pracownika posiadania tej umiejętności. W świetle tych danych uzasadniony jest wniosek, że inwestycja w znajomość obsługi komputera jest liczącym się atutem pracownika poszukującego pracy, w tym szczególnie opanowanie tych umiejętności na poziomie dobrym i bardzo dobrym.

Kolejne pytanie dotyczyło wymaganej przez pracodawców od kandydatów do zatrudnienia umiejętności prowadzenia samochodu, oczywiście udokumentowanego posiadaniem prawa jazdy kategorii B.

**Wykres 30. Wymagane od kandydata na pracownika prawo jazdy kategorii B**



Posiadanie prawa jazdy kategorii B było liczącą się umiejętnością dla 48% pracodawców rekrutujących pracowników do pracy. Czyli w przypadku prawie połowy kandydatów do pracy, ta umiejętność przemawiała dodatkowo – poza kwalifikacjami zawodowymi – za ich zatrudnieniem.

Podsumowując analizę danych dotyczących znaczenia dodatkowych umiejętności pracowników w procesie rekrutacji można powiedzieć, że najczęściej wymaganą przez badanych pracodawców od kandydata do zatrudnienia umiejętnością była dobra i bardzo dobra znajomość obsługi komputera (2/3 pracodawców) następnie posiadanie prawa jazdy kategorii B ( prawie połowa pracodawców) i jako trzecia w kolejności – znajomość języków obcych ( prawie 1/3 pracodawców).

Wyniki te wnoszą praktyczne wskazania dla kierunku szkoleń oferowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy osobom bezrobotnym. Najbardziej przydatne dla osób poszukujących pracy – oprócz kwalifikacji zawodowych – byłyby kursy informatyczne na poziomie zaawansowanym, w dalszej kolejności kursy prawa jazdy. Jest to także ważna informacja dla wszystkich poszukujących pracy i przygotowujących się do podjęcia pracy zawodowej.

#### 6.4. Preferencje dotyczące cech indywidualnych kandydata na pracownika

Pytanie o ocenę cech indywidualnych odnosi się do znaczenia w ocenie kapitału zawodowego pracownika tzw. miękkich umiejętności. Współczesny rynek pracy stanowi rzeczywiste pole konkurencji osób dysponujących mniejszym bądź większym kapitałem zawodowym. W ciągu prawie 18 lat kształtowania się w Polsce rynku pracy nastąpiła zmiana wymagań wobec potencjału zawodowego pracownika, w którym poza tzw. twardymi kryteriami oceny odnoszącymi się do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, cech demograficznych i dodatkowych umiejętności, istotną rolę odgrywają także cechy indywidualne, nierzadko korespondujące z cechami osobowości jednostki. Dla pełności obrazu wymagań stawianych kandydatom na pracownika w badanej populacji pracodawców, poprosiliśmy respondentów (te część, która prowadziła rekrutację w latach 2007 -2008) o ocenę 11 cech indywidualnych.

**Tabela 10. Znaczenie cech indywidualnych pracowników w opinii pracodawców**

Cechy indywidualne	Skala ocen*(odpowiedzi w procentach)		
	Bardzo duże	Duże	Małe
1. Uczciwość	84	15	1
2.Odpowiedzialność	78	20	3
3. Sumienność	77	23	0
4. Lojalność	67	31	2
5.Punktualność	74	23	3
6. Kultura osobista	62	35	3
7. Komunikatywność	59	36	6
8.Elastyczność, otwartość na zmiany	46	43	11
9. Umiejętność pracy w zespole	47	47	6
10. Samodzielność	48	32	10
11.Kreatywność/innowacyjność	40	41	19

\*Skala obejmowała cztery stopnie: bardzo duże, duże, małe i bardzo małe. Ponieważ jednak wybór stopnia skali „bardzo małe” występował bardzo rzadko, w tabeli odstąpiono od jego prezentacji.

Analiza danych zawartych w powyższym zestawieniu wskazuje na najwyższe uznanie pracodawców dla tych cech pracownika, które mają swoje korzenie w kodeksie etyczno-moralnym każdego społeczeństwa czy społeczności: uczciwość, sumienność, odpowiedzialność, lojalność to cechy w najwyższej cenie. Następne miejsce zajmuje punktualność i kultura osobista. Ten wynik uznałabym za niezwykle optymistyczny. W okresie transformacji ekonomicznej w Polsce – szczególnie w pierwszej dekadzie lat 90. – mieliśmy do czynienia z lansowaniem mody na pracownika przydatnego dla firmy w wymiarze technokratycznym; dobry menadżer, samodzielny, kreatywny, innowacyjny, otwarty na zmiany. Taki wizerunek zdobywającego rynek pracy *jupis* był kreowany przez firmy szkoleniowe i przekaz medialny.

Okazuje się jednak, że cechy te są wprawdzie cenione przez ponad połowę badanych pracodawców, ale pierwszeństwo przed nimi mają cechy podmiotowe mniej wymierne technokratycznie, ale gwarantujące komfort współpracy z ludźmi, którym możemy zaufać, możemy liczyć na ich lojalność i odpowiedzialność.

Mimo wcześniejszych zastrzeżeń, co do możliwości porównań danych między badanymi subregionami, interesujące i zachęcające do pogłębionych badań tego zagadnienia wydaje się zestawienie średniej ocen dla cech indywidualnych pracownika w subregionach.

**Tabela 11. Średnia ocen dla cech indywidualnych wystawiona przez pracodawców w badanych subregionach N=176, wskazania w procentach**

<b>Czynniki</b>	<b>Razem</b>	<b>Ciecha- nowski</b>	<b>Ostro- łęcki</b>	<b>Płocki</b>	<b>Sie- dlecki</b>	<b>Ra- domski</b>	<b>War- szawski</b>	<b>Miasto W-Wa</b>
1. Uczciwość	3,8	3,9	3,8	3,8	3,8	3,8	4,0	3,8
2. Odpowiedzialność	3,8	3,9	4,0	3,4	4,0	4,0	3,7	3,7
3. Sumienność	3,8	3,7	4,0	3,2	3,8	4,0	3,7	3,7
4. Lojalność	3,7	3,3	3,4	3,2	3,5	4,0	3,6	3,7

5. Punktualność	3,7	3,8	4,0	3,2	3,8	3,9	3,7	3,6
6. Kultura osobista	3,6	3,1	4,0	3,2	3,7	3,7	3,6	3,6
7. Komunikatywność	3,5	3,1	3,8	3,2	3,3	3,7	3,4	3,7
8. Elastyczność, otwartość na zmiany	3,4	3,1	3,2	3,2	2,8	3,4	3,2	3,6
9. Umiejętność pracy w zespole	3,4	3,2	3,6	3,2	3,2	3,6	3,3	3,6
10. Samodzielność	3,3	2,5	3,4	3,2	3,0	3,1	3,3	3,5
11. Kreatywność/innowacyjność	3,2	2,6	3,0	3,0	3,0	3,2	3,2	3,4

Bez względu na zróżnicowania kulturowe, społeczne i ekonomiczne regionów, wszędzie na dwóch pierwszych miejscach znalazły się takie cechy indywidualne jak uczciwość i odpowiedzialność, a następnie odpowiedzialność. Warto zwrócić uwagę, że w subregionie siedleckim, ostrołęckim i ciechanowskim i radomskim średnia ocen wobec cech bazujących na świecie wartości była wyższe niż średnia dla ogółu badanych firm i średnia dla tych wartości w województwie płockim, warszawskim i mieście Warszawie. Nieco wyższe było uznanie dla takich cech jak samodzielność, kreatywność, otwartość na zmiany wśród pracodawców Warszawy w porównaniu do pracodawców z pozostałych subregionów.

Niniejsze badania podkreślają znaczenie miękkich umiejętności w potencjale zawodowym kandydata na pracownika, ale pokazują ich wielowymiarowość i nieco bardziej – niż wynikałoby to z poradników firm szkoleniowych – ranking tych umiejętności. Warto zatem o tym pamiętać planując kierunki szkoleń bezrobotnych i poszukujących pracy. Uczciwość, odpowiedzialność, sumienność, lojalność, kultura osobista są bardziej cenione niż innowacja, komunikacja interpersonalna, umiejętność pracy w zespole, otwartość na zmiany. Trudno ustalić – zważyć dokładnie – różnicę ich znaczeń w oczach pracodawców. Jedno jest jednak pewne; szkoleń bezrobotnych i poszukujących pracy nie należy wartościować znaczenia cech indywidualnych, dzielić je na bardziej i mniej rynkowe, określać gradację ich znaczenia w oczach pracodawców. Cechy te są wobec siebie komplementarne i tylko w całości decydują o wysokim poziomie miękkich umiejętności pracownika.



## 6.5. Niedostatek potencjału zawodowego kandydatów do zatrudnienia

Rozmowy rekrutacyjne stanowią cenne źródło informacji nie tylko o umiejętnościach i przymiotach osobowościowych kandydata na pracownika, ale także o jego deficytach w interesujących pracodawcę wymiarach kompetencji zawodowych, właściwości miękkich i dodatkowych umiejętności. 17,5% badanych miało niedawne doświadczenia z rekrutacją pracownika, dlatego też w badaniach zostali poproszeni o podzielenie się swoimi opiniami dotyczącymi zarówno częstotliwości jak i rodzaju tych braków w potencjale zawodowym kandydatów na pracownika, które są możliwe do zweryfikowania w trakcie rozmowy rekrutacyjnej (bądź w oparciu o dyplomy i certyfikaty, bądź w oparciu o zachowanie kandydata).

**Tabela 12. Najczęstsze braki w potencjale zawodowym kandydatów do zatrudnienia według subregionów; suma odpowiedzi bardzo często i często, (odpowiedzi w procentach)**

Czynniki	Razem	Ciecha- nowski	Ostro- łęcki	Płocki	Się- dlecki	Ra- domski	War- szawski	Miasto W-Wa
1. Doświadczenie zawodowe	53	83	80	80	50	34	53	50
2. Brak znajomości języków obcych	77	77	80	20	50	43	36	41
3. Wiedza i umiejętności zawodowe	39	18	60	40	33	34	31	53
4. Brak umiejętności obsługi komputera	21	12	20	20	0	18	19	27
5. Komunikatywność	24	77	20	20	0	13	17	26
6. Kultura osobista	21	83	20	0	0	5	18	21
7. Brak prawa jazdy	18	6	20	0	0	8	22	25

Interpretacja wyników zawartych w tabeli pozwala wnioskować na dużym poziomie ogólności. Dla przykładu brak znajomości języków obcych możliwy do sprawdzenia w każdym przypadku na podstawie kwestionariusza osobowego występował najczęściej, jednak z odpowiedzi na pytanie 24 wskazują, że w większości firm ta umiejętność nie była wymagana od kandydata na pracownika. A zatem można przypuszczać, że ten czynnik dla większości firm nie miał wpływu na decyzję o zatrudnieniu. Inaczej należy spojrzeć na taki czynnik, postrzegany jako *brak*, jakim jest doświadczenie zawodowe. Zwróciła na niego uwagę ponad połowa pracodawców rekrutujących pracowników do pracy, a z analizy znaczenia tego czynnika w procesie rekrutacji wynika, że miał on istotne znaczenie dla 48% pracodawców. Można zatem przypuszczać, że tak duża zbiorowość kandydatów nie dysponujących doświadczeniem zawodowym, przy relatywnie wysokim znaczeniu tego czynnika dla decyzji o zatrudnieniu może być dla pracodawców pewnym problemem.

Prawie 2/5 pracodawców zwróciło uwagę na braki w przygotowaniu zawodowym – deficyt kwalifikacji zawodowych – kandydatów do pracy. Kwalifikacje zawodowe i wiedza zawodowa to czynnik decydujący o przyjęciu kandydata do pracy w przypadku aż 2/3 pracodawców. Fakt, że zgłaszają się na rozmowy rekrutujące do zatrudnienia tak liczne osoby nie dysponujące adekwatnym do potrzeb firm przygotowaniem zawodowym może wskazywać zarówno na brak wystarczającej informacji o wymaganiach firmy jak też ignorowaniu takich informacji przez kandydatów do pracy.

1/5 pracodawców zwróciła uwagę na brak kultury osobistej kandydatów do pracy. Z analizy danych dotyczących znaczenia cech indywidualnych wynika, że ponad 90% pracodawców przywiązywało dużą wagę do tej cechy kandydata na pracownika. Jest wysoce prawdopodobnym, że oczekiwania pracodawców w tym względzie nie są wystarczająco znane kandydatom do pracy.

Umiejętność obsługi komputera wśród kandydatów do zatrudnienia była ważna dla ponad 2/3 pracodawców. 1/5 kandydatów do pracy nie posiadała tej umiejętności, co prawdopodobnie obniżyło ich szanse na zatrudnienie.

Jako deficyt w potencjale zawodowym kandydata do pracy, 18% badanych pracodawców uznało nie posiadanie przez kandydata prawa jazdy. Z danych zobrazowanych na wykresie 29 wynika, że ta umiejętność była wysoko ceniona i oczekiwana od kandydatów do zatrudnienia przez 48% pracodawców.

Z powyższej analizy wynikają wskazania zarówno pod adresem osób poszukujących pracy, jak też instytucji rynku przygotowujących bezrobotnych do podjęcia pracy. Poszukujący pracy przed udaniem się na rozmowę z pracodawcą powinni dokładnie zapoznać się z wymaganiami stawianymi kandydatom do pracy w firmie prowadzącej proces rekrutacji i ocenić, czy ich potencjał zawodowy jest adekwatny do potrzeb firmy. Instytucje rynku pracy prowadząc szkolenia i kursy służące aktywizacji zawodowej bezrobotnych powinny oferować trójwymiarową ofertę szkoleniową, obejmującą przygotowanie zawodowe, wyposażenie bezrobotnego w dodatkowe umiejętności oraz wiedzę o znaczeniu we współczesnym świecie pracy tzw. cech miękkich, które także wymagają doskonalenia.

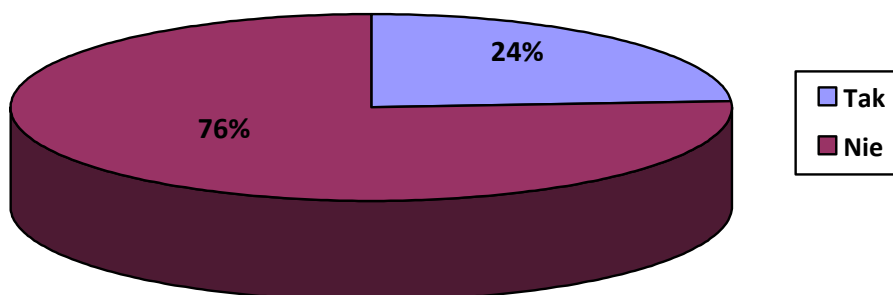
## 7. Doświadczenia pracodawców z zatrudnianiem osób bezrobotnych

Kolejny obszar badawczy dotyczył zatrudnienia bezrobotnych w badanych firmach. Województwo mazowieckie charakteryzuje się wysoką liczbą bezrobotnych oraz najwyższym regionalnym zróżnicowaniem stopy bezrobocia. W badaniach interesowała nas zarówno aktywność samych bezrobotnych, jak też skłonność pracodawców do zatrudniania bezrobotnych, oraz ich opinie na temat korzyści czy niedogodności, jakie wiążą się z zatrudnianiem bezrobotnych.

### 7.1. Stopień i formy zainteresowania bezrobotnych podjęciem pracy w badanych firmach

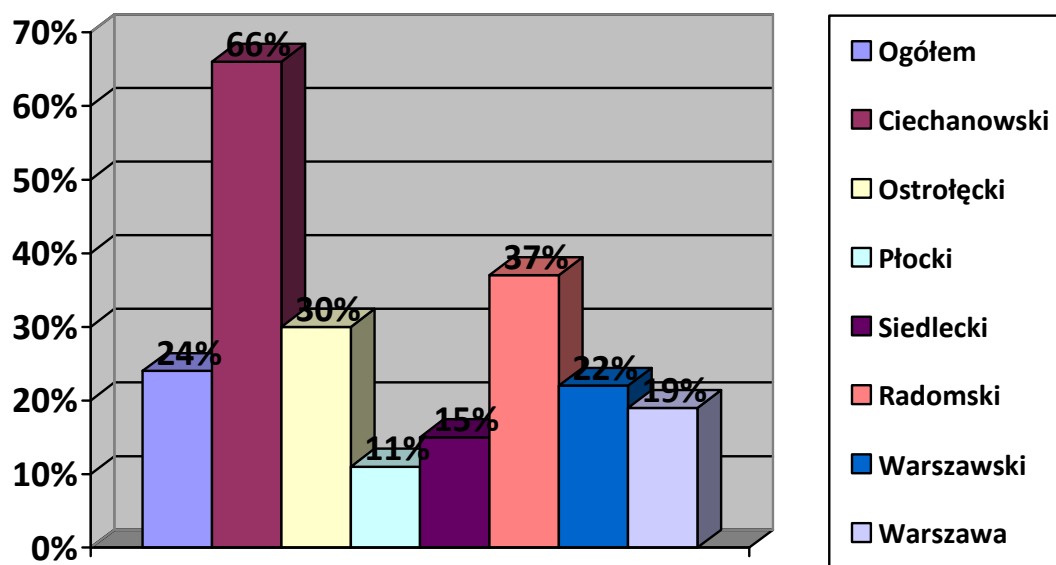
Pierwsze pytanie w tej części badań dotyczyło zainteresowania bezrobotnych podjęciem pracy w badanych firmach.

**Wykres 31. Czy bezrobotni interesowali się podjęciem pracy w badanych firmach?**



Prawie ¼ pracodawców odpowiedziała pozytywnie na pytanie, czy bezrobotni interesowali się podjęciem pracy w ich firmach. W sumie bezrobotni szukali zatrudnienia w 239 firmach, zaś stopień zainteresowania bezrobotnych podjęciem pracy w firmach zlokalizowanych w poszczególnych subregionach prezentuje wykres 31.

**Wykres 32. Zainteresowanie podjęciem pracy według lokalizacji firmy**

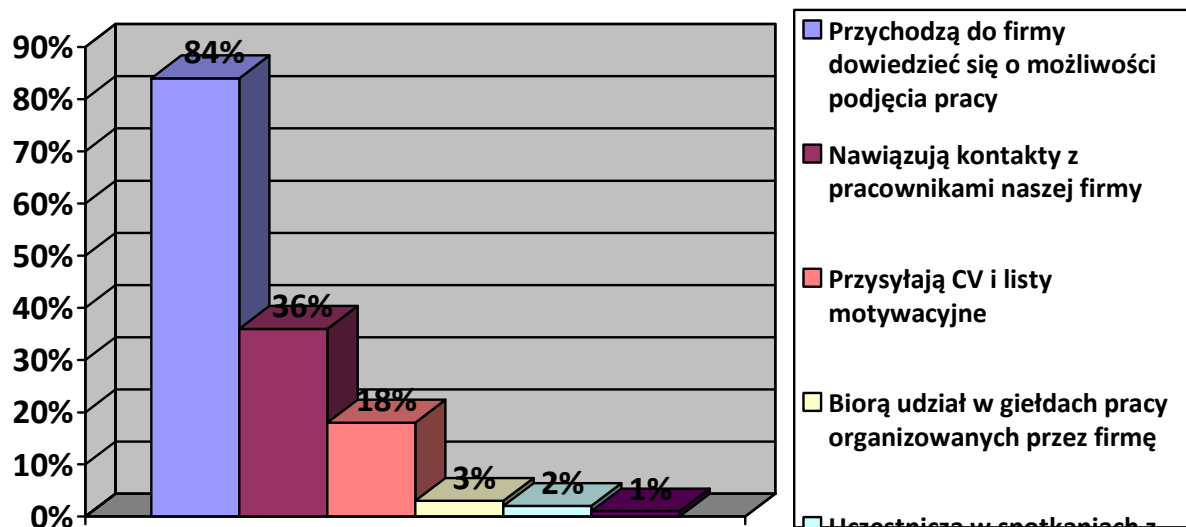


Największą aktywność przejawiali bezrobotni w subregionach, gdzie stopa bezrobocia jest wysoka; można powiedzieć, że aktywność bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy jest skorelowana z sytuacją na rynku pracy.

Doświadczenia z bezrobotnymi poszukującymi pracy miało w sumie 22% małych firm zatrudniających do 9 pracowników i 41% firm zatrudniających powyżej 9 pracowników.

Dalsze pytania adresowane były do tych pracodawców, którzy mieli doświadczenie z bezrobotnymi poszukującymi pracy w ich firmach. W pierwszej kolejności pracodawcy zostali poproszeni o określenie formy zainteresowania bezrobotnych podjęciem pracy w ich firmach.

**Wykres 33. Formy zainteresowania bezrobotnych podjęciem pracy w badanych firmach**

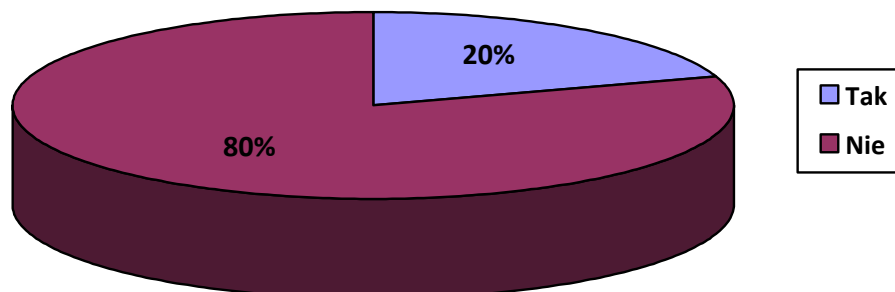


Aktywność bezrobotnych poszukujących pracy w pierwszej kolejności koncentruje się na bezpośrednim kontakcie z firmą i zapytaniem w niej o możliwości podjęcia pracy (ponad 4/5 bezrobotnych poszukujących pracy). Na drugim miejscu znajdują się indywidualne kontakty z pracownikami firm, służące rozpoznaniu możliwości znalezienia w nich zatrudnienia. Taka metodę stosował więcej niż co trzeci bezrobotny. Prawie 1/5 bezrobotnych poszukujących pracy wysyłała do firm listy motywacyjne i życiorysy zawodowe. Do rzadkości natomiast należały wypowiedzi pracodawców wskazujące na znaczenie giełd pracy, pośrednictwa urzędów pracy i korzystania z ogłoszeń prasowych w poszukiwaniu pracy przez bezrobotnych. Zdecydowana przewaga indywidualnej aktywności bezrobotnych poszukujących pracy występowała we wszystkich badanych subregionach.

## **7.2. Zatrudnienie bezrobotnych w badanych firmach; korzyści i straty**

20% wszystkich badanych firm miało doświadczenie z zatrudnianiem kiedykolwiek osób bezrobotnych. W ogólnej liczbie firm zatrudniających kiedykolwiek osoby bezrobotne (196), 75% stanowiły firmy zatrudniające do 9 pracowników, 25% firmy zatrudniające powyżej 9 pracowników.

**Wykres 34. Udział firm mających doświadczenie z zatrudnianiem bezrobotnych**



Rozpatrując udział firm zatrudniających bezrobotnych według ich wielkości i proporcje udziału w badaniach firm zatrudniających do 9 pracowników i firm zatrudniających powyżej 9 pracowników, (pierwsza kategoria stanowiła 91% ogółu badanych firm druga zaś 9% ), rzadziej zatrudniały bezrobotnych firmy małe. Wśród ogółu firm zatrudniających do 9 pracowników, udział firm zatrudniających bezrobotnych wynosił 16%, zaś wśród ogółu firm zatrudniających powyżej 9 pracowników, udział tych firm, które zatrudniały bezrobotnych wynosił 47%.

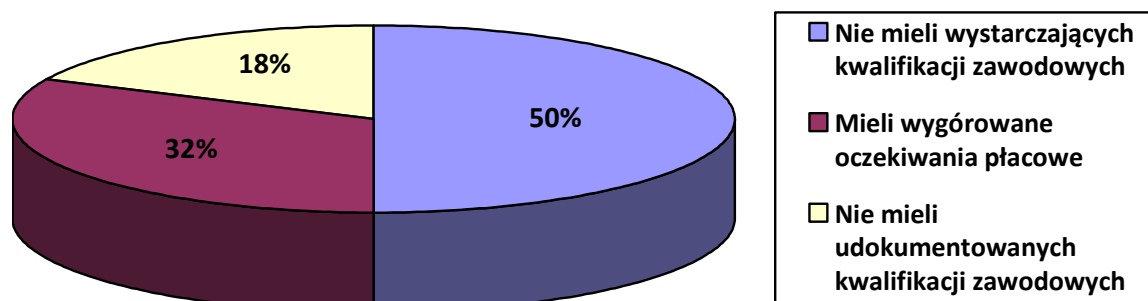
Tak więc uzasadniony wydaje się wniosek, iż firmy większe są bardziej otwarte na zatrudnianie bezrobotnych, niż firmy małe. Interesująca byłaby analiza zróżnicowania firm zatrudnienia bezrobotnych w firmach powyżej 9 pracowników, jednak na taką analizę nie pozwala w niniejszych badaniach mała wielkość próby firm 10+.

Nie zatrudniało bezrobotnych 80% ogółu badanych firm. Przedstawicielom tych firm zadaliśmy pytanie o powody nie zatrudniania bezrobotnych, które przedstawiały się następująco:

1. firma nie miała potrzeby zatrudniania nowych pracowników (45%)
2. bezrobotni nie ubiegali się o zatrudnienie w firmie (44%)
3. bezrobotni nie mieli wystarczających kwalifikacji zawodowych (8%)
4. bezrobotni mieli zbyt wygórowane oczekiwania płacowe (5%)
5. nie mieli udokumentowanych kwalifikacji zawodowych (1%)

Biorąc pod uwagę tylko te firmy, w których bezrobotni ubiegali się o zatrudnienie, a nie zostali zatrudnieni (126), rozkład powodów odmowy ich zatrudnienia prezentuje wykres 34.

**Wykres 35. Powody odmowy zatrudnienia w firmach, gdzie bezrobotni ubiegali się o pracę, jednak nie zostali zatrudnieni (N=126)**

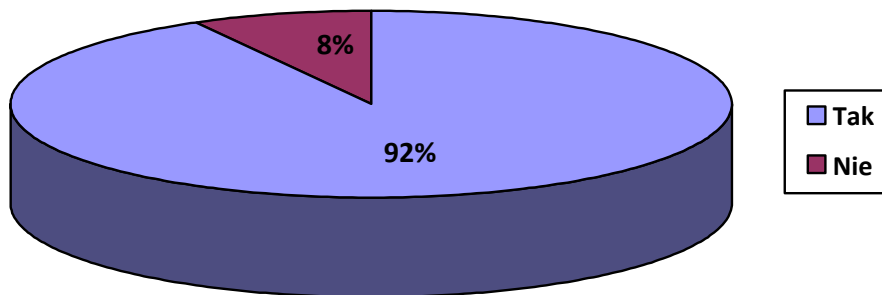


2/3 firm odmówiło zatrudnienia bezrobotnych z powodu niedostatecznych kwalifikacji zawodowych (nieudokumentowanych i udokumentowanych). 1/3 pracodawców wskazała na *zbyt wygórowane oczekiwania płacowe osób bezrobotnych*. Zagadnienie to wymaga w moim odczuciu dalszych badań. Co bowiem znaczy w opinii pracodawców *wygórowana płaca*? Jakich faktycznie płac oczekiwali bezrobotni? W jakich granicach płacowych mieściły się ich oczekiwania: płacy minimalnej, średniej? Takie informacje wydają się bardzo istotne zarówno z punktu widzenia przygotowania bezrobotnych na szkoleniach oferowanych przez Urzędy Pracy do formułowania realistycznych żądań płacowych w rozmowach rekrutacyjnych (wiedza o strukturze płac w regionie, w branży etc.), z drugiej strony dla kształtowania wśród pracodawców obiektywnych kryteriów wartościowania potencjalnej pracy bezrobotnej osoby. To, że ubiega się o pracę osoba bezrobotna nie powinno mieć wpływu na zaniżanie jej uposażenia.



196 firm zatrudniało kiedykolwiek osobę bezrobotną. Do tej zbiorowości pracodawców skierowaliśmy pytania dotyczące oceny faktu zatrudnienia bezrobotnych z punktu widzenia korzyści ( lub ich braku) dla firmy.

**Wykres 36. Czy zatrudnienie bezrobotnego/bezrobotnych było korzystne/niekorzystne dla firmy? (N=196)**



Znakomita większość pracodawców, którzy zatrudnili osobę/osoby bezrobotną/e postrzegają ten fakt w kategoriach korzyści dla firmy. Jakże zatem były to korzyści?

**Tabela 13. Korzyści związane z zatrudnieniem bezrobotnych w firmie (N= 181, odpowiedzi w procentach))**

Rodzaj korzyści	Razem	Ciecha- nowski	Ostro- łęcki	Płocki	Się- dlecki	Ra- domski	War- szawski	Miasto W-Wa
1. Bezrobotni mają wysoką motywację do pracy	56	50	22	67	33	43	74	57
2. Umożliwia to szersze stosowanie zatrudnienia na czas określony	36	80	35	33	50	32	38	17
3. Refundacja niektórych kosztów związanych z zatrudnieniem bezrobotnych	29	85	78	50	58	29	7	13
4. Niższe koszty pracy: bezrobotni nie mają wygórowanych żądań placowych	22	15	22	0	25	3	35	22
5. Pozyskanie pracownika mającego niższe wymagania odnośnie warunków pracy	13	10	22	17	8	0	18	13
6. pozyskanie pracownika o odpowiednich kwalifikacjach	4	0	0	0	0	29	0	0

Wskazane przez pracodawców korzyści związane z zatrudnieniem bezrobotnych mają różny wydźwięk. Z pewnością cieszyć może wysoki udział odpowiedzi badanych respondentów wskazujących na wysoką motywację do pracy osób bezrobotnych. Istotnym wskazaniem pod adresem polityki przeciwdziałania bezrobociu jest opinia licznej grupy pracodawców o prozatrudnieniowym działaniu refundacji niektórych kosztów związanych z zatrudnieniem bezrobotnych. Natomiast niepokój budzą inne „korzyści” związane z zatrudnieniem bezrobotnych, takie jak; niższe koszty pracy wobec niewygórowanych żądań płacowych bezrobotnych, pozyskanie pracownika mającego niższe wymagania wobec warunków pracy, czy stosowanie w odniesieniu do bezrobotnych zatrudnienia na czas określony. Zatrudnienie

bezrobotnych nie może bowiem oznaczać ich dyskryminacji płacowej, gorszych warunków pracy czy ograniczonych możliwości zatrudnienia na czas nieokreślony. Jeżeli bezrobotny spełnia wymogi dotyczące kwalifikacji zawodowych, umiejętności dodatkowych i cech indywidualnych, to fakt bycia bezrobotnym w okresie przed jego zatrudnieniem nie powinien wpływać na jego status pracownika i przysługujące mu – zgodnie z kodeksem pracy – uprawnienia. Tego typu korzyści dla firm stanowią naruszenie równego traktowania pracowników. Kwestia ta wymagałaby dalszych badań, diagnozujących skalę tego typu praktyk i stworzenia procedur eliminujących zagrożenie traktowania byłych bezrobotnych jako pracowników drugiej kategorii.

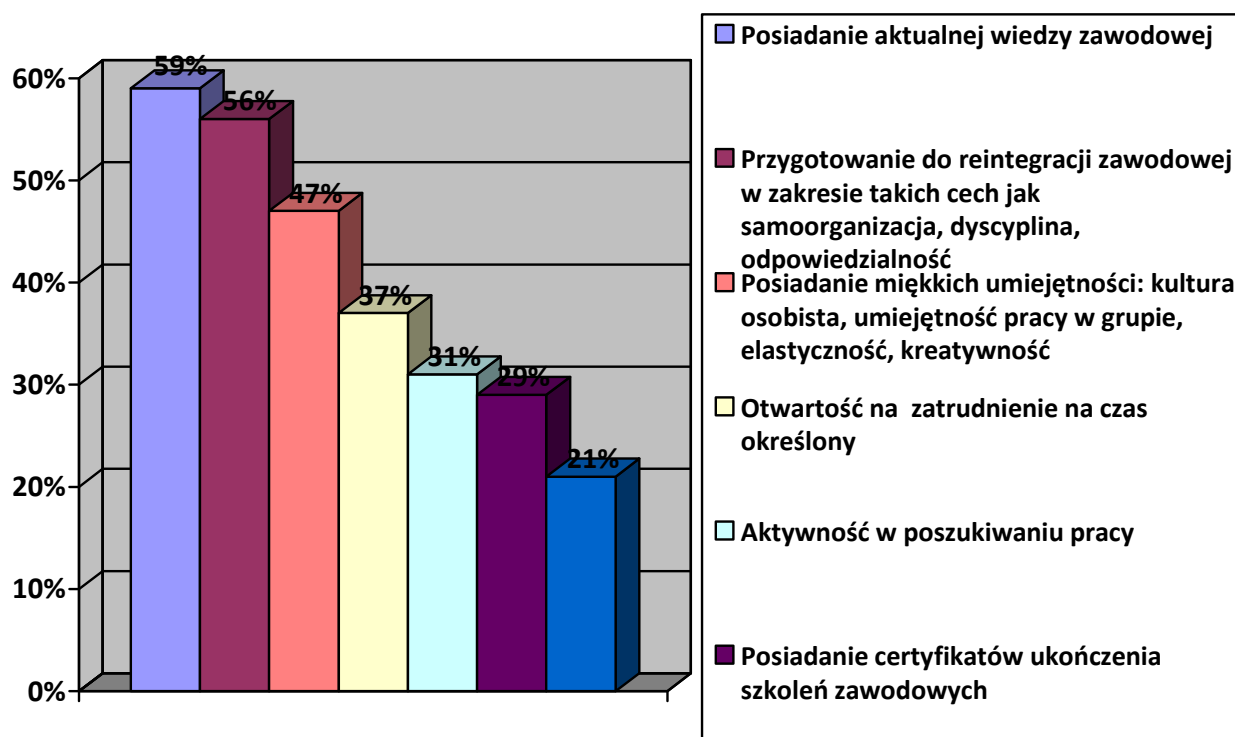
Liczba niezadowolonych z zatrudniania bezrobotnych była zdecydowanie mniejsza; jedynie 8% pracodawców zatrudniających bezrobotnych uznało, że fakt ten był niekorzystny dla firmy. Jednakże powody niezadowolenia tej małej grupy pracodawców mają walor informacyjny dla instytucji rynku pracy zajmujących się aktywizacją zawodową osób bezrobotnych. Były to takie argumenty jak:

1. konieczność wdrożenia bezrobotnych do pracy, nauczania ich takich cech/umiejętności jak: punktualność, odpowiedzialność, dyscyplina pracy (40%),
2. nieadekwatność oczekiwań płacowych bezrobotnych w stosunku do ich kwalifikacji zawodowych (38%),
3. brak sprecyzowanych planów zawodowych bezrobotnych, skutkujących wysoką fluktuacją ich zatrudnienia (28%),
4. brak przygotowania zawodowego, brak odpowiedzialności, szacunku do pracy (26%).

System szkoleń służących przygotowaniu bezrobotnych do podjęcia pracy z pewnością powinien także obejmować elementarną wiedzę o cechach miękkich, ważnych w środowisku w pracy, a być może mało cenionych przez bezrobotnych, przywykłych do innego – mniej zdyscyplinowanego rytmu życia. I po raz drugi pojawia się kwestia wygórowanych żądań płacowych (choć z kolei na brak wygórowanych żądań płacowych bezrobotnych zwracali uwagę pracodawcy zadowoleni z zatrudnienia w firmie bezrobotnych). Wydaje się, że wiedza o strukturze płac w poszczególnych branżach, uwzględniająca także czynnik kompetencji zawodowych byłaby przydatna wszystkim bezrobotnym, aby uchronić ich z jednej strony przed nieracjonalnym poziomem oczekiwań płacowych, z drugiej zaś przed dyskryminującą polityką płacową. Odpowiedzi na kolejne pytanie pozwoliły na precyzyjne

określenie cech, które powinien – w opinii pracodawców – posiadać bezrobotny, aby jego zatrudnienie było korzystne dla firmy. Na to pytanie odpowiadali wszyscy pracodawcy, bez względu na to czy posiadali czy nie posiadali doświadczenia związanego z zatrudnieniem bezrobotnych.

**Wykres 37. Cechy bezrobotnych, czyniące ich zatrudnienie korzystnym dla firmy**



Powyższe cechy w dużej mierze są tożsame z oczekiwaniami pracodawców pod adresem wszystkich kandydatów do zatrudnienia. Cechy, których szczególnie brakuje - może brakować - bezrobotnym związane są z ich reintegracją zawodową, koniecznością wdrożenia się w inny rytm codziennego podziału czasu i obowiązków, z czym wiąże się wymóg dyscypliny, punktualności, samoorganizacji, odpowiedzialności, umiejętności pracy w grupie, elastyczności, kreatywności, kultury osobistej. Oczywiście deficyt tych cech może także dotyczyć osób, które nie doświadczyły bezrobocia, jednak w przypadku bezrobotnych występuje większe prawdopodobieństwo ich braku. I ponownie – szczególnie adresowana przez pracodawców wobec bezrobotnych - kwestia realistycznych oczekiwań płacowych. Prawie 1/3 pracodawców zwróciła uwagę na aktywność bezrobotnych w poszukiwaniu pracy. Ten czynnik jest bowiem wskaźnikiem determinacji bezrobotnego co do znalezienia pracy i może stanowić dobrą prognozę dla wysokiej motywacji do pracy i stabilnego zatrudnienia.

Podkreślić należy dużą zbieżność oczekiwań pracodawców wobec cech bezrobotnych we wszystkich badanych subregionach.

### 7.3. Opinie pracodawców o bezrobotnych i bezrobociu

Na zakończenie sekwencji pytań dotyczących zatrudnienia bezrobotnych w badanych firmach, poprosiliśmy wszystkich pracodawców o ustosunkowanie się do opinii zawierających element wartościowania ludzi dotkniętych bezrobociem

**Tabela 14. Proszę wskazać , z którą z powyższych opinii Pan(i) się zgadza? Odpowiedzi w procentach**

Treść opinii	Razem	Ciecha- nowski	Ostro- łęcki	Płocki	Się- dlecki	Ra- domski	War- szawski	Miasto W-Wa
1. Osoba bezrobotna to człowiek, który będzie tak samo pracował jak osoba nie doświadczająca bezrobocia	82	88	75	60	89	82	81	83
2. Bezrobocie to problem, który może spotkać każdego człowieka, zarówno zaradnego, jak i niezaradnego, dlatego nie można twierdzić, że osoba bezrobotna jest niezaradna	80	91	93	71	91	63	78	82
3. Bezrobocie to problem, który dotyczy ludzi niezaradnych, dlatego jeżeli ktoś jest bezrobotny, można przypuszczać, że jest także niezaradny	22	37	20	27	15	30	28	16
4. Osoba bezrobotna to człowiek, który raczej nie będzie tak samo dobrym pracownikiem jak osoba nie	11	12	28	29	9	9	11	8

doświadczająca bezrobocia								
5. żadne z powyższych	1	0	0	0	0	0	1	1

Warto zauważyć, że jedynie 1% badanych nie zgodził się z żadną z powyższych opinii. Wskazania większości badanych zgadzających się z opinią, że *bezrobotny będzie tak samo dobrze pracował jak osoba nie doświadczająca bezrobocia* stanowią uzasadnienie do optymistycznego wniosku, iż wieloletnie doświadczenia z obecnością bezrobocia i bezrobotnych w polskim świecie pracy zmieniły charakterystyczny dla pierwszych lat transformacji stereotyp bezrobotnego, jako osoby mniej wiarygodnej w roli pracownika w porównaniu do tych jednostek, które nigdy nie doświadczyły bezrobocia. Strukturalne uwarunkowania bezrobocia w Polsce oraz fakt, że bezrobocie dotknęło całe – niegdyś znaczące grupy zawodowe – zwraca uwagę na wpływ makro-ekonomicznych czynników w generowaniu bezrobocia i bezrobotnych. Zgodność większości pracodawców z tą opinią jest wskazaniem dla bezrobotnych o pozytywnym stosunku do ich starań o zatrudnienie, pod warunkiem spełnienia wymagań dotyczących przygotowania zawodowego, umiejętności dodatkowych i cech indywidualnych. W świetle tych badań uzasadnione jest twierdzenie, że status bezrobotnego nie musi różnicować ich szans na zatrudnienie, o ile posiadają właściwy potencjał zawodowy.

Bezrobocie wpisało się na trwale w krajobraz polskiego rynku pracy. Dlatego pracodawcy mają wysoką świadomość faktu, że bezrobocie może dotknąć zarówno człowieka młodego jak i starszego, zarówno osobę o niskich kwalifikacjach zawodowych jak i dobrego fachowca. Dlatego 4/5 badanych nie postrzegało osoby bezrobotnej przez pryzmat niezaradności życiowej. Tylko 1/5 badanych zgodziła się ze stanowiskiem, że bezrobocie jest symptomem niezaradności jednostki a co 9 badany był przekonany, że osoba bezrobotna nie będzie tak samo dobrym pracownikiem jak osoba nie doświadczająca bezrobocia.

Wyrażone przez pracodawców stanowisko wobec powyższych opinii jest istotną informacją dla bezrobotnych, informacją wskazującą iż sam fakt bycia bezrobotnym nie deprecjonuje człowieka w jego staraniach o zatrudnienie, że większość pracodawców jest otwarta na zatrudnianie bezrobotnych w takim samym stopniu jak na zatrudnienie osób nie mających doświadczenia ze statusem bezrobotnego, o ile bezrobotny spełnia wymogi odnoszące się do zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje i inne kompetencje zawodowe.

## 8. Powiatowe Urzędy Pracy w opinii pracodawców

Jak postrzegali pracodawcy działalność Urzędów Pracy? Czy były one postrzegane jako istotne ogniwo w procesie poszukiwania pracowników? Czy pracodawcy byli zainteresowani uzyskaniem informacji na temat działalności Urzędów Pracy? Na to pytanie chcieliśmy uzyskać informację, prosząc pracodawców o ustosunkowanie się do kilku stwierdzeń dotyczących urzędów pracy. Poniżej prezentujemy stosunek pracodawców do tych opinii.

**Tabela 15. Proszę wskazać, z którym z poniższych stwierdzeń Pan(i) się zgadza**

Treść opinii	Razem	Ciecha- nowski	Ostro- łęcki	Płocki	Się- dlecki	Ra- domski	War- szawski	Miasto W-Wa
1. Urzędy Pracy to instytucje, za pośrednictwem których można znaleźć poszukiwanych przez firmę pracowników	71	74	83	57	80	43	71	75
2. Mam wystarczającą wiedzę o działalności Urzędów Pracy w rejonie działania mojej firmy	48	64	22	24	63	70	45	48
3. Nie mam wystarczającej wiedzy o działalności Urzędów Pracy w rejonie działania mojej firmy	40	34	75	34	23	16	41	44
4. Urzędy Pracy to instytucje, za pośrednictwem których można znaleźć pracownika, ale nie odpowiadającego potrzebom mojej firmy	35	29	43	35	20	58	31	34
5. Chciałbym więcej	15	14	12	12	14	6	12	19

wiedzieć o działaniach Urzędów Pracy w rejonie działania mojej firmy								
6. Urzędy Pracy to instytucje, za pośrednictwem których nie można w ogóle znaleźć pracownika	1	0	0	3	0	1	2	1

Znakomita większość badanych postrzegła Urzędy Pracy jako instytucje zajmujące się pośrednictwem pracy i była zdania, że za ich pośrednictwem można znaleźć poszukiwanego przez firmę pracownika. Jednak w świetle odpowiedzi na pytanie dotyczące metod poszukiwania pracowników Urzędy Pracy zajęły dopiero trzecie miejsce. Występuje zatem niespójność między wysoką oceną potencjalnych możliwości Urzędów Pracy jako instytucji pośredniczącej w znajdowaniu odpowiednich kandydatów do pracy, a rzeczywistym korzystaniem z tych usług. Jakie są przyczyny tej rozbieżności? Odpowiedź na to pytanie mogłyby przenieść badania jakościowe. Prawie połowa badanych miała wystarczającą w ich opinii wiedzę o działalności Urzędów Pracy w ich regionie, jednak 2/5 badanych takiej wiedzy nie posiadała. Ale tylko 15% miało potrzebę uzyskania wiedzy o działalności urzędów Pracy w rejonie działania ich firmy. Być może te wypowiedzi korespondują z opiniami 35% badanych, którzy uważali, że Urzędy Pracy zajmują się pośrednictwem pracy, ale poleceni przez nich kandydaci nie odpowiadają potrzebom firmy. Odpowiedzi na powyższe pytanie nasuwają wiele wątpliwości przy ich interpretacji, inspirują do stawiania wielu dalszych pytań. Wydaje się, że sfera kontaktów i relacji między pracodawcami a Urzędami Pracy zasługuje na wnikliwą analizę badawczą w przyszłości.



## **Zakończenie; wnioski i rekomendacje**

### **Wnioski**

Niniejszymi badaniami objęto reprezentatywną próbę 1001 firm zlokalizowanych we wszystkich subregionach województwa mazowieckiego, przy czym rozkład próby był reprezentatywny w stosunku do udziału podmiotów gospodarczych w poszczególnych subregionach w stosunku do ogólnej liczby podmiotów. W związku z tym, że prawie 4/5 podmiotów gospodarczych w województwie mazowieckim jest zlokalizowanych w subregionie warszawskim i w mieście Warszawa, wielkość próby w czterech subregionach (ciechanowskim, płockim, ostrołęckim i siedleckim) była zbyt mała, aby można było dokonywać porównań między regionami. Tym niemniej analizy wyników badań w tych subregionach pozwoliły sformułować wiele ostrożnych wniosków i hipotez, uzasadniających dalszą eksplorację wielu problemów poruszanych w niniejszych badaniach.

W niniejszych wnioskach odnoszę się głównie do wyników badań odnoszących się do całej próby; analizy dotyczące subregionów stanowią przedmiot oddzielnych opracowań.

#### **1. Charakterystyka firm wskazuje na takie cechy jak:**

- Zdecydowana większość badanych firm powstała po 1989 r.– 93% –, z czego 53% powstało w latach 1990 – 2000, 47% zaś w latach 2001-2008,
- 91% badanych firm stanowiły firmy małe, zatrudniające do 9 pracowników,
- firmy małe, stanowiące 91% reprezentatywnej próby podmiotów gospodarczych w województwie mazowieckim zatrudniały 53% ogółu pracowników zatrudnionych w badanych firmach.
- Firmy 10+ stanowiące 9% ogółu badanych firm zatrudniały 43% ogółu zatrudnionych w badanych firmach
- Badane firmy prowadziły działalność w 12 sekcjach PKD, przy czym dominowały cztery sekcje: sekcja G: handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów i sprzętu osobistego (31%) , sekcja K: obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (19%), sekcja D; przetwórstwo przemysłowe, sekcja F; budownictwo

- Struktura zatrudnienia według płci była prawie zrównoważona: 49% stanowiły kobiety, 51% mężczyźni,
- 70% zatrudnionych w firmach pracowników było w wieku 26-45 lat. Niski był odsetek zatrudnionych w wieku 11,5, a najniższy był udział pracowników w wieku powyżej 55 lat:2,9%.

**2. Pytania dotyczące zmian w zatrudnieniu w latach 2007-2008 pozwoliły na wskazanie następujących tendencji w tym obszarze:**

- Zdecydowana większość badanych firm nie odnotowała zmian w poziomie zatrudnienia w ciągu 18 miesięcy (rok 2007 i pierwsze półrocze 2008 r.); jedynie 15% (148) firm odnotowało zmiany w poziomie zatrudnienia. Te zmiany miały w 2/3 firm charakter prozatrudnieniowy; ich rezultatem był wzrost zatrudnienia. Spadek zatrudnienia miał miejsce w 38 firmach, co stanowiło 4%. Bilans netto na poziomie ogółu firm jest dodatni: ponad dwukrotnie więcej firm zwiększyło zatrudnienie w porównaniu do firm, w których zatrudnienie się zmniejszyło. Występuje znacząca różnica skali ruchów kadrowych w firmach małych i firmach 10+. Zdecydowana większość firmy małych charakteryzuje się dużą stabilnością poziomu zatrudnienia; aż w 88% małych firm poziom zatrudnienia w omawianym okresie nie zmienił się, zaś jedynie prawie co dziesiąta firma takie zmiany odnotowała. Ponad 2/3 firm małych, w których miały miejsce zmiany w zatrudnieniu zwiększyło zatrudnienie. Nieco mniej niż 1/3 odnotowało spadek zatrudnienia. Inaczej wyglądał ruch kadrowy w firmach 10+. Tutaj zmiany w zatrudnieniu odnotowało aż prawie 2/5 firm i poza jedną firmą, były to zmiany prowadzące do wzrostu zatrudnienia. Można zatem powiedzieć, że o ile poziom zatrudnienia w firmach cechuje duża stabilność o tyle firmy 10+ cechuje wysoka dynamika zmian kadrowych, a bilans tych zmian jest korzystny z punktu widzenia przyrostu nowych miejsc pracy. Ten wynik jest ważną informacją dla instytucji lokalnego rynku pracy; popyt na pracowników generują przede wszystkim firmy 10+, mimo, że ich udział w ogólnej liczbie podmiotów gospodarczych jest mały.
- Powody odejścia z pracy pracowników to przede wszystkim (według rankingu): podjęcie zatrudnienia w innej firmie, wyjazd do pracy za granicę, odejście na emeryturę, przejście na urlopy macierzyńskie i wychowawcze, redukcja zatrudnienia z powodu pogorszenia kondycji finansowej firmy (spadek zapotrzebowania na

produkty i usługi firmy). Były to więc na ogół odejścia na własną prośbę pracownika, a nie z przyczyn leżących po stronie firmy.

- Powody zatrudnienia nowych pracowników to przede wszystkim: wzrost zapotrzebowania na towary i usługi, poprawa kondycji finansowej firmy, zmiana technologii.
- Nowe stanowiska pracy w 2009 r. planowało stworzyć 133 firmy. Wśród stanowisk, które pracodawcy zamierzali stworzyć dominowały takie grupy jak: pracownicy biurowi, pracownicy przy pracach prostych, pracownicy sprzedaży i usług osobistych, specjaliści operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.
- Tylko ponad 1/3 badanych uważała, że na lokalnych rynkach pracy jest wystarczająco pracowników odpowiadających potrzebom ich firm. Prawie co 10 pracodawca uważał, że wśród poszukujących pracy nie ma specjalistów adekwatnych do potrzeb kadrowych ich firm. 1/3 badanych oceniła, że specjaliści odpowiadający potrzebom kadrowym ich firm wprowadzić są, ale jest ich zbyt mało. Na uwagę zasługuje także brak rozeznania w tej kwestii aż 18% pracodawców. Lepiej oceniali sytuację pod względem podaży pracowników odpowiadających potrzebom firm, pracodawcy reprezentujący firmy zatrudniające do 9 pracowników, niż pracodawcy firm zatrudniających powyżej 9 pracowników.

**3. Niniejsze badania potwierdzają słuszność obiegowej opinii, zgodnie z którą najłatwiej jest znaleźć prace „po znajomości”. Za najbardziej skuteczną metodę poszukiwania pracowników badane firmy uznały:**

- własne kontakty i rekomendacje osób zaufanych (60%)
- ogłoszenia w lokalnej prasie (37%)
- pośrednictwo powiatowych urzędów pracy (28%).

Te podmioty, które korzystały z usług pośrednictwa pracy powiatowych urzędów Pośrednictwa pracy w większości wystawiły PUP-om wysoką ocenę.

#### **4. Pracodawcy mieli jasno sprecyzowane poglądy dotyczące czynników decydujących o zatrudnieniu kandydata na pracownika.**

- Do najbardziej znaczących cech kandydata na pracownika w procesie rekrutacji, decydujących o jego zatrudnieniu należały takie czynniki jak ( w kolejności) : umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, wiedza zawodowa, cechy indywidualne/cechy osobowości, wykształcenie, dodatkowe umiejętności.
- Wśród cech indywidualnych – w opinii pracodawców - na pierwszych miejscach znalazły się takie jak: uczciwość, odpowiedzialność, sumienność, lojalność, punktualność, kultura osobista. Za nimi uplasowały się takie cechy jako otwartość na zmiany, umiejętność pracy w zespole, kreatywność, innowacyjność. Wśród dodatkowych umiejętności kandydatów na pracownika, pracodawcy najwyżej cenili dobrą i bardzo dobrą znajomość obsługi komputera (75% badanych), następnie posiadanie prawa jazdy(48%) i znajomość języków obcych (31%).
- Za najbardziej optymalny wiek do zatrudnienia kandydata na pracownika większość badanych uznała wiek 25-45 lat.
- Najczęściej poszukiwanym pracownikiem pod względem wykształcenia byli absolwenci policealnych i średnich szkół zawodowych.

W świetle tych wskazań można powiedzieć, że pracodawcom potrzeba dzisiaj kadry specjalistycznej z konkretnym zawodem, ale też określonymi cechami osobowości (kreatywność, innowacyjność, otwartość na zmiany, umiejętność współpracy etc.) i dodatkowymi umiejętnościami ( znajomość języków obcych, umiejętność obsługi komputera i innych urządzeń technicznych, prawo jazdy). Najchętniej widziany jest pracownik relatywnie młody, z wykształceniem średnim zawodowy

Ranking wskazań pracodawców odnośnie najważniejszych czynników decydujących o pozytywnej ocenie kandydata do pracy wskazuje także na relatywnie małą wagę takiej cechy kandydatów jak *otwartość na podnoszenie kwalifikacji zawodowych*. Jedynie co 8 pracodawca cenił sobie tę cechę kandydata, doceniał prawdopodobnie rolę kształcenia ustawicznego wobec dynamicznych zmian na rynku pracy. Zatrudniając pracownika, pracodawcy w

większości oczekiwali, że będzie to pracownik posiadający kwalifikacje na miarę potrzeb ich firm i nie mieli oczekiwać co do ich dalszego doskonalenia zawodowego.

5. Niniejsze badania wskazują na relatywnie wysoką aktywność bezrobotnych w poszukiwaniu pracy bezpośrednio u lokalnych pracodawców.

- Na taką aktywność wskazała ¼ badanych. Najczęściej stosowanymi metodami poszukiwania pracy przez bezrobotnych były samoistne kontakty z pracodawcami lub z pracownikami zatrudnionymi w firmach. 1/5 pracodawców miała – kiedykolwiek – doświadczenia z zatrudnianiem bezrobotnych.
- Większość pracodawców zatrudniających bezrobotnych była zadowolona z nich w roli pracownika, wskazując na takie korzyści związane z zatrudnieniem bezrobotnego jak: wysoka motywacja do pracy osób bezrobotnych, prozatrudnieniowy wpływ refundacji niektórych kosztów związanych z zatrudnieniem bezrobotnych, niższe koszty pracy wobec niewygórowanych żądań płacowych bezrobotnych, pozyskanie pracownika mającego niższe wymagania wobec warunków pracy, czy stosowanie w odniesieniu do bezrobotnych zatrudnienia na czas określony.
- Liczba niezadowolonych z zatrudniania bezrobotnych była zdecydowanie mniejsza; jedynie 8% pracodawców zatrudniających bezrobotnych uznało, że fakt ten był niekorzystny dla firmy. Jednakże powody niezadowolenia tej małej grupy pracodawców mają walor informacyjny dla instytucji rynku pracy zajmujących się aktywizacją zawodową osób bezrobotnych. Były to takie argumenty jak: konieczność wdrożenia bezrobotnych do pracy, nauczenia ich takich cech/umiejętności jak: punktualność, odpowiedzialność, dyscyplina pracy, nieadekwatność oczekiwań płacowych bezrobotnych w stosunku do ich kwalifikacji zawodowych, brak sprecyzowanych planów zawodowych bezrobotnych, skutkujących wysoką fluktuacją ich zatrudnienia, brak przygotowania zawodowego, brak odpowiedzialności, szacunku do pracy (26%).

## Rekomendacje

1. Wnioski z badań i prezentowane w raporcie dane wskazują jakimi kryteriami kierują się pracodawcy wybierając kandydatów do pracy w swojej firmie. Te informacje powinny być wykorzystane w pośrednictwie pracy i planowaniu szkoleń, należy także je udostępnić bezrobotnym, którzy powinni oceniać swoje kompetencje w stosunku do wymagań pracodawców (Powiatowe Urzędy Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy, bezrobotni i poszukujący pracy).

2. Niniejsze badania wskazują znaczenie miękkich umiejętności w potencjale zawodowym kandydata na pracownika, ale pokazują ich wielowymiarowość i nieco inny – niż wynikałoby to z poradników firm szkoleniowych – ranking tych umiejętności. Warto zatem o tym pamiętać planując kierunki szkoleń bezrobotnych i poszukujących pracy. Uczciwość, odpowiedzialność, sumienność, lojalność, kultura osobista są bardziej cenione niż innowacja, komunikacja interpersonalna, umiejętność pracy w zespole, otwartość na zmiany. Trudno ustalić – zważyć dokładnie – różnicę ich znaczeń w oczach pracodawców. Jedno jest jednak pewne; szkoleń bezrobotnych i poszukujących pracy nie należy wartościować znaczenia cech indywidualnych, dzielić je na bardziej i mniej rynkowe, określać gradację ich znaczenia w oczach pracodawców. Cechy te są wobec siebie komplementarne i tylko w całości decydują o wysokim poziomie miękkich umiejętności pracownika. (Powiatowe Urzędy Pracy, osoby poszukujące pracy, bezrobotni).

3. Cześć pracodawców wskazała na trudności ze znalezieniem specjalistów adekwatnych do potrzeb firm na lokalnym rynku pracy. Zagadnienie to wymagałoby dalszych badań, bowiem trudno określić w świetle niniejszych badań nie pozwalających na porównania między subregionami ( w czterech regionach próby zbyt małe) dlaczego i gdzie takie potrzeby najczęściej występują i jakich zawodów/ kwalifikacji dotyczą (Wojewódzki Urząd Pracy).

4. Kluczową w kwestii szans i sukcesu na rynku pracy jest własna aktywność osób bezrobotnych. W świetle niniejszych badań wydaje się, że najbardziej ceniona przez pracodawców jest samoistna aktywność bezrobotnych przejawiająca się w częstych kontaktach z pracodawcami/firmami bądź ich pracownikami. Należy zatem podczas szkoleń czy kursów motywować poszukujących pracy do aktywnej postawy w tym zakresie. Tego typu szkolenia – szczególnie w odniesieniu do osób długotrwale bezrobotnych – wymagałyby szerszego udziału zajęć z psychologii społecznej i komunikacji interpersonalnej, ( Powiatowe Urzędy Pracy).

5. Wskazany przez badanych pracodawców najbardziej optymalny wiek do zatrudnienia 25 – 45 lat sugeruje potrzebę działań informacyjnych i promujących aktywność zawodową grup wiekowych 50+. (Wojewódzki Urząd Pracy)

6. Najczęściej przyjmowani do pracy pracownicy w latach 2007-2008 legitymowali się średnim i policealnym wykształceniem zawodowym. Sugeruje to przewagę zapotrzebowania na specjalistów/ fachowców o tym poziomie wykształcenia. Równocześnie wśród planowanych na rok 2009 wymieniano najczęściej zapotrzebowanie na specjalistów takich grup zawodowych jak: pracownicy biurowi, pracownicy przy pracach prostych, pracownicy usług osobistych i sprzedaży, specjaliści, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Podobnie ukierunkowana na konkretny fach była lista zawodów, w których zatrudniono pracowników w latach 2007-2008 (sprzedawcy, kierowcy, mechanicy, pracownicy biurowi, pracownicy budowlani, pracownicy gastronomi, specjaliści ds. handlowych). Te preferencje stanowią wskazanie dla kierunków rozwoju/modernizacji sieci średnich szkół zawodowych w województwie mazowieckim. (Wojewódzki Urząd Pracy i Powiatowe Urzędy Pracy we współpracy ze Starostwami Powiatowymi, szkołami)

7. Dane dotyczące znaczenia dodatkowych umiejętności pracowników w procesie rekrutacji wskazują, że najczęściej wymaganą przez badanych pracodawców od kandydata do zatrudnienia umiejętnością była dobra i bardzo dobra znajomość obsługi komputera (2/3 pracodawców) następnie posiadanie prawa jazdy kategorii B ( prawie połowa pracodawców) i jako trzecia w kolejności – znajomość języków obcych ( prawie 1/3 pracodawców). Wyniki te wnoszą praktyczne wskazania dla kierunku szkoleń oferowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy osobom bezrobotnym. Najbardziej przydatne dla osób poszukujących pracy – oprócz kwalifikacji zawodowych – byłyby kursy informatyczne na poziomie zaawansowanym, w dalszej kolejności kursy prawa jazdy. Jest to także ważna informacja dla wszystkich poszukujących pracy i przygotowujących się do podjęcia pracy zawodowej

8. Wskazane przez pracodawców korzyści związane z zatrudnianiem bezrobotnych mają różny wydźwięk. Z pewnością cieszyć może wysoki udział odpowiedzi badanych respondentów wskazujących na wysoką motywację do pracy osób bezrobotnych. Istotnym wskazaniem pod adresem polityki przeciwdziałania bezrobocia jest opinia licznej grupy pracodawców o prozatrudnieniowym działaniu refundacji niektórych kosztów związanych z zatrudnieniem bezrobotnych. Natomiast niepokój budzą inne „korzyści” związane z

zatrudnianiem bezrobotnych, takie jak; niższe koszty pracy wobec niewygórowanych żądań płacowych bezrobotnych, pozyskanie pracownika mającego niższe wymagania wobec warunków pracy, czy stosowanie w odniesieniu do bezrobotnych zatrudnienia na czas określony. Zatrudnienie bezrobotnych nie może bowiem oznaczać ich dyskryminacji płacowej, gorszych warunków pracy czy ograniczonych możliwości zatrudnienia na czas nieokreślony. Jeżeli bezrobotny spełnia wymogi dotyczące kwalifikacji zawodowych, umiejętności dodatkowych i cech indywidualnych, to fakt bycia bezrobotnym w okresie przed jego zatrudnieniem nie powinien wpływać na jego status pracownika i przysługujące mu – zgodnie z kodeksem pracy – uprawnienia. Kwestia ta wymagałaby dalszych badań, diagnozujących skalę tego typu praktyk i stworzenia procedur eliminujących zagrożenie traktowania byłych bezrobotnych jako pracowników drugiej kategorii. (Wojewódzki Urząd Pracy)

9. Wymagania formułowane pod adresem przygotowania bezrobotnych do podjęcia pracy w dużej mierze były tożsame z oczekiwaniami pracodawców pod adresem wszystkich kandydatów do zatrudnienia. Cechy, których szczególnie brakuje – może brakować – bezrobotnym związane są z ich reintegracją zawodową, koniecznością wdrożenia się w inny rytm codziennego podziału czasu i obowiązków, z czym wiąże się wymóg dyscypliny, punktualności, samoorganizacji, odpowiedzialności, umiejętności pracy w grupie, elastyczności, kreatywności, kultury osobistej. Oczywiście deficyt tych cech może także dotyczyć osób, które nie doświadczyły bezrobocia, jednak w przypadku bezrobotnych występuje większe prawdopodobieństwo ich braku. I – szczególnie adresowana przez pracodawców wobec bezrobotnych – kwestia realistycznych oczekiwań płacowych (szkolenia Powiatowych Urzędów Pracy w zakresie miękkich umiejętności, szkolenia dotyczące systemu płac w Polsce i w regionie).

Warto na koniec zauważyć, że wskazania większości badanych zgadzających się z opinią, że *bezrobotny będzie tak samo dobrze pracował jak osoba nie doświadczająca bezrobocia* stanowią uzasadnienie do optymistycznego wniosku, iż wieloletnie doświadczenia z obecnością bezrobocia i bezrobotnych w polskim świecie pracy zmieniły charakterystyczny dla pierwszych lat transformacji stereotyp bezrobotnego, jako osoby mniej wiarygodnej w roli pracownika w porównaniu do tych jednostek, które nigdy nie doświadczyły bezrobocia. Strukturalne uwarunkowania bezrobocia w Polsce oraz fakt, że bezrobocie dotknęło całe – niegdyś znaczące grupy zawodowe – zwraca uwagę na wpływ makro-ekonomicznych czynników w generowaniu bezrobocia i bezrobotnych. Zgodność większości pracodawców



z tą opinią jest wskazaniem dla bezrobotnych o pozytywnym stosunku do ich starań o zatrudnienie, pod warunkiem spełnienia wymagań dotyczących przygotowania zawodowego, umiejętności dodatkowych i cech indywidualnych. W świetle tych badań uzasadnione jest twierdzenie, że status bezrobotnego nie musi różnicować ich szans na zatrudnienie, o ile posiadają właściwy potencjał zawodowy. Wyrażone przez pracodawców stanowisko wobec powyższych opinii jest istotną informacją dla bezrobotnych, informacją wskazującą iż sam fakt bycia bezrobotnym nie deprecjonuje człowieka w jego staraniach o zatrudnienie, że większość pracodawców jest otwarta na zatrudnianie bezrobotnych w takim samym stopniu jak na zatrudnienie osób nie mających doświadczenia ze statusem bezrobotnego, o ile bezrobotny spełnia wymogi odnoszące się do potrzeb pracodawców w dziedzinie potencjału zawodowego pracownika.