

2014

Zapotrzebowanie na pracowników

Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2013 roku
w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Edukacja a rynek pracy – tom I

Marcin Kocór, Anna Strzebońska



Zapotrzebowanie na pracowników

Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy
zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Edukacja a rynek pracy - tom I

Marcin Kocór, Anna Strzebońska

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
Warszawa 2014

Spis Treści

Wprowadzenie	4
Główne wnioski	6
Metodologia badania pracodawców i ofert pracy	9
Rozdział 1: Zapotrzebowanie na nowych pracowników	16
Rozdział 2: Wymagania wobec nowych pracowników	34
Rozdział 3: Trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy	65
Rozdział 4: Kompetencje zatrudnionych pracowników	77
Rozdział 2: Ocena zmian zatrudnienia	80

Publikacja powstała w ramach projektu badawczego „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowanego wspólnie przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński (Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych).

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Publikacja bezpłatna.

Poglądy i opinie przedstawione w publikacji nie odzwierciedlają stanowiska Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości a jedynie stanowiska autorów.

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

Wydawca:

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

ul. Pańska 81/83

00-834 Warszawa

tel.: 022 432 80 80

faks: 022 432 86 20

biuro@parp.gov.pl

www.parp.gov.pl

Korekta językowa:

Anna Chrabąszcz

ISBN 987-83-7633-209 -3

Publikacja dostępna również na stronie internetowej www.bkl.parp.gov.pl

Wydanie I

Warszawa 2014

Wstęp

Niniejszy tom jest rozdziałem wielotomowej, empirycznej monografii „Edukacja a rynek pracy”. Jej celem jest systematyczna prezentacja wyników badań przeprowadzonych w ramach poszczególnych modułów *Bilansu Kapitału Ludzkiego*. W obecnej rundzie modułów badań, a w konsekwencji tomów opracowań jest więcej niż w poprzednich edycjach, z wyjątkiem pierwszej. W 2013 r. badaniem objęliśmy, podobnie jak w 2010 r., studentów ostatnich lat studiów I i II stopnia oraz uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych. Uzupełnieniem tego wydawnictwa jest raport metodologiczny, który przedstawia szczegóły dotyczące doboru prób i realizacji badań. Jest on dostępny — podobnie jak kwestionariusze wykorzystane w badaniu oraz zbiory danych jednostkowych z badań pozwalające na wykonanie samodzielnych analiz zgromadzonego materiału z badań — na stronie internetowej projektu (<http://bkl.parp.gov.pl>).

Całość publikacji składa się z pięciu tomów:

1. Zapotrzebowanie na pracowników. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Autorzy: Marcin Kocór, Anna Strzebońska

2. Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków. Na podstawie badań ludności zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Autorzy: Szymon Czarnik, Konrad Turek

3. Kogo kształcą polskie szkoły? Na podstawie badań uczniów i analizy kierunków kształcenia zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Autorzy: Krzysztof Kasperek, Mateusz Magierowski

4. Przyszłe kadry polskiej gospodarki. Na podstawie badań studentów oraz analizy kierunków kształcenia zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Autorzy: Magdalena Jelonek, Patrycja Antosz, Anna Balcerzak-Raczyńska

5. Rozwijanie kompetencji przez dorosłych Polaków. Na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych, pracodawców i ludności zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Autorzy: Anna Szczucka, Konrad Turek, Barbara Worek

W sumie zaprezentowany został wieloaspektowy obraz sytuacji na polskim rynku pracy pod względem popytu i podaży pracowników o zróżnicowanym poziomie kompetencji, aktywności edukacyjnej dorosłych i jej warunkach instytucjonalnych, a także analiza planów i aktywności oraz samoocena kompetencji młodych osób u progu wejścia na rynek pracy lub podjęcia decyzji o dalszych ścieżkach kształcenia. Wiele danych zaprezentowanych zostało w układzie pozwalającym na porównanie sytuacji w kolejnych latach objętych badaniem BKL. Należy pamiętać, że z wyjątkiem pierwszej edycji, która została zrealizowana jesienią 2010 r. wszystkie kolejne edycje były realizowane w okresie wiosennym. Dokładne daty realizacji poszczególnych modułów są opisane w raportach metodologicznych.

Liczymy, że to opracowanie będzie, podobnie jak to było w poprzednich latach, wkładem do ważnych debat i planowania przedsięwzięć w zakresie polityk publicznych oraz źródłem danych i interpretacji dla innych opracowań naukowych oraz raportów stanowiących podstawę polityk publicznych w obszarze edukacji i rynku pracy.

Odrębną monografię stanowi raport podsumowujący wyniki IV edycji BKL, który, jak zwykle, zawiera pogłębione analizy wybranych problemów, w tym m.in. analizę opinii studentów kierunków zamawianych. Czytelników niniejszego wielotomowego wydawnictwa zachęcamy również do sięgnięcia po tamto studium.

Jarosław Górniak z zespołem autorskim

Główne wnioski

Wiosną 2013 r. mniej pracodawców niż do tej pory deklarowało poszukiwanie nowych osób do pracy. Obniżenie potrzeb zatrudnieniowych dotyczyło właściwie wszystkich pracodawców bez względu na wielkość zatrudnienia i branżę działalności, chociaż było najbardziej widoczne w przypadku pracodawców z sektorów dotychczas wykazujących się znacznym popytem na pracowników – budowlanego i transportowego oraz przemysłowego i górniczego.

W układzie regionalnym spadek zapotrzebowania na pracowników dotknął wszystkich województw, przy czym jeśli popyt ten nie zmniejszył się znacząco, to pozostawał na podobnym poziomie. Najbardziej swoje potrzeby ograniczyli jednak pracodawcy z dwóch województw, które jak dotąd wykazywały się wyraźnym wzrostem – Mazowska i Małopolski.

Mniejszy odsetek pracodawców szukających nowych pracowników przełożył się również na zmniejszenie liczby osób, która według pracodawców była potrzebna do pracy, i to znacząco, bo aż o 15% - z 610 000 osób poszukiwanych wiosną 2012 roku do 550 000 osób wiosną 2013 r. Pracodawcy, którzy najbardziej ograniczyli akcje rekrutacyjne działali głównie w branży budowlanej i transportowej oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej.

Na pogorszenie sytuacji na polskim rynku pracy wpływały dwa czynniki: (1) zmniejszenie popytu w branżach, które do tej pory generowały największe zapotrzebowanie na pracowników oraz (2) ograniczenie rekrutacji w silnie dotychczas rozwijających się regionach Mazowska i Małopolski. Na tym tle warto zaznaczyć, że poprawia się sytuacja Podkarpacia, które zyskuje zainteresowanie inwestorów, co z kolei przyczynia się do wzrostu zatrudnienia w regionie.

W przypadku większości nowych pracowników pracodawcy nadal zatrudniali ich w ramach rotacji na istniejących stanowiskach, a tylko 12% rekrutowano na nowe miejsca pracy. Należy jednak powiedzieć, że w układzie branżowym nieznacznie wzrosła liczba nowych miejsc pracy tworzonych przez pracodawców we wszystkich sektorach z wyjątkiem handlu, hotelarstwa i gastronomii oraz opieki zdrowia i pomocy społecznej.

Również prognozy pracodawców dotyczące zmian zatrudnienia w perspektywie przyszłych 12 miesięcy nie były optymistyczne. Kolejny rok z rzędu coraz mniej pracodawców uznawało, że w następnym roku zwiększy się zatrudnienie (wiosną 2013 r. mówił tak mniej niż co czwarty respondent). Jako przyczyny utrudniające wzrost zatrudnienia wymieniali oni kwestie związane z niestabilną sytuacją gospodarczą oraz pozapłacowymi kosztami pracy i wysokimi podatkami.

W ślad za ograniczonym popytem na nowych pracowników zmniejszyła się podaż ofert pracy w Powiatowych Urzędach Pracy. W 2013 r., w porównaniu do wcześniejszego roku, publiczne służby zatrudnienia odnotowały spadek liczby ogłoszeń o 23 punkty procentowe. Jednak struktura zawodowa poszukiwanych pracowników nie zmieniła się.

Podobnie, struktura zapotrzebowania na pracowników także zasadniczo nie zmieniła się wiosną 2013 r. Ci pracodawcy, którzy deklaruwali gotowość zatrudnienia nowych osób najczęściej szukali ich w trzech kategoriach zawodowych:

- **robotników wykwalifikowanych oraz operatów i monterów maszyn** (aż 48% respondentów, którzy myśleli o zwiększeniu zatrudnienia chciało przyjąć pracowników do takiej pracy),
- **specjalistów oraz techników i personelu średniego szczebla** (29% zapotrzebowania na nowych pracowników),
- **sprzedawców oraz pracowników usług** (24% pracodawców szukało nowych pracowników w tych zawodach).

Porównując jednak zgromadzone dane z tymi z lat poprzednich, wyraźnie należy podkreślić, że zmniejszyła się liczba osób poszukiwanych do pracy, a zmiany te dotknęły w największym stopniu specjalistów większości kategorii (głównie lekarzy, inżynierów, specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania). Wyjątkiem byli specjaliści IT. Z kolei mniejsze zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych, operatów i monterów to mniej osób potrzebnych do pracy jako robotnicy budowlani, kierowcy, elektrycy. Wiosną 2013 r. zwiększył się jednak popyt na sprzedawców i pracowników usług, przy czym w najmniejszym stopniu dotyczyło to pracowników usług osobistych.

W 2013 r. oczekiwania pracodawców zgłaszane w trakcie badań oraz te pochodzące z analizy ofert pracy cechowała wysoka zgodność. Ogólne wymagania pracodawców wobec kandydatów – w porównaniu do lat ubiegłych - pozostały podobne. Szukając osób do pracy, zwracali oni uwagę na takie kryteria, jak:

- **płeć kandydata** – do pracy fizycznej bardziej potrzebowali mężczyzn ze względu na ich sprawność fizyczną, natomiast w pracy umysłowej płeć była już bez znaczenia;
- **doświadczenie** – pracodawcy oczekiwali przeciętnie około 2 lat stażu na podobnym stanowisku, chociaż w przypadku stanowisk kierowniczych nawet ponad 3 lat.

Wykształcenie – w tym przypadku wymagania były zgodne z potocznym obrazem, tzn. wyższe wykształcenie (i to raczej magisterskie a nie licencjackie) było potrzebne do pracy na stanowisku kierownika czy specjalisty, średnie zapewniało pracę w zawodach robotniczych oraz usługowych, natomiast zasadnicze zawodowe w pracy robotnika wykwalifikowanego lub niewykwalifikowanego. Oczekiwania pracodawców w zakresie kompetencji również nie uległy zmianom i nadal najbardziej przydatne, ich zdaniem, były trzy rodzaje kompetencji:

- **samoorganizacyjne** (na co wskazało 56% pracodawców szukających pracowników) – czyli te związane z samodzielnym organizowaniem sobie pracy oraz jej efektywnością, tj. samodzielność, zarządzanie czasem, podejmowanie decyzji, inicjatywa, odporność na stres i ogólnie chęć do pracy;
- **interpersonalne** (ważne dla 40% pracodawców szukających pracowników) – kontakty z ludźmi, komunikatywność, współpraca w grupie oraz umiejętność rozwiązywania konfliktów;
- **zawodowe** (wymieniane przez 39% pracodawców szukających pracowników) – umiejętności i wiedza niezbędne do wykonania zadań specyficznych dla poszczególnych zawodów.

Oczywiście w ofertach pracy nie pojawiły się – zgodnie z literą prawa - preferencje pracodawców wobec płci kandydatów. W procesie selekcji za pośrednictwem ogłoszeń najważniejsze były, kolejno: zawód, doświadczenie zawodowe, poziom wykształcenia, kompetencje, kwalifikacje, znajomość języków obcych. Co istotne, wymagania kompetencyjne pojawiały się praktycznie tylko w obrębie portali internetowego pośrednictwa pracy.

Spadek zapotrzebowania na pracowników wcale nie wpłynął na poziom trudności, jakie pracodawcy napotykali podczas rekrutacji, wręcz przeciwnie – wiosną 2013 r. więcej osób niż w latach poprzednich wskazywało na problemy związane ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy. Częściej o takich problemach mówili mniejsi pracodawcy, zwłaszcza ci zatrudniający mniej niż 10 osób.

Pracodawcy jako główne utrudnienie wymieniali brak kandydatów spełniających ich oczekiwania (na co wiosną 2013 r. wskazało 85% tych, którzy szukali pracowników i mieli kłopot ze znalezieniem odpowiednich osób).

Zdaniem pracodawców, kandydatom brakowało przede wszystkim kompetencji, doświadczenia oraz motywacji do pracy. Do najbardziej deficytowych kompetencji należały te, które jednocześnie były dla pracodawców najbardziej przydatne, czyli:

- **zawodowe** – uznało tak 56% pracodawców, którzy wskazywali na konkretne braki kompetencyjne;
- **samoorganizacyjne** – uznało tak 28% pracodawców;
- **interpersonalne** – 18% wskazań.

Szukając konkretnych osób do pracy, pracodawcy mieli największe problemy z rekrutacją w przypadku trzech kategorii zawodowych:

- **robotników wykwalifikowanych** – największe utrudnienia dotyczyły: robotników budowlanych (murarze, dekarze i inni), kierowców samochodów ciężarowych, operatorów sprzętu ciężkiego, spawaczy;
- **pracowników usług** – pracodawcy mieli problemy głównie przy rekrutacji do następujących zawodów: kucharza, sprzedawców, fryzjerów, barmanów i kelnerów;
- **specjalistów** – największe trudności wiązały się z rekrutacją osób do pracy jako: przedstawiciele handlowi, programiści aplikacji, księgowi, graficy komputerowi, lekarze oraz specjaliści ds. sprzedaży i marketingu.

Metodologia badania pracodawców i ofert pracy

Harmonogram badania

Opis zastosowanego ważenia wyników

**Zastosowane pojęcia, klasyfikacje
i sposoby prezentacji wyników**

HARMONOGRAM BADAŃ

Najnowsze badania, w których uczestniczyli przedstawiciele pracodawców prowadzono wiosną 2013 r. – od 5 marca do 22 czerwca. W poprzednich edycjach badania realizowano w następujących okresach: od 17 sierpnia do 10 grudnia 2010 r. (w I edycji), od 29 marca do 29 czerwca 2011 r. (w II edycji) i od 22 lutego do 31 maja 2012 r. (w III edycji). To już czwarta tura badań, co umożliwiła dość precyzyjną ocenę sytuacji na polskim rynku pracy. Badania zostały wykonane przez Millward Brown SMG/KRC. W trakcie obecnej tury projektu uzyskano odpowiedzi od 16 005 pracodawców. Badania były prowadzone z zastosowaniem podejścia *multi-mode*, co umożliwia Wykonawcy jednoczesne stosowanie różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub też internetowo. Jednak podczas IV edycji badania prowadzono właściwie wyłącznie za pomocą wywiadu telefonicznego (zastosowany w przypadku 98% respondentów). W pozostałych przypadkach zastosowano ankietę internetową CAWI.

Warto podkreślić, że w badaniach uczestniczyli ogólnie pracodawcy, a nie wyłącznie przedsiębiorcy, tzn. byli to przedstawiciele podmiotów gospodarczych funkcjonujących aktualnie na rynku, które w czasie realizacji badania terenowego zatrudniały przynajmniej jednego pracownika. W badaniu pracodawców nie uwzględniono osób samozatrudnionych, które uczestniczyły w innym module projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” – w badaniach realizowanych na losowej próbie ludności. Z badanej populacji pracodawców wykluczono również podmioty z kilku sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 (PKD): rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, a także całą administrację publiczną i obronę narodową, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz organizacje i zespoły eksterytorialne, organizacje członkowskie i fundacje, kościoły, związki wyznaniowe, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne, partie polityczne, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządów

gospodarczych i zawodowych, wspólnoty mieszkaniowe i związki grup producentów rolnych. Dokładne zbadanie firm i instytucji z tych specyficznych sektorów oraz typów podmiotów nie było możliwe przy założonej wielkości próby.

W ramach modułu badania ofert pracy zgromadzono 20 081 unikalnych ogłoszeń o pracę, aktualnych na dzień 25 marca 2012 r. z terenu 16 województw Polski. Za unikalne uznano te, które dotyczyły rekrutacji pracowników na pojedyncze stanowisko pracy, opublikowane w konkretnym dniu i występujące pojedynczo w każdym źródle ogłoszenia. Z zebranych ogłoszeń wykluczono oferty staży i praktyk dla uczniów oraz studentów, a także oferty pracy poza granicami Polski.

Źródłami publikowanych ogłoszeń, które gromadzono w ramach badań były:

- Powiatowe Urzędy Pracy;
- Ogólnokrajowy portal internetowego pośrednictwa pracy www.careerjet.pl (generator linków do ogłoszeń zamieszczanych w różnych miejscach).

Zebrane oferty pracy poddano kodowaniu przez dwóch niezależnych koderów w celu zapewnienia odpowiedniej rzetelności tego procesu i dopiero tak opracowana baza danych była podstawą do analiz.

Operat

Spis podmiotów użyty do losowania pochodził z bazy REGON zweryfikowanej przy użyciu innych dostępnych w GUS informacji dotyczących tych podmiotów. Zastosowanie bazy REGON jako źródła danych pozwoliło na dobór próby zgodny z założeniami dotyczącymi docelowej populacji, tym samym zapewniając odpowiednią jakość

wyników. Operat ten, podobnie jak inne, jest obciążony błędem ze względu na nieaktualność części danych (np. kontaktowych) oraz jego zawartości (np. likwidacja firm), w szczególności w warstwie przedsiębiorstw najmniejszych. Jak pokazują doświadczenia dotychczasowych edycji badania skala błędu nie zagraża jednak precyzji wyników. Wykonawca badania terenowego (Millward Brown SMG/KRC) zadbał również o to, aby błędy te ujawniać i poprawiać. To ważne zadanie, ponieważ doświadczenia pokazują, że stopa zwrotów jest większa, jeżeli istnieje możliwość kontaktu z daną firmą przez cały założony w BKL okres realizacji badania. W związku z tym, zgodnie z inicjatywą Wykonawcy, priorytetem w tej edycji badania była uprzednia weryfikacja zawartości baz przed przekazaniem danych kontaktowych do realizacji badania, aby zminimalizować konieczność modyfikacji podczas wywiadu (uniknięcie straty czasu, który mógł być poświęcony na kontakty z innymi podmiotami).

WAŻENIE DANYCH

Dane przed analizą zostały zważone w celu skorygowania niejednakowych prawdopodobieństw wejścia jednostek populacji do próby w wyniku przyjętego planu losowania. Wagi zostały skonstruowane na podstawie zestawu zmiennych stratyfikujących, do których został także włączony podział na 6 kategorii PKD. Przydział bardziej szczegółowych kategorii PKD do 6 klas nastąpił w wyniku analizy kombinacji maksymalizujących zróżnicowanie międzyklasowe kluczowych zmiennych analizowanych w badaniach. Obliczone wagi zapewniają kombinację warstw losowania (województwo i klasa wielkości przedsiębiorstwa lub instytucji według liczby zatrudnionych) z sześcioma klasami PKD, a w rezultacie udział w próbie odpowiedni do struktury operatu losowania.

Obliczone zostały dwa rodzaje wag: (1) wagi populacyjne, umożliwiające szacowanie liczebności populacyjnych oraz (2) wagi unormowane, sumujące się do liczebności próby.

Na potrzeby szacowania liczby poszukiwanych pracowników przyjęto, że przypadki o ekstremalnej liczbie zadeklarowanych poszukiwanych pracowników będą miały wagi populacyjne równe jedności. Jako kryterium ekstremalności przyjęto górny tzw. „zawias Tukey’a”, czyli wartość równa mniej więcej górnemu kwartylowi powiększonemu o dwukrotność rozstępu ćwiartkowego (jest to dobrze znany w statystyce sposób ustalania wartości skrajnych, służący między innymi do sporządzania diagnostycznych wykresów skrzynkowych czy wykresów łodyga–liście); górny „zawias Tukey’a” obliczono odrębnie dla każdej warstwy przedsiębiorstw pod względem liczby osób zatrudnionych.

Wagi uzyskane w ten sposób cechuje duża wariancja w sytuacji globalnych oszacowań na poziomie całego kraju. Wariancja wag spada silnie w przypadku analizy na poziomie województw i w kategoriach wielkości przedsiębiorstw. Dzięki temu, w obrębie tych kategorii niższa liczebność próby jest kompensowana w pewnym stopniu mniejszą utratą precyzji ze względu na wariancję wag. W przypadku analizy na poziomie ogólnokrajowym mechanizm ten działa w przeciwnym kierunku.

ZASTOSOWANE POJĘCIA I KLASYFIKACJE

Kompetencje

W związku z tym, że badania pracodawców były tylko jednym z elementów całego projektu badawczego, zdecydowano się na konieczną standaryzację kluczowych pojęć, aby uzyskane wyniki mogły być następnie porównywalne pomiędzy poszczególnymi modułami. Warto wobec tego wyjaśnić na początku, jakie jest rozumienie podstawowych terminów związanych z rynkiem pracy oraz kapitałem ludzkim, które zostały przyjęte na potrzeby całego projektu.

Najważniejszym punktem całych badań było wskazanie kompetencji, które są potrzebne na rynku pracy i jaka jest ich podaż ze strony pracowników (aktualnych i potencjalnych – uczniów, studentów, bezrobotnych). Kompetencjami, w przyjętym znaczeniu, jest wiedza, umiejętności i postawy związane z wykonywaniem określonych czynności, niezależnie od tego, w jakim trybie zostały nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej. W przypadku czynności zawodowych, związanych z wykonywaniem określonego zawodu, mówimy o kompetencjach zawodowych. W toku prowadzonych prac konceptualizacyjnych przyjęto na potrzeby projektu rozróżnienie na 11 ogólnych klas kompetencji odnoszących się do różnych sfer pracy¹:

Kompetencje	Skrót	Sformułowanie w kwestionariuszu
Kognitywne	KOG	Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków
Techniczne	TCH	Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń
Matematyczne	MAT	Wykonywanie obliczeń
Komputerowe	KOM	Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu
Artystyczne	ART	Zdolności artystyczne i twórcze
Fizyczne	FIZ	Sprawność fizyczna
Samoorganizacyjne	SAM	Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość
Interpersonalne	INT	Kontakty z innymi ludźmi
Biurowe	BIU	Organizowanie i prowadzenie prac biurowych
Kierownicze	KIE	Zdolności kierownicze i organizacja pracy
Dyspozycyjne	DYS	Dyspozycyjność

Oprócz tych jedenastu ogólnych klas kompetencji, których dotyczyły pytania stawiane pracodawcom, często pojawiały się opinie dotyczące ogólnie kompetencji zawodowych. Te natomiast były rozumiane stosunkowo wąsko - jako wiedza, umiejętności i postawy określone przez specyfikę pracy w danym zawodzie. Rodziło to poważną trudność wynikającą ze znacznego zróżnicowania takich kompetencji w związku z bardzo dużym rozdrobnieniem zawodów. Przyjmując, że w nowej klasyfikacji zawodów wprowadzonej przez Międzynarodową Organizację Pracy wyodrębniono 2301 szczegółowych zawodów i specjalności, niemożliwe było opisanie kompetencji zawodowych specyficznych dla każdego z nich. W związku z tym przyjęto, że kompetencje zawodowe dotyczą danego zawodu i w oparciu o znajomość tego zawodu instytucje

¹ Zaproponowana klasyfikacja kompetencji została przygotowana po analizie różnych ujęć kompetencji zawodowych stosowanych przez rozmaite instytucje na całym świecie – od instytucji zajmujących się danymi statystycznymi (np. Australian Bureau of Statistics), poprzez podmioty skupiające się na tworzeniu standardów kompetencji (np. Krajowe Standardy Klasyfikacji Zawodowych), po przedsięwzięcia odpowiadające za rozwój kompetencji zawodowych (np. O*NET. The Occupational Information Network). Pełne omówienie wypracowanej klasyfikacji zostało przedstawione w raporcie podsumowującym I edycję badań.

oraz osoby zainteresowane będą mogły określić, jakie są wymagania wobec zasobów kompetencji zawodowych w każdym z nich.

Innym terminem funkcjonującym obok pojęcia kompetencji są kwalifikacje. W przyjętym na potrzeby projektu rozumieniu, kwalifikacje to taka wiedza i umiejętności, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej (w wąskim sensie za kwalifikacje można uznać tylko taki rodzaj wiedzy i umiejętności, które zostały potwierdzone przez akredytowaną przez władze publiczne lub organizacje środowiskowe, jak cechy czy izby, jednostkę oceniającą). Kwalifikacjami będą zatem, przykładowo, prawo jazdy określonej kategorii, posiadanie certyfikatu językowego itp.

Zawody

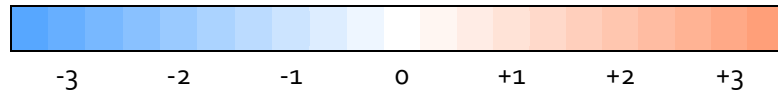
Badając zasoby kompetencyjne, konieczne jest ich odniesienie do wykonywanego zawodu. Pojawia się zatem potrzeba określenia znaczenia tego, czym jest zawód, szczególnie w przypadku badania pracodawców. W języku specjalistów ds. zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach częściej niż zawód używane jest pojęcie stanowisko, jako pewnej najmniejszej jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa, z którą związane jest wykonywanie określonego zestawu czynności wymagających posiadania przez wykonawcę określonych kompetencji i/lub kwalifikacji. Pracodawcy szukając pracowników chcą ich zatrudnić na określonym stanowisku. Stanowiska bywają również wielozawodowe – np. monter instalacji budowlanych – i wówczas wymagane są często kompetencje związane z takimi zawodami, jak elektryk, glazurnik, tynkarz. Aby zatem usprawnić badania wśród pracodawców, pytano ich o osoby poszukiwane na konkretne stanowiska, kompetencje wymagane na określonym stanowisku itd. Natomiast porównywalność wyników pomiędzy poszczególnymi modułami wymagała standaryzacji kodowania i wobec tego posłużono się ustaloną klasyfikacją zawodów opracowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy w postaci ISCO-O8. Wszystkie stanowiska pracy były kodowane według klucza zawodów zawartego w tym standardzie. Dlatego mówiąc o poszukiwanych pracownikach, rozumiane to będzie w ujęciu zawodowym. Zważywszy na fakt, że

szczegółowa klasyfikacja zawodów obejmuje ponad 2000 zawodów i specjalności przedstawienie informacji o wszystkich byłoby niemożliwe – chodzi zarówno o małą przejrzystość danych, ale również niewielką liczebność większości wymienianych zawodów. Dlatego zdecydowano się na agregację informacji o poszczególnych zawodach do pewnych ogólniejszych kategoryzacji w postaci grup zawodowych. Ze względów praktycznych w raporcie wykorzystywane są dwa rodzaje kategoryzacji – do tzw. grup wielkich zawierających dziewięć ogólnych grup zawodowych oraz grup dużych obejmujących 38 bardziej szczegółowych grup zawodowych.

Skrót	Nazwa wielkiej grupy zawodowej
KIER	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy
SPEC	Specjaliści
SRED	Technicy i inny średni personel
BIUR	Pracownicy biurowi
USLU	Pracownicy usług i sprzedawcy
ROLN*	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy
ROBW	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
OPER	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
ROBN	Pracownicy przy pracach prostych

* W badaniach pracodawców pominięto tę kategorię zawodową ze względu na charakter próby, która wykluczała gospodarstwa rolne.

czerwone, a tylko delikatne kolory niebieskie, gdy odchylenia dodatnie są duże, a ujemne małe (i vice versa). Konwencja temperaturowa szczególnie dobrze nadaje się do prezentacji danych pokazujących różnice między wartościami dla dwóch różnych kategorii, np. kobiet i mężczyzn.



odchylenia od punktu odniesienia (zero)

Rozdział 1
Zapotrzebowanie na nowych
pracowników

Jakie jest zapotrzebowanie na nowych pracowników ?

Jakie zawody są najbardziej poszukiwane ?

Jakie są zmiany zatrudnienia i prognozy pracodawców
dotyczące przyszłego popytu na pracowników ?

SPADEK ZAPOTRZEBOWANIA NA PRACOWNIKÓW

Kolejna edycja badań, którą przeprowadzono wiosną 2013 r. pokazała, że stabilne do tej pory (począwszy od 2010 r.) zapotrzebowanie na nowe osoby do pracy zmniejszyło się. Prawdopodobnie była to konsekwencja opóźnionego wejścia polskiej gospodarki w fazę światowej dekonunktury.

Rysunek 1.1. Odsetek pracodawców deklarujących zapotrzebowanie na pracowników ($N_{2010} = 15841$, $N_{2011} = 16159$, $N_{2012} = 16000$, $N_{2013} = 16000$).



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Jeszcze wyraźniejsze zmniejszenie popytu na nowych pracowników uwidacznia się po przedstawieniu danych regionalnych, tj. z poszczególnych województw (wykres 1.1). O ile w poprzednich latach pracodawcy w poszczególnych regionach wykazywali się dość dużą dynamiką zmian popytu na dodatkowe osoby do pracy (np. w warmińsko-mazurskim, lubelskim, łódzkim czy lubuskim) – lub co najmniej stabilnym zapotrzebowaniem na pracowników (np. mazowieckie czy małopolskie) – o tyle wiosną 2013 r. właściwie w każdym regionie nastąpiło obniżenie potrzeb zatrudnieniowych. Wyjątkiem byli jedynie pracodawcy z Podkarpacia oraz Kujaw, gdzie odsetek pracodawców zgłaszających poszukiwanie nowych pracowników pozostał na tym samym poziomie.

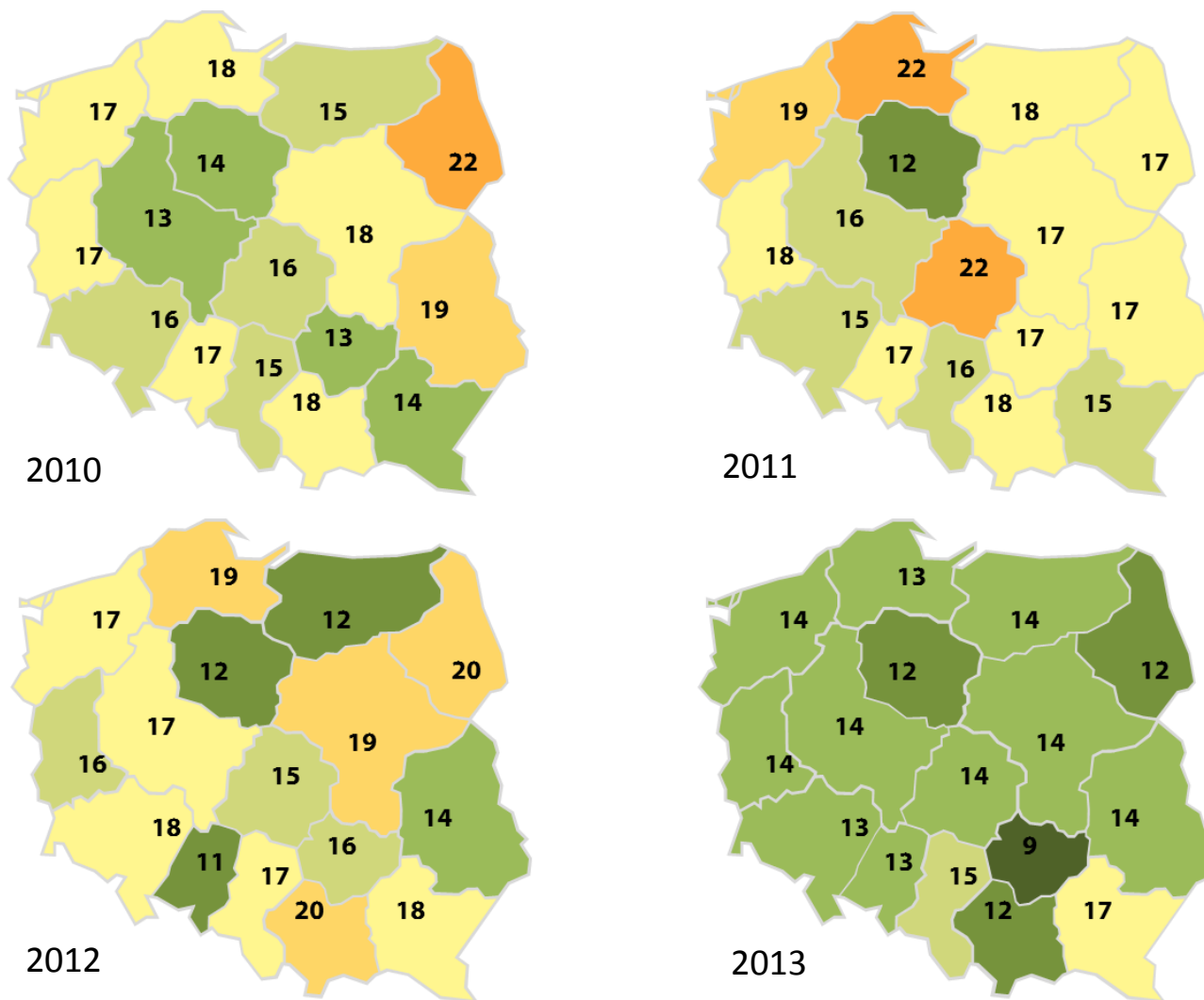
Największy spadek zapotrzebowania na pracowników miał miejsce w województwach:

- świętokrzyskim – 13% pracodawców poszukiwało nowych osób do pracy w 2010 r., 17% w 2011 r., 16% w 2012 r. i 9% w 2013 r.;
- podlaskim – 22% pracodawców zgłosiło zapotrzebowanie na pracowników w 2010 r., 17% w 2011 r., 20% w 2012 r. i 12% w 2013 r.;
- małopolskim – 18% pracodawców szukało pracowników w 2010 r., 20% w 2011 r., 20% w 2012 r. i 12% w 2013 r.;
- pomorskim – 18% pracodawców chciało przyjąć kogoś do pracy w 2010 r., 22% w 2011 r., 19% w 2012 r. i 13% w 2013 r.

Tę sytuację na rynku pracy jeszcze lepiej oddają dane informujące o konkretnych liczbach pracowników poszukiwanych do pracy (wykres 1.2)². Dotychczas – w latach 2010-2012 – obserwowany był trend wzrostowy. Pomimo mniej więcej takich samych deklaracji o gotowości zatrudnienia nowych osób do pracy, pracodawcy zgłaszali większe potrzeby zatrudnieniowe. I tak, w 2010 r. (jesienią) szukali do pracy ok. 560 000 osób. Wiosną 2011 r. zapotrzebowanie to wzrosło do około 590 000 osób (zmiana o 5%), w tym samym okresie w 2012 r. pracodawcy poszukiwali już ok. 610 000 osób (wzrost o 4%). Natomiast wiosną 2013 r. potrzeby te zostały znacząco ograniczone - do ok. 550 000 osób, czyli aż o 15%.

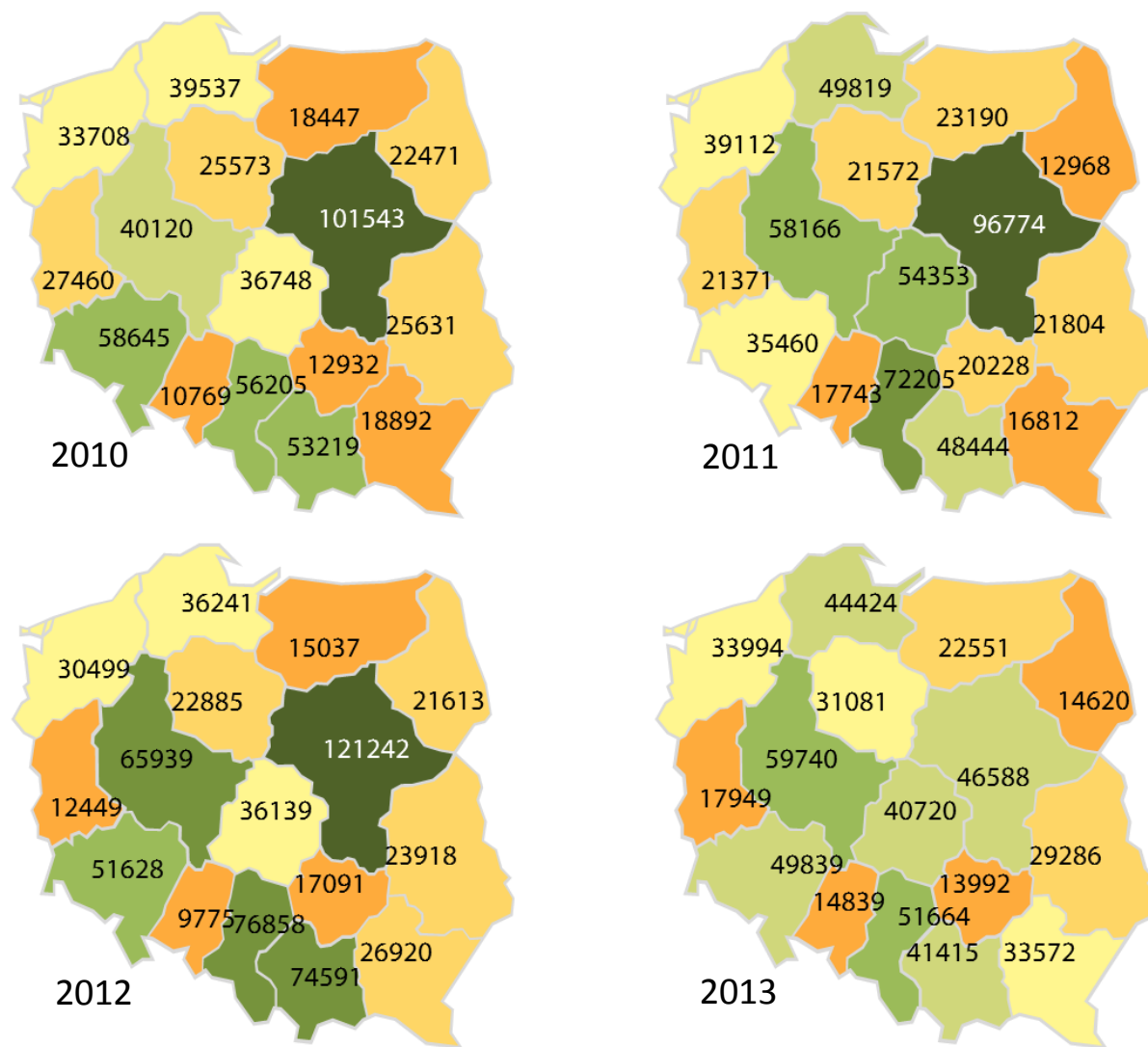
² Wagi populacyjne stosowane w celu szacowania danych o liczbie poszukiwanych pracowników charakteryzują się znaczną wariacją (jak również szerokimi przedziałami ufności), co jest efektem dużej dysproporcji udziału w próbie przedsiębiorstw o różnej wielkości zatrudnienia (ze względu na konieczność przebadania odpowiedniej liczby pracodawców w próbie występował nieproporcjonalnie duży udział większych firm i instytucji kosztem najmniejszych). W związku z tym uprzedzamy, że wielkości populacyjne należy traktować jako wskaźniki informujące o sytuacji na rynku pracy a nie dane rzeczywiste.

Wykres 1.1. Porównanie odsetka pracodawców poszukujących pracowników w poszczególnych województwach w latach 2010-2013 ($N_{2010} = 15841$, $N_{2011} = 16159$, $N_{2012} = 16000$, $N_{2013} = 16000$)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Wykres 1.2. Porównanie liczby pracowników poszukiwanych przez pracodawców w poszczególnych województwach w latach 2010-2013 (liczebności populacyjne)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Przyglądając się zmianom, jakie nastąpiły w poszczególnych województwach można dostrzec kilka interesujących faktów. **Największe obniżenie potrzeb zatrudnieniowych** nastąpiło w województwie mazowieckim (o ok. 75 000 mniej osób, czyli 60% redukcja zapotrzebowania na nowych pracowników). Jeśli przyjąć, że Mazowsze jest soczewką skupiającą zmiany gospodarcze zachodzące w całym kraju, to potwierdza to znaczne spowolnienie gospodarki. Co ciekawe, o ile w mazowieckim pracodawcy ograniczyli liczbę osób poszukiwanych do pracy, o tyle w trzech sąsiadujących z nim województwach – kujawsko-pomorskim, warmińsko-mazurskim i łódzkim – pracodawcy deklaruwali chęć przyjęcia do pracy większej liczby pracowników niż w analogicznym okresie w 2012 r. W tym świetle warto byłoby przyjrzeć się bliżej migracjom pracowników z tych regionów w poszukiwaniu pracy do stołecznego województwa, jak również pracodawcom - czy z jakichś przyczyn nie przenosili swojej działalności z Mazowsza do któregoś z tych województw.

Ponadto zmniejszenie liczby poszukiwanych osób do pracy występowało w tych województwach, gdzie ogólnie mniej pracodawców deklaruowało gotowość przyjęcia nowych pracowników, czyli w: małopolskim, podlaskim i świętokrzyskim (wyjątkiem od tej reguły było województwo pomorskie).

W świetle przedstawianych danych interesująco wyglądała sytuacja na Podkarpaciu, gdzie relatywnie częstym deklaracjom o przyjęciu nowych pracowników towarzyszyło również zapotrzebowanie na większą liczbę osób do pracy³.

W dalszej kolejności warto przyjrzeć się temu, jak ogólne obniżenie potrzeb zatrudnieniowych wyglądało w przypadku różnych kategorii pracodawców. Biorąc pod uwagę wielkość zatrudnienia, okazuje się, że właściwie wszyscy pracodawcy – bez względu na to, ile osób zatrudniali – w mniejszym stopniu byli zainteresowani poszukiwaniem nowych pracowników (tabela 1.1). Ograniczenie potrzeb zatrudnieniowych dotyczyło każdego z nich.

Tabela 1.1. Zapotrzebowanie na pracowników według wielkości przedsiębiorstwa lub instytucji (procent odpowiedzi)

Wielkość	2010		2011		2012		2013	
	%	N	%	N	%	N	%	N
1-9	16	2366	17	2559	17	2527	13	1980
10-49	17	148	16	141	17	162	14	141
50-249	21	42	22	45	22	23	18	39
250-999	41	26	42	27	41	15	37	24
1000+	50	5	50	5	50	3	45	5
Ogółem	16	2587	17	2777	17	2730	14	2189

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Większe prawidłowości można dostrzec w przypadku branżowej struktury zapotrzebowania na pracowników (tabela 1.2). Względnie największe zmniejszenie deklarowanej gotowości zatrudnienia nowych osób nastąpiło w przypadku branż edukacji prywatnej oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (o odpowiednio 17 i 7 punktów procentowych). W tym pierwszym przypadku mogło chodzić o redukcję zatrudnienia w prywatnych szkołach w następstwie niżu demograficznego i zmniejszającej się liczby uczniów i studentów. Jednak największy wpływ na ogólnie obserwowane obniżenie potrzeb zatrudnieniowych mogło mieć ograniczenie przyjmowania nowych pracowników przez pracodawców branży budowlanej i transportowej (o 6 punktów procentowych), która w poprzednich latach generowała znaczny wzrost miejsc pracy. Spośród wszystkich pracodawców jedynie ci działający w branży handlowej, hotelarskiej i gastronomii oraz edukacji publicznej utrzymywali podobny poziom gotowości zatrudnienia nowych osób do pracy (pracodawcy z branży edukacji publicznej nawet nieznacznie zwiększyli potrzeby zatrudnieniowe).

³ Co potwierdzają dane zawarte m.in. w opracowaniu H. Godlewska-Majkowska, A. Komor, P. Zarębski, M. Typa, *Atrakcyjność inwestycyjna regionów 2012*, Centrum Analiz Regionalnych i Lokalnych, Warszawa.

Tabela 1.2. Zapotrzebowanie na pracowników według branży działalności (procent odpowiedzi)

Branża	2010		2011		2012		2013	
	%	N	%	N	%	N	%	N
Przemysł i górnictwo	20	360	19	341	19	329	16	328
Budow. i transport	18	575	22	722	22	705	16	492
Handel, hotel., gastr.	14	767	17	900	14	727	13	713
Usługi specjalistyczne	16	618	17	638	18	691	14	505
Edukacja publiczna	5	18	7	27	4	18	6	24
Edukacja prywatna	22	42	11	17	30	35	13	35
Op. zdrow. i pom. społ.	17	208	10	130	17	226	10	92
Ogółem	16	2588	17	2775	17	2731	14	2189

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Tak jak w poprzednich edycjach badań, warto sprawdzić, jak gotowość do zatrudniania nowych osób zależała od poziomu rozwoju firmy. W tym celu obliczono indeks rozwoju uwzględniający trzy składowe: 1) wprowadzenie nowych produktów, usług lub sposobów produkcji, 2) wykazanie dodatniego salda zatrudnienia oraz 3) wykazanie (według deklaracji przedstawicieli firm) wzrostu przychodu (w badaniach z lat 2010-2011 pytano o zysk). Tak obliczony indeks przyjmował cztery poziomy: przedsiębiorstwa silnie rozwijające się – spełniające wszystkie trzy warunki; przedsiębiorstwa stagnacyjne – nie spełniające żadnego z nich oraz pośrednie poziomy rozwoju („rozwijanie się” lub „słabe rozwijanie się”) przy spełnianiu jednego lub dwóch z powyższych warunków⁴.

Ogólnie można powiedzieć, że pogorszenie sytuacji gospodarczej dotknęło właściwie wszystkie firmy, bez względu na ich poziom rozwoju i

⁴ Należy także mieć na uwadze fakt, że ze względu na włączenie do indeksu czynnika zysku obejmuje on jedynie przedsiębiorstwa, pomijając inne rodzaje podmiotów gospodarczych.

spowodowało spadek zapotrzebowania na nowych pracowników (tabela 1.3).

Tabela 1.3. Zapotrzebowanie na pracowników w zależności od wielkości i poziomu rozwoju firm (procent odpowiedzi o zamiarze zatrudnienia nowych osób)

	Indeks rozwoju	1-9	10-49	50+	Ogółem	N
2010	stagnacyjne	12%	15%	24%	12%	410
	słabo rozwijające się	16%	21%	36%	17%	570
	rozwijające się	25%	29%	42%	25%	487
	silnie rozwijające się	29%	34%	43%	29%	221
2011	stagnacyjne	11%	13%	28%	11%	650
	słabo rozwijające się	19%	22%	36%	19%	974
	rozwijające się	25%	27%	44%	26%	706
	silnie rozwijające się	37%	27%	50%	37%	304
2012	stagnacyjne	10%	15%	26%	11%	602
	słabo rozwijające się	19%	20%	38%	19%	939
	rozwijające się	24%	29%	47%	24%	644
	silnie rozwijające się	37%	38%	63%	37%	374
2013	stagnacyjne	9%	12%	21%	9%	570
	słabo rozwijające się	14%	20%	32%	15%	716
	rozwijające się	19%	23%	39%	20%	466
	silnie rozwijające się	37%	31%	45%	37%	328

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Jedynie najsilniej rozwijające się przedsiębiorstwa utrzymały potrzeby zatrudnieniowe na podobnym poziomie jak w latach poprzednich. Choć w tym przypadku największe firmy – zatrudniające ponad 50 osób –

znacznie rzadziej poszukiwały nowych pracowników (o 18 punktów

procentowych mniej niż w 2012 r.).

PRACODAWCY NADAL SZUKAJĄ TYCH SAMYCH PRACOWNIKÓW, ALE MNIEJ OSÓB

W kontekście zapotrzebowania na nowych pracowników, warto postawić następujące pytanie: czy i jak ta zmiana wpłynęła na strukturę tego popytu?

Tabela 1.4. Deklarowane zapotrzebowanie na pracowników w różnych zawodach (procent wskazań)

Zawód	2010		2011		2012		2013	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	54	3	84	3	52	2	43	2
Specjaliści	399	24	363	14	568	22	327	16
Technicy i inny średni personel	270	16	430	17	417	16	268	13
Pracownicy biurowi	153	9	182	7	142	6	185	9
Pracownicy usług i sprzedawcy	349	21	654	25	521	21	489	24
Robotnicy przem. i rzemieślnicy	420	25	845	33	820	32	655	32
Operatorzy i monterzy maszyn	299	18	382	15	380	15	328	16
Pracownicy przy pracach prostych	120	7	181	7	222	9	184	9
Ogółem	1675	100	2599	100	2529	100	2019	100

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Jeżeli chodzi o deklaracje pracodawców dotyczące zapotrzebowania na pracowników na konkretne stanowiska, to można powiedzieć, że obecnie nowe osoby są najczęściej poszukiwane w trzech kategoriach zawodowych:

- robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów maszyn (łącznie 48% pracodawców szukających nowych osób do pracy chciało przyjąć pracowników do takiej pracy);
- specjalistów oraz techników i personelu średniego szczebla (29% zapotrzebowania);
- sprzedawców oraz pracowników usług (24% pracodawców, którzy deklarowali gotowość zatrudnienia nowych osób).

Tabela 1.5. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na duże kategorie zawodowe) wśród pracodawców szukających osób do pracy (dane populacyjne dla zawodów, do których w czterech edycjach przynajmniej 50 pracodawców poszukiwało pracowników)

Zawód	2010	2011	2012	2013	Różnica 2011-2010	Różnica 2012-2011	Różnica 2013-2012
42 Pracownicy obsługi klienta	9822	3596	3488	9186	-63%	-3%	163%
25 Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	19787	6336	9950	15268	-68%	57%	53%
93 Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, bud. i trans.	9243	25511	16518	18780	176%	-35%	14%
43 Pracownicy ds. fin.-stat. i ewidencji materiałowej	13718	12781	9422	10575	-7%	-26%	12%
13 Kierownicy ds. produkcji i usług	3910	3996	2621	2922	2%	-34%	11%
81 Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	7391	11215	8654	9460	52%	-23%	9%
52 Sprzedawcy i pokrewni	65806	50795	55689	59643	-23%	10%	7%
34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury	3063	7336	8701	8531	140%	19%	-2%
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń	30308	43560	38383	37311	44%	-12%	-3%
24 Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	26223	27980	24842	22317	7%	-11%	-10%
23 Specjaliści nauczania i wychowania	7044	6209	11966	10744	-12%	93%	-10%
41 Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych	19701	9234	8094	7001	-53%	-12%	-14%
51 Pracownicy usług osobistych	25514	40113	39223	31425	57%	-2%	-20%
33 Średni personel ds. biznesu i administracji	43249	47755	34729	26722	10%	-27%	-23%
75 Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna i tekstyliów	28302	29536	27520	21026	4%	-7%	-24%
71 Robotnicy budowlani – bez elektryków	62782	10127 5	10562 4	80102	61%	4%	-24%
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	54089	50897	58241	41568	-6%	14%	-29%
74 Elektrycy i elektronicy	13187	17756	29005	18907	35%	63%	-35%
12 Kierownicy ds. zarządzania i handlu	2460	3225	2739	1726	31%	-15%	-37%
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	5142	5642	8613	5169	10%	53%	-40%
21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	17188	18512	16855	9249	8%	-9%	-45%
26 Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	11423	2883	11728	6257	-75%	307%	-47%
31 Średni personel nauk fiz., chem. i tech.	5639	7697	15860	7673	36%	106%	-52%
54 Pracownicy usług ochrony	7630	5751	2571	1081	-25%	-55%	-58%
22 Specjaliści ds. zdrowia	37556	22702	35119	12050	-40%	55%	-66%

Uwaga: ostatnie dwie kolumny zawierają procentową różnicę liczby poszukiwanych pracowników w kolejnych parach lat. Wartość dodatnia oznacza, że w danym roku w określonym zawodzie poszukiwano więcej osób, ujemna – mniej. Kolorami zaznaczono zawody należące do trzech kategorii zawodowych: czerwonym – robotników wykwalifikowanych, niebieskim – specjalistów, a zielonym – pracowników usług.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Patrząc na dane z poprzednich lat, można zauważyć, że jedyną znaczącą różnicą jest nieco mniejsze zapotrzebowanie na specjalistów (wliczając w to techników i inny personel średniego szczebla) oraz nieznaczny wzrost zainteresowania pracodawców sprzedawcami i pracownikami usług.

Można dostrzec wyraźnie, że spadek zapotrzebowania na pracowników – w porównaniu do sytuacji w latach wcześniejszych – dotyczył właściwie wszystkich kategorii zawodowych. Szczególnie duży był on jednak w przypadku dwóch grup zawodowych:

- robotników wykwalifikowanych – zmniejszenie deklarowanego zapotrzebowania o prawie 40 000 osób w porównaniu do wiosny 2012 r.; dotyczyło ono głównie zawodów budowlanych (glazurników, tynkarzy, instalatorów urządzeń sanitarnych) oraz mechaników pojazdów samochodowych;
- specjalistów – popyt był mniejszy o ponad 30 000 osób (oraz o dodatkowe 20 000 osób w kategorii techników i personelu średniego szczebla); największe obniżenie potrzeb zatrudnieniowych dotyczyło: lekarzy różnych specjalizacji, jak również pielęgniarki, specjalistów ds. marketingu, handlu oraz sprzedaży, kosmetologów (wśród techników i personelu średniego szczebla – księgowych).

Kategorią zawodową, w przypadku której pracodawcy poszukiwali więcej osób do pracy niż w poprzednim roku byli pracownicy biurowi (poszukiwano więcej pracowników do pracy w roli magazynierów oraz recepcjonistów).

Ogólnie można zatem powiedzieć, że struktura zapotrzebowania na pracowników nie uległa większym zmianom, ale wskutek pogłębiającego się spowolnienia gospodarki pracodawcy zredukowali liczbę osób, które chcieliby zatrudnić w poszczególnych kategoriach zawodowych. Dotknęło to szczególnie dwóch grup zawodów, które były w świetle prowadzonych

Aby można było precyzyjniej określić, czy nastąpiły jakieś wahania struktury popytu na pracowników, najlepiej sięgnąć po dane liczbowe, które informują, ile osób do pracy w poszczególnych zawodach poszukiwali pracodawcy deklarujący chęć zwiększenia zatrudnienia (tabela 1.5).

dotychczas badań były najbardziej rozwojowe, czyli **robotników wykwalifikowanych**, zwłaszcza w branży budowlanej, oraz **specjalistów**, w szczególności **ds. zdrowia**.

O ile w poprzednich latach można było wskazać zawody, w przypadku których cały czas następował wzrost zapotrzebowania na pracowników, o tyle wiosną 2013 r. takich zawodów już nie było. Nadal jednak można wyszczególnić zawody, w przypadku których pracodawcy corocznie obniżali potrzeby zatrudnieniowe – pracowników usług ochrony oraz sekretarki.

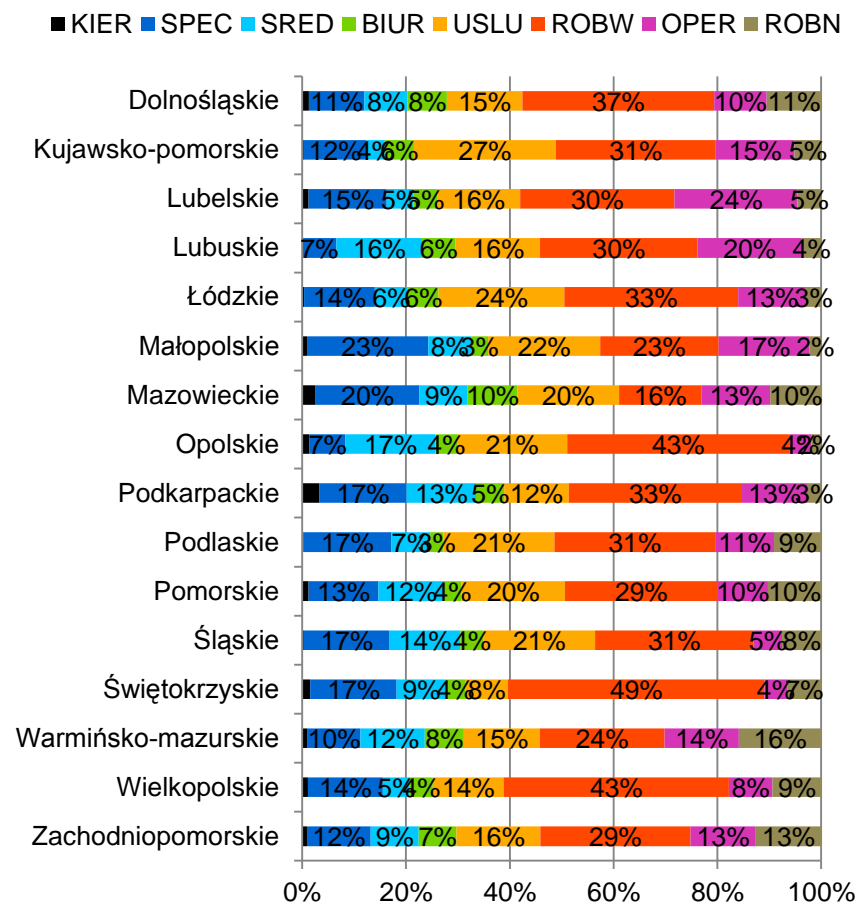
Analizując zapotrzebowanie na pracowników w układzie regionalnym, można zauważyć pewną specyfikę poszczególnych regionów (wykres 1.3). W porównaniu do wiosny 2012 r. potrzeby pracodawców w różnych województwach uległy dość dużym zmianom. Biorąc pod uwagę strukturę najbardziej poszukiwanych zawodów, można wskazać na:

- województwa o relatywnie dużym zapotrzebowaniu na **specjalistów** – tradycyjnie: małopolskie, śląskie, mazowieckie – w których istnienie prężnych ośrodków miejskich (Kraków, Warszawa, Katowice) sprzyja zapotrzebowaniu na takich pracowników; w tym roku do czołówki regionów o większym popycie na tę kategorię zawodową dołączyło Podkarpacie, co może być spowodowane rozpoczęciem dużych inwestycji w tym regionie;
- województwa, w których poszukiwano **większej liczby robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych oraz monterów i operatorów** – wielkopolskie, świętokrzyskie, lubelskie i dolnośląskie;

- województwa, w których pracodawcy poszukiwali **większej liczby sprzedawców i pracowników usług**; do tej grupy można zaliczyć: kujawsko-pomorskie, łódzkie i małopolskie.

Na razie nie można odpowiedzieć na pytanie, czy za zmianami, jakie zaobserwowano w ciągu tego roku (od wiosny 2012 r. do wiosny 2013 r.), stoi ogólne osłabienie gospodarki, czy też jakieś zmiany zachodzące w poszczególnych regionach. Będzie to możliwe na podstawie wyników kolejnych badań - z ostatniej edycji zaplanowanej na 2014 r.

Wykres 1.3. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na wielkie kategorie zawodowe) wśród pracodawców szukających osób do pracy, z podziałem na województwa (dane procentowe oparte na sumach poszukiwanych osób w populacji)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2013.

Szukając osób do pracy, pracodawcy działający w różnych branżach kierowali się w głównej mierze specyfiką prowadzonej działalności (tabela 1.6). Wyniki badań potwierdzają, że:

- **branże zajmujące się produkcją** – przemysł i górnictwo oraz budownictwo i transport – cechowało największe zapotrzebowanie na **robotników wykwalifikowanych**, ale również **operatorów i monterów czy robotników niewykwalifikowanych**;
- **branże usługowe** – handel, hotelarstwo i gastronomia oraz usługi specjalistyczne – charakteryzował większy popyt na **sprzedawców** oraz innych **pracowników usług**; pracodawcy prowadzący taką działalność potrzebowali również wielu **specjalistów** oraz **techników i personelu średniego szczebla**;
- **branże społeczne** – edukacja (prywatna i publiczna) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna – charakteryzowały się tym, że

Tabela 1.7. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na wielkie kategorie zawodowe) wśród pracodawców szukających osób do pracy, z podziałem na branże prowadzonej działalności (dane populacyjne)

Branża	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
Przemysł i górnictwo	1436	6315	4072	1790	4917	40485	12733	5043	76790
Budownictwo i transport	718	1799	3952	3972	4035	81587	24667	13363	134092
Handel, hotel., gastron.	1571	11827	15975	9315	59153	29934	19188	15300	162263
Usługi specjalistyczne	2019	36175	13289	8321	22713	10215	5205	3621	101557
Edukacja publiczna	38	6251	2811	205	109	20	0	15	9449
Edukacja prywatna	0	4699	1595	2178	617	680	469	972	11210
Opieka zdrow. i pom. społ.	18	830	6324	1249	352	29	100	0	8901
Ogółem	5799	67895	48017	27030	91896	162949	62362	38315	504263

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2013.

Porównanie zapotrzebowania na nowych pracowników zgłaszanego przez pracodawców z różnych branż pokazuje, które z nich w największym

pracodawcy szukali do pracy głównie **specjalistów** oraz **personelu średniego szczebla**.

Tabela 1.6. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych branżach wśród pracodawców szukających osób do pracy (dane populacyjne)

Branża	2010	2011	2012	2013
Przemysł i górnictwo	84270	84098	82419	83871
Budownictwo i transport	140498	198521	196158	137202
Handel, hotel., gastron.	156141	169294	170625	168675
Usługi specjalistyczne	148167	117351	132785	120707
Edukacja publiczna	3592	5933	3966	5857
Edukacja prywatna	5908	4020	8686	8162
Opieka zdrow. i pom. społ.	43324	30802	48185	21803
Ogółem	581900	610019	642826	546276

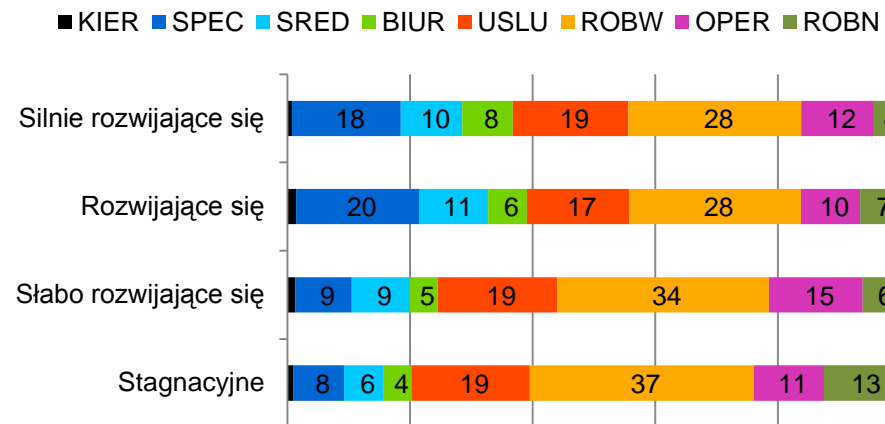
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

stopniu dotknęło osłabienie gospodarki (tabela 1.6). Były to głównie branża **budowlana i transportowa** (spadek o ok. 59 000 osób), **opieka zdrowotna i**

pomoc społeczna (popyt mniejszy o ponad 26 000 osób) oraz usługi specjalistyczne (obniżenie liczby poszukiwanych pracowników o ok. 12 000 osób). Co ciekawe, w tym samym czasie wzrosło zapotrzebowanie na pracowników w sektorze edukacji publicznej. Dzięki tym informacjom wiadomo, dlaczego wiosną 2013 r. nastąpił spadek zapotrzebowania na robotników wykwalifikowanych (głównie budowlanych) oraz niektórych specjalistów (przede wszystkim lekarzy).

Czynnikiem, który w interesujący sposób wpływał na strukturę popytu na nowych pracowników był poziom rozwoju firmy (wykres 1.4)⁵. Firmy rozwojowe - które wykazywały przyrost zatrudnienia, dodatnie saldo przychodów oraz wprowadziły jakieś innowacje – poszukiwały do pracy więcej specjalistów oraz techników i personelu średniego szczebla.

Wykres 1.4. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na wielkie kategorie zawodowe) w firmach o różnym poziomie rozwoju (dane procentowe oparte na sumach poszukiwanych osób w populacji)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2013.

Z kolei przedsiębiorstwa stagnacyjne lub słabo rozwijające się poszukiwały większej liczby pracowników fizycznych.

Tabela 1.8. Zapotrzebowanie na pracowników w firmach o różnym poziomie rozwoju (dane procentowe oparte na sumach poszukiwanych osób w populacji)

	2010	2011	2012	2013
stagnacyjne	85670	130132	123099	126203
słabo rozwijające się	154965	229791	219667	173790
rozwijające się	107472	148283	137863	113658
silnie rozwijające się	47797	64795	110729	82521
Ogółem	395905	573001	591358	496171

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

⁵ Ze względu na konstrukcję indeksu rozwoju w analizie brano pod uwagę tylko firmy ze względu na to, że w przypadku podmiotów instytucjonalnych, społecznych lub organizacji trudno mówić o wprowadzaniu innowacji czy zmianach zysku lub przychodu.

Spojrzenie na liczbę pracowników poszukiwanych przez firmy o różnym poziomie rozwoju w przeciągu kolejnych lat badań (tabela 1.8), pokazuje, że zmniejszenie tempa rozwoju gospodarki wiosną 2013 r. objęło wszystkie przedsiębiorstwa, z wyjątkiem stagnacyjnych. To oznacza, że we wszystkich firmach deklarowano mniejsze zapotrzebowanie na pracowników. Firmy stagnacyjne – paradoksalnie, ze względu na brak perspektyw rozwojowych - poszukiwały tyle samo nowych pracowników co poprzednio.

Potwierdza to zatem obserwację dokonaną w latach wcześniejszych, że rozwój firmy wiąże się ze wzrostem zapotrzebowania na wysoko wyspecjalizowanych pracowników – specjalistów oraz techników i średni personel. Większość takich rozwijających się firm działa też w branżach, w których innowacje są łatwiejsze, np. w branży usług specjalistycznych.

PRACODAWCY NADAL ZATRUDNIAJĄ W RAMACH ROTACJI

Tabela 1.9. Odsetek nowych stanowisk tworzonych dla poszukiwanych pracowników w poszczególnych województwach (dane populacyjne)

Województwo	2010			2011			2012			2013		
	rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych
Dolnośląskie	54407	4238	7	28938	6521	18	45921	5707	11	43676	6164	12
Kujawsko-pomorskie	19879	5694	22	19038	2534	12	22668	217	1	21898	9183	30
Lubelskie	21777	3854	15	17944	3860	18	20599	3319	14	27972	1314	4
Lubuskie	24406	3054	11	18606	2765	13	11375	1074	9	15616	2333	13
Łódzkie	35111	1637	4	47370	6982	13	34024	2115	6	33985	6736	17
Małopolskie	47523	5697	11	44076	4367	9	64674	9917	13	41042	372	1
Mazowieckie	80913	20631	20	89565	7209	7	100297	20945	17	43187	3402	7
Opolskie	10252	518	5	17246	498	3	9487	288	3	12065	2775	19
Podkarpackie	12098	6794	36	14599	2213	13	20812	6108	23	25512	8060	24
Podlaskie	22345	125	1	12280	688	5	19787	1826	8	12701	1919	13
Pomorskie	32431	7106	18	44410	5409	11	33184	3057	8	38607	5817	13
Śląskie	49434	6772	12	68055	4150	6	67946	8912	12	41861	9803	19
Świętokrzyskie	11135	1797	14	13757	6471	32	15209	1882	11	13133	859	6
Warmińsko-mazurskie	13235	5212	28	21096	2094	9	13665	1372	9	22074	478	2
Wielkopolskie	34978	5143	13	55229	2936	5	60308	5631	9	55636	4104	7
Zachodniopomorskie	24657	9051	27	35010	4102	10	26666	3832	13	31138	2856	8
Ogółem	494579	87321	15	547220	62799	10	566623	76202	12	480103	66174	12

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Omawiając potrzeby zatrudnieniowe pracodawców, nie można pominąć kwestii nowo tworzonych stanowisk pracy. W trakcie badań pracodawcom zadano pytanie o to, czy poszukiwani pracownicy będą zatrudnieni w ramach rotacji na istniejącym stanowisku, czy też zostanie dla nich utworzone nowe miejsce pracy. Jak widać w tabeli 1.9, ciągle **przeważa** zatrudnianie nowych osób na istniejących już stanowiskach. Zaledwie co

ósma osoba była poszukiwana na nowe miejsce pracy. Co ciekawe, odsetek ten nie zmienił się od wiosny 2012 r. mimo znacznego ograniczenia liczby poszukiwanych pracowników. Może to świadczyć o charakterze całej polskiej gospodarki, w której to warunkach pracodawcy wykazują się wyraźną ostrożnością, jeśli chodzi o zwiększanie zatrudnienia.

Zmiany zaobserwowane w poszczególnych województwach odpowiadają ogólnym trendom zmian zatrudnienia. Najmniej nowych stanowisk pracy utworzono w województwach mazowieckim i małopolskim, gdzie pracodawcy znacząco ograniczyli liczbę poszukiwanych pracowników. Natomiast w województwach kujawsko-pomorskim i łódzkim, gdzie wzrosła liczba osób poszukiwanych do pracy, więcej było też nowo tworzonych stanowisk. Jednak, oprócz tych oczywistych zmian, zaobserwowano trendy trudniejsze do wyjaśnienia bez zagłębienia się w specyfikę regionów, np. wzrost odsetka nowych miejsc pracy w województwie opolskim czy stale wysoki odsetek takich form rekrutacji na Podkarpaciu.

Branża prowadzonej działalności tylko w nieznacznym stopniu wpływała na rodzaj prowadzonej rekrutacji – w ramach rotacji na istniejących stanowiskach czy też tworzenia nowych (tabela 1.10). O ile w poprzednich latach można było zauważyć pewne charakterystyczne różnice, o tyle wiosną 2013 r. zdecydowana większość poszukiwanych pracowników byłaby zatrudniana w ramach rotacji. Było to widoczne zwłaszcza w przypadku branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej.

Szczególna była sytuacja w branży edukacji publicznej, gdzie znacznie zwiększyła się liczba nowo tworzonych miejsc pracy, co jest najwyraźniej efektem zwiększonego popytu na pracowników w tym sektorze.

Natomiast pracodawcy działający w pozostałych branżach tylko nieznacznie zwiększyli liczbę nowotworzonych stanowisk – zwłaszcza w przypadku pracodawców z branż produkcyjnych – przemysł i górnictwo oraz budownictwo i transport.

Tabela 1.10. Odsetek nowych stanowisk tworzonych dla poszukiwanych pracowników w zależności od branży (dane populacyjne)

Branża	2010			2011			2012			2013		
	rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych
Przemysł i górnictwo	71072	13198	16	74358	9740	12	80125	2295	3	73349	10521	13
Budownictwo i transport	129745	10753	8	181210	17311	9	179787	16372	8	118995	18207	13
Handel, hotel., gastron.	139496	16645	11	150151	19143	11	150026	20599	12	151160	17515	10
Usługi specjalistyczne	121932	26234	18	110321	7031	6	121087	11698	9	105413	15294	13
Edukacja publiczna	3285	307	9	4887	1046	18	3722	244	6	3852	2004	34
Edukacja prywatna	4290	1618	27	1936	2084	52	8403	283	3	7128	1034	13
Opieka zdrow. i pom. społ.	24759	18566	43	24357	6445	21	23474	24711	51	20206	1598	7
Ogółem	494579	87321	15	547220	62799	10	566623	76202	12	480103	66174	12

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Spojrzenie na strategie rekrutacyjne przedsiębiorców z punktu widzenia poziomu rozwoju firmy pokazuje dość interesujące, ale i oczywiste wyniki (tabela 1.11). Jeżeli firmy rozwijające się (jak również te silnie rozwijające się) szukały nowych osób do pracy, to częściej chciały zatrudniać pracowników na nowych stanowiskach. Taka tendencja utrzymywała się we wszystkich latach prowadzonych badań, ale wiosną 2013 r. – paradoksalnie, mimo wyraźnego ograniczenia potrzeb zatrudnieniowych – wręcz przybrała na sile. W takich firmach jedna piąta powstających stanowisk to nowe miejsca pracy. Świadczy

to o dużym potencjale firm rozwojowych, co może stanowić szansę na poprawę sytuacji całej gospodarki, o ile stworzone zostaną odpowiednie warunki.

Tabela 1.11. Odsetek nowych stanowisk tworzonych dla poszukiwanych pracowników w zależności od poziomu rozwoju firm (dane populacyjne)

Indeks	2010			2011			2012			2013		
	rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych
Stagnacyjne	68930	17732	20%	122205	9347	7%	119721	9859	8%	122037	8797	7%
Słabo rozwijające się	146075	13411	8%	213389	21239	9%	202563	23266	10%	169624	12853	7%
Rozwijające się	97955	12756	12%	131554	19942	13%	118771	21870	16%	98055	24310	20%
Silnie rozwijające się	44553	5959	12%	58703	9645	14%	96716	15053	13%	71821	15611	18%
Ogółem	357514	49858	12%	525851	60173	10%	537772	70049	12%	461537	61572	12%

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Tworzenie nowych miejsc pracy w największym stopniu zależało od wielkości przedsiębiorstwa bądź instytucji (tabela 1.12). Podobnie jak w poprzednich edycjach badań, mniejsi pracodawcy deklarując gotowość zatrudnienia nowych pracowników, częściej przyjmowaliby ich na nowe miejsca. Wynika to z prostego faktu, że w dużych podmiotach gospodarczych organizacja pracy jest na tyle złożona, że wiele stanowisk jest obsługiwanych przez więcej niż jednego pracownika. Natomiast małe firmy i instytucje rozwijając się i przyjmując nowych pracowników, często tworzą zupełnie nowe stanowiska.

techników i personelu średniego szczebla). Dużo nowych stanowisk organizowano także na potrzeby zatrudnienia personelu biurowego. Zmiany zachodzące w tym przypadku w kolejnych latach badań były niewielkie, co potwierdza prawdziwość tych obserwacji.

Co ciekawe, tworzenie nowych stanowisk dotyczyło zwłaszcza niektórych zawodów specjalistycznych – kierowników oraz specjalistów (ale już nie

Tabela 1.12. Odsetek nowych stanowisk tworzonych dla poszukiwanych pracowników w zależności od wielkości przedsiębiorstwa bądź instytucji i poszukiwanego zawodu (dane populacyjne)

Zawód		2010			2011			2012			2013		
		rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych
1-9	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	6234	1982	24	6164	2700	30	3925	1083	22	3393	864	20
	Specjaliści	81414	22865	22	61125	9547	14	76249	22396	23	47650	13027	21
	Technicy i inny średni personel	46448	11917	20	53425	11064	17	53089	10099	16	39659	3466	8
	Pracownicy biurowi	29473	12053	29	21513	1395	6	17087	2464	13	19065	6067	24
	Pracownicy usług i sprzedawcy	75256	13190	15	83126	5376	6	68377	11915	15	74673	8097	10
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	99103	12255	11	158012	14899	9	169819	11434	6	129427	16426	11
	Operatorzy i monterzy maszyn	51721	5593	10	50134	8280	14	57047	7580	12	46717	5539	11
	Pracownicy przy pracach prostych	16097	1410	8	30200	2915	9	30610	4752	13	31716	2115	6
	Ogółem	405747	81265	17	463698	56175	11	476203	71724	13	392301	55601	12
10-49	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	808	89	10	972	33	3	1007	122	11	806	148	16
	Specjaliści	4980	473	9	4338	517	11	5951	568	9	6155	483	7
	Technicy i inny średni personel	3315	506	13	3486	386	10	3429	465	12	2189	252	10
	Pracownicy biurowi	1245	171	12	1358	122	8	1524	212	12	1509	166	10
	Pracownicy usług i sprzedawcy	3984	235	6	4925	332	6	16307	310	2	6450	110	2
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	13765	466	3	10563	432	4	14408	368	2	9536	719	7
	Operatorzy i monterzy maszyn	4204	265	6	2773	285	9	4123	177	4	4289	189	4
	Pracownicy przy pracach prostych	2225	177	7	1965	107	5	3012	63	2	2178	17	1
Ogółem	34526	2384	6	30379	2216	7	49761	2285	4	33112	2085	6	
50+	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	1483	143	9	949	111	10	679	81	11	556	204	27
	Specjaliści	8747	742	8	8054	1040	11	4935	360	7	8009	559	7
	Technicy i inny średni personel	3450	238	6	4665	529	10	2382	130	5	2661	144	5
	Pracownicy biurowi	2400	131	5	2608	171	6	1153	131	10	1614	422	21
	Pracownicy usług i sprzedawcy	6597	245	4	5615	365	6	3271	392	11	4714	147	3
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	10093	231	2	9533	376	4	5987	323	5	6553	317	5
	Operatorzy i monterzy maszyn	5328	222	4	6090	276	4	4467	239	5	5253	375	7
	Pracownicy przy pracach prostych	3325	112	3	3753	295	7	1503	85	5	2591	158	6
Ogółem	41423	2064	5	41266	3162	7	24377	1739	7	31950	2327	7	

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Rozdział 2

Wymagania wobec nowych pracowników

W jaki sposób pracodawcy szukają pracowników ?

Czego ogólnie wymagali pracodawcy od kandydatów do pracy ?

Na co pracodawcy zwracali szczególną uwagę – doświadczenie, wykształcenie, płeć czy wyuczony zawód ?

Jakie wymagania w zakresie kompetencji pracodawcy stawiają kandydatom do pracy ?

METODY POSZUKIWANIA PRACOWNIKÓW

Omawiając wymagania pracodawców stawiane kandydatom, warto też spojrzeć na to, w jaki sposób poszukują oni osób do pracy i jak oceniają różne metody rekrutowania pracowników. Odpowiedzi pracodawców pokazują, że metody poszukiwania pracowników właściwie nie zmieniły się na przestrzeni minionych czterech lat prowadzonych badań (tabela 2.1). Do najczęściej stosowanych sposobów rekrutacji należały: wykorzystanie polecenia rodziny i znajomych, wsparcia powiatowych ze strony urzędów pracy oraz umieszczanie ofert w prasie lub Internecie.

Trzy prawidłowości, które można było zaobserwować, to **rosnąca liczba pracodawców, którzy korzystają z pomocy PUP** w poszukiwaniu pracowników oraz **mniej popularność prasy** jako miejsca umieszczania ofert, a także **zmniejszenie się popularności systemu referencyjnego**.

Tabela 2.1. Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców (dane procentowe)

Sposób rekrutacji	2010	2011	2012	2013
Powiatowe urzędy pracy	50	53	54	56
Prywatne biura pośrednictwa pracy	10	6	7	7
Head hunterzy	4	3	2	2
Szkolne i akademickie ośrodki kariery	6	5	5	5
Ogłoszenia prasowe	45	42	42	37
Ogłoszenia w Internecie	39	35	37	37
Ogłoszenia rozwieszane w firmie	18	23	20	18
Polecenie rodziny i znajomych	69	67	68	66
Targi pracy	3	3	3	3
N	14599	14742	14585	14306

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Tabela 2.2. Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców o różnej wielkości zatrudnienia (dane procentowe)

Sposób rekrutacji	1-9	10-49	50-249	250+
Powiatowe urzędy pracy	55	68	79	74
Prywatne biura pośrednictwa pracy	7	9	15	28
Head hunterzy	2	3	7	20
Szkolne i akademickie ośrodki kariery	5	5	11	29
Ogłoszenia prasowe	37	41	53	67
Ogłoszenia w Internecie	36	43	59	82
Ogłoszenia rozwieszane w firmie	18	18	24	38
Polecenie rodziny i znajomych	68	53	47	54
Targi pracy	2	4	10	25
N	4838	5798	2648	1022

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2013.

Sposoby rekrutacji pracowników wyraźnie różniły się w zależności od wielkości podmiotu (tabela 2.2). Większy pracodawcy częściej stosowali kilka różnych metod rekrutacji, podczas gdy najmniejsi raczej skupiali się na wykorzystaniu poleceń oraz pomocy powiatowych urzędów pracy.

Wydaje się, że być główną metodą poszukiwania pracowników w najmniejszych firmach i instytucjach, tj. zatrudniających do 10 osób, jest system referencyjny. Jednak wiosną 2013 r., w porównaniu do lat poprzednich, podmioty te ograniczyły jego stosowanie na rzecz wsparcia ze strony PUP.

Z kolei więksi pracodawcy – szczególnie ci zatrudniający powyżej 50 osób – częściej przy rekrutacji pracowników stosowali ogłoszenia umieszczone w Internecie oraz w prasie (choć ta druga metoda traciła na znaczeniu, co jest raczej oczywiste przy coraz większej popularności Internetu jako medium komunikacyjnego). Należy dodać, że ponad trzy czwarte dużych pracodawców, czyli zatrudniających powyżej 50 osób, korzystało z pomocy powiatowych urzędów pracy przy poszukiwaniu pracowników. Przedstawione powyżej prawidłowości nie ulegały zmianom w okresie czterech lat badań w ramach projektu BKL.

Pracodawców poproszono także o ocenę różnych sposobów rekrutacji. Ich opinie na ten temat pokrywają się z wybieranymi przez nich metodami poszukiwania pracowników – te które stosują najczęściej, uznają też za najbardziej efektywne (tabela 2.3).

Pracodawcy najmniejsi, czyli zatrudniający do 10 osób, najlepiej oceniali skuteczność systemu referencyjnego oraz różnego rodzaju ogłoszeń – od internetowych, poprzez rozwieszane w firmie, po prasowe. Natomiast najwięksi – o zatrudnieniu powyżej 50 osób – wyrażali stosunkowo pozytywne opinie o wielu różnych metodach rekrutacji. Najlepiej ocenili oferty internetowe, system referencyjny, ale także ogłoszenia prasowe, pomoc *head hunterów* oraz prywatnych biur pośrednictwa pracy.

Należy podkreślić, że dość powszechnie stosowana pomoc powiatowych urzędów pracy jest wprawdzie oceniana pozytywnie, ale na tle pozostałych metod rekrutacji najslabiej. Zatem urzędy pracy mają jeszcze dużo do zrobienia na tym polu.

Podsumowując omawianie metod poszukiwania pracowników, warto jeszcze sprawdzić, czy pracodawcy z poszczególnych branż różnili się w tym zakresie (tabela 2.4). Właściwie rodzaj prowadzonej działalności nie wpływa na sposób rekrutowania pracowników. Można wprawdzie dostrzec pewną zależność, ale jest ona raczej konsekwencją formy działalności (pracodawcy z sektora publicznego i prywatnego). Mianowicie pracodawcy działający w edukacji publicznej, opiece zdrowotnej i pomocy społecznej, a także z sektora przemysłowego i górniczego częściej przy poszukiwaniu

pracowników korzystali z pomocy powiatowych urzędów pracy. Wynika to najpewniej z faktu, że publiczna forma własności w tych branżach wymusza konieczność korzystania z tego sposobu rekrutacji.

Tabela 2.3. Ocena skuteczności różnych metod poszukiwania pracowników przez pracodawców o różnej wielkości zatrudnienia (średnie na skalach czteropunktowych: od „1” – bardzo nieskuteczny, do „4” – bardzo skuteczny)

Sposób rekrutacji	1-9	10-49	50-249	250+
Powiatowe urzędy pracy	2,59	2,75	2,78	2,6
Prywatne biura pośrednictwa pracy	2,66	2,77	2,9	3,06
<i>Head hunterzy</i>	2,81	2,81	3,08	3,16
Szkolne i akademickie ośrodki kariery	2,85	2,71	2,68	2,79
Ogłoszenia prasowe	2,97	3,01	3,08	3,15
Ogłoszenia w Internecie	3,13	3,16	3,28	3,36
Ogłoszenia rozwieszane w firmie	3,02	3,13	3,04	2,99
Polecenie rodziny i znajomych	3,28	3,24	3,23	3,18
Targi pracy	2,53	2,52	2,41	2,57

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2013.

Tabela 2.4. Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców z różnych branż (dane procentowe)

Sposób rekrutacji	Przemysł i górnictwo	Budownic. I transport	Handel, hotel., gastron.	Usługi specjalis.	Edukacja publiczna	Edukacja prywatna	Opieka zdrow. i pom. społ.
Powiatowe urzędy pracy	63	52	55	54	85	52	67
Prywatne biura pośrednictwa pracy	12	7	7	8	2	3	4
Head hunterzy	3	2	2	4	1	2	0
Szkolne i akademickie ośrodki kariery	6	2	4	9	6	13	4
Ogłoszenia prasowe	45	42	35	36	23	37	29
Ogłoszenia w Internecie	36	34	34	43	37	50	46
Ogłoszenia rozwieszane w firmie	18	13	22	13	21	9	29
Polecenie rodziny i znajomych	66	78	70	61	21	62	49
Targi pracy	4	2	2	3	3	5	2
N	3069	1938	3418	2013	2498	402	966

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2013.

PRACODAWCY NAJCZĘŚCIEJ BRALI POD UWAGĘ DOŚWIADCZENIE I PŁEĆ KANDYDATÓW

Mówiąc o wymaganiach pracodawców wobec kandydatów, należy wyjść od ogólnych kryteriów branych przez nich pod uwagę, takich jak: doświadczenie, wykształcenie, zawód, płeć czy posługiwanie się językiem obcym. Na wykresie 2.1. pokazano czy te wymagania były ważne dla pracodawców poszukujących nowych osób do pracy⁶.

Analiza uzyskanych odpowiedzi wskazuje, że ogólne wymagania pracodawców wobec kandydatów do pracy pozostawały raczej bez zmian w kolejnych latach prowadzonych badań. To co liczyło się najbardziej, to: płeć kandydatów⁷, ich doświadczenie zawodowe, posiadane wykształcenie oraz, mniej ważne, posiadany zawód i umiejętność posługiwania się językiem obcym.

Kryterium relatywnie najbardziej znaczącym dla pracodawców poszukujących osób do pracy wiosną 2013 r. była płeć kandydatów. Jednak wbrew utartym schematom okazuje się, że pracodawcy patrzyli na płeć osoby starającej się o pracę w sposób bardzo zdroworozsądkowy (wykres 2.2). W przypadku zawodów wymagających **pracy fizycznej** – robotników wykwalifikowanych, operatorów i monterów oraz, w nieco mniejszym stopniu, robotników niewykwalifikowanych – chętniej zatrudniliby **mężczyzn**, co wiązało się z ich większą wydolnością fizyczną. Z kolei w tych zawodach, gdzie **ważne są kontakty społeczne** – sprzedawcy i pracownicy usług oraz pracownicy biurowi – pracodawcy preferowali

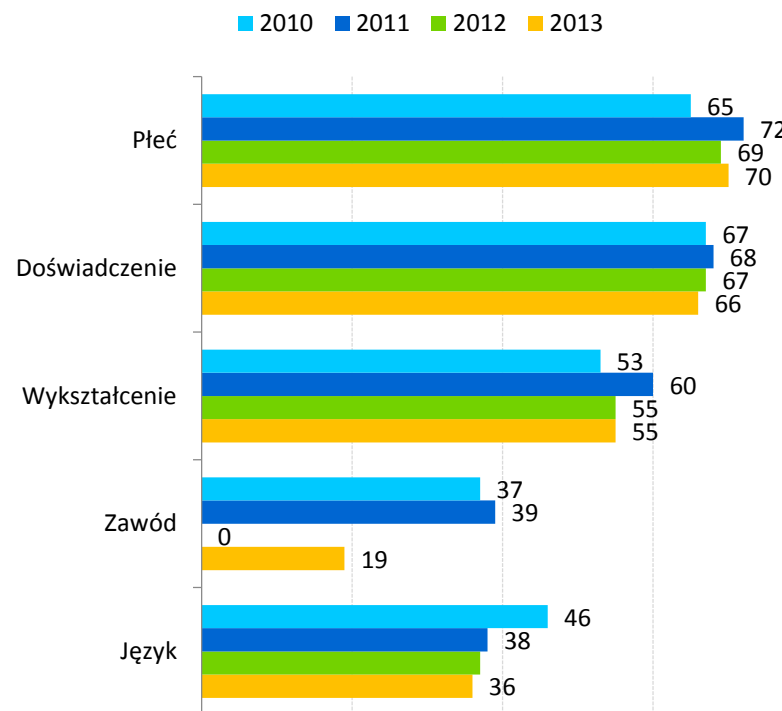
⁶ Ze względu na zmiany w kwestionariuszu – omówione szczegółowo w raporcie metodologicznym – w badaniach z 2012 r. pytano pracodawców również o wymagania stawiane kandydatom, którzy będą poszukiwani w kolejnym półroczu (a nie tylko obecnie). W kolejnych edycjach badań, ze względów organizacyjnych, zrezygnowano z tego pytania, pozostawiając jedynie pytanie o wymagania stawiane kandydatom poszukiwanym obecnie (w chwili prowadzenia badania).

⁷ Pracodawców zapytano o to, czy do pracy woleliby przyjąć: „zdecydowanie kobietę, raczej kobietę, raczej mężczyznę, zdecydowanie mężczyznę czy byłoby to obojętne”. Odpowiedź „jest to obojętne” nie była bezpośrednio odczytywana badanym.

kobiety. Ważne i warte podkreślenia jest natomiast to, że dla pracodawców poszukujących kandydatów na **stanowiska**

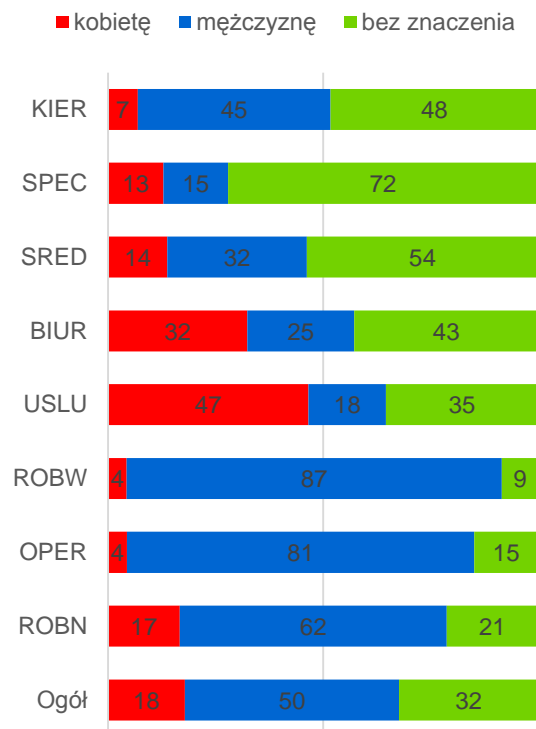
specjalistyczne i techników oraz personelu średniego szczebla **płeć nie miała takiego znaczenia**. W tym przypadku liczą się odpowiednie kompetencje, które mogą posiadać zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

Wykres 2.1. Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników wobec kandydatów (dane procentowe, N₂₀₁₀=2522, N₂₀₁₁=2680, N₂₀₁₂=4912, N₂₀₁₃=2110)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Wykres 2.2. Wymagania pracodawców dotyczące płci kandydata w poszczególnych zawodach (dane procentowe, N₂₀₁₃=2647)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2013.

Wyjątkiem są stanowiska kierownicze, w przypadku których pracodawcy w nieco większym stopniu preferowali mężczyzn (bez względu na charakter zawodu kierowniczego).

Kolejnym kryterium pod względem wagi branej pod uwagę przy ocenie kandydatów było doświadczenie zawodowe mierzone długością stażu pracy (tabela 2.5).

Na początku należy podkreślić, że w stosunku do poprzedniego roku ogólne wymagania dotyczące posiadanego przez kandydatów stażu pracy wyrównały się, jeśli chodzi o pracodawców o różnej wielkości zatrudnienia. Mikroprzedsiębiorcy wymagali praktycznie tyle samo doświadczenia, co pracodawcy zatrudniający większą liczbę osób – czyli około 2 lat pracy na podobnym stanowisku.

Wymagania te zdecydowanie różniły się jednak, jeśli analizowano ten aspekt pod kątem poszukiwanych zawodów. Zależność ta jest stosunkowo oczywista – w przypadku prostszych zawodów nie wymagano tak dużego doświadczenia jak dla stanowisk o dużym stopniu komplikacji zadań w pracy. Najmniejsze doświadczenie było potrzebne w przypadku pracowników biurowych oraz sprzedawców i pracowników usług (przeciętnie nieco ponad rok). Natomiast w przypadku stanowisk kierowniczych kandydaci musieli się wykazać ponad trzyletnim doświadczeniem. Co ciekawe, stosunkowo długi staż pracy wymagany był od osób ubiegających się o pracę w zawodach robotników wykwalifikowanych – ponad dwa lata pracy w danym zawodzie, co może stanowić barierę dla młodych osób szukających pracy po szkołach zawodowych.

Tabela 2.5. Średnia długość doświadczenia zawodowego wymagana od kandydatów do pracy w określonym zawodzie w zależności od wielkości firmy w 2013 r.

	1-9	10-49	50-249	250+	Ogółem	N
KIER	3,6	3	2,8	2,9	3,4	23
SPEC	1,7	2,6	2,5	2,8	1,8	177
SRED	1,9	2,3	2,4	2,7	1,9	154
BIUR	1,2	1,2	1,6	1,7	1,2	74
USLU	1,4	1,8	1,3	1	1,4	197
ROBW	2,4	2,5	1,9	1,9	2,4	470
OPER	1,6	2	1,9	1,8	1,7	199
ROBN	1,8	1,6	0,7	1	1,8	45
Ogółem	1,9	2,2	2	2,3	1,9	1339

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2013.

Warto też zwrócić uwagę na fakt, że pracodawcy zatrudniający nie więcej niż 9 osób w przypadku tych właśnie zawodów – kierowników i robotników wykwalifikowanych – stawiali kandydatom do takiej pracy wyższe wymagania w zakresie doświadczenia zawodowego niż reprezentanci dużych przedsiębiorstw i instytucji.

Trzecim pod względem ważności wymogiem stawianym kandydatom przez pracodawców szukających osób do pracy było posiadanie określonego poziomu wykształcenia⁸. Również i w tym przypadku wymagania pracodawców układają się w wyraźny i oczekiwany wzór – do bardziej specjalistycznych zawodów potrzebni byli ludzie o wyższym poziomie wykształcenia (tabela 2.6). Wykształcenie wyższe było potrzebne szczególnie w zawodach kierowniczych i specjalistycznych. Co istotne, chodzi o wykształcenie wyższe magisterskie (uznała tak ponad połowa pracodawców szukających wiosną 2013 r. osób do pracy w takich zawodach). Należy też wyraźnie powiedzieć, że wykształcenie licencjackie nie zapewnia tak dużych szans na znalezienie wysoce wyspecjalizowanej pracy – osoby z takim wykształceniem predystynowane byłyby, zdaniem pracodawców, do pracy mniej specjalistycznej – jako technicy i średni personel lub pracownicy biurowi (jedynie co piąty pracodawca szukał takich osób do pracy jako kierownik lub specjalista).

W opiniach pracodawców wykształcenie średnie dawało duże szanse na znalezienie pracy w zawodach: sprzedawców i pracowników usług, robotników wykwalifikowanych, ale również pracowników biurowych lub techników. Z kolei wykształcenie zasadnicze zawodowe zapewniało właściwie jedynie możliwość pracy fizycznej w którymś z zawodów robotniczych (wykwalifikowanych lub nie, ale nie jako operatorzy czy monterzy) lub co najwyżej sprzedawców.

Na podstawie odpowiedzi uzyskanych od pracodawców można również stwierdzić, że osoby posiadające wyłącznie wykształcenie podstawowe właściwie są bez szans na znalezienie pracy na obecnym rynku pracy.

⁸ Pracodawcom zadano pytanie o to, jaki poziom wykształcenia powinny mieć osoby poszukiwane do pracy w określonym zawodzie.

Tabela 2.6. Wymagana dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów do pracy w określonym zawodzie w 2012 r. i 2013 r. (dane procentowe)

	Zawód	Podst.	Zas. zaw.	Śred.	Licen.	Wyższe	N
2012	KIER	0	0	27	36	36	22
	SPEC	0	2	14	23	61	434
	SRED	0	8	38	38	17	247
	BIUR	0	0	49	36	15	69
	USLU	2	25	54	6	13	201
	ROBW	0	60	37	3	0	336
	OPER	0	34	64	0	2	92
	ROBN	0	50	50	0	0	20
	Ogółem	0	23	35	17	25	1421
2013	KIER	0	0	20	24	56	25
	SPEC	0	0	17	22	61	227
	SRED	0	3	45	32	20	152
	BIUR	0	3	55	30	13	95
	USLU	1	19	66	10	4	249
	ROBW	1	64	31	1	2	236
	OPER	0	29	69	0	1	85
	ROBN	11	64	25	0	0	28
	Ogółem	1	23	43	15	19	1097

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Porównując wyniki z dwóch ostatnich edycji badania, nie widać większych zmian. Jedynie minimalnie traciło w oczach pracodawców znaczenie wykształcenia licencjackiego i wyższego na rzecz średniego. Jest to prawdopodobnie związane ze zmianą struktury popytu na pracowników wiosną 2013 r., kiedy zmniejszyło się zapotrzebowanie na specjalistów, głównie z którymi wiązało się wymaganie posiadania takiego wykształcenia.

Tabela 2.7. Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników wobec kandydatów do pracy w określonym zawodzie w 2012 r. i 2013 r. (dane procentowe)

	Zawód	Wykształcenie	Zawód	Doświadczenie	Płeć	Język	N
2012	KIER	81	Nie dotyczy	98	40	33	112
	SPEC	82		65	31	62	702
	SRED	76		63	52	51	354
	BIUR	67		23	61	67	156
	USLU	46		52	65	44	386
	ROBW	47		85	94	16	795
	OPER	31		70	83	34	324
	ROBN	16		61	100	9	119
	Ogółem	55		67	68	39	2948
2013	KIER	85	15	79	51	33	70
	SPEC	80	3	62	28	71	550
	SRED	70	14	73	48	47	260
	BIUR	68	12	53	59	56	145
	USLU	61	21	48	67	36	340
	ROBW	41	31	82	92	14	562
	OPER	33	19	76	89	35	265
	ROBN	29	17	49	91	6	119
	Ogółem	55	19	67	70	36	2311

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Podsumowując wątek wymagań, jakie pracodawcy poszukujący nowych pracowników stawiali kandydatom, warto przedstawić ogólne profile tych kryteriów w poszczególnych zawodach (tabela 2.7). Można wyróżnić kilka takich grup zawodowych:

1. **Kierownicy i specjaliści** – od nich wymagane jest posiadanie odpowiedniego wykształcenia (najlepiej pełnego wyższego) oraz doświadczenia zawodowego (przeciętnie 2 lata w przypadku specjalistów i 3 lata dla kierowników). Płeć kandydata nie gra najważniejszej roli, chociaż w przypadku kierowników pracodawcy

preferują jednak mężczyzn. Dodatkowo praca na stanowisku specjalisty wymaga znajomości języka obcego. Warto dodać, że podobne kryteria, ale nieco obniżone, formułowali pracodawcy poszukujący osób na stanowisko technika i średniego personelu.

2. **Pracownicy biurowi** – w ich przypadku pracodawcy zwracali uwagę na większość kryteriów, ale nie wymagali posiadania aż tak wysokich kwalifikacji, w porównaniu do zawodów bardziej specjalistycznych.
3. **Sprzedawcy i pracownicy usług** – do pracy w tym zawodzie pracodawcy poszukiwali najchętniej kobiet posiadających wykształcenie średnie.
4. **Robotnicy** – w przypadku robotników (czy to wykwalifikowanych, czy też niewykwalifikowanych oraz monterów i operatorów maszyn) ważna była przede wszystkim płeć – pracodawcy szukali głównie mężczyzn. Ważne było również doświadczenie w pracy w podobnym zawodzie (ale nie w przypadku robotników do prac prostych).

Takie profile wymagań w poszczególnych zawodach utrzymywały się w całym okresie, kiedy prowadzono badania w ramach projektu i nic nie wskazuje na to, aby zmieniły się one w przyszłości.

WYMAGANIA KOMPETENCYJNE WOBEC NOWYCH PRACOWNIKÓW

Pracodawcom zadano również bardziej szczegółowe pytania dotyczące tego, jakich kompetencji wymagają od kandydatów do pracy w określonym zawodzie⁹. Wśród najbardziej potrzebnych kompetencji – w zasadzie bez względu na stanowisko, na jakie rekrutowano pracowników – znalazły się ich trzy kategorie (tabela 2.8):

- **samoorganizacyjne** – dotyczące takich umiejętności, jak: samodzielność, zarządzanie czasem, podejmowanie decyzji, przejawianie inicjatywy, przedsiębiorczość, odporność na stres i ogólnie chęć do pracy; według zgodnych opinii pracodawców byłyby one przydatne właściwie w przypadku każdego rodzaju pracy;
- **interpersonalne** – dotyczące kontaktów z ludźmi, bycia komunikatywnym, współpracy w grupie oraz umiejętności rozwiązywania konfliktów międzyludzkich; na posiadanie takich umiejętności zwracali uwagę przede wszystkim pracodawcy poszukujący kandydatów do pracy w zawodach umysłowych, w których kontakty interpersonalne są szczególnie ważne;
- **zawodowe** – czyli specyficzne umiejętności związane z wykonywaniem zadań przewidzianych dla danego stanowiska; pracodawcy zwracali na nie uwagę w przypadku rekrutacji wyspecjalizowanych pracowników: kierowników, robotników wykwalifikowanych i operatorów oraz specjalistów i techników średniego szczebla, czyli tam, gdzie owe szczególne umiejętności byłyby przydatne.

Tabela 2.8. Wymagania dotyczące kompetencji do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w 2013 r. (dane procentowe)

Kompetencje	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROB W	OPER	ROBN	Ogółem
Kognitywne	3	15	8	11	14	10	11	12	12
Samoorganizacyjne	38	61	47	49	63	51	53	80	56
Artystyczne	0	2	1	6	1	1	0	0	1
Fizyczne	0	2	2	0	1	12	18	9	7
Interpersonalne	22	52	58	31	60	22	28	27	40
Kierownicze	51	1	3	0	1	2	1	0	2
Dyspozycyjne	1	6	5	8	8	5	12	6	7
Biurowe	4	6	10	34	3	0	2	4	5
Techniczne	16	2	4	0	7	22	15	4	10
Komputerowe	2	24	16	27	6	2	2	4	9
Matematyczne	0	0	0	0	7	0	0	3	2
Zawodowe	74	36	42	33	25	53	35	33	39
Inne	1	5	2	6	3	5	5	11	5
Językowe	28	8	12	10	5	2	7	0	6
Kwalifikacje	7	6	13	8	4	11	18	4	9
Ogółem	68	542	264	146	353	562	278	127	2340

Uwaga: ze względu na możliwość wybrania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100. Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2013.

⁹ Konkretnie zadano im następujące pytanie otwarte: „Jakie trzy najważniejsze umiejętności powinna posiadać idealna osoba na dane stanowisko”. Następnie odpowiedzi kodowano, posługując się przyjętą na potrzeby badań klasyfikacją kompetencji.

PRACODAWCY NADAL ZWRACAJĄ UWAGĘ GŁÓWNIEM NA KOMPETENCJE OGÓLNE

Porównanie wymagań kompetencyjnych na poziomie ogólnym – bez uwzględnienia tego, do jakiego zawodu poszukiwano pracownika – ujawnia, że pozostawały one właściwie bez większych zmian w ciągu całego okresu badań BKL (tabela 2.9). Można zauważyć, że pracodawcy coraz większą wagę przykładali do kompetencji ogólnych – zwłaszcza samoorganizacyjnych i interpersonalnych – przy zmniejszającej się wadze kompetencji zawodowych (choć te ostatnie są wciąż ważne). W oparciu o opinie pracodawców wyrażane w rozmowach prywatnych i podczas spotkań z nimi w trakcie seminariów i konferencji organizowanych w ramach projektu, można stwierdzić, że przyczyną takiego stanu rzeczy jest pogarszający się poziom przygotowania kandydatów do wykonywania pracy w określonym zawodzie. To pociąga za sobą konieczność rekrutowania kandydatów najaktywniejszych (przedsiębiorczych, zorganizowanych, komunikatywnych, umiających pracować z innymi), których można później doszkolić w zakresie kompetencji zawodowych.

Tabela 2.9. Ogólne wymagania kompetencyjne zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w latach 2010-2013 (dane procentowe)

Kompetencje	2010	2011	2012	2013
Kognitywne	12	8	12	12
Samoorganizacyjne	41	50	54	56
Artystyczne	2	1	2	1
Fizyczne	7	5	9	7
Interpersonalne	38	45	42	40
Kierownicze	4	2	1	2
Dyspozycyjne	5	9	11	7
Biurowe	4	5	5	5
Techniczne	6	9	10	10
Komputerowe	17	7	9	9
Matematyczne	2	2	1	2
Zawodowe	45	38	40	39
Inne	9	10	6	5
Językowe	6	7	6	6
Kwalifikacje	9	11	9	9
N	3042	3252	4807	2340

Uwaga: ze względu na możliwość wybrania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100. Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Ze względu na tę stabilność wymagań kompetencyjnych w kolejnych latach, można zobaczyć, jak kształtowały się one w zależności od konkretnego zawodu oraz wielkości zatrudnienia w firmie bądź instytucji (tabela 2.10).

W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, że wymagania w zakresie posiadanych przez kandydatów kompetencji właściwie nie zależały od tego, czy do danej pracy rekrutowali pracodawcy z małych, średnich czy dużych firm lub instytucji. Tylko w przypadku niektórych zawodów wystąpiły interesujące zależności. **Mali pracodawcy** – zatrudniający do 10 osób – częściej wymagali od kandydatów do pracy jako specjaliści, technicy i średni personel oraz robotników wykwalifikowanych posiadania **kompetencji samoorganizacyjnych i interpersonalnych**. Z kolei duży pracodawcy – o zatrudnieniu powyżej 10 osób – bardziej zwracali w przypadku poszukiwania osób do pracy w tych zawodach **kompetencji zawodowych**. Co więcej, pracodawcy z mniejszych firm i instytucji uznawali również te kompetencje jako nieznacznie bardziej przydatne do pracy w wymienionych zawodach (tabela 2.10).

Biorąc pod uwagę wymagania kompetencyjne, jakie pracodawcy deklarowali wobec kandydatów do określonej pracy, można wskazać na profile takich wymagań w przypadku poszczególnych zawodów:

- **kierownicy:** od nich wymagano posiadania kompetencji zawodowych (wielu kierowników to również zawody związane z produkcją, np. brygadziści), kierowniczych, samoorganizacyjnych, interpersonalnych, ale - co ważne – również językowych;
- **specjaliści oraz technicy i personel średniego szczebla:** w tym przypadku liczyły się kompetencje samoorganizacyjne, interpersonalne, zawodowe (bardziej w przypadku specjalistów) oraz komputerowe i w mniejszym stopniu językowe;
- **pracownicy biurowi:** podobne wymagania jak wobec zawodów specjalistycznych – samoorganizacyjne, interpersonalne, komputerowe, zawodowe i językowe – do których dochodzą również biurowe;
- **sprzedawcy i pracownicy usług:** w ich przypadku główne znaczenie mają kompetencje interpersonalne, samoorganizacyjne oraz zawodowe;
- **robotnicy (wykwalifikowani oraz do prac prostych) i operatorzy:** w tym przypadku liczyły się w dużo większym stopniu kompetencje zawodowe (zwłaszcza w przypadku robotników wykwalifikowanych), samoorganizacyjne (szczególnie ważne dla osób do pracy w prostych zawodach robotniczych) oraz w mniejszym stopniu interpersonalne, fizyczne i techniczne.

Tabela 2.10. Wymagania dotyczące kompetencji do pracy w określonych zawodach zgłaszane przez pracodawców o różnej wielkości zatrudnienia i szukających osób do pracy w latach 2010-2013 (dane procentowe)

Kompetencje	Kierownicy			Specjaliści			Technicy			Pracownicy biurowi			Sprzedawcy			Robotnicy wykwalifikowani			Operatorzy i monterzy			Robotnicy niewykwal.			Ogółem		
	1-9	10-49	50+	1-9	10-49	50+	1-9	10-49	50+	1-9	10-49	50+	1-9	10-49	50+	1-9	10-49	50+	1-9	10-49	50+	1-9	10-49	50+	1-9	10-49	50+
Kognitywne	6	11	10	14	7	11	12	9	10	14	16	15	11	7	11	9	10	4	7	9	9	15	4	8	11	9	10
Samoorganizacyjne	36	49	41	49	46	39	52	47	42	55	48	48	46	52	42	50	45	42	48	44	47	68	62	65	50	48	43
Artystyczne	0	0	0	2	2	1	2	1	1	2	5	0	2	2	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Fizyczne	0	2	0	1	1	2	5	3	3	2	4	3	4	5	6	13	14	15	11	12	19	19	20	20	7	8	8
Interpersonalne	25	41	29	51	55	43	59	54	45	35	44	40	66	63	65	22	18	20	28	17	26	19	31	27	41	39	38
Kierownicze	49	29	46	1	4	4	2	2	4	5	3	3	1	2	2	1	2	2	1	0	1	0	2	1	2	3	5
Dyspozycyjne	11	4	8	7	8	8	7	8	7	10	4	9	9	10	10	6	8	11	12	17	17	4	8	8	8	9	10
Biurowe	9	11	7	5	6	8	9	7	13	18	13	17	3	2	4	1	1	0	4	1	0	2	1	0	5	4	6
Techniczne	5	4	5	3	5	5	3	4	8	2	1	3	7	6	8	17	22	29	13	15	17	8	3	2	9	11	11
Komputerowe	12	13	7	22	15	16	16	20	16	34	37	23	7	10	10	4	3	5	3	3	3	2	4	4	11	11	11
Matematyczne	0	0	0	0	1	0	1	1	1	2	3	2	5	2	1	0	0	0	2	1	1	1	0	1	2	1	1
Zawodowe	54	52	54	40	47	49	36	44	43	25	20	25	36	37	33	54	59	54	38	43	30	30	30	26	41	46	43
Inne	10	7	9	6	10	10	5	6	8	3	6	6	8	7	9	9	5	4	10	6	7	14	11	7	8	7	8
Językowe	23	11	14	11	9	16	10	10	18	11	16	22	5	8	6	1	1	2	9	8	3	0	0	1	7	7	11
Kwalifikacje	8	7	11	7	13	11	13	12	10	9	11	12	3	6	5	6	10	12	25	25	25	9	3	8	9	11	12
N	39	141	264	354	839	1590	335	416	638	143	197	328	489	558	519	737	1065	1101	348	386	577	131	204	248	2576	3806	5265

Uwaga: ze względu na możliwość wybrania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100. Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Tabela 2.11. Poziom kompetencji wymaganych do pracy w określonych zawodach deklarowany przez pracodawców o różnej wielkości zatrudnienia i szukających osób do pracy w latach 2010-2013 (średnie na skalach pięciopunktowych: od „0” – niepotrzebne, do „4” – potrzebne w stopniu bardzo wysokim)

		KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
Interpersonalne	1-9	3,34	3,1	3,14	3,02	3,08	2,26	2,46	2,28	2,76
	10-49	3,07	3,15	3,04	3,07	3,06	2,19	2,38	2,21	2,71
	50+	3,3	3,14	3,05	2,93	3	2,02	2,22	2,07	2,75
Samorganizacyjne	1-9	3,13	3,03	3,08	2,86	2,57	2,32	2,32	2,29	2,63
	10-49	3,17	3,01	3,05	2,59	2,47	2,35	2,33	2,03	2,6
	50+	3,24	3,03	2,93	2,69	2,32	2,13	1,98	1,87	2,59
Dyspozycyjne	1-9	2,79	2,53	2,45	2,22	2,42	2,26	2,73	2,55	2,44
	10-49	2,56	2,43	2,42	1,78	2,47	2,21	2,64	2,18	2,35
	50+	2,9	2,49	2,48	2,12	2,46	2,28	2,49	2,14	2,42
Fizyczne	1-9	1,17	1,2	1,5	1,22	1,93	2,44	2,42	2,69	1,93
	10-49	1,52	1,35	1,41	1,12	1,88	2,38	2,37	2,46	1,9
	50+	1,35	1,34	1,38	1,2	1,79	2,41	2,4	2,34	1,74
Kognitywne	1-9	2,54	2,69	2,55	2,03	1,82	1,45	1,37	1,38	1,91
	10-49	2,85	2,67	2,64	2,22	1,59	1,3	1,28	0,77	1,83
	50+	2,88	2,8	2,55	2,09	1,44	1,03	1	0,68	1,96
Komputerowe	1-9	2,69	2,67	2,55	2,53	1,52	0,74	0,69	0,31	1,57
	10-49	2,78	2,67	2,56	2,65	1,39	0,58	0,63	0,22	1,51
	50+	2,95	2,8	2,67	2,66	1,61	0,58	0,51	0,43	1,89
Matematyczne	1-9	2,47	1,62	2,08	1,8	1,56	1,33	1,24	0,98	1,54
	10-49	2,94	1,66	2,13	1,88	1,56	1,24	1,18	0,48	1,52
	50+	2,58	1,91	2,19	1,89	1,46	0,97	0,92	0,58	1,59
Kierownicze	1-9	2,91	1,14	1,09	1,01	1,11	1	0,69	0,73	1,04
	10-49	3,02	1,32	1,23	0,74	0,97	0,87	0,73	0,45	1,04
	50+	3,16	1,38	1,02	0,73	0,77	0,5	0,41	0,33	1
Techniczne	1-9	0,46	0,56	0,72	0,55	0,41	1,65	1,78	0,99	1,01
	10-49	0,81	0,58	0,73	0,46	0,53	1,54	1,79	0,64	1
	50+	0,5	0,67	0,79	0,45	0,39	1,56	1,49	0,53	0,87
Biurowe	1-9	1,34	1,41	1,67	2,1	0,92	0,25	0,26	0,21	0,89
	10-49	1,96	1,3	1,59	1,95	0,69	0,21	0,31	0,16	0,82
	50+	1,97	1,47	1,6	1,94	0,89	0,22	0,22	0,2	1,06
Artystyczne	1-9	0,75	1,21	0,84	0,49	1,15	0,76	0,2	0,43	0,82
	10-49	0,49	1,1	0,6	0,29	0,85	0,65	0,18	0,38	0,66
	50+	0,68	0,9	0,51	0,32	0,47	0,43	0,18	0,27	0,56
N		178	1718	1288	605	1851	2543	1276	456	9915

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Omawiając wymagania kompetencyjne wobec kandydatów do pracy w określonym zawodzie, warto również przeanalizować, jak przydatność poszczególnych kompetencji do danej pracy postrzegają pracodawcy (tabela 2.11)¹⁰. Pracodawców zapytano o to, czy poszczególne kompetencje są potrzebne do pracy, do jakiej szukali osób, a jeżeli tak, to w jakim stopniu (na skali pięciopunktowej). Bez względu na zawód, do którego rekrutowali pracodawcy **najbardziej przydatne były kompetencje samoorganizacyjne i interpersonalne**. Dodatkowo pracodawcy wysoko ocenili **dyspozycyjność** kandydatów - jako cechę przydatną o pracy w każdym zawodzie. Poza tymi uniwersalnymi kompetencjami, potrzebnymi właściwie w każdej pracy, widać dość wyraźne zróżnicowanie wymagań względem stanowisk, na które rekrutowano pracowników. Ogólnie, linia podziału przebiegała pomiędzy zawodami umysłowymi i fizycznymi.

Od kierowników, specjalistów, personelu średniego szczebla i pracowników biurowych wymagano dość wysokiego poziomu kompetencji: kognitywnych, komputerowych, matematycznych (najbardziej przydatne w pracy kierowniczej) oraz biurowych.

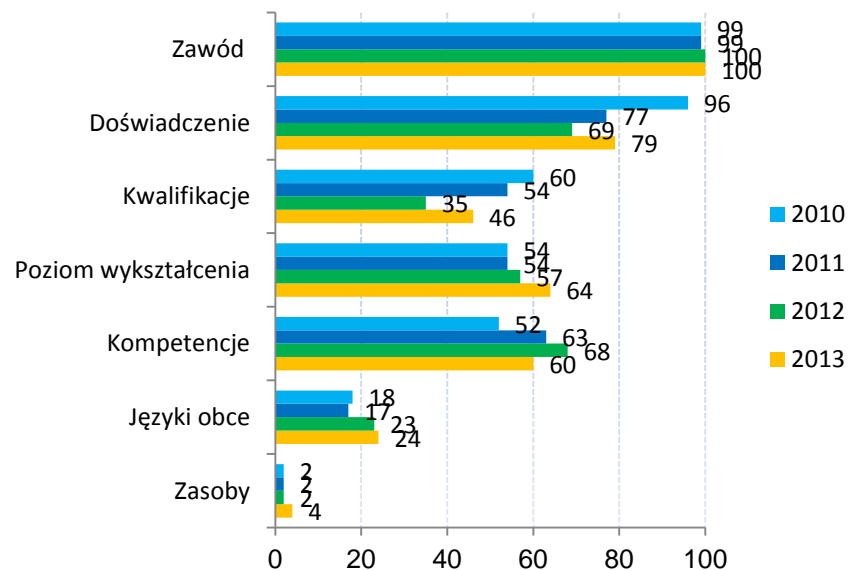
Z kolei w zawodach robotniczych – robotnicy wykwalifikowani, operatorzy i monterzy oraz robotnicy do prac prostych – pracodawcy oczekiwali posiadania odpowiedniej sprawności fizycznej oraz kompetencji technicznych (ale były one niezbyt przydatne, jeśli chodzi o robotników niewykwalifikowanych).

Interesujące były oczekiwania pracodawców wobec sprzedawców i pracowników usług. Obok ogólnie przydatnych kompetencji (interpersonalnych, samoorganizacyjnych i dyspozycyjności), wymagano od nich posiadania kompetencji potrzebnych zarówno w zawodach umysłowych – kognitywnych, komputerowych, matematycznych, jak i do pracy fizycznej – sprawności fizycznej.

¹⁰ Wyniki w poszczególnych latach nie różniły się znacząco, dlatego też prezentowane są dane zbiorcze z czterech edycji badań, co daje możliwość bardziej precyzyjnego określenia wymagań kompetencyjnych.

WYMAGANIA WOBEC KANDYDATÓW FORMUŁOWANE W OFERTACH PRACY

Wykres 2.3. Ogólne wymagania wobec poszukiwanych pracowników formułowane w ofertach pracy przez pracodawców w latach 2010-2013 (dane %, N₂₀₁₀ = 20009, N₂₀₁₁ = 20634, N₂₀₁₂=21594, N₂₀₁₃=20081)



Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2010, 2011, 2012, 2013.

Na przestrzeni ostatnich czterech lat wymagania pracodawców wobec kandydatów do pracy rekrutowanych za pośrednictwem ogłoszeń cechuje względna stabilność¹¹ (wykres 2.3). Najczęściej poszukiwany jest

¹¹ Największe wahania w liczebnościach poszczególnych kategorii selekcji obserwuje się pomiędzy badaniem przeprowadzonym w 2010 r. i kolejnymi edycjami. Różnice w liczebnościach można zapewne tłumaczyć odmienną porą roku, kiedy zbierano dane. Tylko w 2010 r. (I edycja badania) dane były gromadzone na jesieni. Od 2011 r. (II, III i IV

pracownik na konkretne stanowisko, z doświadczeniem zawodowym w wykonywaniu obowiązków przynależnych oferowanemu miejscu pracy oraz zdefiniowanym zestawem kompetencji. Warto zwrócić uwagę, że w 2013 r. kompetencje nieznacznie straciły na znaczeniu w procesie selekcji na rzecz wzrostu zainteresowania pracodawców poziomem wykształcenia kandydatów. Na ważności zyskały również kwalifikacje, czyli umiejętności potwierdzone formalnie oraz znajomość języków obcych. Z kolei posiadanym zasobom¹² po stronie osób ubiegających się o zatrudnienie pracodawcy niezmiennie przypisują nikłą wagę.

W ślad za deklarowanym przez pracodawców w badaniach ograniczeniu zapotrzebowania na pracowników w niektórych grupach zawodowych¹³ – w porównaniu do sytuacji z lat poprzednich - warto sprawdzić, czy zmieniła się także struktura podaży ofert pracy (tabela 2.12).

edycja badania) oferty pracy są pozyskiwane w tym samym punkcie czasowym, czyli na wiosnę (dokładnie w trzeci tydzień marca). Z tego powodu zasadne jest wzajemne porównywanie danych tylko z lat 2011, 2012 i 2013, aby wyeliminować problem interpretacyjny związany z sezonowością zapotrzebowania na pracę w cyklu rocznym.

¹² Kategoria „zasoby” obejmuje treści pojawiające się w ofertach pracy, których nie można bezpośrednio zaklasyfikować do żadnych pozostałych kategorii. Zasobami były w tym rozumieniu oczekiwania pracodawców wykraczające poza wiedzę, doświadczenie, kwalifikacje i kompetencje poszukiwanych pracowników. Zasoby mogą przyjmować zarówno postać materialną (np. konieczność posiadania samochodu, komputera czy finansowego wkładu własnego po stronie kandydata do pracy), jak i niematerialną (np. konieczność posiadania bazy kontaktów czy gotowości do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej).

¹³ Zmniejszyło się zapotrzebowanie na specjalistów (wliczając w to techników i inny średni personel) oraz robotników wykwalifikowanych, a zwiększyło na pracowników usług i sprzedawców (por. rozdział 1 niniejszego raportu).

Tabela 2.12. Zapotrzebowanie na pracowników z poszczególnych kategorii zawodowych według ofert pracy w podziale na źródło umieszczenia ogłoszenia (dane populacyjne i procentowe)

Zawód	2011				2012				2013				Różnica 2012-2011				Różnica 2013-2012			
	Portal		PUP		Portal		PUP		Portal		PUP		Portal		PUP		Portal		PUP	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	1393	10	188	3	1364	10	193	3	1198	8	148	3	-29	0	5	0	-166	-2	-45	0
Specjaliści	4004	29	641	9	4774	33	671	9	4370	30	549	10	770	4	30	0	-404	-3	-122	1
Technicy i inny średni personel	3519	26	748	11	3337	23	804	11	3197	22	654	12	-182	-3	56	0	-140	-1	-150	1
Pracownicy biurowi	742	5	372	5	1064	7	423	6	910	6	408	7	322	2	51	1	-154	-1	-15	1
Pracownicy usług i sprzedawcy	2593	19	1449	21	2662	19	1581	22	3190	22	1331	24	69	0	132	1	528	3	-250	2
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	877	6	1968	28	702	5	1911	27	973	7	1238	22	-175	-1	-57	-1	271	2	-673	-5
Operatorzy i monterzy maszyn	278	2	946	13	279	2	912	13	269	2	620	11	1	0	-34	0	-10	0	-292	-2
Pracownicy przy pracach prostych	143	1	646	9	112	1	676	9	290	2	579	10	-31	0	30	0	178	1	-97	1
Ogółem	13549	66	6958	34	14294	67	7171	33	14397	72	5527	28	745		213		103		-1644	

Uwaga: kolumny „Różnica” zawierają różnicę pomiędzy liczbą i odsetkiem ofert pracy dostępnych w 2013 r. i 2012 r. oraz 2012 r. i 2011 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2013 r. (lub 2012 r. dla różnicy 2012-2011) w danym zawodzie odnotowano więcej ofert pracy, ujemna – mniej.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2010, 2011, 2012, 2013.

Analiza rozkładu ofert pracy w latach 2011, 2012 i 2013 wskazuje na względną stabilność struktury popytu na pracowników poszukiwanych za pośrednictwem analizowanych źródeł danych. Jednak zestawienie powiatowych urzędów pracy i portali internetowych pod względem liczby miejsc pracy oferowanych do obsadzenia przez każde z nich cechuje dużo większa zmienność.

W porównaniu do 2012 r., w 2013 r. powiatowe urzędy pracy odnotowały znaczny spadek liczby ogłoszeń we wszystkich kategoriach zawodowych (spadek ogólnej liczby ofert o 1644, czyli 23% w skali roku). Mniejsza podaż ofert pracy zmieniła nieznacznie strukturę poszukiwanych zawodów:

minimalnie wzrosło zapotrzebowanie na pracowników umysłowych¹⁴ (ok. 1 punkt procentowy), a spadło na pracowników fizycznych. Największą różnicę notuje się w grupie zawodowej robotników wykwalifikowanych (spadek o 5 punktów procentowych, czyli 673 oferty).

Z sytuacją odwrotną mamy do czynienia na portalach internetowego pośrednictwa pracy. Patrząc na dane z 2012 r. zmniejszyła się przede wszystkim pula ofert skierowanych do pracowników umysłowych (z wyjątkiem pracowników usług i sprzedawców), przy czym w przypadku

¹⁴ Za pracowników umysłowych uważa się kategorie zawodowe od pracowników usługowych wzwyż według klasyfikacji zawodowej JISCO (grupy wielkie od 1 do 5).

grup zawodowych: wyższych urzędników i kierowników oraz techników i innego średniego personelu liczba ogłoszeń obniża się od 2012 r. Tendencja spadkowa nie dotyczy wspomnianych pracowników usług i sprzedawców, robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Dla tych grup zawodowych w 2013 r. odnotowano więcej ofert pracy niż miało to miejsce w roku wcześniejszym.

Przed szczegółowym opisem wymagań pracodawców formułowanych w ogłoszeniach, warto zwrócić uwagę na podobieństwa i różnice pomiędzy portalami internetowego pośrednictwa pracy i powiatowymi urzędami pracy pod kątem precyzji przekazywanych informacji. Analiza treści ofert pracy w aspekcie liczby braków określonego typu kryteriów selekcji wybranych przez pracodawców w danej grupie zawodowej spełnia to zadanie (tabela 2.13).

Tabela 2.13. Braki określonego typu kryteriów selekcji w podziale na źródło ogłoszenia w odniesieniu do poszczególnych zawodów poszukiwanych przez oferty pracy w 2013 r. (dane procentowe)

Zawód	Doświadczenie		Kwalifikacje		Wykształcenie		Kompetencje		Język obcy		N ogółem	
	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP
KIER	8	5	72	49	25	14	7	93	65	79	1198	148
SPEC	23	4	63	42	31	12	10	95	49	70	4370	549
SRED	24	6	63	42	33	18	10	97	80	79	3197	654
BIUR	39	6	58	33	39	19	16	96	66	73	910	408
USLU	39	4	51	37	47	36	23	98	87	91	3190	1331
ROBW	35	4	56	47	55	33	47	99	92	98	973	1238
OPER	31	3	54	32	60	44	59	100	92	95	269	620
ROBN	48	6	51	28	61	48	40	100	87	98	290	579
Ogółem	28	4	60	39	38	31	17	98	71	89	14397	5527

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2013.

Generalnie, zaobserwowana zależność (w obu źródłach danych) jest tożsama z tą sformułowaną na podstawie badań pracodawców: im bardziej złożone obowiązki w pracy, tym precyzyjniej określone oczekiwania wobec kandydatów na oferowanego stanowisko. Wyjątek stanowi opis kwalifikacji. To kryterium rekrutacyjne zyskuje na znaczeniu wraz ze spadkiem w

hierarchii wielkich grup zawodowych. Innymi słowy, posiadanie umiejętności potwierdzonych formalnie, np. znajomości obsługi konkretnych programów informacyjnych, maszyn i urządzeń zwiększa prawdopodobieństwo zatrudnienia przede wszystkim wśród pracowników fizycznych (ok. 60% ogłoszeń zawierało taki wymóg), choć nie bez

znaczenia jest dla osób szukających pracy w zawodach biurowych i związanych z branżą usługową (ok. 50% ogłoszeń zawierało taki wymóg).

Jednak precyzja w formułowaniu wymagań wobec kandydatów na określone miejsce pracy jest różna w każdym z analizowanych źródeł danych. Korzystając z usług powiatowych urzędów pracy pracodawca „otrzyma” pracownika lepiej dobranego pod kątem doświadczenia, kwalifikacji i preferowanego poziomu wykształcenia niż miałoby to miejsce, gdyby korzystał z usług portali internetowych. Dodatkowo, w publicznych służbach zatrudnienia – w ofertach zgłaszanych przez pracodawców – doświadczenie ma większą wagę niż pozostałe kryteria. Z kolei portale internetowego pośrednictwa pracy mają przewagę w przypadku oczekiwań dotyczących kompetencji, które są praktycznie nieobecne w procesie rekrutacji prowadzonym przez urzędy pracy.

Przed sformułowaniem ostatecznych wniosków należy sprawdzić, czy przewagi każdego z analizowanych źródeł danych cechują się stabilnością czy też są zmienne pomiędzy edycjami badań (tabela 2.14).

Tabela 2.14. Zmiany w brakach informacyjnych odnośnie wymagań pracodawców w podziale na źródło ogłoszenia w odniesieniu do poszczególnych zawodów pomiędzy dwoma edycjami badań ofert pracy z 2012 i 2013 r (dane procentowe)

Porównanie lat 2011 i 2013												
Zawód	Doświadczenie		Kwalifikacje		Wykształcenie		Kompetencje		Język obcy		Różnica w N	
	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	N	N
KIER	-11	10	49	24	7	-3	-3	-1	-3	-1	-29	5
SPEC	-1	29	5	27	-1	4	-5	-5	-13	-4	770	30
SRED	-3	24	0	19	-1	0	-5	-4	-9	-4	-182	56
BIUR	23	32	45	35	-18	-3	-6	5	-9	-5	322	51
USLU	1	25	7	42	-3	-3	-3	-6	-3	-3	69	132
ROBW	16	14	39	44	-11	-4	-3	-2	-3	0	-175	-57
OPER	22	23	-6	6	-5	-10	-8	-5	-5	1	1	-34
ROBN	30	33	31	40	-12	-11	-7	-9	-2	1	-31	30
Ogółem	1	22	13	33	-4	-4	-5	-5	-10	-2	745	213

Porównanie lat 2012 i 2013												
Zawód	Doświadczenie		Kwalifikacje		Wykształcenie		Kompetencje		Język obcy		Różnica w N	
	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP
KIER	-6	-18	-8	-24	-14	1	-1	38	0	-6	-166	-45
SPEC	0	-38	13	-41	-5	-9	2	41	-4	-7	-404	-122
SRED	0	-35	11	-26	-11	-10	0	42	3	-2	-140	-150
BIUR	-12	-41	-34	-53	-1	-11	4	37	6	-4	-154	-15
USLU	6	-37	-3	-42	-11	-3	5	34	3	-1	528	-250
ROBW	-8	-28	-32	-41	-11	-7	-6	25	-1	0	271	-673
OPER	-8	-35	-1	-16	-20	-4	0	18	1	-3	-10	-292
ROBN	-1	-38	-37	-66	-13	-8	0	24	-10	-1	178	-97
Ogółem	0	-34	0	-39	-7	-7	3	31	2	-2	103	-1644

Uwaga: komórki tabeli zawierają różnicę pomiędzy odsetkiem ofert pracy z brakami informacji na temat wymagań opublikowanych w 2013 r., 2012 r. i 2011 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2012 r. (dla porównań danych z 2011 r. i 2012 r.) lub 2013 r. (dla porównań danych z 2012 r. i 2013 r.) w danym zawodzie odnotowano więcej braków danych z danej grupy kryteriów selekcyjnych, ujemna – mniej.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011, 2012, 2013.

Jedynie w przypadku wymagań dotyczących poziomu wykształcenia kandydatów odnotowano ciągle wzrost zainteresowania od 2011 r. „bez względu na źródło ofert pracy oraz oferowany zawód. Treści ogłoszeń z roku na rok są coraz precyzyjniejsze w określaniu, jakiego typu wykształcenia oczekują pracodawcy od osób, które będą aplikować na proponowane miejsce pracy.

Natomiast w obszarze kwalifikacji i doświadczenia zawodowego można dostrzec, że w 2013 r. oferty pracy „odrobiły Co istotne, ani zmiana struktury poszukiwanych zawodów, ani mniejsza liczba ogłoszeń nie przełożyły się na poprawę w identyfikowaniu oczekiwań pracodawców w zakresie wymagań kompetencyjnych poszukiwanych przez PUP pracowników. Po chwilowej poprawie w 2012 r. nastąpił gwałtowny spadek liczby wymagań tego typu. Z tego powodu, w zakresie identyfikacji wymagań kompetencyjnych, bezkonkurencyjne są usługi internetowego pośrednictwa pracy.

Podsumowując, poprawa w zakresie opisu wymagań dla kandydatów na oferowane przez powiatowe urzędy pracy stanowisko pracy została doceniona przez pracodawców, którzy w badaniach coraz częściej - w porównaniu do sytuacji z lat poprzednich - wskazywali na korzystanie z usług publicznych służb zatrudnienia. W przypadku mniejszych pracodawców jest to jeden z preferowanych sposobów poszukiwania pracowników (tabela 2.2). Więksi pracodawcy, którzy posiadają rozbudowane struktury działów zasobów ludzkich, a przez to w sposób bardziej szczegółowy są w stanie przygotować ogłoszenie zawierające wymagania stawiane poszukiwanym kandydatom, np. w zakresie” braki danych zidentyfikowane w 2012 r. Poprawa opisu oferowanego stanowiska jest bardziej widoczna w przypadku PUP. Dodatkowo w ogłoszeniach dystrybuowanych przez to źródło danych zwiększyła się ogólna ilość informacji na temat znajomości języków obcych. Pojawienie się tego typu wymagań w PUP ma związek z opisaną powyżej zmianą struktury poszukiwanych tam zawodów (zgodnie z zasadą: im bardziej złożone obowiązki, tym więcej wymagań), a ich staranniejszy opis może być wypadkową zmniejszonej podaży ofert pracy.

wymagań kompetencyjnych, muszą w procesie rekrutacji korzystać ze wsparcia portali internetowego pośrednictwa pracy.

Dodatkowo, wybór kanału rekrutacji dla poszczególnych kategorii zawodowych zależy od stopnia skomplikowania (a zarazem i opisu) zawodu poszukiwanego przez pracodawcę (tabela 2.15). Generalnie, oferty skierowane do pracowników umysłowych pracodawcy (niezależnie od branży działalności) w zdecydowanej większości umieszczają na portalach internetowego pośrednictwa pracy, który nie ogranicza możliwości w formułowaniu liczby i rodzaju oczekiwań względem preferowanego pracownika. Natomiast rekrutacja pracowników fizycznych odbywa się przede wszystkim z wykorzystaniem pośrednictwa powiatowych urzędów pracy, które gwarantują, że kandydat będzie dopasowany (i co najważniejsze zweryfikowany) pod kątem spełniania tzw. twardych oczekiwań w zakresie zawodu, doświadczenia, wykształcenia i kwalifikacji.

Tabela 2.15. Preferencje w zakresie źródła umieszczania ogłoszeń o pracę według poszczególnych kategorii zawodowych w podziale na branżę działalności pracodawcy (dane procentowe z 2013 r.)

	Przemysł i górnictwo			Budownictwo i transport			Handel, zakwaterowanie, gastronomia			Usługi specjalistyczne			Edukacja			Opieka zdrowotna i pomoc społeczna		
	Portal	PUP	N	Portal	PUP	N	Portal	PUP	N	Portal	PUP	N	Portal	PUP	N	Portal	PUP	N
KIER	82	18	111	49	51	61	77	23	185	91	9	102	10	90	10			
SPEC	71	29	302	68	32	76	76	24	330	93	7	1104	62	38	204	59	41	92
SRED	66	34	287	63	37	148	66	34	513	83	17	608	70	30	20	39	61	36
BIUR	36	64	80	48	53	40	45	55	255	76	24	140				86	14	7
USLU	61	39	160	45	55	60	43	57	1077	65	35	478	60	40	20	30	60	10
ROBW	17	83	477	15	85	264	9	91	208	31	69	64						
OPER	7	93	146	9	91	213	4	96	109	0	100	20						
ROBN	18	82	73	14	86	43	3	97	244	23	77	47				0	100	10
Ogółem	44	56	1636	32	68	905	46	54	2921	81	19	2563	60	40	254	49	51	155

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2013.

W dalszej części rozdziału zostaną szczegółowo omówione kolejne wymagania pracodawców publikowane w treści ogłoszeń o pracę. Ich kolejność będzie zgodna z oceną ich ważności, prezentowaną na wykresie 2.3.

Wymagania w zakresie doświadczenia

W procesie rekrutacji z wykorzystaniem ofert pracy pracodawcy niezmiennie, od lat, olbrzymią wagę przypisują doświadczeniu w wykonywaniu obowiązków przynależnych proponowanemu stanowisku. Pracodawcy szukają tzw. „gotowego pracownika”. Najwięcej ofert z tego typu wymaganiem jest adresowana do wyższych urzędników i kierowników oraz operatorów maszyn i urządzeń (ok. 90% ofert w każdej z grup). Co istotne, w każdej grupie zawodowej ogłoszenia z wymogiem doświadczenia zawodowego stanowią przynajmniej 80% wszystkich (ogółu) propozycji zatrudnienia.

W ogłoszeniach o pracę wymieniane są trzy sposoby udokumentowania posiadanego doświadczenia (tabela 2.16), czyli:

- dostarczenie dokumentów potwierdzających odbyty staż pracy na oferowanym stanowisku (30% ogółu ofert);
- dostarczenie referencji z poprzedniego miejsca pracy (26% ogółu ofert);
- równoczesne dostarczenie dokumentów potwierdzających odbyty staż pracy na oferowanym stanowisku oraz referencji z poprzedniego miejsca pracy (23% ogółu ofert).

Analiza sposobu zapisu oczekiwań pracodawców w zakresie doświadczenia kandydatów prowadzi do wniosku, że posiadanie pozytywnych referencji, czyli dokumentu, w którym poprzedni pracodawca rekomenduje pracownika następnym pracodawcom, jest szczególnie konieczne w procesie aplikowania na stanowiska kierownicze, specjalistyczne (wliczając techników i inny personel średniego szczebla). W przypadku wymienionych grup zawodowych posiadanie pozytywnych referencji zwiększa „dostęp” do kolejno 70% oraz 53% ofert z puli propozycji zatrudnienia im przypisanych. Natomiast w przypadku pozostałych grup zawodowych referencje umożliwiają dostęp do dodatkowych 40% ogłoszeń. Wyjątek stanowią robotnicy niewykwalifikowani. Pracodawcy liczą tu przede wszystkim na staż pracy

(ponad 50% ofert oczekuje tylko stażu pracy), a pozytywne opinie z poprzedniego miejsca zatrudnienia wymaga ok. ¼ z nich.

Tabela 2.16. Wymagania pracodawców w zakresie doświadczenia zawodowego wobec kandydatów do pracy w określonym zawodzie w 2013 r. (dane procentowe)

Zawód	Staż	Referencje	Staż i referencje	Brak dośw.	N
KIER	18	42	33	7	1346
SPEC	26	26	27	21	4919
SRED	26	30	23	21	3851
BIUR	30	22	19	29	1318
USLU	27	26	18	29	4521
ROBW	40	18	25	17	2211
OPER	50	14	25	11	889
ROBN	52	13	15	20	869
Ogółem	30	26	23	21	19924

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2013.

Podobnie jak w latach ubiegłych, wymiar czasowy i dokładność opisu stażu zawodowego zależy od złożoności stanowiska, na które się aplikuje (tabela 2.17). W przypadku ofert skierowanych do pracowników fizycznych jedynie 6% z nich zawierało informacje na temat długości wymaganego stażu pracy, podczas gdy tego typu dane znalazły się w 42% ofert na stanowiska kierownicze. Zaobserwowana zależność potwierdza regułę, że im bardziej złożone obowiązki w pracy, tym precyzyjniej określony i dłuższy staż pracy wymagany przez pracodawcę. Ta prawidłowość utrzymuje się od 2010 r., czyli od początku prowadzenia badań w ramach projektu BKL.

Warto zwrócić uwagę na stopień dopasowania w zakresie średniej długości stażu zawodowego między deklaracjami pracodawców w badaniach a analizą treści ofert pracy.

Tabela 2.17. Średnia długość stażu zawodowego (w latach) wymagana od kandydatów do pracy w określonym zawodzie w 2011 i 2012 r.

Zawód	2011					2012					2013				
	Ogółem	% ofert z dł. stażu	Średnia długość stażu			Ogółem	% ofert z dł. stażu	Średnia długość stażu			Ogółem	% ofert z dł. stażu	Średnia długość stażu		
			Oferty	Pracodawcy	Różnica			Oferty	Pracodawcy	Różnica			Oferty	Pracodawcy	Różnica
KIER	1210	69	2,7	3,2	-0,5	1557	48	2,2	2,2	0,0	1346	42	2,7	3,4	-0,7
SPEC	3591	45	2,2	2,7	-0,5	5445	34	1,6	1,9	-0,3	4919	43	2,0	1,8	0,2
SRED	3206	29	1,7	1,6	0,1	4141	22	1,4	1,6	-0,2	3851	34	1,7	1,9	-0,2
BIUR	847	16	1,6	1,5	0,1	1487	16	1,4	1,1	0,3	1318	19	1,4	1,2	0,2
USLU	2967	16	1,5	1,7	-0,2	4243	16	1,4	1,6	-0,2	4521	17	1,5	1,4	0,1
ROBW	2263	21	1,9	1,7	0,2	2613	19	2,3	1,8	0,5	2211	13	2,2	2,4	-0,2
OPER	1034	15	2,1	1,8	0,3	1191	16	2,2	1,8	0,4	889	9	1,9	1,7	0,2
ROBN	689	6	2,4	1,5	0,9	789	7	1,5	1,5	0,0	869	6	2,1	1,8	0,3
Ogółem	15807	30	2,0	1,8	0,2	21466	24	1,7	1,8	-0,1	19924	27	1,9	1,9	0,0

Uwaga: kolumny "Różnica" zawierają różnicę pomiędzy wartością średniej długości stażu zawodowego w ofertach pracy i badaniach pracodawców. Wartość dodatnia oznacza, że w ofertach pracy w porównaniu do badań pracodawców wymagana długość stażu w danym zawodzie jest większa, ujemna – mniejsza.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011, 2012, 2013 oraz Badanie ofert pracy 2011, 2012, 2013.

Jedynie w przypadku porównania wartości ogółem w 2013 r. odnotowano całkowitą zgodność pomiędzy preferowaną średnią długością stażu zgłoszoną przez pracodawców w badaniu i tą umieszczoną w ofercie. Zatem, ogólnie rzecz ujmując, ogłoszenia rekrutowały „gotowych”, precyzyjnie określonych pracowników.

Inną strategię można zaobserwować w przypadku naboru na stanowiska kierownicze, techniczne i te skierowane do robotników wykwalifikowanych. Kryterium selekcyjne jest ustawione poniżej wartości odnotowanych w badaniu pracodawców, co jest rezultatem umieszczania w ogłoszeniach „minimalnego” wymiaru doświadczenia, podczas gdy w rozmowie pracodawcy deklarują swoje najbardziej optymalne preferencje. Innymi słowy, kryterium selekcji ustawione jest na tyle szeroko, aby objąć jak największą liczbę osób częściowo spełniających wymagania pracodawcy. Z tej puli wybiera się najlepszego kandydata.

Z odmiennym sposobem rekrutacji spotykają się osoby poszukujące zatrudnienia na stanowiskach specjalistycznych, biurowych, usługowych, związanych z prostą pracą fizyczną oraz obsługą maszyn i urządzeń. W skierowanych do nich ofertach pracy średnia wymagana długość doświadczenia w danym zawodzie jest większa w porównaniu do odpowiedzi uzyskanych w badaniu pracodawców (średnio o 0,2 roku). Największa różnica dotyczy robotników niewykwalifikowanych. Być może „nadwyżka” oczekiwanej długości doświadczenia miała zagwarantować lepszą jakość kandydatów.

Warto podkreślić, że zidentyfikowane rozbieżności nie są jednak na tyle istotne, aby wnioski na temat długości stażu zawodowego sformułowane na podstawie analizy ofert pracy były odmienne od tych ustalonych na podstawie badań pracodawców. Przypomnijmy:

- **najkrótszy staż pracy jest potrzebny** w przypadku aplikowania na stanowiska pracowników biurowych oraz sprzedawców i pracowników usług (przeciętnie nieco ponad rok);
- **najdłuższy staż pracy musieli wykazać kandydaci** na stanowiska kierownicze (ok. trzy lata pracy na podobnym stanowisku). Na

drugim miejscu znaleźli się robotnicy wykwalifikowanych (ponad dwa lata pracy w danym zawodzie).

Wymagania w zakresie poziomu wykształcenia

Wymagania dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów do pracy w określonym zawodzie publikowane w 2013 r. w ofertach pracy potwierdzają zidentyfikowany w 2011 r. trend (potwierdzony w badaniach pracodawców – zob. tabela 2.6) - im bardziej złożone obowiązki wykonywane w pracy, tym wyższe oczekiwania co do poziomu wykształcenia kandydata (tabela 2.18).

Generalnie, od zawodów kierowniczych i specjalistycznych pracodawcy oczekiwali przede wszystkim wykształcenia wyższego magisterskiego, od pracowników średniego szczebla, biurowych oraz sprzedawców (wraz z pracownikami usług) – średniego, a od robotników wykwalifikowanych oraz operatorów maszyn i urządzeń – zawodowego. W przypadku robotników niewykwalifikowanych pracodawca oczekiwał przeważnie wykształcenia zawodowego, przy czym poziom podstawowy był akceptowany w 31% dostępnych ofert dla tej grupy zawodowej. Taki rozkład poziomu wykształcenia w poszczególnych grupach zawodowych jest bardzo zbliżony do oczekiwań pracodawców wyrażonych w badaniach.

Co ciekawe, w 2013 r. w treści ofert pojawiła się nowa kategoria opisu wymaganego poziomu wykształcenia, czyli wyższe zawodowe. Ten poziom wykształcenia był istotny dla pracodawców działających w branżach związanych z opieką zdrowotną i pomocą społeczną oraz edukacją (tabela 2.19). W tej ostatniej branży wymagano przede wszystkim posiadania tytułu magistra.

Tabela 2.18. Wymagana dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów do pracy w określonym zawodzie publikowane w ofertach pracy z 2013 r. (dane procentowe)

Zawód	Podst.	Zas. zaw.	Śred.	Policealne	Wyższe zaw.	Wyższe inż./tech.	Wyższe mgr	N z wyksz.
KIER	0	1	34	0	9	14	42	1029
SPEC	0	1	25	0	10	14	50	3486
SRED	2	2	63	3	6	3	21	2665
BIUR	3	8	62	1	8	1	16	885
USLU	6	19	58	0	4	2	10	2545
ROBW	11	66	19	0	1	2	0	1276
OPER	18	55	25	0	1	1	0	457
ROBN	31	44	13	0	2	4	5	412
Ogółem	5	15	42	1	6	6	25	12755

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2013.

Tabela 2.19. Wymagana pracodawców dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów do pracy w określonej branży działalności pracodawcy w 2013 r. (dane procentowe)

Branża	Podst.	Zas. zaw.	Śred.	Policealne	Wyższe zaw.	Wyższe inż./tech.	Wyższe mgr	N z wyksz.
Przemysł i górnictwo	5	28	33	1	11	8	13	1177
Budownictwo i transport	12	30	31	1	10	6	9	615
Handel, hotelarstwo, gastronomia	7	21	53	1	5	1	11	1906
Usługi specjalistyczne	2	4	45	1	5	8	36	1812
Edukacja	0	2	18	0	34	0	45	212
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2	9	22	1	45	0	21	96
Ogółem	5	17	42	1	8	5	20	5818

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2013.

Wymagania kompetencyjne

Kolejne pod względem częstości wskazań w treści ogłoszeń o pracę są oczekiwania w zakresie kompetencji, czyli wiedzy i umiejętności formalnie niepotwierdzonych.

Analiza rozkładu kompetencji w poszczególnych grupach zawodowych pokazuje, że w dalszym ciągu utrzymuje się polaryzacja grup zawodowych wyróżniona na podstawie liczby i kategorii kompetencji opublikowanych w treści ogłoszenia (tabela 2.20). Warto zaznaczyć, że opisany poniżej podział utrzymuje się od 2011 r.

Oferty zatrudnienia pod względem wymagań kompetencyjnych dzielimy na:

- wyczerpujące, czyli takie, w których pracodawcy formułują liczne wymagania kompetencyjne z zakresu samoorganizacji, kontaktów interpersonalnych, umiejętności zawodowych, komputerowych i kognitywnych; odbiorcami tej grupy ofert są pracownicy umysłowi - poczynając od kadry kierowniczej, na pracownikach usług i sprzedawcach kończąc; warto odnotować wysoki stopień dopasowania wymagań kompetencyjnych do profilu pracy odbiorców tych ofert, o czym świadczy niska zainteresowanie pracodawców kompetencjami fizycznymi i technicznymi;
- niewyczerpujące, czyli takie, w których pracodawcy oczekują kompetencji sporadycznie; odbiorcami tej grupy ofert są pracownicy fizyczni, czyli robotnicy wykwalifikowani, niewykwalifikowani oraz operatorzy maszyn i urządzeń; pracodawcy od tych grup zawodowych wymagają przede wszystkim kompetencji zawodowych i samoorganizacyjnych, związanych z przygotowaniem oraz utrzymaniem stanowiska

pracy; ten zestaw kompetencji jest uzupełniany oczekiwaniem dobrej sprawności fizycznej, zwłaszcza wobec kandydatów do wykonywania prac prostych; podobnie racjonalne jest żądanie kompetencji technicznych od robotników wykwalifikowanych.

Brak kompetencji matematycznych wśród wymagań pracodawców również ma charakter stały. Podobnie jest w przypadku identyfikacji najpopularniejszych kompetencji na rynku pracy, czyli tych przynależnych do umiejętności samoorganizacyjnych, interpersonalnych, komputerowych i zawodowych.

Jednak szczegółowe zestawienie zapotrzebowania kompetencyjnego z lat 2012-2013 ukazuje niewielkie zmiany w zakresie przyporządkowania określonego zestawu kompetencji do konkretnej grupy zawodowej (tabela 2.21).

Tabela 2.20. Wymagana dotyczące kompetencji kandydatów do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników poprzez oferty pracy w 2013 r. (dane procentowe)

Kompetencje	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
Kognitywne	22	17	11	12	6	2	1	2	10
Samoorganizacyjne	67	51	55	44	42	14	8	19	43
Artystyczne	5	11	12	20	14	2	1	3	10
Fizyczne	2	3	4	4	4	4	4	7	4
Interpersonalne	48	48	59	42	41	7	5	9	40
Kierownicze	52	23	22	15	16	2	1	4	18
Dyspozycyjne	31	14	17	17	18	7	6	10	15
Biurowe	2	3	1	6	2	1	0	1	2
Techniczne	3	5	3	1	3	16	4	3	5
Komputerowe	34	45	26	36	19	4	2	4	26
Matematyczne	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Zawodowe	44	40	28	15	18	16	6	7	26
Ogółem	1346	4919	3851	1318	4521	2211	889	869	19924

Uwaga: ze względu na możliwość umieszczenia kilku kompetencji w ogłoszeniu procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2013.

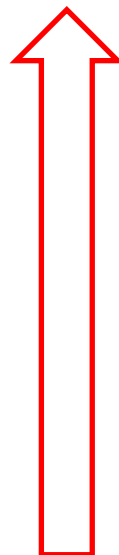
Patrząc na dane z poprzednich badań BKL, można dostrzec, że – tak jak w przypadku innych wymagań - dominuje ograniczanie liczby oczekiwań pracodawców w treści ogłoszeń o pracę. Przede wszystkim nastąpił spadek liczby ofert z wymaganiami kompetencyjnymi we wszystkich grupach zawodowych, z wyjątkiem dwóch: pracowników usług i sprzedawców oraz robotników niewykwalifikowanych. Przypomnijmy, że taki stan rzeczy jest wypadkową zmniejszenia precyzji w opisywaniu oczekiwań kompetencyjnych w propozycjach zatrudnienia dystrybuowanych przez powiatowe urzędy pracy.

Zaobserwowana tendencja – tj. zmniejszenie wymagań kompetencyjnych - dotyczy zwłaszcza następujących grup kompetencji:



- kognitywnych wśród specjalistów;
- fizycznych wśród pracowników biurowych;
- interpersonalnych u pracowników biurowych i specjalistów;
- kierowniczych u pracowników średniego szczebla, pracowników biurowych i specjalistów.

Jednak zgodnie z zebranymi danymi istnieją zawody, w przypadku których wymagania kompetencyjne wzrosły na przestrzeni ostatniego roku. Taką sytuację odnotowano w trzech grupach zawodowych w zakresie następujących grup kompetencji:



- samoorganizacyjnych u kadry kierowniczej i obu grup robotników - nie są to jednak te same kompetencje; od kadry kierowniczej wymaga się przede wszystkim samodzielności w wykonywaniu obowiązków służbowych, umiejętności zarządzania własnym czasem, podejmowania inicjatyw i decyzji; natomiast oczekiwanie odporności na stres cechuje oferty skierowane do robotników;
- interpersonalnych u pracowników fizycznych;
- dyspozycyjnych u kadry kierowniczej (w znaczeniu elastyczności przestrzennej) oraz robotników (w znaczeniu elastyczności czasowej, czyli pracy w systemie zmianowym oraz gotowości do przekwalifikowania);
- technicznych u robotników;
- komputerowych u kadry kierowniczej oraz w niewielkim stopniu u robotników.

Podsumowując, kryterium selekcji, jakim jest posiadanie przez kandydata określonego rodzaju kompetencji traci na znaczeniu w przypadku ofert skierowanych do pracowników umysłowych we wszystkich analizowanych branżach, z wyjątkiem kadry kierowniczej. W odniesieniu do tej grupy zawodowej w 2013 r. wzrosło zapotrzebowanie na kompetencje, zwłaszcza w branży usług specjalistycznych. Niewielki wzrost oczekiwań pracodawców wobec robotników oraz operatorów maszyn i urządzeń ma charakter międzybranżowy, a wynika z pojawienia się ofert dla tych grup zawodowych na portalach internetowego pośrednictwa pracy.

Tabela 2.21. Zmiany wymagań kompetencyjnych w odniesieniu do poszczególnych zawodów pomiędzy dwoma edycjami badań ofert pracy - z 2012 r. i 2013 r. (dane procentowe)

Kompetencje	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
Kognitywne	-1	-13	-5	-1	-2	0	-1	1	-5
Samooorganizacyjne	12	-4	-2	0	2	5	1	3	1
Artystyczne	-3	1	-3	1	-2	1	0	1	-1
Fizyczne	-2	-4	-2	-8	-4	1	0	0	-3
Interpersonalne	0	-8	-1	-9	-5	3	1	5	-3
Kierownicze	-1	-10	-18	-10	-5	-2	-2	0	-8
Dyspozycyjne	11	-3	-1	-5	1	2	-1	3	0
Biurowe	-2	0	-1	-3	-1	1	0	1	-1
Techniczne	-1	1	0	-1	-2	5	0	1	0
Komputerowe	6	-4	-2	-2	-4	1	-1	3	-2
Matematyczne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zawodowe	1	-4	-2	-4	-5	-2	-4	-1	-3
Różnica w N	-211	-526	-290	-169	278	-402	-302	80	-1542

Uwaga: komórki tabeli zawierają różnicę pomiędzy odsetkiem ofert pracy opublikowanych w 2013 r. i 2012 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2013 r. w przypadku danego zawodu nastąpił wzrost liczby poszukiwanych kompetencji z danej grupy, ujemna – mniej.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2012, 2013.

Wymagania w zakresie kwalifikacji

W 2013 r. w procesie rekrutacji zyskały na znaczeniu wiedza i umiejętności potwierdzone formalnie, czyli kwalifikacje. Podobnie jak w latach ubiegłych, pracodawcy żądali formalnych dokumentów od tych samych grup badanych w tym samym zakresie, czyli:

- potwierdzenia praktycznych umiejętności (np. prawo jazdy, umiejętność pisania CV, znajomość konkretnych programów komputerowych) wśród techników i średniego personelu, specjalistów oraz pracowników usług i sprzedawców; ta grupa kwalifikacji ma charakter międzybranżowy i agreguje 40% ofert pracy;
- potwierdzenia stanu zdrowia (np. aktualne badania psychotechniczne) wśród pracowników usług i sprzedawców, robotników wykwalifikowanych oraz operatorów maszyn i urządzeń; ta grupa kwalifikacji jest ważna przede wszystkim w przetwórstwie i górnictwie, handlu oraz transporcie - dotyczy 3% ofert pracy;
- potwierdzenia odbycia obowiązkowych szkoleń będących warunkiem podjęcia zatrudnienia (np. szkolenia BHP, Ppoż.) głównie wśród pracowników fizycznych, ale także pracowników biurowych oraz pracowników w branży usługowej; szkolenia tego typu są wymagane w branży przemysłowej i górniczej, w usługach, handlu i gastronomii, a także edukacji oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej - dotyczy 3% ofert pracy.

Prezentowane kategorie kwalifikacji zostały wyodrębnione na podstawie analizy treści ofert pracy. W tym miejscu należy zaznaczyć, że kwalifikacje związane z wykształceniem oraz referencjami zostały wyłączone z analizy na tym poziomie i dołączone odpowiednio do: analizy wymagań w zakresie poziomu wykształcenia oraz doświadczenia zawodowego.

Wymagania w zakresie znajomości języków obcych

Mimo iż znajomość języków obcych zyskała na znaczeniu w 2013 r., to w dalszym ciągu dotyczy jedynie ¼ analizowanych ofert pracy.

Dla pracodawców liczy się przede wszystkim biegła znajomość języka angielskiego i niemieckiego (tabela 2.22).

Tabela 2.22. Wymagania dotyczące znajomości języka angielskiego i niemieckiego wobec kandydatów do pracy w określonym zawodzie publikowane w ofertach pracy w 2013 r. (dane procentowe)

Zawód	Angielski %	Niemiecki %	N
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	30	10	1346
Specjaliści	46	9	4919
Technicy i inny średni personel	18	5	3851
Pracownicy biurowi	26	10	1318
Pracownicy usług i sprzedawcy	10	4	4521
Robotnicy wykwalifikowani	3	2	2211
Operatorzy i monterzy	4	3	889
Robotnicy niewykwalifikowani	5	1	869
Ogółem	22	6	19924

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2013.

Znajomość języków obcych jest istotna przede wszystkim dla kandydatów na stanowiska tzw. Umysłowe, przy czym najczęściej z oczekiwaniem biegłej znajomości języka angielskiego lub niemieckiego spotykają się te same kategorie zawodowe, a mianowicie osoby aplikujące na stanowiska dedykowane specjalistom, kierownikom i pracownikom biurowym. Różnica dotyczy branży działalności pracodawcy (tabela 2.23). W przypadku rekrutowania przez pracodawców z branży budowlanej i transportowej znaczenie ma zarówno znajomość języka angielskiego (17% ofert pracy), jak i niemieckiego (10% ofert pracy). Natomiast „sama” znajomość języka angielskiego jest najczęściej konieczna w branży usług specjalistycznych oraz przemyśle i górnictwie.

Tabela 2.23. Wymagania dotyczące znajomości języków angielskiego i niemieckiego wobec kandydatów do pracy w określonej branży działalności pracodawcy publikowane w ofertach pracy w 2013 r. (dane procentowe)

Branża	Angielski %	Niemiecki %	N
Przemysł i górnictwo	23	8	1653
Budownictwo i transport	17	10	911
Handel, hotelarstwo, gastronomia	13	5	2932
Usługi specjalistyczne	30	5	2581
Edukacja	11	1	257
Opieka zdrowia i pomoc społeczna	11	3	156
Ogółem	21	6	8490

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2013.

Co ciekawe, podstawowa znajomość języka angielskiego i niemieckiego jest wymagana w branży budowlanej i transporcie od pracowników fizycznych. Taki stan rzeczy może mieć związek z wykonywaniem tzw. prac zleconych na terytorium innych państw.

Wymagania w zakresie zasobów

Wymagania dotyczące zasobów materialnych i niematerialnych kandydatów do pracy (z wyłączeniem kapitału ludzkiego skumulowanego w jednostce) mają najmniejsze znaczenie w procesie rekrutacji. Zwykle wiążą się one z:

- posiadaniem własnego samochodu (2% ofert pracy) - wymaganie to dotyczy specjalistów oraz techników i innego średniego personelu, zatrudnianych w branżach usług specjalistycznych, handlu, zakwaterowaniu, gastronomii oraz edukacji;
- gotowością do zakładania/prowadzenia własnej działalności gospodarczej (1% ofert pracy) - dotyczy to także specjalistów oraz techników i innego średniego personelu, zatrudnianych tym razem w branży usług specjalistycznych;
- dostępem do Internetu (0,2% ofert pracy) - dotyczy specjalistów w branży usług specjalistycznych;
- własnym kapitałem i/lub lokalem (0,2% ofert pracy) - dotyczy kadry kierowniczej w handlu, zakwaterowaniu i gastronomii;
- dostępem do komputera (0,1% ofert pracy) - dotyczy specjalistów oraz pracowników usług i sprzedawców zatrudnianych w handlu, zakwaterowaniu i gastronomii;
- dostępem do własnych narzędzi (np. GPS, odzież robocza – 0,1% ofert pracy) - dotyczy robotników wykwalifikowanych w usługach specjalistycznych i branży budowlanej oraz transportowej;
- własną bazą kontaktów (0,1% ofert pracy) - dotyczy pracowników średniego szczebla, techników i specjalistów w branży transportowej i budowlanej.

Rozdział 3

Trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy

Jaka była skala problemów rekrutacyjnych ?

W przypadku jakich zawodów najczęściej występowały problemy ?

Co było głównym powodem trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy ?

Braki kompetencyjne – czego one dotyczyły ?

O ile do wiosny 2012 r. skala problemów ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy była na względnie stałym poziomie – skala deklarowana przez pracodawców, którzy szukali nowych pracowników - o tyle wiosną 2013 r. **więcej pracodawców wskazywało na takie utrudnienia**. Należy zaznaczyć, że w tym okresie poszukiwano mniej osób do pracy, a mimo to wzrosła liczba pracodawców doświadczających trudności rekrutacyjnych (rysunek 3.1).

Rysunek 3.1. Odsetek pracodawców poszukujących osób do pracy i doświadczających trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów ($N_{2010} = 2483$, $N_{2011} = 2731$, $N_{2012} = 2686$, $N_{2013} = 2156$)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Analiza trudności rekrutacyjnych doświadczanych przez pracodawców poszukujących pracowników w układzie regionalnym uwidacznia ciekawy, ale jednak niepokojący obraz (wykres 3.1). Ogólnie, wiosną 2013 r. nieco więcej pracodawców miało trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy, ale nie wszędzie. Symptomatyczne jest to, że w dwóch województwach, które do tej pory wykazywały rosnące zapotrzebowanie na pracowników, a w których obecnie, tzn. wiosną 2013 r. odnotowano spadek tego zapotrzebowania, pracodawcy mieli **większy problem ze znalezieniem pracowników**, jakich szukali – chodziło o **województwo mazowieckie i małopolskie**. Co ciekawe, nieco więcej kłopotów przy poszukiwaniu nowych osób do pracy mieli również pracodawcy z właściwie

wszystkich województw sąsiadujących z Mazowszem – warmińsko-mazurskiego, podlaskiego, lubelskiego, łódzkiego, i kujawsko-pomorskiego. Wyjątkiem było jedynie świętokrzyskie, gdzie pracodawcy deklarowali, że łatwiej im było znaleźć pracowników.

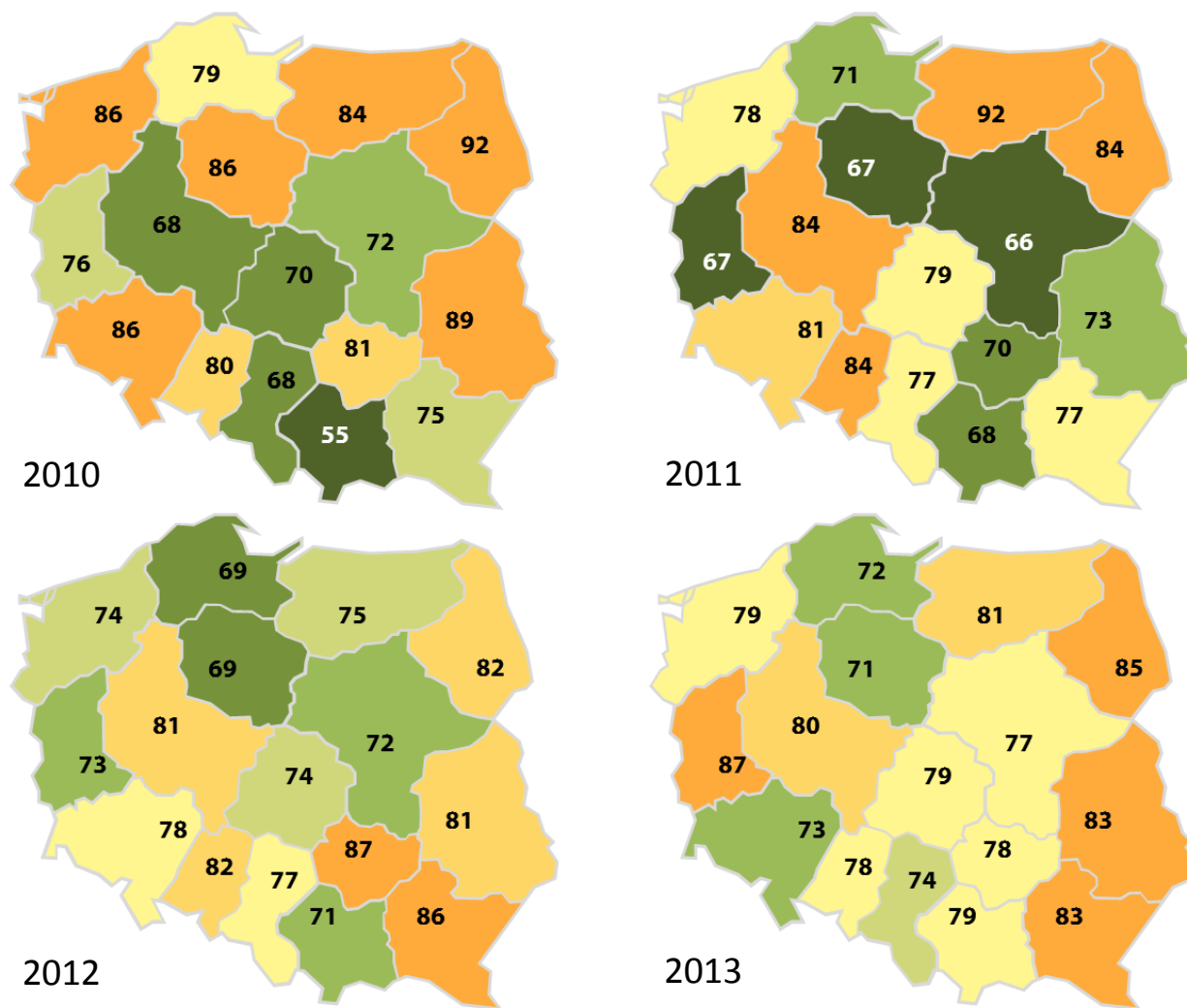
Dużo większe trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy mieli wiosną 2013 r. pracodawcy z województwa lubuskiego, natomiast takich problemów rzadziej doświadczali pracodawcy poszukujący pracowników w województwach południowej Polski – dolnośląskim, opolskim, śląskim, ale także podkarpackim. W pozostałej części kraju problemy pozostawały na podobnym poziomie.

Ogólnie – biorąc pod uwagę czteroletni okres badań BKL – można wskazać na pewną specyfikę, jeżeli chodzi o występujące w poszczególnych regionach problemy związane z poszukiwaniem odpowiednich osób do pracy:

- **województwa z rosnącą skalą problemów rekrutacyjnych** – należały do nich województwo małopolskie oraz mazowieckie, lubuskie i kujawsko-pomorskie, gdzie wprawdzie jesienią 2010 r. pracodawcy wskazywali na duże problemy, ale następnie uległy one zmniejszeniu w okresach wiosennych, po czym znów zaczęły stopniowo rosnąć;
- **województwa z malejącą skalą problemów rekrutacyjnych** – można do nich zaliczyć województwo podlaskie i dolnośląskie.

W pozostałych regionach deklaracje pracodawców w zakresie trudności związanych z poszukiwaniem i zatrudnieniem odpowiednich pracowników ulegały zbyt dużym zmianom w czasie, aby można było powiedzieć coś bardziej precyzyjnego na ten temat.

Wykres 3.1. Odsetek pracodawców poszukujących pracowników i mających trudności ze znalezieniem odpowiednich osób w latach 2010-2013, w podziale na województwa (dane procentowe, $N_{2010} = 2483$, $N_{2011} = 2730$, $N_{2012} = 2686$, $N_{2013} = 2156$)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

MALI PRACODAWCY MAJĄ WIĘKSZE TRUDNOŚCI Z REKRUTACJĄ ODPOWIEDNIH PRACOWNIKÓW

Tabela 3.1. Odsetek pracodawców poszukujących pracowników i doświadczających trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy według wielkości i branż działalności w latach 2010-2013 (dane procentowe)

	Branża	1-9	10-49	50+	Ogółem	N
2010	Przemysł i górnictwo	78	77	67	77	262
	Budownictwo i transport	77	81	67	77	428
	Handel, hotel., gastron.	74	71	56	73	533
	Usługi specjalistyczne	73	67	56	73	440
	Edukacja publiczna	100	44	50	61	11
	Edukacja prywatna	62	100	100	64	27
	Opieka zdrow. i pom. społ.	79	71	86	79	154
	Ogółem	75	73	64	75	1855
2011	Przemysł i górnictwo	73	77	61	72	244
	Budownictwo i transport	77	79	63	77	551
	Handel, hotel., gastron.	76	75	53	75	668
	Usługi specjalistyczne	76	60	50	75	460
	Edukacja publiczna	67	42	50	52	14
	Edukacja prywatna	53	100	50	56	10
	Opieka zdrow. i pom. społ.	71	83	71	72	93
	Ogółem	75	72	58	75	2040
2012	Przemysł i górnictwo	74	81	63	74	241
	Budownictwo i transport	84	79	60	83	583
	Handel, hotel., gastron.	73	70	56	73	515
	Usługi specjalistyczne	74	68	60	73	496
	Edukacja publiczna	70	60	50	65	11
	Edukacja prywatna	48			47	16
	Opieka zdrow. i pom. społ.	74	63	67	73	166
	Ogółem	76	74	60	76	2028
2013	Przemysł i górnictwo	81	79	67	80	258
	Budownictwo i transport	85	76	57	85	415
	Handel, hotel., gastron.	78	73	50	77	539
	Usługi specjalistyczne	75	86	50	75	369
	Edukacja publiczna	67	43	50	57	13
	Edukacja prywatna	45	67		47	16
	Opieka zdrow. i pom. społ.	70	89	83	73	66

Ogółem	79	76	60	78	1676
--------	----	----	----	----	------

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Porównując dane zebrane na przestrzeni czterech lat trwania badań BKL, można zauważyć, że pracodawcy, którzy zatrudniają mniejszą liczbę osób częściej mieli problemy ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy (tabela 3.1). Utrudnienia, które nasiliły się wiosną 2013 r. dotknęły w największym stopniu właśnie pracodawców zatrudniających do 50 osób.

Podobnie jak w latach poprzednich, najbardziej na problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników narzekali pracodawcy z branż produkcyjnych – przemysłowej i górniczej oraz budowlanej i transportowej – szczególnie ci zatrudniający do 50 osób. W badanym okresie kłopoty wyraźnie jeszcze się nasiliły się. Również więksi pracodawcy z sektora opieki zdrowia i pomocy społecznej doświadczali więcej trudności niż w latach ubiegłych.

Pracodawcy z dużych firm i instytucji zatrudniających ponad 50 osób mieli relatywnie mniej kłopotów rekrutacyjnych.

Pracodawcy wskazywali, że największe trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy mają z zawodami, które były przez nich najbardziej poszukiwane (tabele 3.2 i 3.3). To może brzmieć jak truizm, ale warto podkreślić, że narzekania od lat dotyczyły tych samych kategorii pracowników:

- **robotników wykwalifikowanych** – na kłopoty w znalezieniu tych pracowników wskazywała rokrocznie (z wyjątkiem jesieni 2010 r.) jedna trzecia pracodawców szukających nowych osób do pracy; wliczając do tego operatorów i monterów można powiedzieć, że połowa pracodawców szukających pracowników ma problem z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników fizycznych; największe utrudnienia dotyczyły takich zawodów, jak: robotnicy budowlani

(murarze, dekarze i inni), kierowcy samochodów ciężarowych, operatorzy sprzętu ciężkiego, spawacze;

- **pracowników usług** – w tym przypadku jedna piąta pracodawców, którzy szukali nowych pracowników doświadczyła utrudnień; największe problemy występowały przy rekrutacji do zawodów: kucharza, sprzedawców, fryzjerów, barmanów i kelnerów;
- **specjalistów** – jedna szóstka pracodawców szukających pracowników miała problem ze znalezieniem odpowiednich osób; jeżeli do tego wliczyć również techników i personel średniego szczebla, to wówczas co trzeci pracodawca wskazywał na takie utrudnienia; największe kłopoty pojawiały się przy rekrutacji przedstawicieli handlowych, programistów aplikacji, księgowych, grafików komputerowych, lekarzy oraz specjalistów ds. sprzedaży i marketingu.

W porównaniu do wymienionych powyżej kategorii zawodowych, utrudnienia raczej nie występowały (lub było ich niewiele) przy rekrutacji na kierowników, pracowników biurowych czy robotników wykwalifikowanych. W pierwszym przypadku wiąże się to prawdopodobnie z faktem, że na takie stanowiska rekrutowano stosunkowo rzadko.

Tabela 3.2. Zawody, w przypadku których występowały największe trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy zgłaszane przez pracodawców z różnej wielkości firm szukających pracowników w 2013 r. (dane procentowe)

Zawód	1-9	10-49	50+	Ogółem
Kierownicy	2	4	7	2
Specjaliści	15	19	41	16
Technicy	13	13	14	13
Pracownicy biurowi	4	7	5	5
Pracownicy usług	21	19	13	20
Robotnicy wykwalifikowani	34	37	25	34
Operatorzy i monterzy	16	15	12	15
Robotnicy niewykwalifikowani	8	6	4	8
N	1001	926	728	2655

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2013.

Natomiast brak problemów ze znalezieniem osób do pracy w biurze i robotników niewykwalifikowanych wynika zapewne z faktu dużej dostępności takich osób i braku specjalnych wymagań związanych z taką pracą.

Ciekawy wniosek wiąże się z tym, kto poszukiwał osób do pracy. Większi pracodawcy napotykali na trudności przy rekrutowaniu do bardziej wyspecjalizowanych zawodów (kierowników, specjalistów i personelu średniego szczebla), co jest związane z wyższymi wymaganiami stawianymi takim osobom w dużych firmach i instytucjach.

Z kolei mniejsi pracodawcy częściej wskazywali na problemy związane z poszukiwaniem osób do pracy fizycznej (robotnicy wykwalifikowani i operatorzy oraz monterzy) oraz jako sprzedawcy i pracownicy usług. Może to być efektem gorszych warunków finansowych oferowanych takim osobom, które preferują pracę u większych pracodawców.

Tabela 3-3. Zawody, w przypadku których występowały największe trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w latach 2010 - 2013 (dane procentowe w podziale na duże grupy ISCO-08)

Zawód	2010		2011		2012		2013	
	N	%	N	%	N	%	N	%
11 Wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	24	1	17	0	21	0	13	0
12 Kierownicy ds. zarządzania i handlu	42	0	53	1	62	1	24	1
13 Kierownicy ds. produkcji i usług	86	2	75	2	72	1	53	1
14 Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych usługach	8	0	5	0	11	0	16	0
21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	151	5	168	6	203	5	134	3
22 Specjaliści ds. zdrowia	215	8	175	4	203	5	182	3
23 Specjaliści nauczania i wychowania	104	2	112	1	128	2	159	2
24 Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	159	6	102	2	174	5	116	4
25 Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	65	5	45	2	71	3	85	3
26 Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	27	1	21	1	38	2	36	2
31 Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	104	3	118	3	152	3	76	3
32 Średni personel ds. zdrowia	17	2	29	3	21	1	30	1
33 Średni personel ds. biznesu i administracji	174	9	183	9	244	9	196	8
34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury	28	1	29	1	47	2	61	2
35 Technicy informatycy	10	0	21	2	20	1	10	1
41 Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych	27	3	41	3	28	1	28	1
42 Pracownicy obsługi klienta	27	1	28	1	34	1	48	2
43 Pracownicy ds. fin.-stat. i ewidencji materiałowej	37	2	43	2	42	1	44	1
44 Pozostali pracownicy obsługi biura	3	0	6	0	7	0	9	1
51 Pracownicy usług osobistych	79	6	124	11	181	10	157	8
52 Sprzedawcy i pokrewni	168	10	168	13	266	10	263	13
53 Pracownicy opieki osobistej	5	0	4	0	8	1	8	0
54 Pracownicy usług ochrony	18	1	18	0	25	0	14	0
71 Robotnicy budowlani - bez elektryków	182	11	243	17	352	18	305	17
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń	266	8	268	9	372	8	294	10
73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	29	1	21	0	41	1	24	1
74 Elektrycy i elektronicy	116	4	119	4	160	6	131	6
75 Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna i tekstyliów	199	4	168	6	238	5	193	5
81 Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	62	2	82	2	93	1	79	2
82 Monterzy	9	2	17	1	28	1	33	1
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	210	15	185	10	266	11	213	11
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	33	1	22	0	33	2	30	1
93 Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, bud. i trans.	31	1	58	3	59	2	78	5
94 Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	12	1	9	0	15	1	25	1
95 Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	0	0	0	0	0	0	2	0

Uwaga: Kolorami zaznaczono zawody należące do trzech kategorii zawodowych: czerwonym – robotników wykwalifikowanych, niebieskim – specjalistów, a zielonym – pracowników usług.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Warto podkreślić, że pracodawcy od lat wskazują na kłopoty przy rekrutacji właśnie w zawodach: robotników wykwalifikowanych, pracowników usług oraz specjalistów i mimo upływu czasu niewiele się zmieniło. Jedynie nieco mniej narzekano wiosną 2013 r. – przypadku poszukiwania osób na stanowiska specjalistyczne. Może to jednak wynikać z faktu, że mniej pracodawców w tym okresie szukało osób do takiej pracy.

Tabela 3.4. Zawody, w przypadku których występowały największe trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy zgłaszane przez pracodawców z różnych branż szukających pracowników w latach 2012-2013 (dane procentowe)

	Zawód	Przem. i górnictw.	Budow. i transp.	Handel, hotel., gastron.	Usługi specjal.	Edukacja publ.	Edukacja prywat.	Opieka zdrow. i pom. społ.
2012	KIER	1	2	3	3	0	12	1
	SPEC	12	5	10	34	92	47	78
	SRED	10	6	16	28	3	8	12
	BIUR	0	1	4	5	0	20	12
	USLU	8	2	44	24	1	45	17
	ROBW	66	63	20	13	1	0	1
	OPER	13	26	12	4	2	0	0
	ROBN	3	5	8	6	3	0	15
	N	898	619	768	369	119	27	231
2013	KIER	2	1	2	4	2	0	4
	SPEC	10	2	8	40	94	66	55
	SRED	9	7	13	23	3	7	40
	BIUR	2	1	7	7	1	7	7
	USLU	5	6	42	22	3	25	1
	ROBW	64	55	23	9	1	1	1
	OPER	18	30	12	3	0	0	0
	ROBN	7	12	10	3	2	0	4
	N	728	514	693	315	123	72	210

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

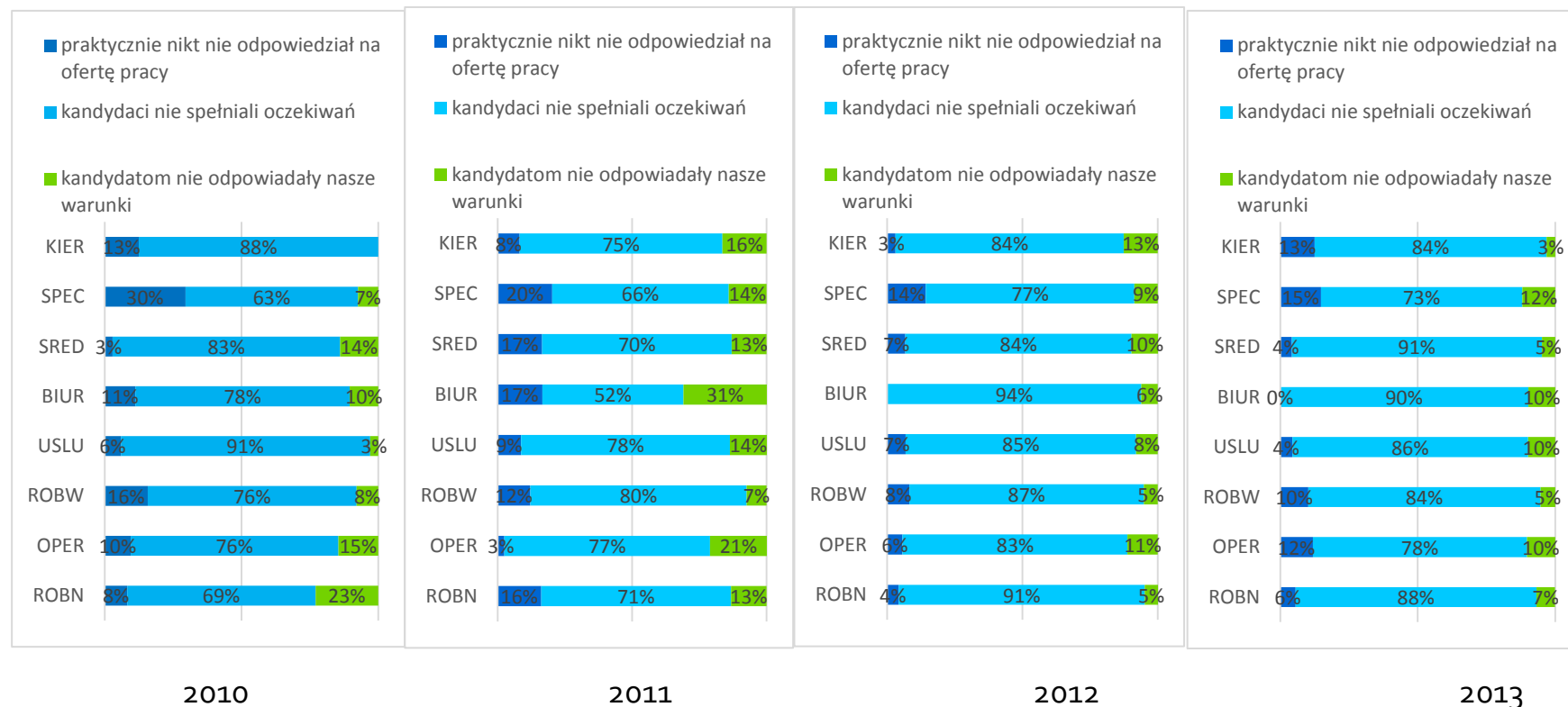
Utrudnienia związane z poszukiwaniem odpowiednich osób do pracy na różnych stanowiskach zależały od branży, w jakiej działali pracodawcy (tabela 3.4). Oczywiście, było to w znacznej mierze związane z tym, jakich pracowników poszukiwano. I tak, w przypadku sektora produkcyjnego – przemysłu i górnictwa oraz budownictwa i transportu – największe problemy dotyczyły rekrutacji na stanowiska robotnicze (robotnicy wykwalifikowani, operatorzy i monterzy). Odnosząc tę sytuację do wiosny 2012 r., trzeba powiedzieć, że pracodawcy narzekali nieco mniej (zwłaszcza w przypadku budownictwa i transportu), co może wiązać się z tym, że wiosną 2013 r. poszukiwali oni mniejszej liczby pracowników do tej pracy i rzadziej spotykali się wobec tego z problemami przy rekrutacji.

W przypadku pracodawców zajmujących się handlem, gastronomią i hotelarstwem tradycyjnie największy problem mieli ci, którzy szukali sprzedawców oraz innych pracowników usług. Zatem sytuacja była bardzo podobna jak wiosną 2012 r.

Natomiast w przypadku sektora usług publicznych – edukacji (włączając w to również edukację prywatną), opieki zdrowotnej oraz pomocy społecznej – najwięcej kłopotów mieli pracodawcy szukający osób na stanowiska specjalistów. Można powiedzieć, że z wyłączeniem opieki zdrowotnej oraz pomocy społecznej (gdzie również poszukiwano mniej osób do pracy), problemy te nasiliły się wiosną 2013 r.

KANDYDACI NIE SPEŁNIALI OCZEKIWAŃ PRACODAWCÓW – BRAKOWAŁO IM ODPOWIEDNIH KOMPETENCJI

Wykres 3.2. Powody utrudnień w znalezieniu odpowiednich osób do pracy w latach 2010-2013 (dane procentowe)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Jeżeli chodzi o powody utrudnień w znajdowaniu odpowiednich osób do pracy, to od czterech lat pozostają one właściwie takie same (wykres 3.2). Ogólnie należy powiedzieć, że cztery piąte pracodawców szukających

nowych pracowników (jesienią 2010 r. – 76%, wiosną 2011 r. – 74%, a wiosną 2012 r. i 2013 r. odpowiednio – 85% i 84%) przyznało, że nie

mogło ich znaleźć, ponieważ kandydaci nie spełniali stawianych im wymagań.

Tylko w przypadku rekrutacji do niektórych zawodów problem polegał na tym, że nie zawsze zgłaszały się odpowiednie osoby – tak uznał co szósty pracodawca szukający pracowników na stanowiska kierownicze, specjalistyczne oraz operatorskie, który miał trudności ze znalezieniem odpowiednich osób.

Warto zwrócić uwagę na to, jak pracodawcy z różnych branż oceniali przyczyny utrudnień w poszukiwaniu odpowiednich pracowników (tabela 3.5). Okazuje się bowiem, że pracodawcy działający w sektorze usług publicznych – edukacji (publicznej i prywatnej), opieki zdrowotnej i pomocy społecznej – kładą nacisk na innego rodzaju kwestie niż w pozostałych branżach. W ich przypadku rzadziej jacyś kandydaci zgłaszali się w odpowiedzi na oferty pracy. Takich problemów najczęściej doświadczali pracodawcy z edukacji publicznej (co trzeci z nich). Oni też najbardziej narzekali na kandydatów, którzy nie byli zadowoleni z warunków, jakie im zaoferowano (jedna trzecia miała takie problemy). Wynika to zapewne z sytuacji w tej branży, która nie oferuje zbyt dużych możliwości - tak finansowych, jak i ogólnie rozwoju.

Pracodawcy, którzy narzekali na to, że kandydaci nie spełniali ich oczekiwań, najczęściej wskazywali na **trzy główne braki: kompetencji, doświadczenia lub po prostu chęci do pracy** (tabela 3.6). Co trzeci pracodawca szukający pracowników i mający problemy ze znalezieniem odpowiednich osób widział źródło tych utrudnień w braku kompetencji potrzebnych do danej pracy. Waga tego problemu stopniowo malała, ale należy zwrócić uwagę, że więcej pracodawców zaczęło narzekać na posiadanie niewystarczającego doświadczenia przez kandydatów (wskazywał na to również prawie co trzeci badany). Jeśli przyjmiemy, że doświadczenie to nic innego jak zdobywanie konkretnych praktycznych umiejętności i kwalifikacji, to można założyć, że braki kompetencyjne są **głównym utrudnieniem w procesie rekrutacji**. Sytuacja ta w zasadzie nie zmieniła się w ciągu minionych czterech lat badań, co wskazuje na

znaczącą wagę tego problemu w oczach pracodawców. Wiosną 2013 r. pracodawcy uznawali brak odpowiednich kompetencji za największe utrudnienie przy rekrutacji na stanowiska kierownicze i specjalistyczne. Z kolei brak doświadczenia był największym problemem przy poszukiwaniu osób do zawodów operatorów i monterów oraz sprzedawców i pracowników usług.

Ciekawe wnioski nasuwają się podczas analizy kwestii braku motywacji do pracy, wskazywanej przez pracodawców jako problem przy obsadzaniu różnych stanowisk pracy.

Tabela 3.5. Powody utrudnień w znalezieniu odpowiednich osób do pracy zgłaszane wiosną 2013 r. przez pracodawców z różnych branż (dane procentowe)

Branża	Praktycznie nikt nie odpowiedział na ofertę pracy	Kandydaci nie spełniali oczekiwań	Kandydatom nie odpowiadały nasze warunki	N
Przemysł i górnictwo	9	80	11	465
Budownictwo i transport	10	85	5	820
Handel, hotel., gastron.	6	87	7	974
Usługi specjalistyczne	6	86	8	589
Edukacja publiczna	38	29	33	21
Edukacja prywatna	23	72	5	43
Opieka zdrow. i pom. społ.	25	66	9	102
Ogółem	9	84	8	3014

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2013.

Okazuje się, że najmniejszą motywację miały osoby poszukujące pracy w najprostszyc zawodach: robotników niewykwalifikowanych, sprzedawców i pracowników usług oraz pracowników biurowych. W przypadku wysokospecjalistycznych zawodów ta przyczyna występowała rzadziej. Potwierdza to zatem potoczną obserwację, że motywacja do pracy jest dość mocno powiązana z poziomem wynagrodzenia – tam, gdzie od kandydatów wymaga się niewiele, ale i wynagrodzenie za taką pracę jest relatywnie niskie trudniej jest znaleźć odpowiednio zmotywowanych pracowników.

Tabela 3.6. Najważniejsze braki wykrywane przez pracodawców kandydatom zgłaszającym się do pracy w określonym zawodzie w latach 2010-2013 (dane procentowe)

		Czego brakowało kandydatom?					
	Zawód	Odpowiednich kompetencji	Wymaganych uprawnień	Doświadczenia	Motywacji do pracy	Innych rzeczy	N
2010	Kierownicy	39	9	39	0	12	33
	Specjaliści	49	9	15	9	19	348
	Technicy	53	6	16	23	2	203
	Pracownicy biurowi	38	0	17	45	0	98
	Pracownicy usług	47	5	19	27	2	216
	Robotnicy wykwalifikowani	44	1	33	17	5	346
	Operatorzy i monterzy	24	14	38	18	7	243
	Robotnicy niewykwalifikowani	27	0	27	46	0	33
	Ogółem	43	6	24	20	7	1520
2011	Kierownicy	35	14	43	0	8	49
	Specjaliści	40	17	17	12	14	197
	Technicy	34	9	22	31	4	180
	Pracownicy biurowi	19	0	21	32	28	47
	Pracownicy usług	40	5	19	29	7	352
	Robotnicy wykwalifikowani	37	7	23	29	4	531
	Operatorzy i monterzy	33	10	35	20	3	156
	Robotnicy niewykwalifikowani	16	0	33	49	2	55
	Ogółem	36	8	23	26	7	1567
2012	Kierownicy	37	4	21	32	7	57
	Specjaliści	35	24	22	8	12	386
	Technicy	45	8	32	15	1	321
	Pracownicy biurowi	30	13	27	31	0	78
	Pracownicy usług	42	1	17	37	3	476
	Robotnicy wykwalifikowani	38	8	26	25	2	913
	Operatorzy i monterzy	24	13	40	17	7	316
	Robotnicy niewykwalifikowani	13	9	2	74	3	153
	Ogółem	36	10	25	26	4	2700
2013	Kierownicy	48	11	22	0	19	27
	Specjaliści	45	10	20	17	8	316
	Technicy	34	15	29	20	2	310
	Pracownicy biurowi	44	6	10	28	13	91
	Pracownicy usług	32	2	29	32	5	481
	Robotnicy wykwalifikowani	34	9	27	25	5	820
	Operatorzy i monterzy	28	12	34	22	4	274
	Robotnicy niewykwalifikowani	24	6	19	50	1	159
	Ogółem	34	8	27	26	5	2478

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

KANDYDATOM BRAKOWAŁO KOMPETENCJI ZAWODOWYCH, SAMOORGANIZACYJNYCH I INTERPERSONALNYCH

Pracodawców, którzy wskazywali na braki kompetencyjne jako przyczynę utrudnień w procesie rekrutacyjnym zapytano, jakich konkretnie umiejętności nie posiadali kandydaci (było to pytanie otwarte, odpowiedzi kodowano wtórnie). Okazało się, że według pracodawców najbardziej brakowało tych kompetencji, które były jednocześnie najważniejsze (tabela 3.7), czyli:

- **zawodowych** – związanych z konkretnymi zadaniami wykonywanymi w poszczególnych zawodach (ponad połowa pracodawców wskazywała na ich braki);
- **samoorganizacyjnych** – wymagających bycia samodzielnym, zorganizowanym, przedsiębiorczym, przejawiania inicjatywy, odporności na stres (brakowało ich kandydatom według ponad co czwartego pracodawcy, który poszukiwał osób do pracy i miał problem ze znalezieniem odpowiednich osób);
- **interpersonalnych** – komunikatywności, umiejętności pracy w grupie, radzenia sobie z konfliktami (wskazywanych przez co piątego pracodawcę doświadczającego problemów rekrutacyjnych).

Waga tych utrudnień pozostawała bardzo podobna w ciągu minionych czterech lat prowadzonych badań. Należy podkreślić, że **systematycznie rósł odsetek pracodawców, którzy wskazywali na braki podstawowych kompetencji zawodowych**, co przeszkadzało w zatrudnieniu odpowiednich pracowników. Jest to ważny sygnał dla systemu szkolnictwa, ale także firm i instytucji szkoleniowych oraz instytucji wsparcia rynku pracy, aby poprawić jakość takich właśnie umiejętności, które są praktycznie bazowe do pracy na każdym stanowisku.

Wiosną 2013 r. nieznacznie zmniejszył się odsetek pracodawców narzekających na braki kompetencji samoorganizacyjnych, ale jednocześnie nieco więcej badanych wskazało na braki kompetencji interpersonalnych. Ogólnie, można jednak powiedzieć, że oprócz kompetencji typowo zawodowych, kandydatom do pracy w każdym zawodzie brakowało kompetencji samoorganizacyjnych, a z kolei interpersonalne były brakujące przy poszukiwaniu osób do zawodów, w których ważny był kontakt z ludźmi (sprzedawcy i pracownicy usług oraz pracownicy biurowi).

Analizując poszczególne kategorie zawodowe, można wskazać na pewne specyficzne braki kompetencyjne u kandydatów ubiegających się daną pracę wiosną 2013 r.:

- Kierownicy – brakowało im przede wszystkim kompetencji zawodowych, samoorganizacyjnych matematycznych i kierowniczych;
- Specjaliści, ale również technicy i średni personel – najbardziej brakowało im kompetencji zawodowych, samoorganizacyjnych, interpersonalnych, jak również komputerowych oraz, zwłaszcza w przypadku techników, technicznych i językowych;
- Pracownicy biurowi oraz sprzedawcy i pracownicy usług – najbardziej narzekano na brak kompetencji zawodowych, samoorganizacyjnych i interpersonalnych;
- Robotnicy wykwalifikowani, operatorzy i monterzy – utrudnieniem był brak kompetencji zawodowych i samoorganizacyjnych (zwłaszcza w przypadku operatorów i monterów) i technicznych; pracodawcy wskazywali też na braki kompetencji interpersonalnych u kandydatów do pracy operatorów i monterów;
- Robotnicy do prac prostych – brakowało im odpowiednich kompetencji zawodowych, samoorganizacyjnych i dyspozycyjności.

Tabela 3.7. Braki kompetencyjne kandydatów zgłaszających się do pracy w określonym zawodzie w latach 2010-2013 (dane procentowe)

		ZAW	SAM	INT	TCH	KOG	KOM	KWA	JĘZ	FIZ	Inne	DYS	ART	KIE	BIU	MAT	N
2010	KIER	59	3	40	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	0	1	38
	SPEC	47	6	8	0	0	14	21	5	3	3	5	5	0	1	0	190
	SRED	43	13	12	0	4	2	25	9	3	11	3	8	0	0	9	115
	BIUR	1	24	39	0	18	21	13	13	1	1	0	0	0	17	8	38
	USLU	58	22	22	0	16	15	0	0	13	5	2	0	3	0	8	98
	ROBW	49	18	7	14	0	2	5	6	10	7	6	0	5	0	0	236
	OPER	56	34	0	8	15	7	4	0	10	24	0	0	0	0	0	51
	ROBN	3	3	74	0	0	22	0	0	0	1	0	0	0	0	0	18
	Ogółem	46	16	13	4	6	9	12	5	7	7	4	3	2	1	3	649
2011	KIER	5	3	1	0	73	0	19	2	0	3	0	0	2	0	0	33
	SPEC	21	28	1	8	1	33	12	4	0	2	0	10	0	4	0	123
	SRED	26	27	33	23	15	3	3	2	8	9	0	0	0	1	5	98
	BIUR	27	5	7	0	0	4	3	64	0	1	2	1	2	0	0	35
	USLU	40	24	36	4	6	3	6	3	1	4	12	0	6	0	0	97
	ROBW	47	26	7	16	7	5	7	0	12	7	0	3	7	0	2	231
	OPER	27	24	9	1	7	0	17	13	7	17	4	3	0	0	7	62
	ROBN	51	3	10	1	46	0	8	0	0	1	0	0	39	0	0	24
	Ogółem	36	24	16	10	10	7	8	4	6	6	4	3	5	1	2	570
2012	KIER	48	34	3	1	2	9	13	3	0	0	0	0	35	22	0	47
	SPEC	34	34	11	0	12	25	5	6	1	4	1	7	0	0	2	205
	SRED	56	16	13	1	9	11	3	10	10	0	4	5	7	4	5	167
	BIUR	17	38	23	0	19	7	1	34	0	0	43	0	0	11	1	33
	USLU	51	36	36	10	5	2	4	9	5	5	2	2	0	0	0	149
	ROBW	62	32	1	18	9	2	7	0	5	1	1	1	1	0	0	322
	OPER	71	32	13	3	6	2	18	1	12	0	9	0	0	2	0	89
	ROBN	51	33	30	2	0	0	0	0	16	17	0	30	0	0	0	16
	Ogółem	54	31	14	9	8	7	6	5	6	2	3	3	2	2	1	851
2013	KIER	55	65	2	13	1	0	0	1	1	1	0	1	16	0	33	17
	SPEC	41	24	24	3	5	14	4	8	0	4	0	9	0	9	0	160
	SRED	52	30	14	14	7	12	2	15	3	2	4	2	0	7	4	108
	BIUR	26	19	31	5	14	10	1	10	0	0	11	0	0	6	1	46
	USLU	48	35	43	9	2	2	1	5	3	3	6	0	0	0	3	127
	ROBW	75	20	4	17	4	1	7	1	0	7	2	0	0	0	1	250
	OPER	55	45	20	17	0	0	9	0	5	0	6	0	0	3	0	86
	ROBN	52	36	0	11	21	0	5	0	0	0	22	0	0	0	0	37
	Ogółem	56	28	18	12	5	5	4	5	2	4	4	2	0	3	2	713

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Rozdział 4

Kompetencje zatrudnionych pracowników

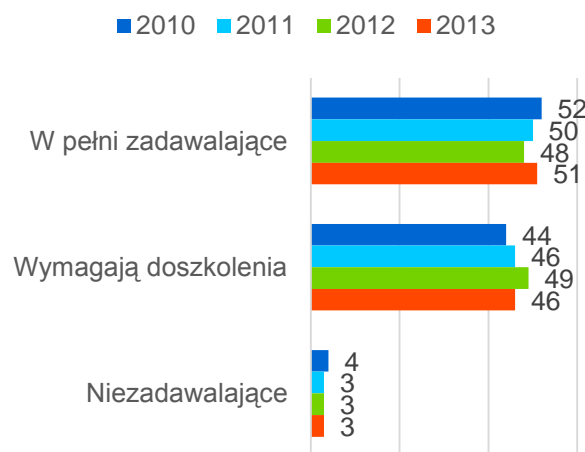
Czy pracodawcy byli zadowoleni z kompetencji zatrudnionych osób ?

Czy są jakieś kompetencje, które wymagają rozwinięcia ?

PRACODAWCY SĄ RACZEJ ZADOWOLENI Z KOMPETENCJI ZATRUDNIONYCH OSÓB

W poprzednich rozdział pokazano, czego pracodawcy wymagali od kandydatów do pracy i na jakie braki zwracali uwagę. Warto, dla porównania, zaprezentować opinie pracodawców dotyczące zatrudnianych przez nich osób. Ogólnie należy powiedzieć, że w ciągu czterech lat badań pracodawcy wyrażali się raczej pozytywnie o umiejętnościach zatrudnionych pracowników (wykres 4.1).

Wykres 4.1. Ocena poziomu kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników (dane procentowe, $N_{2010} = 15\ 841$, $N_{2011} = 16\ 159$, $N_{2012} = 16\ 000$, $N_{2013} = 16\ 005$)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Raczej nie powinno zaskakiwać, że rokrocznie 97% pracodawców było zadowolonych z kompetencji osób, które u nich pracowały – w przeciwnym bowiem razie jaki byłby sens ich zatrudniania. Jednak blisko połowa z nich (44%-49%) twierdziła jednocześnie, że kompetencje pracowników można jeszcze podnieść. Co ciekawe, po trzyletnim okresie wzrostu liczby takich

opinii, wiosną 2013 r. nieco więcej pracodawców uznało, że kompetencje ich pracowników są na tyle wysokie, że nie ma potrzeby ich podnosić. Nasuwa się tutaj również inne wyjaśnienie, że w sytuacji słabnącej gospodarki pracodawców po prostu nie było stać na prowadzenie dodatkowych działań szkoleniowych.

Potwierdzają to poniekąd dane pokazujące, jak pracodawcy z różnej wielkości firm i instytucji oceniali potrzeby doszkolenia swoich pracowników (tabela 4.1). Tylko ci z największych podmiotów gospodarczych – zatrudniających powyżej 250 osób – wiosną 2013 r. częściej odpowiadali, że widzą taką potrzebę. Natomiast w mniejszych firmach i instytucjach zmniejszyła się chęć podejmowania takich działań.

Tabela 4.1. Zadowolenie z poziomu kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników w zależności od wielkości zatrudnienia (dane procentowe, $N_{2010} = 15\ 841$, $N_{2011} = 16\ 159$, $N_{2012} = 16\ 000$, $N_{2013} = 16\ 005$)

Wielkość zatrudnienia	2010	2011	2012	2013
1-9	43	46	48	45
10-49	52	55	57	53
50-249	59	61	67	62
250+	64	66	67	75
N	6952	7488	7850	7309

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Tabela 4.2. Zadowolenie pracodawców o różnej wielkości i działających w różnych branżach z kompetencji zatrudnionych pracowników (dane procentowe)

Branża	1-9	10-49	50+	Ogół	N
Przemysł i górnictwo	56	50	32	54	3958
Budownictwo i transport	54	49	35	53	6788
Handel, hotel., gastron.	56	44	36	55	11919
Usługi specjalistyczne	45	36	32	44	6772
Edukacja publiczna	35	38	39	36	602
Edukacja prywatna	50	46	42	50	361
Opieka zdrow. i pom. społ.	42	34	29	42	1971
Ogół	51	43	34	51	32371

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Pracodawcy działający w różnych branżach bardzo podobnie oceniali kompetencje zatrudnionych osób w kolejnych latach, dlatego można spojrzeć na te dane łącznie (tabela 4.2). Ogólnie większe zadowolenie wykazywali pracodawcy mniejsi – zatrudniający do 10 osób (ponad połowa zadowolonych). Jednak można tutaj wysunąć alternatywny wniosek, że ci z dużych firm i instytucji mają większą świadomość możliwości, czy też wręcz konieczności, szkolenia pracowników i w związku z tym byli również zadowoleni, ale wskazywali, że umiejętności swoich pracowników można jeszcze podnieść.

Najlepiej kompetencje zatrudnionych osób ocenili pracodawcy z branży handlu, hotelarstwa i gastronomii oraz z branż produkcyjnych (przemysł i górnictwo oraz budownictwo i transport). Z kolei stosunkowo gorzej kompetencje swoich pracowników ocenili pracodawcy z sektora edukacji publicznej – gdzie właściwie bez względu na wielkość zatrudnienia, tylko 1/3 oceniła te umiejętności jako w pełni zadowalające. Również w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej pracodawcy byli mniej niż w pozostałych sektorach usatysfakcjonowani kompetencjami swoich pracowników.

Pracodawców niezadowolonych z kompetencji swoich pracowników i tych zwracających uwagę na możliwość ich doszkolenia zapytano, jakich konkretnie kompetencji brakuje lub jakie warto poprawić. Nie powinno być zaskoczeniem, że do najczęściej wymienianych kompetencji należały te, które uprzednio pracodawcy uznawali za najbardziej przydatne w pracy (tabela 4.3). Były to kompetencje:

- **zawodowe** – wskazywane przez połowę pracodawców;
- **samoorganizacyjne** – zwróciła na nie uwagę jedna piąta pracodawców;
- **interpersonalne** – wymieniane przez jedną szóstą pracodawców;
- **biurowe** – prawie jedna piąta pracodawców wskazała na braki w zakresie tych umiejętności.

Pomiędzy poszczególnymi latami badań widać raczej stabilny wzór, jeśli chodzi o opinie pracodawców w kwestii potrzeby podnoszenia kompetencji pracowników. Ogólnie można powiedzieć, że rośnie zadowolenie z kompetencji zawodowych, gdyż zmniejszał się odsetek pracodawców wskazujących na konieczność doszkolenia w tym zakresie. Podobnie było w przypadku kompetencji interpersonalnych. Natomiast wiosną 2013 r. nieco więcej pracodawców wskazywało na potrzebę podniesienia kompetencji samoorganizacyjnych.

Tabela 4.3. Brakujące kompetencje u aktualnie zatrudnionych pracowników (odsetek pracodawców, którzy wskazali na potrzebę podniesienia kompetencji zatrudnionych osób)

Kompetencje	2010		2011		2012		2013	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Zawodowe	4793	56	6475	68	4629	48	4453	49
Samoorganizacyjne	2420	23	1537	19	1873	20	1644	22
Interpersonalne	1723	18	1572	17	1525	15	1460	14
Biurowe	251	2	176	2	2046	17	1871	18
Komputerowe	919	12	787	9	904	10	809	8
Techniczne	524	5	490	5	834	9	754	9
Kwalifikacje	553	4	584	4	697	6	473	4
Językowe	565	5	469	4	516	4	380	3
Kognitywne	217	3	138	2	249	3	267	4
Kierownicze	389	1	311	2	442	2	343	3
Inne	436	2	22	0	155	1	199	2
Fizyczne	73	1	45	1	52	1	54	1
Artystyczne	29	0	13	0	61	1	52	1
Dyspozycyjne	61	0	51	0	56	1	45	0
Matematyczne	14	0	6	0	20	1	9	0

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013

Rozdział 5

Ocena zmian zatrudnienia

Jak wyglądały zmiany zatrudnienia w ciągu ubiegłych 12 miesięcy ?

Czy nastąpiła redukcja czy przyrost zatrudnienia ?

Jak pracodawcy oceniali przyszłość w kontekście zatrudniania nowych pracowników ?

Co było największym utrudnieniem w przypadku zatrudniania ?

SALDO ZATRUDNIENIA NIEZNACZNIE SIĘ ZMNIĘSZYŁO

Pracodawców zapytano o to, jak obecne zatrudnienie wyglądało w porównaniu do okresu sprzed 12 miesięcy. Umożliwiło to określenie salda zmian zatrudnienia na przełomie ostatniego roku (tabela 5.1)¹⁵.

O ile wiosną 2012 r. saldo zatrudnienia pozostawało na w miarę podobnym poziomie (lub nawet wykazywało nieznaczny przyrost), o tyle w kolejnym roku – wiosną 2013 r. – można było zaobserwować **nieznaczną obniżkę tego salda**. Ogólnie, dotyczyła ona właściwie wszystkich kategorii podmiotów, bez względu na wielkość zatrudnienia. Natomiast szczególnie dotknęła największych pracodawców, zatrudniających ponad 50 osób, którzy w porównaniu do poprzedniego roku zredukowali liczbę pracowników przeciętnie o 2 osoby. Oczywiście również w najmniejszych podmiotach gospodarczych zwalniano pracowników.

O wiele bardziej interesujących informacji dostarcza analiza zmian zatrudnienia w układzie branżowym. Ogólnie można powiedzieć, że potwierdzają się wcześniejsze obserwacje dotyczące poszukiwanych pracowników. **Zmniejszyło się zapotrzebowanie na siłę roboczą w budownictwie i transporcie**, i po przyjrzeniu się danym o saldzie zatrudnienia widać jak znacząco. Właściwie wszystkie podmioty w tym sektorze zmniejszyły zatrudnienie, a szczególnie najwięksi pracodawcy (przeciętnie o 12 osób). Trend redukcji zatrudnienia w tej branży utrzymuje się już drugi rok z kolei, ponieważ i wiosną 2012 roku widać było zmniejszające się zatrudnienie w tej branży. Również w innym sektorze produkcyjnym – przemyśle i górnictwie – zredukowano zatrudnienie. Obniżenie salda zatrudnienia dotknęło wiosną 2013 r. także branżę handlu, usług hotelarskich i gastronomicznych, zwłaszcza w przypadku

¹⁵ Deklaracje pracodawców dotyczące ich bieżącej wielkości zatrudnienia zweryfikowano w oparciu o informacje na temat wielkości zatrudnienia pochodzące z operatu. W rezultacie prezentowane analizy objęły jedynie te przypadki, w których deklarowana i pochodząca z REGON informacja o wielkości zatrudnienia były takie same w podziale na kategorie podmiotów: mikro (1-9 zatrudnionych), małych (10-49), średnich (50-249), dużych (250-999) i bardzo dużych (powyżej 1000 zatrudnionych).

dużych podmiotów, które zwolniły w porównaniu do sytuacji sprzed 12 miesięcy przeciętnie ponad 3 osoby.

Tabela 5.1. Saldo zatrudnienia w różnych branżach ze względu na wielkość firmy (średnie obcięte, w nawiasach liczebności)

	Branża	1-9	10-49	50+	Ogół
2012	Przemysł i górnictwo	0,07 (1092)	-0,4 (168)	0,17 (38)	-0,03 (1688)
	Budownic. i transport	0,01 (2231)	-0,58 (99)	-5,24 (13)	-0,07 (3117)
	Handel, hotel., gastron.	0,06 (4080)	-0,26 (193)	0,22 (20)	0,01 (5119)
	Usługi specjalis.	0,14 (2799)	0,08 (83)	0,85 (14)	0,03 (3798)
	Edukacja publiczna	0,87 (25)	0,14 (113)	-0,31 (27)	0,26 (462)
	Edukacja prywatna	-0,09 (62)	-0,48 (3)	BD	-0,12 (114)
	Opieka zdrow. i pom. społ.	0,41 (785)	0,33 (43)	-0,47 (9)	0,49 (1239)
	Ogółem	0,05 (14450)	-0,11 (945)	-0,4 (142)	0,4 (15536)
2013	Przemysł i górnictwo	-0,03 (1253)	-0,6 (172)	-2,18 (78)	-0,19 (1986)
	Budownic. i transport	-0,05 (2159)	-1,35 (101)	-12,2 (24)	-0,43 (2996)
	Handel, hotel., gastron.	-0,01 (4267)	-0,51 (198)	-3,48 (37)	-0,07 (5408)
	Usługi specjalis.	0,1 (2747)	0,05 (93)	-1,62 (26)	0,06 (3624)
	Edukacja publiczna	0,33 (71)	0,07 (145)	-0,85 (55)	-0,05 (409)
	Edukacja prywatna	0,44 (172)	0,02 (14)	BD	0,5 (267)
	Opieka zdrow. i pom. społ.	0,2 (488)	0,46 (47)	-0,17 (20)	0,44 (895)
	Ogół	-0,05 (14298)	-0,31 (1008)	-2,19 (281)	-0,07 (15586)

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

Wiosną 2013 r. **wzrost salda zatrudnienia nastąpił jedynie w sektorach publicznych – edukacji (włączając do tego również tę prywatną) oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej, gdzie nieznacznie zwiększyło się zatrudnienie, ale tylko w małych i średnich przedsiębiorstwach i instytucjach.**

REDUKCJE ZATRUDNIENIA OBJĘŁY WIĘKSZOŚĆ ZAWODÓW

Analizując informacje o tym, w jakich zawodach wystąpiły największe zmiany zatrudnienia, w ciągu roku od momentu realizacji badań, można powiedzieć, że struktura zapotrzebowania na pracowników wiosną 2013 r. uległa znacznym zmianom (tabela 5.2). Przede wszystkim największe przyrosty zatrudnienia nie następowały już w zawodach, które były szczególnie poszukiwane przez pracodawców, jak to miało miejsce wiosną 2012 r. Wręcz przeciwnie – w niektórych takich zawodach nastąpiły bardzo duże redukcje zatrudnienia, np. w kategorii robotników budowlanych. Ogólnie, uwzględniając trzy najbardziej dotąd poszukiwane kategorie zawodowe, można sformułować kilka ciekawych wniosków:

- W przypadku specjalistów nadal przeważały przyrosty zatrudnienia, ale nie były one tak duże (zmniejszenie dodatniego salda zatrudnienia lekarzy i specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania). Redukcje zatrudnienia objęły natomiast średni personel i techników specjalności fizycznych, chemicznych i technicznych oraz zdrowia. Jedynie w przypadku średniego personelu ds. biznesu i administracji dało się zauważyć przyrost zatrudnienia.
- Bardzo duże redukcje zatrudnienia objęły natomiast wszystkie właściwie kategorie zawodów robotników wykwalifikowanych, operatorów oraz monterów. Szczególnie wyraźne było to w przypadku robotników budowlanych i kierowców. Jedynie w przypadku elektryków oraz robotników obróbki metali przyjęto w ciągu ostatniego roku od momentu badań więcej osób do pracy, ale przyrost zatrudnienia w tych zawodach był znacznie mniejszy niż w podobnym okresie 2012 r. poczynając.

- Pracodawcy zredukowali również zatrudnienie w przypadku sprzedawców oraz innych pracowników usług.

Jako ciekawostkę można dodać, że w odróżnieniu od ujemnego salda zatrudnienia w tych dotychczas cieszących się dużym zainteresowaniem zawodach, pracodawcy przyjęli do pracy znacznie więcej osób w najprostszyczych zawodach.

Reasumując, można zatem potwierdzić poprzednie wnioski, że wiosną 2013 r. polski rynek pracy znajdował się w fazie dekoniunktury – pracodawcy byli w mniejszym stopniu zainteresowani poszukiwaniem nowych pracowników, potrzebowali ich mniej, ale też w okresie od wiosny 2012 r. do wiosny 2013 r. dokonali redukcji zatrudnienia w przypadku najbardziej do tej pory poszukiwanych kategorii zawodowych.

Tabela 5.2. Saldo zatrudnienia w zawodach, w przypadku których następowały największe zmiany w ostatnich 12 miesiącach (dane populacyjne dla zawodów o największych przyrostach lub spadkach zatrudnienia, według przynajmniej 30 pracodawców)

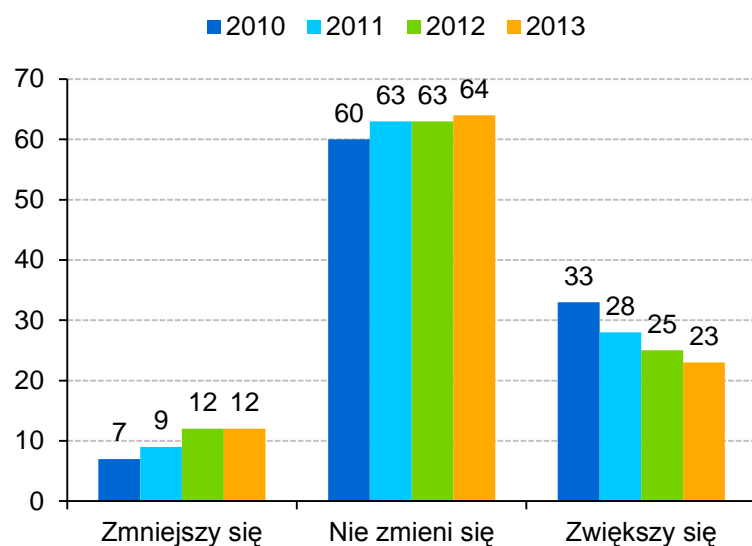
Zawód	N nieważone	Suma zatrud.	N nieważone	Suma zwolnion.	Saldo zatrud. 2013	Saldo zatrud. 2012
21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	55	11631	30	9678	1953	74
22 Specjaliści ds. zdrowia	99	11004	53	8867	2137	17912
23 Specjaliści nauczania i wychowania	320	20929	485	12924	8005	9001
24 Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	112	12247	58	9756	2491	18093
31 Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	37	4604	26	5264	-660	-633
32 Średni personel ds. zdrowia	33	3679	24	4879	-1200	5043
33 Średni personel ds. biznesu i administracji	158	34457	129	25983	8474	5554
34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury	96	9582	39	8121	1461	5933
41 Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych	113	17992	146	14609	3383	7807
42 Pracownicy obsługi klienta	49	9833	41	6919	2914	351
43 Pracownicy ds. fin.-stat. i ewidencji materiałowej	62	13647	80	12449	1198	5698
51 Pracownicy usług osobistych	98	25839	158	26453	-614	6715
52 Sprzedawcy i pokrewni	285	79960	331	93377	-13417	9118
71 Robotnicy budowlani - bez elektryków	110	39550	207	68732	-29182	-10441
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń	158	34259	176	33854	405	3012
74 Elektrycy i elektronicy	44	14649	49	9747	4902	7285
75 Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna i tekstyliów	87	15572	157	21419	-5847	-3012
81 Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	52	10305	73	15110	-4805	115
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	133	38452	219	46968	-8516	27419
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	55	17639	114	8315	9324	-6309
93 Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, bud. i trans.	96	37224	193	69672	-32448	-645
96 Ładowacze nieczystości i pracownicy prac prostych	43	26814	73	7278	19536	481

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012, 2013.

UTRZYMUJE SIĘ SCEPTYCYZM PRACODAWCÓW W KWESTII ZWIĘKSZANIA ZATRUDNIENIA

Oceniając potencjał rozwojowy rynku pracy oraz plany pracodawców na przyszłość, warto przyjrzeć się temu, jak prognozowali oni zmiany zatrudnienia (wykres 5.1).

Wykres 5.1. Ocena zmian zatrudnienia w ciągu kolejnych 12 miesięcy (dane procentowe, $N_{2010} = 14909$, $N_{2011} = 15354$, $N_{2012} = 15174$, $N_{2013} = 15025$)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Kolejny rok z rzędu – właściwie od początku trwania badań w ramach projektu BKL – odnotowano rosnący sceptycyzm pracodawców. Zgodnie z ich opiniami, w perspektywie kolejnych 12 miesięcy zatrudnienie

pozostanie na tym samym poziomie lub wręcz ulegnie obniżeniu (takie było zdanie ponad trzech czwartych pracodawców wiosną 2013 r.). O ile w poprzednich latach mogło to świadczyć jedynie o ostrożności, o tyle zmiana, jaka nastąpiła pomiędzy wiosną 2012 r. i 2013 r. pokazała, że pracodawcy rzeczywiście ograniczyli zatrudnienie. Biorąc to pod uwagę, a także opinie dotyczące przyszłości, w kolejnym roku należy spodziewać się dalszej redukcji zatrudnienia w polskiej gospodarce.

Rokrocznie bardziej optymistyczni w kwestii zmian zatrudnienia byli mniejsi pracodawcy, ale również oni zaczęli być coraz bardziej ostrożni w mówieniu o zwiększaniu zatrudnienia (tabela 5.3). W rezultacie wiosną 2013 r. jedynie co czwarty z małych pracodawców (zatrudniających do 10 osób) twierdził, że zatrudnienie zwiększy się w kolejnym roku. Patrząc na układ branżowy, także widać, że pracodawcy ze wszystkich sektorów przewidywali spadek zatrudnienia w kolejnych 12 miesiącach. Nieco bardziej optymistyczni byli jedynie pracodawcy z branży budowlanej i transportowej oraz edukacji prywatnej, ale tylko ci z najmniejszych podmiotów.

Tabela 5.3. Prognozy dotyczące wzrostu zatrudnienia w podziale na branże i wielkość firmy (procent pracodawców, którzy uważają, że zatrudnienie zwiększy się)

	Branża	1-9	10-49	50+	Ogół	N
2010	Przemysł i górnictwo	44	28	27	42	121
	Budownic. i transport	39	26	23	38	206
	Handel, hotel., gastron.	29	28	33	29	422
	Usługi specjalis.	36	24	21	35	160
	Edukacja publiczna	5	8	8	7	42
	Edukacja prywatna	36	22	33	35	5
	Opieka zdrow. i pom. społ.	24	24	20	24	42
	Ogółem	34	24	22	33	998
2011	Przemysł i górnictwo	32	24	27	31	148
	Budownic. i transport	39	30	23	39	225
	Handel, hotel., gastron.	26	24	31	26	544
	Usługi specjalis.	31	19	21	31	291
	Edukacja publiczna	11	12	11	11	99
	Edukacja prywatna	19	33	25	20	16
	Opieka zdrow. i pom. społ.	8	19	15	8	100
	Ogółem	29	22	22	28	1423
2012	Przemysł i górnictwo	30	27	24	29	143
	Budownic. i transport	31	29	20	31	367
	Handel, hotel., gastron.	24	23	28	24	711
	Usługi specjalis.	23	19	18	23	338
	Edukacja publiczna	3	5	7	4	139
	Edukacja prywatna	39	20	0	38	14
	Opieka zdrow. i pom. społ.	28	21	10	27	89
	Ogółem	26	21	19	25	1801
2013	Przemysł i górnictwo	27	24	20	27	238
	Budownic. i transport	31	21	19	30	350
	Handel, hotel., gastron.	20	20	24	20	744
	Usługi specjalis.	24	16	13	23	284
	Edukacja publiczna	6	7	5	6	124
	Edukacja prywatna	33	21	0	32	30
	Opieka zdrow. i pom. społ.	18	18	14	18	77
	Ogółem	24	18	16	23	1847

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

OGRANICZENIEM DLA WZROSTU ZATRUDNIENIA NADAL BYŁY NADMIERNE REGULACJE GOSPODARKI

Należy wyraźnie podkreślić, że wbrew kolejnym deklaracjom władz o ułatwieniach dla pracodawców niewiele się w tym zakresie zmieniło (tabela 5.4). Cały czas największym problemem dla polskich firm i instytucji, co hamuje wzrost zatrudnienia, są utrudnienia związane z regulacjami gospodarczymi: zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy, niestabilna sytuacja gospodarcza w kraju i zbyt wysokie podatki. Co najważniejsze, jeszcze więcej pracodawców niż w latach ubiegłych zwracało uwagę na te właśnie utrudnienia. Zatem zamiast poprawy mamy do czynienia z pogarszaniem się sytuacji – paradoksalnie, wprowadzane zmiany prawne i ustawodawcze odnosiły odwrotny do spodziewanego skutek. Co więcej, utrudnienia te były dotkliwe przede wszystkim dla najmniejszych podmiotów, które stanowią największą część wszystkich działających na rynku.

Ostatnie akapity prezentowanego raportu nie napawają więc optymizmem. Mamy jednak nadzieję, że zostaną właściwie odczytane i uwzględnione w konkretnych decyzjach mogących poprawić sytuację polskiej gospodarki.

Tabela 5.4. Przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia w zależności od wielkości firmy bądź instytucji (dane procentowe)

Przyczyna	2010				2011				2012				2013			
	1-9	10-49	50+	Ogół	1-9	10-49	50+	Ogół	1-9	10-49	50+	Ogół	1-9	10-49	50+	Ogół
Niestabilna sytuacja gospodarcza	65	63	57	65	71	66	58	71	74	72	64	74	78	73	68	77
Trudny dostęp do kredytów dla firm	26	20	14	26	23	18	14	23	24	20	15	24	24	19	14	23
Wysokie oprocentowanie kredytów dla firm	41	32	24	41	40	33	26	39	40	35	26	39	39	32	26	39
Wysokie oczekiwania płacowe pracowników	50	51	55	50	48	49	54	48	46	46	50	46	44	43	47	44
Zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy	71	65	56	71	76	68	58	76	76	69	62	76	80	69	62	79
Zbyt wysokie podatki	72	62	50	71	75	63	53	74	74	65	54	74	77	65	54	76
Brak odpowiednich kandydatów do pracy	41	39	38	41	40	36	36	40	37	33	31	36	37	30	29	36
Skomplikowane przepisy i regulacje prawne	54	50	43	54	55	50	44	55	56	51	46	55	59	53	46	58
Silna konkurencja na rynku	59	51	52	59	59	54	52	59	63	56	53	62	62	57	56	62
Zła sytuacja finansowa firmy	22	24	22	22	24	26	23	24	26	28	23	26	28	31	28	28
N	2634	5534	5410	13578	3756	5675	4472	13903	4256	5810	3909	13975	5103	5454	3397	13954

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) jest agencją rządową podlegającą Ministrowi właściwemu ds. gospodarki. Powstała na mocy ustawy z 9 listopada 2000 r. Zadaniem Agencji jest zarządzanie funduszami z budżetu państwa i Unii Europejskiej, przeznaczonymi na wspieranie przedsiębiorczości i innowacyjności oraz rozwój zasobów ludzkich. Od ponad dekady PARP wspiera przedsiębiorców w realizacji konkurencyjnych i innowacyjnych przedsięwzięć. Celem działania Agencji jest realizacja programów wspierających działalność innowacyjną i badawczą małych i średnich przedsiębiorstw (MSP), rozwój regionalny, wzrost eksportu, rozwój zasobów ludzkich oraz wykorzystywanie nowych technologii. Misją PARP jest tworzenie korzystnych warunków dla zrównoważonego rozwoju polskiej gospodarki poprzez wspieranie innowacyjności i aktywności międzynarodowej przedsiębiorstw oraz promocja przyjaznych środowisku form produkcji i konsumpcji. W perspektywie finansowej obejmującej lata 2007-2013 Agencja jest odpowiedzialna za wdrażanie działań w ramach trzech programów operacyjnych – Innowacyjna Gospodarka, Kapitał Ludzki i Rozwój Polski Wschodniej.

Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego (CEiAPP UJ) zostało utworzone w 2008 r. jako uniwersytecka autonomiczna jednostka naukowo-badawcza. Głównym obszarem działalności Centrum jest współpraca z administracją publiczną – zarówno centralną, jak i regionalną – w zakresie ewaluacji i analizy polityk publicznych oraz ich metodologii. Działalność Centrum obejmuje usługi edukacyjne oraz prowadzenie badań naukowych i stosowanych, prac eksperckich i analitycznych skierowanych przede wszystkim do sektora administracji publicznej różnych szczebli. W ciągu kilku lat działalności pracownicy i eksperci Centrum realizowali liczne projekty dla instytucji administracji centralnej – Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Ministerstwa Finansów, Kancelarii Premiera Rady Ministrów, Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Pracodawców RP. Przez cały czas Centrum współpracuje również z instytucjami regionalnymi – Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie, Urzędem Marszałkowskim Województwa Małopolskiego oraz innymi ośrodkami naukowymi i badawczymi – Uniwersytetem Ekonomicznym w Krakowie, Małopolską Szkołą Administracji Publicznej czy Wojewódzkim Urzędem Statystycznym w Krakowie.