



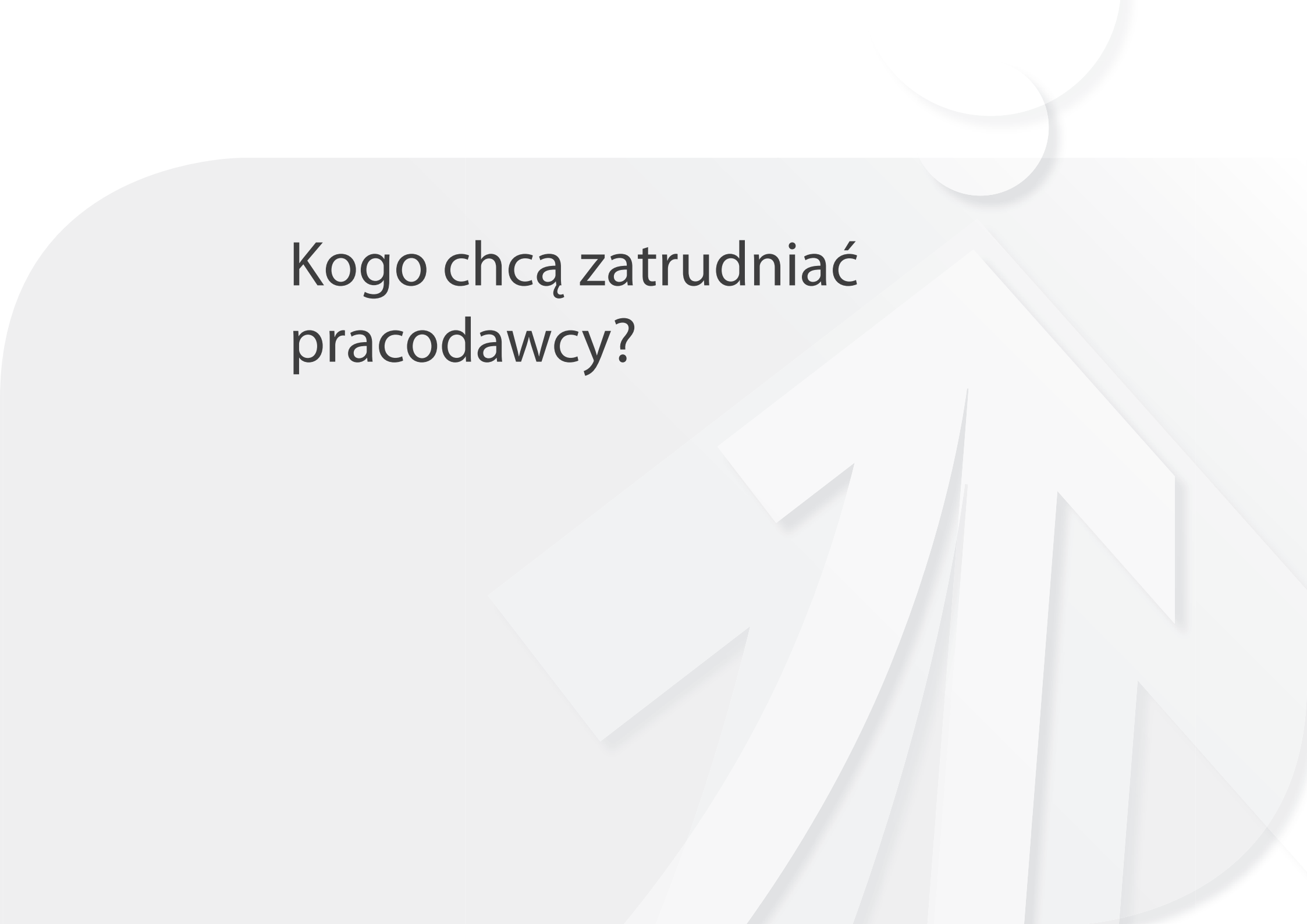
2012

Kogo chcą zatrudniać pracodawcy?

Potrzeby zatrudnieniowe pracodawców
i wymagania kompetencyjne wobec
poszukiwanych pracowników

Marcin Kocór
Anna Strzebońska
Karolina Keler



A faint, light gray background graphic of a person's silhouette, with a large question mark overlaid on the head area. The silhouette is composed of several overlapping, semi-transparent shapes that create a layered effect.

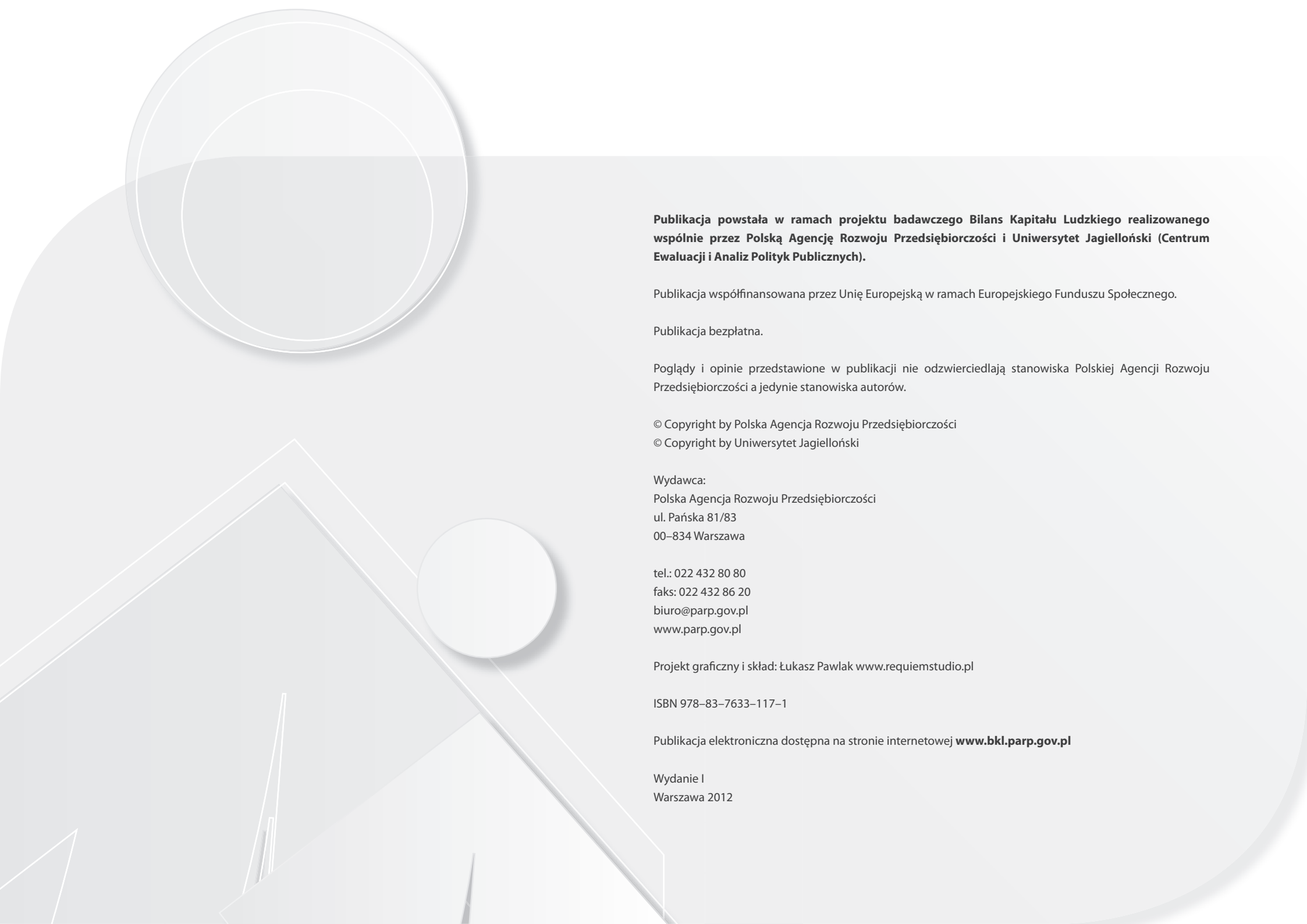
Kogo chcą zatrudniać
pracodawcy?

Kogo chcą zatrudniać pracodawcy?

Potrzeby zatrudnieniowe pracodawców
i wymagania kompetencyjne wobec
poszukiwanych pracowników

Marcin Kocór
Anna Strzebońska
Karolina Keler

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
Warszawa 2012



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

Projekt graficzny i skład: Łukasz Pawlak www.requiemstudio.pl

ISBN 978-83-7633-117-1

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

Wydanie I

Warszawa 2012

Spis treści

Wstęp	6
Główne wnioski	7
Metodologia badania pracodawców i ofert pracy	11
ROZDZIAŁ 1 – Zapotrzebowanie na nowych pracowników	18
ROZDZIAŁ 2 – Wymagania wobec nowych pracowników	35
2.1 – Wymagania kompetencyjne wobec poszukiwanych pracowników	39
2.2 – Wymagania wobec kandydatów formułowane w ofertach pracy	42
2.3 – Trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników	50
2.4 – Metody poszukiwania pracowników	60
ROZDZIAŁ 3 – Braki kompetencyjne zatrudnionych pracowników	63
ROZDZIAŁ 4 – Ocena zmian zatrudnienia	68

W ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości w partnerstwie z Uniwersytetem Jagiellońskim po raz drugi prezentujemy wyniki badania zapotrzebowania na pracowników w polskiej gospodarce. Wyniki te są oparte na sondażu przeprowadzonym na próbie losowej przedsiębiorstw oraz na analizie ogłoszeń prasowych zamieszczonych w internecie oraz dostępnych w Powiatowych Urzędach Pracy. Podobnie jak to miało miejsce w pierwszej edycji badań ten cząstkowy raport, jeden z pięciu przygotowanych w tej edycji przez nasz zespół badawczy, służy przede wszystkim przeglądowi uzyskanych wyników. W raporcie głównym są przedstawione wyniki badań w ujęciu problemowym, oparte na połączeniu informacji z różnych źródeł danych wykorzystywanych w badaniu.

Badania tej edycji zostały przeprowadzone mniej więcej pół roku po zakończeniu pierwszej edycji. Kolejne badania będą prowadzone już standardowo w pierwszym półroczu, w odstępie roku. Zrealizowanie badań obecnej edycji w odstępie krótszym pozwala nam przyjrzeć się zmianom charakterystyki popytu warunkowanej do pewnego stopnia sezonowo. Wprawdzie na rynku pracy odciska swoje piętno niepewność związana z sytuacją gospodarczą w strefie euro, ale nie wpłynęła ona jeszcze silnie, w tym relatywnie krótkim okresie, na trend ogólny na rynku pracy. Odnotowujemy na nim, poza znanymi od lat wahaniami sezonowymi, pewną stagnację związaną z wyczekiwaniem na ukształtowanie się sytuacji oraz równoważeniem tendencji do importu w konsekwencji spowolnienia gospodarczego za granicą i stymulującym wpływem niskiego kursu złotego. Widać to wyraźnie w stabilności ogólnego wskaźnika firm poszukujących nowych pracowników oraz w tym, że nowi pracownicy w dominującym stopniu zatrudniani są w ramach rotacji (szczegółowe dane na ten temat zamieszczamy w niniejszym raporcie). Na tym tle interesujące, choć nie zaskakujące, są różnice w strukturze popytu, na której odciska się sezonowość rozmaitych rodzajów aktywności gospodarczej, a także edukacyjnej (np. specjalistów w dziedzinie informatyki poszukuje się raczej jesienią, podczas gdy robotników, zwłaszcza budowlanych – raczej wiosną). Zmiany w zakresie profilu kompetencji pracowników poszukiwanych przez firmy aktywne na rynku pracy nie są duże pomiędzy falami i odzwierciedlają różnice w zakresie struktury stanowisk, na które poszukiwano kandydatów.

Dane w tej edycji, podobnie jak poprzednio, zebrała dla nas firma Millward Brown SMG/KRC. Badanie zrealizowano na próbie 16159 przedsiębiorstw. Opis sposobu losowania i ważenia próby w celu zapewnienia reprezentatywności wyników dla zbiorowości generalnej podmiotów gospodarczych w ramach założonych badaniem przedstawia nota metodologiczna na początku raportu. Ze względu na to, że wśród aktywnych podmiotów przytłaczającą większość stanowią mikroprzedsiębiorstwa, zaś o dużej części zatrudnienia decydują stosunkowo nieliczne duże firmy, zastosowaliśmy dobór warstwowy nieproporcjonalny z towarzyszącym mu ważeniem. Nadreprezentowane są w próbie oczywiście przedsiębiorstwa średnie, a zwłaszcza duże. Klasę przedsiębiorstw zatrudniających ponad 250 pracowników objęliśmy badaniem w założeniu wyczerpującym, choć tylko część firm podjęła z nami współpracę. Szereg przedsiębiorstw z tej klasy objęliśmy pomiarem panelowym, pozwalającym na śledzenie zmian, które wystąpiły w firmach pomiędzy edycjami badań. Te panelowe wyniki są wykorzystane w raporcie głównym.

Dziękujemy bardzo wszystkim pracodawcom, którzy zgodzili się wziąć udział w tym badaniu. Udział każdej firmy jest ważny dla uzyskania dobrego, reprezentatywnego obrazu tego, co dzieje się na naszym rynku pracy, podobnie jak podanie przez nie kompletnych, precyzyjnych odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu. Obraz, który przedstawiamy nie może być lepszy niż jakość danych, które uzyskujemy od naszych respondentów. Za zrozumienie tego faktu jesteśmy wdzięczni tym ponad szesnastu tysiącom osób, które w imieniu swoich firm przekazały nam informacje. „Bilans Kapitału Ludzkiego” jest także ich dziełem.

Pierwsza część raportu zawiera streszczenie, co pozwala zrezygnować z prezentowania skrótu wyników we wstępie. Liczymy, że ten przeglądowy raport spotka się z zainteresowaniem i zachęci do zapoznania się z raportem głównym oraz pozostałymi dwoma raportami szczegółowymi.

Jarosław Górniak
Kierownik naukowy projektu

PRACODAWCY
STALI SIĘ
OSTROŻNI
W KWESTII
ZWIĘKSZANIA
ZATRUDNIENIA

W działaniach pracodawców w II kwartale 2011 r. przejawiała się ostrożność w zakresie zmian zatrudnienia. Mimo sezonowego przyrostu zatrudnienia związanego z nasileniem prac w budownictwie, transporcie oraz przemyśle spożywczym, gotowość zatrudnienia nowych osób do pracy wzrosła tylko nieznacznie – w liczbach bezwzględnych pracodawcy deklarowali zapotrzebowanie na 30000 więcej pracowników w porównaniu do przełomu III i IV kwartału 2010 r., czyli o 5% więcej.

Gotowość zatrudnienia nowych pracowników częściej deklarowali więksi pracodawcy (ponad 40% pracodawców zatrudniających więcej niż 250 osób w porównaniu do 17% najmniejszych, zatrudniających do 9 osób) i oni też poszukiwali większej liczby osób do pracy, co wiąże się z ogólnie większą skalą takich przedsięwzięć. Zważywszy na fakt, że mikroprzedsiębiorstwa przeważają w ogóle podmiotów gospodarczych, to właśnie one generowały dużą część popytu na pracowników i odpowiadały za wskazane zmiany.

O rosnącej ostrożności pracodawców wiosną 2011 r. świadczy również to, że wzrost zatrudnienia odbywa się w większości w ramach rotacji na

stanowiskach pracy już istniejących – tylko co 10 pracodawca deklarował, że szuka osób do pracy na nowo utworzone stanowisko (jesienią 2010 r. pracodawcy również byli ostrożni pod tym względem, ale mimo wszystko 15% z nich chciało utworzyć nowe miejsca pracy). Nowe miejsca pracy były częściej tworzone przez mniejszych pracodawców, ale jest to raczej związane ze specyfiką rozwoju małych przedsięwzięć (kiedy powiększanie działalności wymaga tworzenia nowych stanowisk) niż z ogólnym trendem.

Najwięcej pracowników poszukiwanych w ramach rotacji było w branżach produkcyjnych: przemyśle, górnictwie, budownictwie oraz transporcie (92% pracowników poszukiwano na już istniejące stanowiska pracy). Wynika to ze specyfiki pracy sezonowej, kiedy to zwiększa się zapotrzebowanie na ilość wykonywanej pracy, ale w ramach podobnych działań.

Ostrożność pracodawców przejawia się również w prognozach pracodawców dotyczących zmian zatrudnienia w przyszłości. Porównując opinie z 2010 r. w 2011 r. 5% mniej pracodawców uważało, że zatrudnienie się zwiększy.

SEZONOWA ZMIANA
STRUKTURY
POSZUKWANYCH
PRACOWNIKÓW

Głównymi barierami wzrostu zatrudnienia były zdaniem pracodawców wysokie pozapłacowe koszty pracy, wysokie podatki oraz niestabilna sytuacja gospodarcza. Opinie takie wyrażało więcej pracodawców najmniejszych, których te ograniczenia dotyczą najbardziej. I co gorsze, takich głosów w porównaniu z poprzednią edycją było więcej.

Sezonowa zmiana w gospodarce w okresie wiosennym wpłynęła na strukturę poszukiwanych zawodów w 2011 r. Pracodawcy ogólnie najczęściej szukali pracowników z tych samych trzech grup zawodowych, ale zmieniło się znaczenie poszczególnych kategorii:

- **robotnicy wykwalifikowani** – wiosną 2011 r. byli poszukiwani przez 50% pracodawców chcących zatrudnić kogoś do pracy, w poprzednim okresie (jesień 2010 r.) stanowili 40% poszukiwanych pracowników; pracodawcy poszukiwali przede wszystkim robotników budowlanych (*murarze, tynkarze, brukarze, stolarze budowlani, malarze, dekarze i monterzy instalacji sanitarnych*), kierowców (*zwłaszcza samochodów ciężarowych*)
- **pracownicy usług** – poszukiwani nieco częściej w 2011 r. w porównaniu do 2010 r. (5% więcej pracodawców potrzebujących nowych pracowników szukało osób do pracy w tych zawodach); najczęściej

deklarowano chęć zatrudnienia: sprzedawców, pracowników obsługi klienta (*fryzjerzy, kelnerzy i barmani oraz kosmetyczki*) i ochroniarzy.

- **specjaliści** – w tym przypadku nastąpiła największa zmiana; podczas gdy w 2010 r. specjaliści byli poszukiwani przez 40% pracodawców chcących zatrudnić nowe osoby, to w 2011 r. tylko 15% potrzebowało takich pracowników (25% wliczając do specjalistów również średni personel biznesu i administracji, czyli głównie *przedstawiciele handlowych, agentów ubezpieczeniowych i księgowych*); najczęściej poszukiwani byli: specjaliści do spraw zdrowia (*lekarze i pielęgniarki różnej specjalizacji*), specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (*specjaliści do spraw sprzedaży oraz marketingowcy*), specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (*inżynierowie*

budowalni, architekci, projektanci wzornictwa przemysłowego oraz graficy komputerowi), specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (*programiści aplikacji oraz specjaliści do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych*), specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury (*radcy prawni, adwokaci i archiwiści*), specjaliści nauczania i wychowania (*nauczyciele różnych specjalizacji i wychowawcy*).

Taka struktura poszukiwanych zawodów jest wyraźnym skutkiem zmian sezonowych, co skutkowało większym zapotrzebowaniem na pracowników do prac fizycznych. Przyszłe edycje badań pokażą czy jest to zmiana wywołana sezonowością, czy stoi za nią zmiana potrzeb związana z dostosowaniem się do kryzysu gospodarczego.

PRACODAWCY
PRZYWIĄZYWALI
MNIEJSZĄ WAGĘ
DO KOMPETENCJI
ZAWODOWYCH
A BARDZIEJ CENILI
OGÓLNE
KOMPETENCJE
PRACOWNIKÓW

Ogólne wymagania dotyczące kandydatów do pracy były zasadniczo te same – pracodawcy zwracali uwagę przede wszystkim na: płeć kandydatów, ich doświadczenie zawodowe oraz poziom wykształcenia. Kryterium płci rozumiane było w badaniach jako ogólne preferencje w zakresie zatrudnienia kobiet lub mężczyzn (czy woleliby na danym stanowisku zatrudnić kobietę czy mężczyznę) i jak się okazało dla prawie trzech czwartych pracodawców nie było to obojętne. Płeć miała znaczenie głównie w przypadku zawodów fizycznych – gdzie preferowani byli mężczyźni. Natomiast w zawodach umysłowych płeć traciła na znaczeniu.

Od kandydatów do pracy pracodawcy oczekiwali przynajmniej roku doświadczenia zawodowego. Im bardziej wymagający był zawód, tym dłuższy staż pracy był wymagany – w przypadku zawodów kierowniczych 3-letnie doświadczenie.

Wymagania dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów w oczywisty sposób zależały od zawodu, do którego poszukiwano pracownika – im bardziej wymagający zawód, tym wyższy poziom wykształcenia był wymagany.

Podobnie jak w ubiegłorocznej edycji badań pracodawcy formułując wymagania kompetencyjne wobec kandydatów do pracy zwracali uwagę głównie na trzy kompetencje:

1. **Samoorganizacyjne** – związane z organizacją własnej pracy, przejawianiem inicjatywy, terminowością oraz, ogólnie, z motywacją do pracy (ważne dla 50% pracodawców poszukujących pracowników) – wymagane były od wszystkich kandydatów bez względu na zawód, w jakim ubiegali się o pracę.

2. Interpersonalne – dotyczące kontaktów z ludźmi, tak z współpracownikami, jak i klientami (zwracało na nie uwagę 45% pracodawców poszukujących pracowników) – ważniejsze były dla pracodawców szukających pracowników w zawodach umysłowych, a więc wymagających kontaktu z innymi ludźmi.

3. Zawodowe – właściwe dla każdego zawodu i związane ściśle ze specyfiką czynności w nim wykonywanych (wymagane przez 38% pracodawców poszukujących pracowników) – znaczenie tych kompetencji było większe w przypadku zawodów fizycznych.

W porównaniu do jesieni 2010 r. większego znaczenia nabrały kompetencje ogólne – samoorganizacyjne i interpersonalne (te pierwsze szczególnie w przypadku zawodów kierowniczych, specjalistycznych i personelu

średniego szczebla), a znacznie straciła waga kompetencji zawodowych (wyraźniej w przypadku kierowników i specjalistów).

Z jednej strony, był to częściowo efekt sezonowej zmiany zapotrzebowania na pracowników, szczególnie mniejszej liczby poszukiwanych specjalistów i większego zapotrzebowania na robotników, w których przypadku samoorganizacja pracy ma duże znaczenie (pracodawcy mówią w tym przypadku o motywacji do pracy). Z drugiej jednak strony jest to również efekt ogólnych problemów ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy, którym brakuje niezbędnych kompetencji zawodowych. W takiej sytuacji pracodawcy woleli zatrudniać osoby przejawiające chęć do pracy i wykazujące się samodzielnością oraz komunikatywnością, a ich kompetencje zawodowe schodziły na plan dalszy, jako możliwe do doszkolenia.

Trzy czwarte pracodawców poszukujących osób do pracy doświadczyło problemów ze znalezieniem odpowiednich kandydatów. Dokładnie taki sam odsetek pracodawców deklaruje podobne utrudnienia jesienią 2010 r., co może świadczyć o systematycznym niedopasowaniu na rynku pracy.

Największe problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników dotyczyły zawodów, które były jednocześnie najczęściej poszukiwane:

- **robotników wykwalifikowanych** – na trudności w znalezieniu takich pracowników wskazywało 50% pracodawców poszukujących osób do pracy,
- **specjalistów** – problemów doświadczyło 30% pracodawców szukających osób do pracy,

- **pracowników usług** – rekrutacja takich osób była problematyczna dla 24% pracodawców.

Niedopasowanie w zakresie oczekiwań pracodawców wobec kandydatów zgłaszających się do pracy dotyczyło najczęściej braku wymaganych kompetencji (utrudniało to rekrutację w przypadku jednej trzeciej pracodawców poszukujących osób do pracy i doświadczających problemy w jej trakcie). Innym powodem był brak doświadczenia zawodowego (największy problem przy zatrudnianiu na stanowiska kierownicze) oraz brak motywacji do pracy (który dotyczył przede wszystkim robotników niewykwalifikowanych).

Zmianę struktury poszukiwanych pracowników (więcej robotników, mniej specjalistów) można wytłumaczyć tym, że pracodawcy w 2011 r. częściej niż poprzednio narzekali na brak motywacji do pracy u kandydatów (w 2010 r. było 7% mniej takich opinii).

REKRUTACJA
NAJBARDZIEJ
POSZUKIWANYCH
PRACOWNIKÓW
JEST UTRUDNIONA
> PROBLEMEM JEST
BRAK KANDYDATÓW
SPEŁNIAJĄCYCH
OCZEKIWANIA
PRACODAWCÓW

Do najczęściej brakujących kandydatom kompetencji należały te same, które pracodawcy najbardziej cenili tj.:

- **zawodowe,**
- **samoorganizacyjne,**
- **interpersonalne.**

Jak widać specyfika pracy ma większe znaczenie w przypadku poszukiwania konkretnych pracowników, gdyż okazuje się, że kompetencje zawodowe (a raczej ich braki) są jednak relatywnie ważniejsze niż kompetencje ogólne.

SPOSOBY REKRUTACJI

W różnych sposobach rekrutacji pracowników zaskakuje to, że wbrew powszechnym opiniom pracodawcy stosunkowo często korzystali z pomocy Powiatowych Urzędów Pracy (połowa pracodawców przyznała, że korzystają z tej metody poszukiwania pracowników). Co więcej, oceniają tę pomoc pozytywnie (60% było co najmniej umiarkowanie zadowolonych).

pracodawców). Ten sposób był stosowany przede wszystkim przez najmniejszych pracodawców i oceniali go oni jako bardzo skuteczny (80% ocen przynajmniej umiarkowanych).

Bardziej rozpowszechnionym sposobem poszukiwania pracowników było polecenie rodziny lub znajomych (korzystało z tego sposobu 67%

Więksi pracodawcy częściej natomiast zamieszczali ogłoszenia w prasie lub internecie (ponad 3/4 największych pracodawców stosowało tę metodę i oceniało ją dobrze).

PRACOWNICY BYLI ZADOWOLENI ZE SWOICH PRACOWNIKÓW

Prawie wszyscy pracodawcy byli ogólnie rzecz biorąc zadowoleni z kompetencji zatrudnianych pracowników – narzekało na to tylko 4% z nich. Ale wśród nich 46% dostrzegało potrzebę lub konieczność doszkolenia swojego personelu. Na tę potrzebę doszkolenia częściej zwracali uwagę pracodawcy zatrudniający przynajmniej 10 osób. Świadczy to o większej świadomości ale i potrzebie doszkalania kadry wśród dużych pracodawców.

Są to zatem cały czas te same kompetencje, które mają dla pracodawców największe znaczenie.

Pracodawcy widzieli przede wszystkim potrzebę podniesienia trzech rodzajów kompetencji:

- **zawodowych,**
- **samoorganizacyjnych,**
- **interpersonalnych.**

W porównaniu do jesieni 2010 r., wiosną 2011 r. pracodawcy dostrzegali większą konieczność podniesienia jakości kompetencji zawodowych (12% więcej pracodawców deklarowało taką potrzebę). Zdaje się to potwierdzać niezbyt pozytywny obraz kapitału ludzkiego dostępnego na rynku pracy. Pracodawcy wolą bowiem zatrudniać osoby nawet o niższych kompetencjach zawodowych, ale lepiej zorganizowane i bardziej kontaktowe – i dopiero po zatrudnieniu zadbać o odpowiedni poziom kompetencji zawodowych.

Metodologia badania pracodawców i ofert pracy

Jak i kiedy zrealizowano badania ?



Opis zastosowanego ważenia wyników

Zastosowane pojęcia, klasyfikacje i sposoby
prezentacji wyników

REALIZACJA
BADAŃ

Badania z pracodawcami zrealizowano wiosną 2011 r. – od 29 marca do 29 czerwca. Dla przypomnienia, badania w I edycji przeprowadzono od 17 sierpnia do 10 grudnia 2010 r. Pomiędzy obiema edycjami badań upłynęło zatem około pół roku. Badania zostały wykonane przez Millward Brown SMG/KRC. W badaniu założono wykorzystanie podejścia *multi-mode* zakładającego jednoczesne wykorzystanie różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub też internetowo. Realizatorzy badań oparli się głównie na wywiadzie telefonicznym – w ten sposób zebrano 93% wyników. Pozostałe rozmowy przeprowadzono za pomocą wywiadu osobistego wspomaganego komputerowo CAPI (5% wyników) oraz ankiety internetowej CAWI (2% wyników). Ogólnie, podczas drugiej edycji badań przeprowadzono 16159 wywiadów z pracodawcami (w pierwszej edycji zebrano 15841 wywiadów). Badaniami objęto pracodawców, tzn. podmioty gospodarcze funkcjonujące aktualnie na rynku, czyli te, które w czasie realizacji badania terenowego zatrudniały przynajmniej jednego pracownika. Z badanej populacji zostały zatem wykluczone osoby samozatrudnione – były one objęte badaniami realizowanymi na losowej próbie ludności. Ponadto z badanej populacji wykluczono 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.

OPERAT

Spis podmiotów użyty do losowania pochodził z bazy REGON zweryfikowanej przy użyciu innych informacji dostępnych w GUS a dotyczących tych podmiotów.

Zastosowanie REGON jako źródła danych pozwoliło na dobór próby zgodny z założeniami dotyczącymi docelowej populacji, zapewniając odpowiednią jakość wyników.

Do badania zastosowano próbę, wylosowaną z REGON, składającą się z próby panelowej (9900 podmiotów) zastosowanej w pierwszej fali badania oraz wylosowaną przez US w Krakowie dla tej fali (36704 podmiotów). Przed losowaniem próby niepanelowej wykluczono z operatu podmioty największe z próby panelowej, czyli:

- wszystkie podmioty z podklasy „1000 i więcej” pracujących,
- wszystkie podmioty z podklasy „250–999” pracujących,
- podmioty z podklasy „50–249”, w 90% stanowiących podmioty podklasy „100–249”.

Losowanie podmiotów do próby niepanelowej miało charakter warstwowy nieproporcjonalny. Nieproporcjonalny był, po pierwsze, ze względu na województwa, w których losowano równo po 1500 podmiotów. Po drugie, choć zasadniczo zastosowano dobór proporcjonalny względem wielkości podmiotów (2–9, 10–49, 50–249), to zmniejszono udział w próbie warstwy tych zatrudniających do 9 pracowników o połowę. Tę obciążoną z warstwy podmiotów mikro liczbę ulokowano proporcjonalnie w pozostałych warstwach. Próbę losową podzielono na główną (24000 podmiotów) oraz 5 prób rezerwowych (o łącznej liczebności 12704 podmiotów). Próby rezerwowe były konieczne, jak pokazało doświadczenie pierwszej edycji badania (poprzez obecność w próbie rekordów spoza populacji – osób samozatrudnionych, a także firm nieistniejących lub dublujących inne rekordy). Początkowo zastępowano wykazane przez Wykonawcę błędne rekordy (dolosowano z operatu zastępcze rekordy). Jednak, gdy liczba ta zaczęła zbliżać się do 10% wielkości próby głównej (2995 rekordów, 2136 z kategorii 2–9) zdecydowano się uruchomić pierwszą próbę rezerwową.

WAŻENIE
DANYCH

Warto podkreślić, że fakt dużej rotacji w tym segmencie przedsiębiorstw wpływa na praktyczną niemożność posiadania aktualnego operatu do losowania. Ze względu na trudności realizacyjne w efekcie uruchomiono badanie na wszystkich próbach rezerwowych. Wykonawca dodatkowo do próby podmiotów największych dobrał wszystkie podmioty (373) z bazy EKD (podmioty należące do przyjętej badanej populacji), w celu dopełnienia próby panelowej. Łącznie – po uwzględnieniu weryfikacji bazy i uzupełnieniach – próba badawcza składała się z 45260 podmiotów.

Przedmiotem analizy w module ofert pracy były unikalne ogłoszenia o pracę aktualne na dzień 28 marca 2011 r. na terenie 16 województw naszego kraju. Przez unikalną ofertę rozumiano rekrutację pracowników na pojedyncze stanowisko pracy, opublikowane w konkretnym dniu i występujące raz na każde źródło ogłoszenia. Ze względu na cele badania z tak zdefiniowanej populacji wykluczono oferty staży i praktyk dla uczniów i studentów, a także oferty pracy poza granicami Polski.

Zgromadzone oferty pracy dotyczyły dwóch źródeł publikacji:

- Powiatowych Urzędów Pracy
- www.careerjet.pl – ogólnokrajowego portalu internetowego pośrednictwa pracy (generator linków do ogłoszeń zamieszczanych w różnych miejscach). W 2011 r. pozyskano 20634 ofert pracy. Zebrane oferty pracy poddano kodowaniu przez dwóch niezależnych koderów w celu zapewnienia odpowiedniej rzetelności tego procesu. W ten sposób przygotowana baza danych była podstawą do analiz.

Ważenie próby pracodawców zostało wykonane w celu skompensowania niejednakowych prawdopodobieństw wejścia jednostek populacji do próby, wynikających z przyjętego planu losowania oraz nierównomiernych poziomów zwrotów w warstwach. Mimo starań firmy realizującej badanie terenowe, tylko część przedsiębiorstw wzięła w nim udział. Kompensując niejednakowe prawdopodobieństwa realizacji, włączony został do zestawu zmiennych stratyfikujących podział na 6 kategorii PKD utworzonych specjalnie dla potrzeb ważenia. Przydział bardziej szczegółowych kategorii PKD do tych 6 klas nastąpił w oparciu o analizę kombinacji maksymalizujących zróżnicowanie międzyklasowe kluczowych zmiennych analizowanych w badaniach.

Ostatecznie obliczenie wag nastąpiło tak, aby udział w próbie kombinacji warstw losowania (województwo i klasa liczby zatrudnionych) z sześcioma klasami PKD odpowiadał ich udziałowi w operacie losowania stanowiącego najlepszy, dostępny aktualnie stan rejestru przedsiębiorstw aktywnych w Polsce w okresie prowadzenia badania (GUS). Wyliczono wagi populacyjne umożliwiające szacowanie liczebności populacyjnych w toku analiz oraz wagi unormowane sumujące się do liczebności próby. Dla potrzeb szacowania liczby poszukiwanych pracowników przyjęto, że przypadki o ekstremalnej liczbie zadeklarowanych poszukiwanych pracowników będą miały wagi populacyjne ustalone na poziomie 1. Jako kryterium ekstremalności przyjęto górny tzw. „zawias Tukey’a”, czyli wartość równą 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 zatrudnionych, wymienionej powyżej.

Wagi uzyskane w ten sposób cechuje duża wariancja w sytuacji globalnych oszacowań na poziomie całego kraju. Wariancja wag spada silnie w sytuacji analizy na poziomie województw i w kategoriach wielkości przedsiębiorstw. Dzięki temu, w przypadku analizy 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.

Wyniki z poprzedniej edycji badań (z 2010 r.) przedstawione w tym opracowaniu mogą się różnić od wyników z raportu dotyczącego badania pracodawców przygotowanego po I edycji projektu¹. Po zakończeniu prac nad raportami z poprzedniej edycji otrzymano uaktualnione dane Głównego Urzędu Statystycznego na temat liczby podmiotów gospodarczych w Polsce, co umożliwiło opracowanie nowych wag. Dlatego w obecnych analizach zdecydowano się uwzględnić wyniki po skorygowanym ważeniu dokładniej odzwierciedlające stan polskiej gospodarki i rynku pracy w zakresie omawianych zagadnień.

RÓŻNICE
W ODNIESIENIU
DO I EDYCJI

¹ Kocór, M., Strzebońska, A., 2011, *Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy?*, PARP; Kocór, M., Czarnik, S., 2011, „Diagnoza niedoborów i luk kompetencyjnych”, [w:] *Bilans kapitału ludzkiego w Polsce, Raport podsumowujący pierwszą edycję badań w 2010 roku*, PARP, Warszawa.

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 pracy²:

² 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 podsumującym pierwszą edycję badań.

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
Samorganizacyjne	SAM	Samorganizacja 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 oraz osoby zainteresowane będą mogły określić, jakie są wymagania wobec zasobów kompetencji zawodowych w każdym z nich³.

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 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 do zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach częściej niż zawód używane jest określenie 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 – do których 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–08. 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 39 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

³ W przypadku prezentowania kompetencji wskazywanych przez pracodawców w sposób spontaniczny (odpowiedzi w pytaniach otwartych) dodatkowo uwzględnione zostały kompetencje językowe – odnoszące się do posługiwania się językiem obcym oraz inne – te które nie udało się przypisać do żadnej z powyższych kategorii.

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

Nazwa dużej grupy zawodowej
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu
Kierownicy do spraw produkcji i usług
Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych
Specjaliści do spraw zdrowia
Specjaliści nauczania i wychowania
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania
Specjaliści do spraw technologii informacyjno–komunikacyjnych
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych
Średni personel do spraw zdrowia
Średni personel do spraw biznesu i administracji
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny
Technicy informatycy
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni
Pracownicy obsługi klienta
Pracownicy do spraw finansowo–statystycznych i ewidencji materiałowej
Pozostali pracownicy obsługi biura
Pracownicy usług osobistych
Sprzedawcy i pokrewni
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni
Pracownicy usług ochrony
Rolnicy produkcji towarowej
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby
Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków

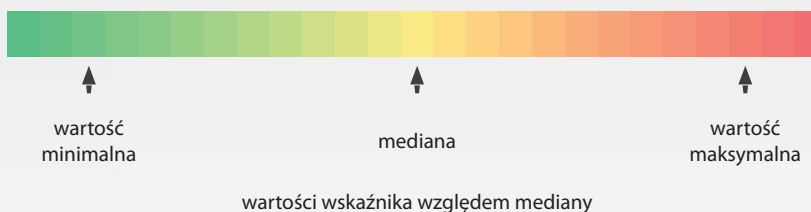
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni
Elektrycy i elektronycy
Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna, produkcji wyrobów tekst.
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych
Monterzy
Kierowcy i operatorzy pojazdów
Pomoce domowe i sprzętaczk
Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych

Kolorowanie tabel

W wielu tabelach dla łatwiejszej orientacji zastosowano jeden z dwóch rodzajów kolorowania:

- „**topograficzne**”, nawiązujące do sposobu kolorowania map:

wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym (zblizonym do mediany) – żółty, względnie wysokim – czerwony. Należy podkreślić, że zarówno środek, jak i bieguny skali kolorystycznej są wyznaczone przez empiryczne wartości analizowanej zmiennej, czyli kolejno: wartość minimalną, medianową i maksymalną. Przy kolorowaniu „topograficznym” w tabeli prezentującej zróżnicowane wartości zawsze wystąpi pełna gama kolorów (od zielonego, przez żółty, po czerwony).



- „**temperaturowe**”, nawiązujące do kolorystyki związanej ze skalą temperatury:

W sytuacji, gdy chcieliśmy zwrócić uwagę na bezwzględne odchylenia od konkretnego punktu odniesienia (zwłaszcza od zera), wartości będącej punktem odniesienia nadawano kolor biały, wartościom ujemnym – niebieski, a dodatnim – czerwony, przy czym im większa bezwzględna odległość od zera, tym większa intensywność koloru. Przy kolorowaniu „temperaturowym” w tabeli nie musi pojawiać się pełna gama kolorów – mogą występować głównie kolory niebieskie (gdy większość wartości jest ujemna) lub głównie kolory czerwone (gdy większość wartości jest dodatnia); mogą też pojawiać się intensywne wartości 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.



Rozdział 1

Zapotrzebowanie na nowych pracowników

Jak wyglądało zapotrzebowanie na nowych pracowników ?

Kogo przede wszystkim poszukują pracodawcy – jakie zawody są najbardziej potrzebne ?

Jak pracodawcy oceniają zmiany zatrudnienia – czy ogólne osłabienie gospodarki w momencie badań wpłynęło na te oceny ?

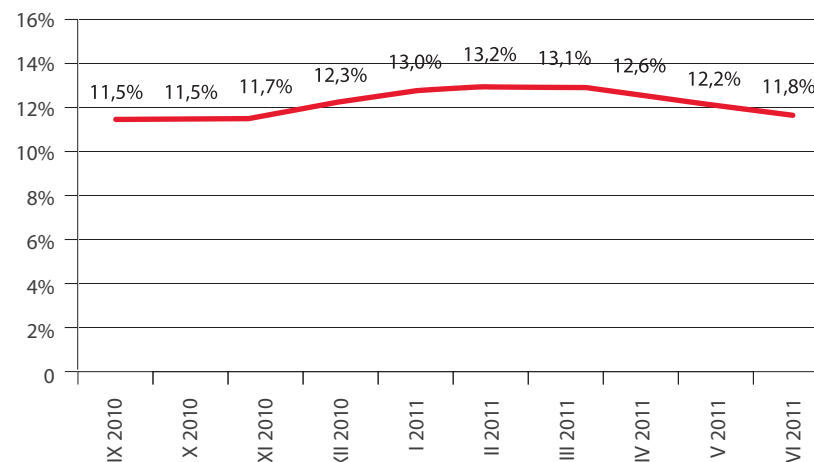
SEZONOWOŚĆ ZAPOTRZEBOWANIA NA PRACOWNIKÓW

W okresie realizacji II edycji badań pracodawców – II kwartał 2011 r. – 17% pracodawców szukało osób do pracy. W porównaniu do poprzedniej edycji badań – III i IV kwartał 2010 r. – jest to bardzo nieznaczna zmiana, wtedy pracowników szukało 16% pracodawców. Biorąc jednak pod uwagę sezonowość w polskiej gospodarce, można mówić o **stabilności potrzeb zatrudnieniowych**.

W okresach jesienno–zimowych zmniejsza się zapotrzebowanie na pracowników i w związku z tym rośnie liczba rejestrowanych bezrobotnych. Z rozpoczęciem miesięcy wiosennych gotowość zatrudniania osób do pracy rośnie, co zmniejsza poziom rejestrowanego bezrobocia (wykres 1.1).

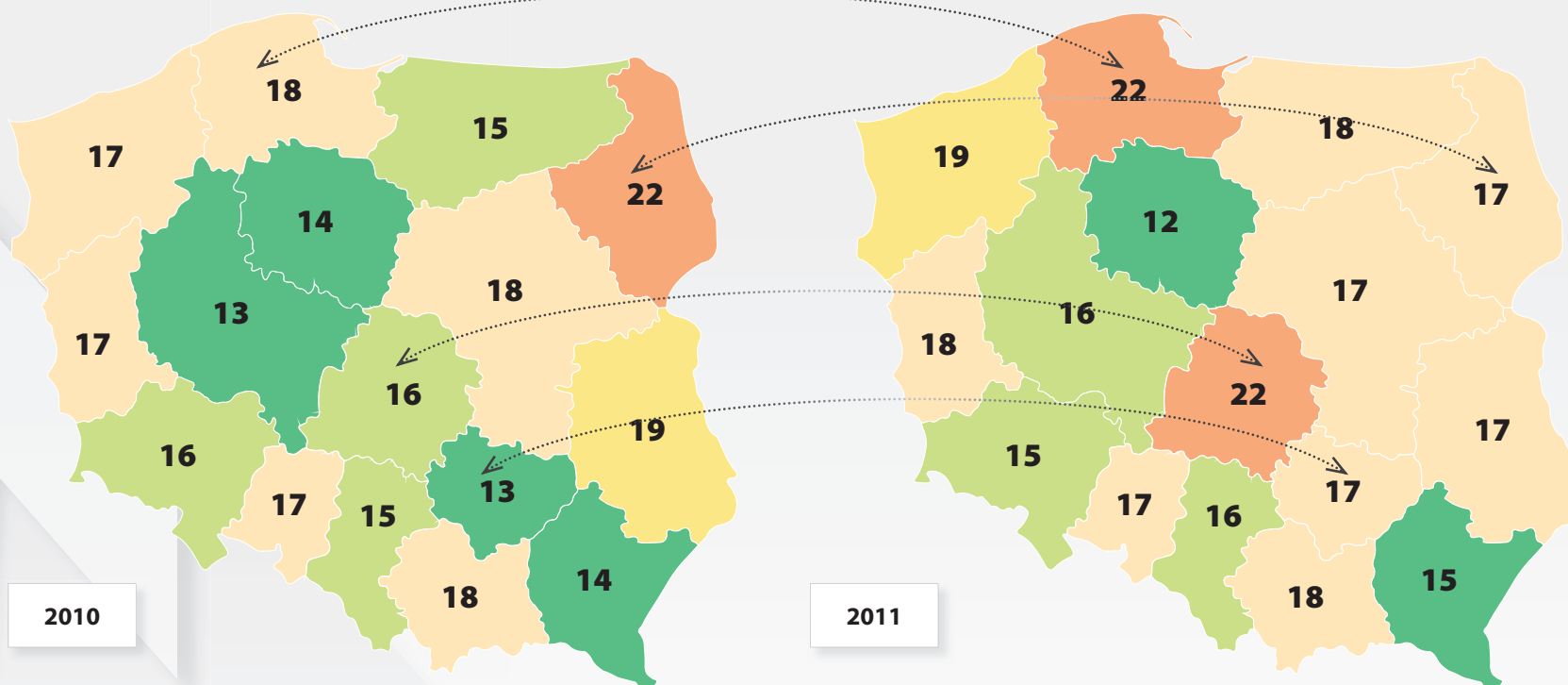
Mimo występowania tego mechanizmu, gotowość pracodawców do zatrudnienia nowych osób okazała się jedynie nieznacznie większa pomiędzy tymi dwoma momentami czasu. Jest to prawdopodobnie skutek coraz wyraźniejszej **dekoniunktury gospodarczej** i ostrożności pracodawców, która przejawia się stabilizacją zmian zatrudnienia.

Wykres 1.1. Poziom rejestrowanego bezrobocia w okresie realizacji dwóch edycji badań pracodawców



Źródło: GUS 2011.

Wykres 1.2. Porównanie odsetka pracodawców poszukujących pracowników w poszczególnych województwach w 2010 i 2011 r. ($N_{2010} = 15841$, $N_{2011} = 16159$)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

W układzie geograficznym zmiany potrzeb zatrudnieniowych są stosunkowo nieznaczne (wykres 1.2). Największe zmiany zapotrzebowania na nowych pracowników wystąpiły w czterech województwach – w trzech z nich pracodawcy częściej niż w 2010 r. deklarowali gotowość zatrudnienia nowych osób, a mianowicie w:

- świętokrzyskim,
- łódzkim,
- pomorskim.

Natomiast w województwie podlaskim obniżyła się liczba pracodawców szukających osób do pracy.

Gotowość do zatrudnienia nowych osób do pracy w oczywisty sposób zależy od wielkości przedsiębiorstwa bądź instytucji – **więksi pracodawcy częściej deklarowali chęć zatrudnienia pracowników**. Taki zamiar zgłosiła aż połowa przedstawicieli największych pracodawców (50%), a jedynie co szósty (16–17%) pracodawca zatrudniający do dziewięciu osób (tabela 1.1). Badani z różnych firm w obu okresach czasu nie różnili się opiniami na ten temat.

Wpływ wielkości zatrudnienia na gotowość przyjęcia nowych osób do pracy utrzymuje się również w układzie geograficznym – zróżnicowanie jest stosunkowo niewielkie. We wszystkich województwach pracodawcy z najmniejszych firm wskazywali niższe zapotrzebowanie na pracowników w porównaniu do przedsiębiorstw i instytucji większych. Odróżniały się jedynie województwa pomorskie i świątokrzyskie, gdzie deklaracje takie zgłosiło 22% najmniejszych pracodawców. W tych dwóch regionach za większe zapotrzebowanie na osoby do pracy odpowiadają zatem firmy liczące od 1 do 9 osób.

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

Branża	2010		2011	
	N	Procent	N	Procent
Przemysł i górnictwo	1763	20	1795	19
Budownictwo i transport	3193	18	3229	22
Handel, hotelarstwo, gastronomia	5347	14	5444	17
Usługi specjalistyczne	3780	16	3842	17
Edukacja publiczna	408	5	765	7
Edukacja prywatna	148	22	337	11
Opieka zdrowotna i pomoc społ.	1213	17	1293	10
Ogółem	15842	16	16159	17

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

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

Wielkość	2010		2011	
	N	Procent	N	Procent
1–9	14698	16	14999	17
10–49	871	17	884	16
50–249	199	21	202	22
250–999	63	41	64	42
1000+	10	50	10	50
Ogółem	15841	16	16159	17

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Najbardziej gotowość zatrudnienia nowych osób do pracy wskazywali pracodawcy z branży edukacyjnej (ale tylko publicznej, gdyż prywatna edukacja zgłaszała dość duży popyt na nowych pracowników) i opieki zdrowotnej oraz pomocy społecznej – dała się tutaj zauważyć stosunkowo największa różnica w porównaniu do poprzedniej edycji badań (tabela 1.2).

Kolejnym przejawem sezonowości w gospodarce wydaje się być wzrost zapotrzebowania na pracowników, częściej niż poprzednio, zgłaszany przez pracodawców z branż budowlanej i transportowej oraz szeroko rozumianych usług dla ludności (handel, hotelarstwo i gastronomia). W tych dwóch branżach w okresie wiosennym i letnim zaczyna się z reguły przyspieszenie prac i większe zapotrzebowanie na siłę roboczą.

Tabela 1.3. Zapotrzebowanie na nowych pracowników według branży działalności (procent odpowiedzi o zamiarze zatrudnienia nowych osób)

		Przemysł i górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, hotelarstwo, gastronomia	Usługi specjalistyczne	Edukacja publiczna	Edukacja prywatna	Opieka zdrowotna i pomoc społ.	Ogółem	N
2010	1-9	20	18	14	16	3	22	17	16	14551
	10-49	20	23	19	16	6	22	13	17	719
	50+	32	32	34	29	9	33	33	27	215
	Ogółem	20	18	14	16	5	22	17	16	15485
2011	1-9	19	22	16	17	5	11	10	17	14806
	10-49	16	21	20	16	8	17	11	16	727
	50+	34	32	35	28	9	25	32	28	220
	Ogółem	19	22	17	17	7	11	10	17	15753

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Zmiany zapotrzebowania na pracowników były generowane głównie przez najmniejsze przedsiębiorstwa i instytucje (tabela 1.3). Przy stosunkowo stabilnych potrzebach zatrudnieniowych deklarowanych przez pracodawców zatrudniających więcej niż dziewięć osób, to wśród najmniejszych przedsiębiorstw i instytucji dały się zauważyć największe różnice. Wzrost zapotrzebowania na pracowników dotyczył branży budowlanej i transportowej, co potwierdza wniosek o sezonowości zapotrzebowania na pracowników. Spadek zapotrzebowania zgłosili natomiast najmniejsi pracodawcy z branży edukacyjnej (ale tylko ci niepubliczni) oraz zajmującej się opieką zdrowotną i pomocą społeczną.

Widać też wyraźny zastój w sektorze publicznych usług edukacyjnych – bez względu na wielkość zatrudnienia pracodawcy ci bardzo rzadko szukali nowych osób do pracy i mimo, że te deklaracje wzrosły w II kwartale 2011 r., to tylko nieznacznie.

FIRMY
ROZWIJAJĄCE SIĘ
CZĘŚCIEJ
POTRZEBUJĄ
PRACOWNIKÓW

Oczywistą rzeczą, aczkolwiek wymagającą precyzyjniejszego określenia, jest wpływ poziomu rozwoju firmy (patrz ramka obok) na gotowość zatrudnienia pracowników.

Przy ocenie poziomu rozwoju firm brane były pod uwagę wyłącznie przedsiębiorstwa, bez względu na ich formę. Wyłączone zostały wszystkie instytucje, w których przypadku trudno byłoby mówić o wprowadzaniu innowacji czy zmianach zysku. W analizach nie zostały uwzględnione takie podmioty gospodarcze, jak: organy władzy administracji rządowej, wspólnoty samorządowe, towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych, państwowe jednostki organizacyjne, gminne, powiatowe lub wojewódzkie samorządowe jednostki organizacyjne, spółdzielnie, uczelnie, samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, fundusze oraz inne niż prywatne podmioty bez szczególnej formy prawnej.

Tabela 1.4. Zapotrzebowanie na nowych pracowników w zależności od wielkości i poziomu rozwoju firm (procent odpowiedzi o zamiarze zatrudnienia nowych osób)

		1-9	10-49	50+	Ogółem	N
2010	Stagnacyjne	11	16	27	11	2874
	Słabo rozwijające się	16	19	34	16	3348
	Rozwijające się	24	28	39	25	2275
	Silnie rozwijające się	29	33	44	29	908
	Ogółem	17	21	34	18	9405
2011	Stagnacyjne	10	15	33	10	4694
	Słabo rozwijające się	17	20	34	17	5465
	Rozwijające się	25	24	40	25	3381
	Silnie rozwijające się	36	28	50	36	989
	Ogółem	18	20	37	18	14529

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

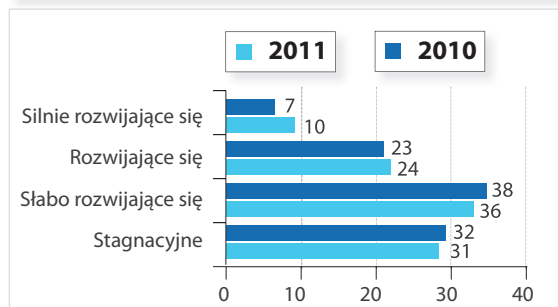
Rozwój firmy

Do oceny rozwoju firm brane były trzy wskaźniki dotyczące ostatnich 12 miesięcy funkcjonowania:

- wprowadzenie nowych produktów, usług lub sposobów produkcji,
- wykazanie się dodatnim saldem zatrudnienia,
- wykazanie (w ocenie własnych przedstawicieli) wzrostu zysku.

Do grupy przedsiębiorstw silnie rozwijających się zostały zaklasyfikowane te, które jednocześnie spełniły wszystkie trzy warunki. Przedsiębiorstwa stagnacyjne nie spełniały żadnego z powyższych warunków. Pośrednie stopnie zmian w firmach: „rozwijanie się” bądź „słabe rozwijanie się” były traktowane tak przy spełnianiu dwóch lub jednego z powyższych warunków.

Odsetek firm o różnym poziomie rozwoju (dane procentowe)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Niezależnie od wielkości firmy, te które silniej się rozwijały wykazywały w świetle wypowiedzi ich przedstawicieli większą gotowość zatrudnienia pracowników (tabela 1.4). Warto też podkreślić, że bez względu na stan rozwoju przedstawiciele największych firm (ponad pięćdziesięciosobowych) chętniej chcieli przyjmować ludzi do pracy niż ci z najmniejszych przedsiębiorstw.

Tabela 1.5. Zapotrzebowanie na nowych pracowników w zależności od województwa i poziomu rozwoju firm w 2011 r. (procent odpowiedzi o zamiarze zatrudnienia nowych osób)

	Stagnacyjne	Słabo rozwijające się	Rozwijające się	Silnie rozwijające się	N
dolnośląskie	10	14	23	40	950
kujawsko-pomorskie	11	15	19	3	699
lubelskie	8	25	19	17	562
lubuskie	12	15	31	13	615
łódzkie	16	21	31	49	968
małopolskie	9	16	24	44	1296
mazowieckie	11	11	24	51	2506
opolskie	13	19	24	23	320
podkarpackie	12	14	17	34	560
podlaskie	13	13	20	38	344
pomorskie	9	17	42	35	971
śląskie	7	17	29	25	1740
świętokrzyskie	12	16	23	37	391
warmińsko-mazurskie	15	16	28	41	461
wielkopolskie	9	24	19	22	1439
zachodniopomorskie	11	24	28	33	714
ogółem	10	17	25	36	14536

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

W województwach Polski istniało w 2011 r. stosunkowo duże zróżnicowanie pomiędzy rozwojem przedsiębiorstwa a gotowością do zatrudnienia pracowników (tabela 1.5). Ogólnie im bardziej rozwijająca się firma, tym częściej jej przedstawiciele deklarowali potrzebę zatrudnienia ludzi.

Najczęściej potrzebę przyjęcia do pracy nowych osób zgłaszały silnie rozwijające się przedsiębiorstwa w województwach:

- mazowieckim,
- łódzkim,
- małopolskim,
- warmińsko-mazurskim,
- dolnośląskim.

W tych regionach zatem rozwój najsilniej będzie przekładał się na tworzenie nowych miejsc pracy. Należy też dodać, że taki potencjał zatrudnieniowy wiąże się ze stosunkowo dużą liczbą rozwiniętych przedsiębiorstw w tych właśnie województwach (z wyjątkiem sytuacji Dolnego Śląska).

Najmniejsza gotowość zatrudnienia nowych pracowników przez rozwijające się przedsiębiorstwa występowała w województwach:

- lubelskim,
- lubuskim,
- kujawsko-pomorskim.

Poniekąd wynika to jednak z faktu, że w tych regionach było stosunkowo niewiele silnie rozwijających się firm.

Poziom rozwoju przedsiębiorstwa w zależności od branży działalności w dość specyficzny sposób wpływał na potrzeby zatrudnieniowe pracodawców w 2011 r. (tabela 1.6). Właściwie należy powiedzieć, że wpływu takiego nie było – bez względu na branżę pracodawcy z firm silniej rozwijających się częściej byli gotowi zatrudnić pracowników. Z dwoma ciekawymi wyjątkami:

1. Pracodawcy świadczący **usługi specjalistyczne** i prowadzący **silniej rozwijające się** przedsiębiorstwa bądź instytucje względnie częściej chcieli zatrudnić nowych ludzi do pracy – na taką potrzebę wskazała prawie połowa z nich. Widać wyraźnie, że potencjał rozwojowy firm z sektora usług specjalistycznych jest wysoki i generuje on również większe potrzeby zatrudnieniowe.
2. Przeciwna sytuacja panuje w **sektorze edukacyjnym** (pamiętając, że chodzi w tym przypadku o prywatne firmy zajmujące się takim rodzajem działalności, gdyż publiczne instytucje edukacyjne zostały wyłączone z analizy ze względów opisanych powyżej) – zarówno potencjał rozwojowy pracodawców zajmujących się taką działalnością, jak i gotowość zatrudnienia pracowników jest niski.

Tabela 1.6. Zapotrzebowanie na nowych pracowników w zależności od branży i poziomu rozwoju firm w 2011 r. (procent odpowiedzi o zamiarze zatrudnienia nowych osób)

	Stagnacyjne	Słabo rozwijające się	Rozwijające się	Silnie rozwijające się	N
Przemysł i górnictwo	6	21	27	30	1713
Budownictwo i transport	15	23	29	34	3187
Handel, hotelarstwo, gastronomia	11	13	26	34	5268
Usługi specjalistyczne	8	17	21	47	3268
Edukacja prywatna	8	10	26	0	142
Opieka zdrowotna i pomoc społ.	5	13	19	36	947
Ogółem	10	17	25	36	14527

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

NOWE STANOWISKA
PRACY SĄ CZĘŚCIĄ
TWORZONE
W NAJMNIJSZYCH
PRZEDSIĘBIORSTWACH
I INSTYTUCJACH

Tabela 1.7. Odsetek nowych stanowisk tworzonych dla poszukiwanych pracowników w poszczególnych województwach (dane populacyjne)

	2010			2011		
	rotacja	nowe	procent nowych	rotacja	nowe	procent nowych
dolnośląskie	21290	2142	9	23371	2985	11
kujawsko-pomorskie	12775	3993	24	13817	879	6
lubelskie	16477	2992	15	14299	3224	18
lubuskie	17867	2771	13	13412	2303	15
łódzkie	25920	1536	6	36746	5741	14
małopolskie	29496	4686	14	35069	2629	7
mazowieckie	51943	14150	21	65848	5866	8
opolskie	8220	249	3	11985	309	3
podkarpackie	8318	4095	33	11637	1768	13
podlaskie	15857	50	0	9567	530	5
pomorskie	24602	6607	21	31920	3794	11
śląskie	36810	5225	12	56681	3246	5
świętokrzyskie	7858	1154	13	8448	2680	24
warmińsko-mazurskie	10116	2028	17	11963	1166	9
wielkopolskie	27592	2702	9	42353	767	2
zachodniopomorskie	13916	3471	20	27478	2014	7
ogółem	329057	57853	15	414595	39901	9

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Informacją wartą przedstawienia jest liczba nowych stanowisk tworzonych dla poszukiwanych pracowników w określonych zawodach (tabela 1.7). Ogólnie pomiędzy 2010 i 2011 r. zmniejszyła się liczba nowo tworzonych stanowisk – jeżeli pracodawcy chcieli zatrudnić nowe osoby, to w ramach rotacji pracowników⁴. Świadczyć to może o zwolnieniu tempa rozwoju gospodarczego i ostrożności pracodawców wynikającej z kryzysu gospodarczego.

W układzie regionalnym nieco więcej nowo tworzonych stanowisk dla poszukiwanych pracowników było w trzech województwach:

- świętokrzyskim,
- łódzkim,
- lubelskim.

Co ciekawe, okazało się również, że poziom rozwoju przedsiębiorstwa lub instytucji nie wpływała na tworzenie nowych miejsc pracy. Nawet firmy silnie rozwijające się tylko nieznacznie częściej tworzyły nowe stanowiska dla poszukiwanych pracowników (12% przedsiębiorstw i instytucji silnie rozwijających się w porównaniu do 9% stagnacyjnych). Większość poszukiwanych pracowników była zatrudniania na zasadzie rotacji osób w ramach istniejących stanowisk.

⁴ Różnica pomiędzy przyjętą w projekcie definicją zawodu i stanowiska pracy została przedstawiona w opisie metodologii badań umieszczonej na początku raportu.

Poszukiwanie pracowników na nowe stanowiska pracy w ciekawy sposób różni się w zależności od branży prowadzonej działalności (tabela 1.8). Najwięcej nowych stanowisk pracy do obsadzenia było w sektorze edukacyjnym – zarówno prywatnym, jak i publicznym.

Tabela 1.8. Odsetek nowych stanowisk tworzonych dla poszukiwanych pracowników w 2011 r. w zależności od branży (dane populacyjne)

Branża	rotacja	nowe	procent nowych
Przemysł i górnictwo	52621	4400	8
Budownictwo i transport	143129	11368	7
Handel, hotelarstwo, gastronomia	115989	13939	11
Usługi specjalistyczne	2756	755	22
Edukacja publiczna	1385	2084	60
Edukacja prywatna	4141	2839	41
Opieka zdrowotna i pomoc społ.	16711	2286	12

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Pewnym zaskoczeniem jest natomiast wiele nowych miejsc pracy, których utworzenie zadeklarowali pracodawcy z branż edukacyjnych (również jesienią 2010 r. w edukacji prywatnej tworzono dużo nowych miejsc pracy, bo około 30%).

Interesująca była sytuacja w branży przemysłowej oraz budowlanej i transportowej, gdzie pracodawcy poszukiwali stosunkowo niewielu osób na nowe miejsca pracy. Jest to prawdopodobnie efekt sezonowości w gospodarce, która przejawia się zintensyfikowaniem prac w okresie wiosennym i większym zapotrzebowaniem na pracowników, którzy muszą wykonywać więcej, ale podobnej pracy.

Czynnikiem, który najsilniej wydaje się różnicować potrzeby pracodawców w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy lub zatrudniania w ramach rotacji była **wielkość przedsiębiorstwa bądź instytucji**. Zarówno w obecnej, jak i poprzedniej edycji badań pracodawcy zatrudniający najmniejszą liczbę osób – do 9 pracowników – szukali stosunkowo częściej ludzi do pracy na nowe stanowiska (tabela 1.9). Wynika to zapewne z oczywistego faktu, że małe przedsiębiorstwa i instytucje rozwijając się i zwiększając zatrudnienie tworzą nowe stanowiska. Z kolei pracodawcy zatrudniający większą liczbę osób z reguły mają bardziej rozbudowaną strukturę stanowisk i częściej rekrutują pracowników w ramach rotacji. W 2011 r. dał się zauważyć niewielki spadek nowo tworzonych miejsc pracy, co może być efektem ogólnej dekoniunktury gospodarczej. Interesujące jest natomiast to, że w przypadku najmniejszych przedsiębiorstw i instytucji osoby na nowe stanowiska były częściej poszukiwane w przypadku zawodów kierowniczych (rozpatrując wielkie kategorie zawodowe zgodnie z klasyfikacją ISCO⁵). Zjawisko to było wyraźniejsze w 2010 r. Wiosną 2011 r. uległo zatarciu, ale mimo wszystko może to oznaczać, że mniejsze przedsiębiorstwa **rozwijają się poprzez tworzenie nowych stanowisk pracy**.

⁵ Opis klasyfikacji ISCO-08 Międzynarodowej Organizacji Pracy znajduje się na początku raportu w opisie metodologicznym.

Tabela 1.9. Odsetek nowych stanowisk tworzonych dla poszukiwanych pracowników w zależności od wielkości przedsiębiorstwa bądź instytucji i poszukiwanego zawodu (dane populacyjne)

	Zawód	2010			2011		
		rotacja	nowe	procent nowych	rotacja	nowe	procent nowych
1-9	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	3149	1337	30	3868	2133	36
	Specjaliści	53400	14209	21	50403	3826	7
	Technicy i inny średni personel	38234	8865	19	39355	6787	15
	Pracownicy biurowi	17040	8094	32	13824	969	7
	Pracownicy usług i sprzedawcy	36899	8656	19	73132	3535	5
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	63637	6011	9	118401	8721	7
	Operatorzy i monterzy maszyn	45970	5075	10	42958	7408	15
	Pracownicy przy pracach prostych	13889	202	1	20984	2259	10
	Ogółem	272218	52448	16	362925	35638	9
10-49	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	450	72	14	590	27	4
	Specjaliści	3012	269	8	2486	317	11
	Technicy i inny średni personel	2586	403	13	2583	267	9
	Pracownicy biurowi	730	144	16	702	88	11
	Pracownicy usług i sprzedawcy	3113	146	4	3521	269	7
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	9569	209	2	7389	274	4
	Operatorzy i monterzy maszyn	2975	118	4	2001	228	10
	Pracownicy przy pracach prostych	1505	75	5	1306	55	4
	Ogółem	23941	1436	6	20578	1526	7
50+	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	614	67	10	387	42	10
	Specjaliści	3928	322	8	3688	575	13
	Technicy i inny średni personel	1534	120	7	2513	260	9
	Pracownicy biurowi	885	41	4	1371	72	5
	Pracownicy usług i sprzedawcy	3836	109	3	3091	295	9
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5811	105	2	5131	91	2
	Operatorzy i monterzy maszyn	3459	44	1	3732	117	3
	Pracownicy przy pracach prostych	2246	24	1	2350	133	5
	Ogółem	22313	833	4	22262	1586	7

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

SEZONOWE ZMIANY ZATRUDNIENIA A LICZBA POSZUKIWANYCH PRACOWNIKÓW

Pracodawcy w 2011 r. ogólnie deklarowali, że szukają do pracy ponad 590000 osób, co jest wartością tylko nieznacznie większą niż w poprzedniej edycji badań na przełomie III i IV kwartału 2010 r., kiedy poszukiwano do pracy ponad 560000 osób. Zmiana jest więc stosunkowo niewielka, bo niecałe 30000 osób (o 5%). Zważywszy na sezonowo większe zapotrzebowanie na pracowników w okresie wiosennym, można powiedzieć, że odwołując się do liczb bezwzględnych widoczne stają się skutki spowolnienia gospodarczego⁶.

W układzie regionalnym kraju zmiany właściwie dotyczyły wszystkich województw, ale ich wielkość była dość zróżnicowana (wykres 1.3). Wzrost zatrudnienia nastąpił w pasie województw środkowo-zachodniej Polski: od opolskiego poprzez świętokrzyskie, łódzkie, wielkopolskie aż po pomorskie. Natomiast zdecydowanie mniejsze potrzeby zatrudnieniowe wykazali pracodawcy w województwach leżących na przeciwległych krańcach kraju: dolnośląskim i podlaskim. Przyglądając się bliżej tym fluktuacjom, można dostrzec pewne specyficzne **zmiany struktury zapotrzebowania na pracowników** poszukiwanych w różnych zawodach.

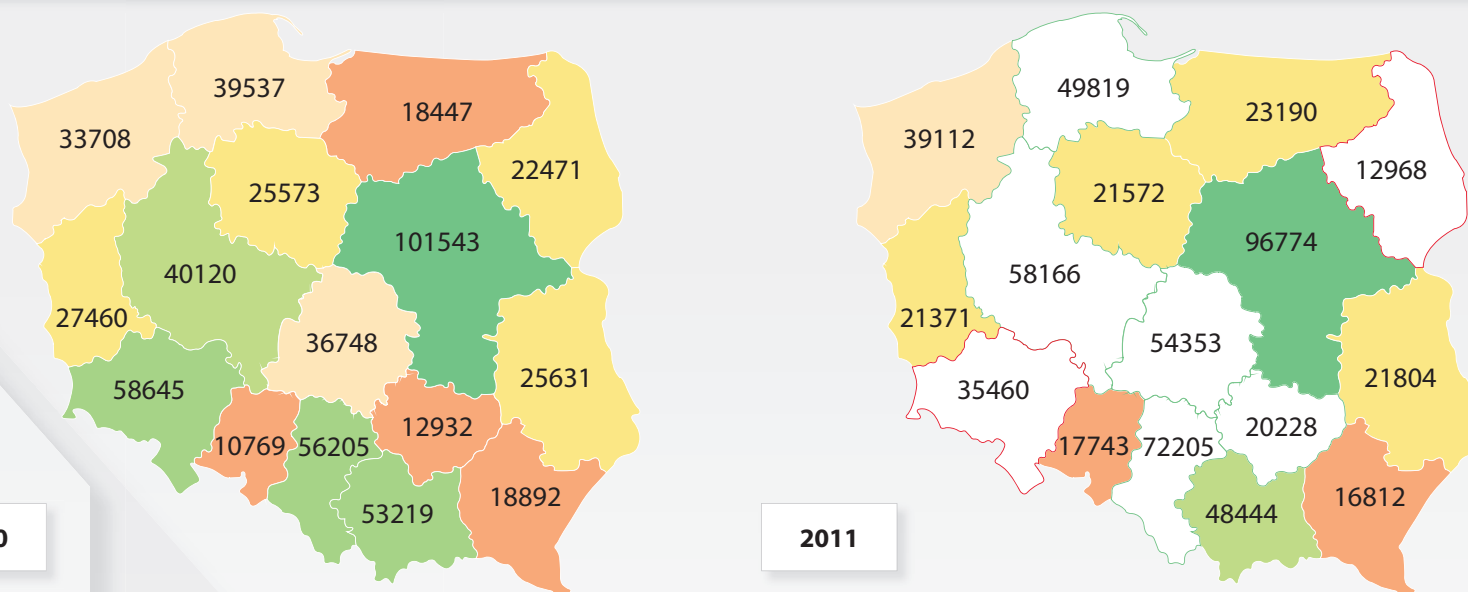
- **Spadek zapotrzebowania na wszystkie kategorie zawodowe** – ten przypadek dotyczył województwa lubuskiego, gdzie pracodawcy w 2011 r. w porównaniu do roku poprzedniego szukali albo mniejszej albo podobnej liczby osób do pracy we wszystkich zawodach. Pewną odmianę tego wzoru prezentowały województwa podkarpackie i podlaskie, gdzie obok spadków zapotrzebowania na większość zawodów popyt na zawody robotnicze był względnie stabilny.

⁶ Wyniki prezentujące zapotrzebowanie na pracowników w liczbach bezwzględnych na poziomie populacji należy traktować wskaźnikowo. Sumaryczne dane są bowiem obciążone dużymi przedziałami ufności wynikającymi po części z charakteru wag populacyjnych, ale i z dużego zróżnicowania liczby poszukiwanych pracowników przez różnych pracodawców.

- **Większy popyt na robotników budowlanych i obróbki metali przy spadku zapotrzebowania na inne kategorie zawodowe** – ta sytuacja była najbardziej charakterystyczna przy rozpatrywaniu zmian sezonowych i dotyczyła województw: dolnośląskiego, kujawsko-pomorskiego, lubuskiego (tam pracodawcy znacznie zredukowali potrzeby zatrudnienia specjalistów) oraz w nieco mniejszym stopniu łódzkiego oraz opolskiego (gdzie popyt na inne zawody poza robotniczymi był względnie stabilny). Taki charakter zmian potrzeb zatrudnieniowych pracodawców zdaje się najlepiej odzwierciedlać sezonowość rynku pracy w okresie wiosenno-letnim.
- **Większy popyt na robotników budowlanych i obróbki metali oraz średni personel w biznesie i administracji przy spadku zapotrzebowania na inne kategorie zawodowe** – pewna odmiana poprzedniego wzorca jest charakterystyczna dla trzech województw – małopolskiego i śląskiego oraz zachodniopomorskiego. Można powiedzieć, że dotyczy regionów, w których obok przemysłu i budownictwa obecny jest sektor finansowy – stąd większe zapotrzebowanie na średni personel w biznesie i administracji, głównie: księgowych, likwidatorów szkód (małopolskie), agentów ubezpieczeniowych (śląskie i zachodniopomorskie) oraz spedytorów (zachodniopomorskie).
- **Sytuacja województwa mazowieckiego** – w tym regionie, będącym niejako klasą samą dla siebie, jeśli chodzi o rynek pracy, nastąpił spadek zapotrzebowania na robotników i wzrost popytu na specjalistów w zakresie ekonomii i marketingu (co ciekawe, zapotrzebowanie na innych specjalistów zmniejszyło się).

SEZONOWE ZMIANY
ZATRUDNIENIA
A LICZBA
POSZUKIWANYCH
PRACOWNIKÓW

Wykres 1.3. Porównanie liczby pracowników poszukiwanych przez pracodawców w poszczególnych województwach w 2010 i 2011 r. (liczebności populacyjne)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

W przypadku innych województw zmiany następowały według innych wzorów:

- pomorskie – wzrost zapotrzebowania na specjalistów i pracowników usług, zapotrzebowanie na robotników było na względnie stabilnym poziomie,
- świętokrzyskie – popyt na wszystkie zawody nie uległ większym zmianom, ale nastąpił wzrost zapotrzebowania na specjalistów do spraw zdrowia, robotników budowlanych i kierowców,
- warmińsko-mazurskie – brak większych zmian z wyjątkiem wzrostu zapotrzebowania na pracowników usług osobistych i robotników budowlanych,

- wielkopolskie – bardzo wyraźny wzrost zapotrzebowania na robotników budowlanych i obróbki metali oraz mniejszy na sprzedawców, spadek zapotrzebowania na średni personel w biznesie i administracji.

Warto nadmienić, że wielkość przedsiębiorstwa lub instytucji nie wpływała na zmiany zatrudnienia. A za niewielki przyrost potrzeb zatrudnieniowych w 2011 r. odpowiadali najmniejsi pracodawcy zatrudniający do 9 osób. Z kolei **największe przedsiębiorstwa i instytucje ograniczyły potrzeby zatrudnieniowe.**

DO PRACY
POTRZEBA MNIEJ
SPECJALISTÓW
I PRACOWNIKÓW
BIUROWYCH
A WIĘCEJ
ROBOTNIKÓW

Porównując obie edycje badań, struktura zapotrzebowania pracodawców na pracowników do pracy w określonym zawodzie nie zmieniła się znacząco (tabela 1.10). Nadal wśród najczęściej poszukiwanych pracowników – według deklaracji tych pracodawców, którzy chcą kogoś zatrudnić – znajdują się głównie trzy kategorie zawodowe:

1. **Robotnicy wykwalifikowani i operatorzy** – robotnicy budowlani (*murarze, tynkarze, brukarze, stolarze budowlani, malarze, dekarze i monterzy instalacji sanitarnych*), kierowcy (zwłaszcza *samochodów ciężarowych*), robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń (*mechanicy pojazdów samochodowych, spawacze i ślusarze*), robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych (*szwaczki, stolarze, cukiernicy i piekarze*), robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (*głównie robotnicy budowlani*), elektrycy oraz operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych (*operatorzy koparki i operatorzy wtryskarki*). Ogólnie można powiedzieć, że **połowa pracodawców** szukająca w 2011 r. pracowników (50%) **chciała zatrudnić jakiegoś robotnika wykwalifikowanego lub operatora**.
2. **Pracownicy usług** – sprzedawcy, pracownicy obsługi klienta (*fryzjerzy, kelnerzy i barmani oraz kosmetyczki*) i pracownicy usług ochrony (*ochroniarze*). Te kategorie zawodowe stanowiły łącznie **jedną czwartą zapotrzebowania pracodawców** szukających osób do pracy (25%).
3. **Specjaliści** – specjaliści do spraw zdrowia (*lekarze i pielęgniarki różnej specjalizacji*), specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (*specjaliści do spraw sprzedaży oraz marketingowcy*), specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (*inżynierowie budowlani, architekci, projektanci wzornictwa przemysłowego oraz graficy komputerowi*), specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (*programiści aplikacji oraz specjaliści do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych*), specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury (*radcy prawni, adwokaci i archiwiści*), specjaliści nauczania i wychowania (*nauczyciele różnych specjalizacji i wychowawcy*). Zawody specjalistyczne, włączając do tego średni personel do spraw biznesu i administracji (*przedstawiciele handlowi, agenci ubezpieczeniowi i księgowi*), **były poszukiwane przez co czwartego pracodawcę** deklarującego chęć zatrudnienia pracowników (25%, a wyłączając średni personel biznesu i administracji – 15%).

Tabela 1.10. 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 obu edycjach przynajmniej 50 pracodawców poszukiwało pracowników)

	2010	2011	Różnica (%)
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, bud. i trans.	9243	25511	176
Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków	62782	101275	61
Pracownicy usług osobistych	25514	40113	57
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	7391	11215	52
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń	30308	43560	44
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	5639	7697	36
Elektrycy i elektronicy	13187	17756	35
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	2460	3225	31
Średni personel do spraw biznesu i administracji	43249	47755	10
Pomoce domowe i sprzątaczk	5142	5642	10
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	17188	18512	8
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	26223	27980	7
Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna i tekstyliów	28302	29536	4
Kierownicy do spraw produkcji i usług	3910	3996	2
Kierowcy i operatorzy pojazdów	54089	50897	-6
Pracownicy do spraw fin.–stat. i ewidencji materiałowej	13718	12781	-7
Specjaliści nauczania i wychowania	7044	6209	-12
Sprzedawcy i pokrewni	65806	50795	-23
Pracownicy usług ochrony	7630	5751	-25
Specjaliści do spraw zdrowia	37556	22702	-40
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	19701	9234	-53
Pracownicy obsługi klienta	9822	3596	-63
Specjaliści do spraw technologii infor.–komun.	19787	6336	-68
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	11423	2883	-75

Uwaga: ostatnia kolumna zawiera procentową różnicę liczby poszukiwanych pracowników w 2011 i 2010 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2011 r. w danym 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.

Porównując wyniki z 2011 r. z danymi z 2010 r., widać dość wyraźne zmiany zapotrzebowania pracodawców na pracowników w określonym zawodzie. To co się rzuca najbardziej w oczy, to **mniejsze zainteresowanie specjalistami** wśród pracodawców poszukujących osób do pracy. Wyjątkiem byli specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych oraz specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania, gdzie nieco więcej pracodawców szukało takich osób do pracy w 2011 r. Spadło także zapotrzebowanie na sprzedawców. Natomiast bardzo wyraźny jest **wzrost popytu na zawody robotnicze**, a przede wszystkim **robotników budowlanych** (największy przyrost w kategorii robotników pomocniczych

w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie dotyczył właśnie pracowników budowlanych). Potwierdza to wszystkie dotychczasowe obserwacje mówiące o sezonowości zapotrzebowania na tę właśnie kategorię w okresie wiosenno–letnim.

Za większość tych zmian – a zwłaszcza w zakresie zapotrzebowania na robotników – odpowiadają pracodawcy najmniejsi, zatrudniający do 9 osób. Ci spośród nich, którzy szukali ludzi do pracy chcieli w większym stopniu zatrudniać robotników – zarówno wykwalifikowanych, jak i tych niewykwalifikowanych do prac prostych.

Tabela 1.11. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na wielkie kategorie zawodowe) wśród pracodawców szukających osób do pracy z podziałem na województwa (dane populacyjne)

	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn	Pracownicy przy pracach prostych
dolnośląskie	770	3760	6865	1289	6303	9725	3531	1910
kujawsko–pomorskie	444	3408	1851	844	1524	7028	4653	1679
lubelskie	228	2790	3005	663	4137	5527	3407	390
lubuskie	516	2651	3610	539	1692	8444	3037	876
łódzkie	447	5436	7162	1249	6538	21204	7316	4599
małopolskie	767	9108	4287	1067	3838	19611	4249	3294
mazowieckie	3719	27139	10308	10709	19314	12120	8782	2718
opolskie	38	1152	1631	300	1494	10720	1419	926
podkarpackie	401	2787	1610	101	2476	5571	2419	1417
podlaskie	43	1366	1616	901	2192	5150	490	905
pomorskie	483	9387	6635	1618	12634	9277	3852	4035
śląskie	962	4073	11929	3596	14504	19405	6733	9623
świętokrzyskie	327	4966	1205	868	1603	6553	3163	1074
warmińsko–mazurskie	1209	1627	2269	783	5178	8234	1141	2018
wielkopolskie	179	3054	3475	372	10414	35780	3417	1318
zachodniopomorskie	393	1917	6095	2269	5897	9464	10229	2451

W układzie regionalnym na pierwszy rzut oka widać ogromny potencjał zatrudnieniowy województwa mazowieckiego (tabela 1.11). Pracodawcy poszukujący osób do pracy i działający na tym terenie wykazywali największy popyt na pracowników, bez względu na zawód, do którego chcieli przyjąć ludzi. Z pozostałych województw można ze względu na specyfikę wyróżnić jeszcze dwa:

- śląskie – charakteryzujące się większym zapotrzebowaniem na techników i inny średni personel (głównie chodziło o średni personel w biznesie i administracji), pracowników usług i sprzedawców oraz robotników wykwalifikowanych,
- wielkopolskie – o bardzo dużym (największym w Polsce) zapotrzebowaniu na robotników wykwalifikowanych.

Tabela 1.12. 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)

	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn	Pracownicy przy pracach prostych
Przemysł i górnictwo	587	5639	4349	6378	4206	44234	11194	5350
Budownictwo i transport	3520	20120	10554	1885	3966	100555	36644	18922
Handel, hotelarstwo, gastronomia	2167	7160	20957	8977	61769	37406	16806	10817
Usługi specjalistyczne	4546	26032	29683	9099	27729	11260	1770	2000
Edukacja publiczna	47	4172	245	100	318	57	0	970
Edukacja prywatna	43	1162	107	307	71	201	1388	660
Opieka zdrowotna i pomoc społ.	17	20335	7659	422	1680	103	36	516

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane przez pracodawców w 2011 r. działających w różnych branżach pokazuje jedynie sektorową specyfikę takich potrzeb (tabela 1.12):

- **branże produkcyjne** (przemysłowa, górnicza, budowlana i transportowa) – wykazują większy popyt na robotników wykwalifikowanych i operatorów oraz monterów,
- **branże usługowe** (handel, hotelarstwo, gastronomia oraz usługi specjalistyczne) – to te rodzaje działalności, gdzie potrzeba więcej

średniego personelu i techników, pracowników usług i sprzedawców oraz pracowników biurowych, a w przypadku pewnych rodzajów usług również specjalistów,

- **branże społeczne** (edukacja publiczna oraz prywatna, opieka zdrowotna i pomoc społeczna) – charakteryzują się nieco większym popytem na specjalistów (choć w ich przypadku, ogólnie, zapotrzebowanie na pracowników jest mniejsze).

Rozdział 2

Wymagania wobec nowych pracowników

Czego przede wszystkim od kandydatów
do pracy wymagają pracodawcy ?

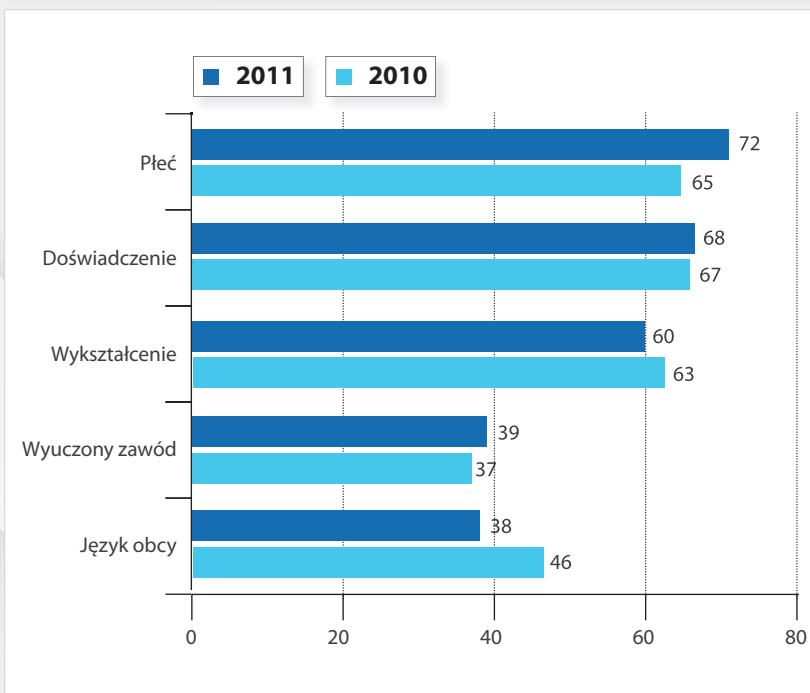
Co ma największe znaczenie – doświadczenie,
wykształcenie, płeć czy wyuczony zawód ?

Jak te wymagania są formułowane w ofertach
zamieszczanych w Powiatowych Urzędach Pracy
i portalach internetowych ?

Które kompetencje są bardziej wymagane:
zawodowe czy „miękkie” – związane
z umiejętnościami społecznymi ?

OGÓLNE
WYMAGANIA
WOBEC
KANDYDATÓW:
ZNACZENIE PŁCI
I DOŚWIADCZENIA

Wykres 2.1. Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników wobec kandydatów (dane procentowe, N₂₀₁₀ = 2478, N₂₀₁₁ = 5138)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Wymagania stawiane kandydatom przez pracodawców szukających osób do pracy nie uległy większym zmianom pomiędzy obiema edycjami badań (wykres 2.1). Nie jest to niczym zaskakującym, zważywszy na ogólny charakter tych kryteriów wymagań wobec poszukiwanych osób. Nadal **najczęściej liczyło się doświadczenie**, poziom wykształcenia oraz płeć pracownika. Ta ostatnia kwestia wymaga doprecyzowania – pytanie dotyczyło tego czy pracodawcy woleliby zatrudnić kobietę, czy mężczyznę, i jak się okazuje wybór ten nie był obojętny dla większości badanych.

Znaczenie płci jako wymagania wobec kandydatów w 2011 r. uległo nawet wzmocnieniu. Wiąże się to ze specyfiką tego kryterium. Pracodawcy poszukując osób do pracy kierują się wymaganiami stanowiska pracy. I tak, na stanowiska, gdzie wykonywana była praca fizyczna (robotnicy) preferowani byli mężczyźni z racji swoich predyspozycji. Natomiast w przypadku pracy specjalistów – gdzie liczyła się praca umysłowa – płeć traciła na znaczeniu (tabela 2.1).

Poziom wykształcenia miał większe znaczenie w przypadku osób poszukiwanych do pracy na stanowiska kierownicze i specjalistów.

Doświadczenie odgrywało największą rolę przy poszukiwaniu osób do pracy na stanowiska kierownicze, choć również w przypadku pozostałych zawodów – do których pracodawcy poszukiwali ludzi – było częstszym wymaganiem (z pominięciem kategorii pracowników biurowych).

Stosunkowo rzadziej wymagano posiadania konkretnego wyuczonego zawodu – ta kwestia była częściej podnoszona przy rekrutacji na stanowiska kierownicze, specjalistyczne i techników oraz personel średniego szczebla. Wiąże się to ze szczególnymi umiejętnościami przydatnymi do takiej pracy, które częściowo są pochodną zdobytego wykształcenia kierunkowego.

Tabela 2.1. Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników wobec kandydatów do pracy w określonym zawodzie w 2011 r. (dane procentowe)

	Wykształcenie	Wycuczony zawód	Doświadczenie	Płeć	Język obcy	N
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	91	55	93	61	41	95
Specjaliści	90	68	58	36	70	398
Technicy i inny średni personel	72	50	70	49	46	445
Pracownicy biurowi	74	36	44	66	43	185
Pracownicy usług i sprzedawcy	65	41	67	70	52	636
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	45	31	75	89	18	846
Operatorzy i monterzy maszyn	42	23	69	93	27	378
Pracownicy przy pracach prostych	33	21	60	89	7	172
Ogółem	60	39	67	72	38	2647

Uwaga: ze względu na możliwość wybrania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Tabela 2.2. Średnia długość doświadczenia zawodowego wymagana od kandydatów do pracy w określonym zawodzie w zależności od wielkości firmy w 2011 r.

	1–9	10–49	40–249	250+	Ogółem	N
KIER	3,2	3,5	3,2	3,3	3,2	66
SPEC	1,9	2,1	2,7	2,7	2,0	183
SRED	1,6	1,9	2,1	2,3	1,6	226
BIUR	1,5	1,6	1,8	1,8	1,5	35
USLU	1,7	1,8	1,4	1,5	1,7	396
ROBW	1,7	2,2	2,0	1,8	1,7	574
OPER	1,8	1,6	1,5	1,4	1,8	225
ROBN	1,5	1,7	0,9	1,6	1,5	59
Ogółem	1,7	2,0	2,1	2,2	1,8	1764

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Preferowana długość stażu pracy lub też doświadczenia zawodowego zależała w prosty sposób od stanowiska, na które poszukiwani byli pracownicy (tabela 2.2). Im **bardziej złożone obowiązki** w pracy, tym **dłuższe doświadczenie** było wymagane od kandydatów. Pod tym względem wyraźnie inne były kryteria formułowane w przypadku stanowisk kierowniczych, gdzie praktycznie większość pracodawców – bez względu na wielkość przedsiębiorstwa lub instytucji – wymagała przeciętnie 3–letniego stażu pracy.

Większe przedsiębiorstwa i instytucje wymagały również dłuższego stażu pracy odnośnie zawodów specjalistycznych i techników oraz personelu średniego szczebla, co wiąże się prawdopodobnie z większymi obowiązkami tych pracowników w dużych firmach.

Poza tymi sytuacjami **wielkość zatrudnienia nie różnicowała wymagań stawianych kandydatom** przez pracodawców poszukujących ludzi do pracy.

Wymagany poziom wykształcenia w dość wyraźny, ale też i oczywisty sposób zależał od zawodu, do którego pracodawcy chcieli zatrudnić ludzi (tabela 2.3). W przypadku zawodów kierowniczych i specjalistycznych częściej wymagano wykształcenia wyższego – czy to licencjackiego, czy magisterskiego. W tych zawodach osoby o wykształceniu podstawowym czy zasadniczym zawodowym właściwie nie miałyby szans na znalezienie pracy.

Ciekawostką jest fakt, że pracodawcy poszukując osób do pracy w zawodach średniego szczebla – techników, pracowników biurowych oraz sprzedawców i pracowników usług – częściej niż do pracy na wyższych stanowiskach wymagali wykształcenia wyższego.

Jeśli chodzi o zawody fizyczne – robotników i operatorów – pracodawcy częściej niż w przypadku innych zawodów poszukiwali osób z wykształceniem co najwyżej średnim.

W opiniach pracodawców wyraźny jest jednak efekt **przeedukowania** (*overeducation*), który przejawia się tym, że do pracy na stanowiskach o niskich wymaganiach pracodawcy gotowi są zatrudniać osoby o względnie wysokim poziomie wykształcenia, co może wpływać pośrednio na obniżenie wynagrodzeń osób posiadających dobre wykształcenie.

Interesujący w świetle reformy szkolnictwa wyższego, w efekcie której wprowadzono dwustopniowe studia wyższe – licencjackie i magisterskie, jest fakt, że pracodawcy zdają się nie rozróżniać tych dwóch poziomów wykształcenia, formułując podobne oceny przydatności do pracy na różnych stanowiskach. Pośrednio jednak weryfikują ten podział poprzez wymagania dotyczące stażu pracy – oczekują od osób na wysokie stanowiska dłuższego doświadczenia zawodowego, co jest pewnym buforem chroniącym przed osobami z niższym wykształceniem i pośrednio niższym doświadczeniem (studia wyższe wymagają więcej lat nauki, a więc dają szansę na zdobycie większego doświadczenia – nie jest to jednak powszechna reguła).

Tabela 2.3. Wymagania dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów do pracy w określonym zawodzie w 2011 r. (dane procentowe)

	podst.	zas. zaw.	śred.	licen.	wyższe	N
KIER	3	4	22	55	48	57
SPEC	3	4	26	48	34	216
SRED	14	20	47	60	72	314
BIUR	30	30	41	70	76	113
USLU	31	53	59	78	70	611
ROBW	64	64	80	54	50	726
OPER	47	78	79	71	67	327
ROBN	72	84	80	59	58	107
Ogółem	41	52	67	69	65	2470

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Wielkość zatrudnienia nie wpływa na wymagania dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów do pracy na różnych stanowiskach w przedsiębiorstwie czy instytucji.

Pracodawcy w 2011 r. wymagając od kandydatów posiadania określonych kompetencji do pracy w zawodach, w których szukali pracowników, zwracali uwagę przede wszystkim na (tabela 2.1.1):

- **kompetencje samorganizacyjne:** związane z samodzielną organizacją pracy, przejawianiem inicjatywy i podejmowaniem decyzji, terminowość oraz odporność na stres; te kompetencje były wymagane przez pracodawców najczęściej – bez względu na stanowisko, na które poszukiwali pracowników,
- **kompetencje interpersonalne:** współpraca w grupie, komunikatywność oraz łatwość nawiązywania kontaktów; cechy takie były częściej wymagane od kandydatów do pracy na stanowiskach specjalistycznych, techników średniego szczebla oraz pracowników usług (tam gdzie praca wymaga kontaktu z ludźmi),
- **kompetencje zawodowe:** wszelkie kompetencje związane ze specyfiką danego zawodu i niezbędne do jego wykonywania; wymagania dotyczące tych kompetencji były równie często formułowane w odniesieniu do każdego zawodu.

Tabela 2.1.1. Wymagania dotyczące kompetencji kandydatów do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w 2011 r. (dane procentowe)

Kompetencje	Kierownicy	Specjaliści	Technicy	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług	Robotnicy wykw.	Operatorzy i monterzy	Robotnicy niewykw.	Ogółem
Kognitywne	10	9	11	9	9	7	3	16	8
Samorganizacyjne	43	55	63	59	44	52	46	52	50
Artystyczne	0	2	0	0	1	0	0	0	1
Fizyczne	1	2	3	6	3	9	11	6	6
Interpersonalne	36	50	58	39	71	27	28	28	45
Kierownicze	30	1	2	7	1	1	0	3	2
Dyspozycyjne	6	11	8	10	11	5	13	8	9
Biurowe	14	5	7	6	4	3	5	0	5
Techniczne	5	6	5	3	7	14	13	12	9
Komputerowe	1	15	9	22	8	4	3	2	7
Matematyczne	0	1	1	2	3	1	4	0	2
Zawodowe	43	24	32	22	38	47	35	39	38
Inne	13	7	6	8	10	14	10	15	10
Językowe	20	15	9	16	7	2	13	1	7
Kwalifikacje	7	14	11	5	4	6	27	9	11
N	98	414	457	196	679	849	388	188	2738

Uwaga: ze względu na możliwość wybrania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

SEZONOWOŚĆ
ZMIAN: WIĘKSZE
ZAPOTRZEBOWANIE
NA KOMPETENCJE
OGÓLNE

Zapotrzebowanie kompetencyjne pracodawców różniło się w zależności od charakteru pracy, do której poszukiwali osób: od pracowników umysłowych nieco częściej wymagano kompetencji samorganizacyjnych i interpersonalnych, a od fizycznych nieco rzadziej. W przypadku robotników zwracano też większą uwagę na kompetencje zawodowe.

Warto zwrócić uwagę, że w przypadku operatorów i monterów pracodawcy częściej wymagali posiadania nie tyle kompetencji, co pewnych kwalifikacji w postaci uprawnień i licencji. W przypadku tej grupy pracowników było to dość znaczące wymaganie, ale biorąc pod uwagę, że chodziło często o kierowców i operatorów maszyn, jest to dość oczywisty wymóg.

Sezonowość gospodarki pomiędzy obiema edycjami badań przełożyła się na zmiany zapotrzebowania na pracowników, a to z kolei nieco zmieniło wymagania dotyczące posiadanych kompetencji (tabela 2.1.2). Wzrósł popyt na pracowników fizycznych – robotników wykwalifikowanych, operatorów i monterów oraz robotników do prac prostych, a spadł na specjalistów, a w efekcie zmieniły się kryteria oceny posiadanych kompetencji. Z zawodami fizycznymi, zwłaszcza związanymi z warunkami prac sezonowych w budownictwie, czy też branżach spożywczych, wiąże się swoisty etos pracy. Od pracowników zatrudnianych do takich zadań wymaga się bardziej zaangażowania w pracę oraz wysokiej efektywności, a nie wysoko specjalizowanych kompetencji.

W rezultacie widać **spadek oczekiwań w zakresie kompetencji**:

- **komputerowych** – związanych z obsługą komputera, programowaniem i korzystaniem z internetu, które są mniej przydatne w pracach sezonowych,
- **zawodowych** – w tym przypadku może chodzić o fakt, że od osób poszukiwanych do prac sezonowych mniej wymaga się specjalistycznych kompetencji związanych z danym zawodem a bardziej po prostu pracy,

- **kognitywnych** – polegających na przyswajaniu wiedzy i zdolnościach analitycznych, przydatnych bardziej w wykonywaniu pracy umysłowej,
- **kierowniczych** – przydatnych przy zarządzaniu personelem, a więc również nie związanych ze specyfiką zatrudnienia przy pracach sezonowych.

Ogólnie, nieznacznie **wzrosły oczekiwania** pracodawców **co do posiadania kompetencji**:

- **samoorganizacyjnych,**
- **interpersonalnych,**
- **dyspozycyjnych,**

a więc tych związanych z motywacją do pracy i jej sumiennym wykonywaniem, co jest ważne w przypadku zawodów związanych z pracami sezonowymi.

Zapotrzebowanie na takie kompetencje nieznacznie częściej deklarowali pracodawcy z **najmniejszych przedsiębiorstw i instytucji**, którzy w większym stopniu niż przedstawiciele innych firm poszukiwali osób do prac sezonowych – co zostało pokazane już wcześniej.

Prowadzenie określonego rodzaju działalności gospodarczej miało również wpływ na wymagania kompetencyjne. W **branżach produkcyjnych** – przemysłowej i górniczej oraz budowlanej i transportowej – pracodawcy kładli większy nacisk na **kompetencje zawodowe** oraz **techniczne**. Natomiast pracodawcy działający w szeroko rozumianym **sektorze usługowym** (handel, hotelarstwo, gastronomia, usługi specjalistyczne, edukacja oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna) częściej podkreślali konieczność wykazania się przez kandydatów **kompetencjami interpersonalnymi i komputerowymi**.

Tabela 2.1.2. Zmiany wymagań kompetencyjnych w odniesieniu do poszczególnych zawodów pomiędzy 2011 i 2010 r. (dane procentowe, $N_{2010} = 2494$, $N_{2011} = 2738$)

Kompetencje	Kierownicy	Specjaliści	Technicy	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług	Robotnicy wykw.	Operatorzy i monterzy	Robotnicy niewykw.	Ogółem
Kognitywne	8	-5	3	1	0	-4	-9	2	-3
Samorganizacyjne	7	11	19	-5	7	18	5	-4	9
Artystyczne	0	1	-5	-2	-3	0	0	0	-1
Fizyczne	1	2	0	5	-2	-5	3	-18	0
Interpersonalne	7	9	-2	6	21	7	1	17	7
Kierownicze	-4	-1	-3	-3	-7	-2	-3	3	-2
Dyspozycyjne	-4	7	3	5	5	1	7	7	4
Biurowe	13	-1	2	-4	4	-1	4	0	1
Techniczne	3	5	4	1	2	-1	-1	6	3
Komputerowe	-18	-16	-10	-12	-3	-5	-1	1	-9
Matematyczne	-8	0	-1	0	-4	1	3	0	0
Zawodowe	-18	-22	-8	-6	-4	-12	-13	1	-7
Inne	11	-4	2	7	-2	9	-5	10	1
Językowe	-2	7	0	10	3	1	5	1	1
Kwalifikacje	-3	11	-6	-9	0	3	11	-7	2

Uwaga: przedstawione dane są różnicami odsetka pracodawców wymagających określonych kompetencji do pracy w danym zawodzie w 2011 i 2010 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2011 r. częściej wymagali pewnej kompetencji, a ujemna, że rzadziej.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

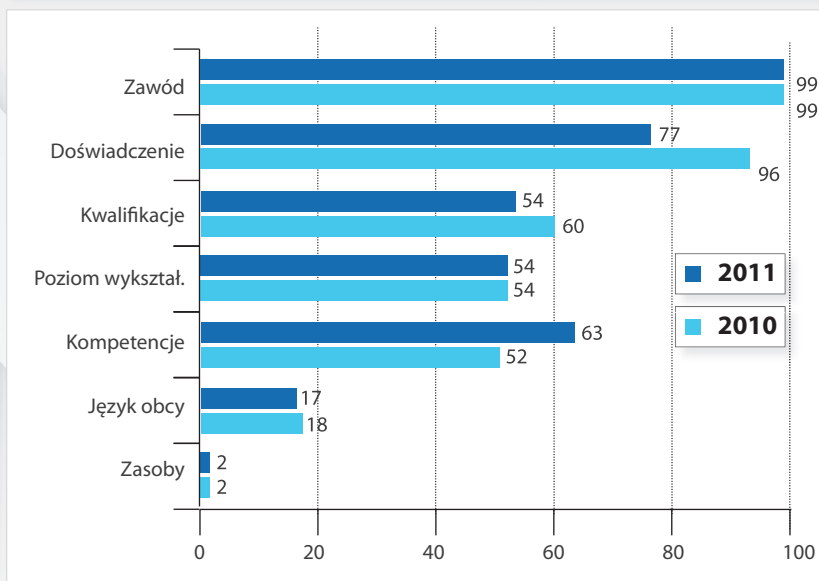
Patrząc na zmiany wymagań dotyczące poszczególnych zawodów, daje się zauważyć, że niższe wymagania dotyczące kompetencji komputerowych i zawodowych były związane zwłaszcza z **zawodami umysłowymi** (kierownicy, specjaliści, personel średniego szczebla i pracownicy biurowi). Wynika to po części z innej struktury popytu na pracowników w 2011 r., kiedy wzrosło zapotrzebowanie na osoby pracujące w branżach produkcyjnych przy pracach sezonowych. W przypadku takich pracowników mniejsze znaczenie miały właśnie te kompetencje, a większa waga była przywiązywana do kompetencji samoorganizacyjnych.

W 2011 r. dał się również zauważyć znaczny wzrost wymagań w zakresie kompetencji interpersonalnych wobec kandydatów do **pracy usługowej**, co wiąże się z większym zapotrzebowaniem na osoby zatrudnione jako: fryzjerzy, kelnerzy i barmani oraz kosmetyczki.

Z kolei od **robotników wykwalifikowanych** w większym stopniu niż poprzednio oczekiwano kompetencji samoorganizacyjnych, co prawdopodobnie też wynika ze specyfiki zatrudnienia takich osób w okresie wiosenno-letnim, kiedy intensywność prac wymaga przede wszystkim dobrej organizacji zadań.

Podobnie jak w przypadku deklaracji pracodawców omówionych w rozdziale 2.1 raportu, wymagania formułowane w ogłoszeniach wobec kandydatów na oferowane stanowisko nie uległy znacznym zmianom pomiędzy obiema edycjami badań (wykres 2.2.1).

Wykres 2.2.1. Ogólne wymagania wobec poszukiwanych pracowników formułowane w ofertach pracy przez pracodawców (dane procentowe, $N_{2010} = 20009$, $N_{2011} = 20634$)



Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2010, 2011.

Racjonalny pracodawca w dalszym ciągu poszukuje pracownika z konkretnym zawodem, a im bardziej złożone obowiązki są do niego przypisane, tym większe wymagania stawia przed kandydatem w procesie rekrutacji. Przy czym, nadal na rynku pracy bardziej liczą się doświadczenie i umiejętności niż formalne wykształcenie.

Niewielkie różnice w zakresie oczekiwań pracodawców w 2010 i 2011 r. są pochodną niewielkich zmian w liczbie i strukturze poszukiwanych zawodów (tabela 2.2.1). W 2011 r. zmniejszyła się o 7% liczba ofert pracy skierowanych do klientów Powiatowych Urzędów Pracy w porównaniu do poprzedniego roku. Przy czym największy spadek zapotrzebowania na bezrobotnych przynależących do kategorii robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy odnotowano także wśród ogłoszeń publikowanych na portalach internetowego pośrednictwa pracy. Podobnie, wzrost zapotrzebowania na średni personel do spraw biznesu i administracji (kategoria technicy i inny średni personel) zauważono w obu analizowanych źródłach ogłoszeń. Więcej informacji na temat struktury zapotrzebowania na określone zawody w ofertach pracy w rozdziale 2.4.

TOP 5 poszukiwanych zawodów w ofertach pracy z 2011 r.

- 1 Średni personel do spraw biznesu i administracji (N=3351)
- 2 Sprzedawcy (N=2419)
- 3 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (N=2186)
- 4 Pracownicy usług osobistych (N=1018)
- 5 Robotnicy budowlani – z wyłączeniem elektryków (N=1006)

Największe znaczenie w procesie rekrutacji pracodawcy przypisują doświadczeniu w wykonywaniu obowiązków przynależnych oferowanemu miejscu pracy. Poprzez oferty pracy faworyzowani są „gotowi pracownicy” – będący w stanie przynieść realne korzyści pracodawcy od pierwszych dni zatrudnienia. Szczególne pożądane jest doświadczenie zawodowe w branży oferującej usługi specjalistyczne (4475 ogłoszeń), branży handlowej, szeroko związanej z zakwaterowaniem i gastronomią (4054 ogłoszeń) oraz przemyśle i górnictwie (3250 ogłoszeń).

Tabela 2.2.1 Zapotrzebowanie na pracowników z poszczególnych kategorii zawodowych według ofert pracy w podziale na źródło umieszczenia ogłoszenia (dane populacyjne i procentowe)

	2010				2011				Różnica			
	Portal		PUP		Portal		PUP		Portal		PUP	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	1415	12	154	2	1393	10	188	3	-22	-2	34	1
Specjaliści	3558	31	753	9	4004	29	641	9	446	-1	-112	
Technicy i inny średni personel	2422	21	677	8	3519	26	748	11	1097	5	71	2
Pracownicy biurowi	544	5	425	5	742	5	372	5	198	1	-53	
Pracownicy usług i sprzedawcy	1977	17	1505	19	2593	19	1449	21	616	2	-56	2
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1379	12	2567	32	877	6	1968	28	-502	-5	-599	-4
Operatorzy i monterzy maszyn	175	2	1143	14	278	2	946	13	103	1	-197	-1
Pracownicy przy pracach prostych	153	1	836	10	143	1	646	9	-10		-190	-1
Ogółem	11623	59	8060	41	13549	66	6958	34	-1926	7	1102	-7

Uwaga: ostatnia kolumna zawiera różnicę pomiędzy liczbą i odsetkiem poszukiwanych pracowników w 2011 i 2010 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2011 r. w danym zawodzie poszukiwano więcej osób, ujemna – mniej.
Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2010, 2011.

Niemniej jedynie 30% ogłoszeń posiada precyzyjnie sformułowaną długość wymaganego doświadczenia bądź stażu pracy. Dokładność opisu oraz wymiar czasowy doświadczenia zawodowego zależy od stopnia złożoności stanowiska, na który aplikuje kandydat (tabela 2.2.2) W przypadku ofert skierowanych do pracowników fizycznych jedynie 6% z nich zawierała informacje na temat długości wymaganego doświadczenia, podczas gdy tego typu dane posiadało 69% ogłoszeń dla stanowisk kierowniczych. Zaobserwowana zależność (widoczna w obu analizowanych źródłach ofert) pokrywa się z tą sformułowaną na podstawie badań pracodawców: „im **bardziej złożone obowiązki** w pracy, **tylko precyzyjniej określone i dłuższe doświadczenie wymagane** przez pracodawcę”.

Między badaniami pracodawców a badaniami ofert pracy widoczne są natomiast około półroczne różnice w zakresie średniej długości wymaganego doświadczenia zawodowego. Mniejsze wartości odnotowane w ogłoszeniach są zapewne rezultatem umieszczania przez rekrutującego „minimalnego” wymiaru doświadczenia, podczas gdy w rozmowie pracodawcy deklarują swoje rzeczywiste preferencje.

W 2011 r. można zaobserwować również to, że na znaczeniu straciły kwalifikacje (te kompetencje które wymagają formalnego potwierdzenia).

Tabela 2.2.2. Średnia długość doświadczenia zawodowego (w latach) wymagana od kandydatów do pracy w określonym zawodzie w 2011 r.

	Precyzyjny opis długości doświadczenia		Średnia długość doświadczenia		
	N	% ofert	Oferty	Pracodawcy	Różnica
KIER	1210	69	2,7	3,2	-0,5
SPEC	3591	45	2,2	2,7	-0,5
SRED	3206	29	1,7	1,6	0,1
BIUR	847	16	1,6	1,5	0,1
USLU	2967	16	1,5	1,7	-0,2
ROBW	2263	21	1,9	1,7	0,2
OPER	1034	15	2,1	1,8	0,3
ROBN	689	6	2,4	1,5	0,9
Ogółem	15807	30			

Uwaga: ostatnia kolumna zawiera różnicę pomiędzy wartością średniej długości doświadczenia poszukiwanych pracowników w ofertach pracy i badaniach pracodawców. Wartość dodatnia oznacza, że w ofertach pracy w porównaniu do nadań pracodawców wymagana długość doświadczenia w danym zawodzie jest większa, ujemna – mniejsza.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011, Badanie ofert pracy 2011.

Jedną z postaci kwalifikacji jest formalnie potwierdzony poziom wykształcenia. Jednak ze względu na przejrzystość prezentowanych danych, wymagany poziom wykształcenia analizowany jest osobno (patrz opis do tabeli 2.2.3).

Niewiele ponad połowa ofert pracy (54%) zawiera oczekiwania dotyczące posiadania dokumentów potwierdzających odbyte wymagane przez prawo szkolenia (np. BHP, PPOŻ), stan zdrowia (np. książeczka SANEPiD), umiejętności i wiedzę (np. prawo jazdy).

Formalnie potwierdzone umiejętności najczęściej wymagane są od:

- specjalistów, szczególnie z branży świadczącej usługi specjalistyczne, najczęściej z zakresu IT,
- pracowników usług i sprzedawców oraz techników i innego średniego personelu z branż specjalizujących się w handlu, zakwaterowaniu i gastronomii, a także przemyśle i górnictwie.

Zarówno w przypadku Powiatowych Urzędów Pracy, jak i portali internetowego pośrednictwa pracy 3/4 kwalifikacji wymaganych od pracowników umysłowych ma charakter bezwzględny, natomiast 1/4 z nich stanowi dodatkowy atut kandydata. Oczekiwania pracodawców tracą na dobrowolności w przypadku robotników, operatorów, monterów i pracowników fizycznych. W tych grupach zawodowych kwalifikacje mają charakter obligatoryjny, warunkujący podjęcie oferowanego zatrudnienia.

Analogicznie jak w roku poprzednim, w 2011 r. formalnie ukończony poziom wykształcenia stanowi kryterium selekcji kandydatów u ponad 50% analizowanych ogłoszeń rekrutujących, głównie na stanowiska przeznaczone dla pracowników średniego i wyższego szczebla (tabela 2.2.3). Podobnie jak w przypadku doświadczenia zawodowego, widoczna (w obu źródłach ofert) jest następująca zależność: im **bardziej złożone obowiązki** wykonywane w pracy tym **precyzyjniejsze wymagania** dotyczące wykształcenia i tym **wyższy poziom oczekiwanego wykształcenia** od kandydatów. Przy czym należy pamiętać, że ogłoszenia o pracę zazwyczaj zawierają informację o „minimalnym” wykształceniu preferowanym przez pracodawcę.

Od pracowników niższego szczebla – robotników do prac prostych, monterów i operatorów, robotników wykwalifikowanych – oczekiwano wykształcenia podstawowego, zasadniczo-zawodowego, rzadko średniego.

Tabela 2.2.3. Wymagania dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów do pracy w określonym zawodzie publikowane w ofertach pracy z 2011 r. (dane procentowe)

	podst.	zas. zaw.	śred.	inż. lic.	wyższe	podopl.	brak wymagań	N
KIER	0	1	21	42	5	1	30	1575
SPEC	0	0	17	40	5	3	34	4633
SRED	0	1	43	12	1	0	42	4266
BIUR	1	5	34	10	0	1	50	1114
USLU	2	11	27	5	0	0	54	4042
ROBW	3	36	6	0	0	0	54	2845
OPER	3	27	6	0	0	0	64	1224
ROBN	10	15	5	1	0	0	70	789
Ogółem	1	10	23	16	2	1	46	20547

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Pracownicy średniego szczebla – pracownicy usług i sprzedawcy, pracownicy biurowi, technicy i inny średni personel – w przeważającej większości muszą legitymizować się wykształceniem średnim, niekiedy tytułem licencjata bądź inżyniera.

Pracownicy wyższego szczebla – kierownicy i specjaliści – w większości posiadają przynajmniej tytuł licencjata bądź inżyniera. Zdarzały się przypadki akceptowania wykształcenia średniego (sporadycznie zasadniczo-zawodowego), zwłaszcza w branżach przemysłowej i górniczej oraz budowlanej. Jednak od osób z wykształceniem średnim wymagano minimum od 3 do 5 lat doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku.

Brak zawyżonych wymagań w zakresie oczekiwanego poziomu wykształcenia kandydatów na oferowane stanowisko pracy potwierdza racjonalność pracodawcy. Jednak w kwestii dopasowania podaży do

popytu na rynku pracy, niepokojący jest sygnał o dynamicznie rosnącej liczbie studentów w Polsce. Wskaźnik skolaryzacji brutto (liczba wszystkich studentów w stosunku do liczby osób w wieku 19–24), w roku akademickim 1990/1991 wynosił 12,9%, w roku akademickim 2000/2001 wartość wskaźnika przekroczyła 40%, a w 2009/2010 osiągnęła 53,7% (dane GUS, Notatka na temat szkół wyższych, 2010). Przy takich wartościach wskaźnika coraz silniej widoczny będzie wspomniany w rozdziale 2.1 efekt przeedukowania (*overeducation*) związany z nadpodażą na rynku pracy osób z wyższym wykształceniem. Z przeprowadzonych analiz ofert pracy wynika, że w porównaniu do 2010 r. nastąpił spadek „rynkowej” wartości posiadanego tytułu naukowego, na korzyść doświadczenia zawodowego i konkretnych umiejętności. Na kandydatów z wyższym wykształceniem czekają zatem przynajmniej dwie alternatywne ścieżki zawodowe:

- Po pierwsze, absolwent wyższej uczelni może podjąć pracę poniżej swoich kwalifikacji. Racjonalny pracodawca, mimo niezawyżonych wymagań, zatrudni osobę z wyższym od oczekiwanego poziomem wykształcenia, bez jednoczesnej gratyfikacji finansowej za dodatkowe lata nauki.
- Po drugie, kandydaci z dyplomem mogą stanąć w walce o najlepsze stanowiska dostępne na rynku pracy, pamiętając, że dla pracodawcy świetne wykształcenie to za mało. Rekrutujący na stanowiska kierownicze i specjalistyczne niechętnie patrzą na kandydatów z niskim doświadczeniem zawodowym czy kompetencjami, których posiadania nie potrafią udowodnić w praktyce (np. rozwiązując testy kompetencyjne).

Posiadane kompetencje są jednym z najistotniejszych elementów w ścieżce kariery zawodowej. Podobnie do wymagań w zakresie wykształcenia, zapotrzebowanie kompetencyjne pracodawców różni się w poszczególnych grupach zawodowych. Wymagania kompetencyjne stawiane poszukiwanym pracownikom wyraźnie polaryzują kandydatów na (tabela 2.2.4):

1. **Pracowników średniego i wyższego szczebla** (od pracowników usług do kierowników), wobec których pracodawcy formułują liczne wymagania kompetencyjne. Najczęściej dotyczą one posiadania **kompetencji samoorganizacyjnych, interpersonalnych i zawodowych**. Potem kolejno: kognitywnych, komputerowych i kierowniczych. Co interesujące, kompetencje zawodowe

u kierowników i specjalistów przewyższają wymagania formułowane wobec pozostałych grup zawodowych. W najmniejszym stopniu oczekuje się od opisywanych grup zawodowych kompetencji matematycznych i – co było do przewidzenia – fizycznych.

2. **Pracowników niższego szczebla** (od pracowników do prac prostych do robotników wykwalifikowanych), wobec których kompetencje wymagane są jedynie sporadycznie. Pracodawcy w tych grupach zawodowych najczęściej wymagają **kompetencji zawodowych**, choć pojawiają się dość licznie także kompetencje **samoorganizacyjne**. Dodatkowo, od robotników wykwalifikowanych i rzemieślników oczekiwano kompetencji technicznych, podczas gdy od pracowników do prac prostych sprawności fizycznej.

Tabela 2.2.4. Wymagania dotyczące kompetencji kandydatów do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników poprzez oferty pracy w 2011 r. (dane procentowe)

Kompetencje	Kierownicy	Specjaliści	Technicy	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług	Robotnicy wykw.	Operatorzy i monterzy	Robotnicy niewykw.	Ogółem
Kognitywne	32	28	24	22	16	3	2	3	19
Samoorganizacyjne	55	48	56	36	36	7	5	8	37
Artystyczne	14	18	16	24	16	1	2	3	13
Fizyczne	3	2	2	5	4	3	2	5	3
Interpersonalne	50	47	55	36	36	3	3	3	36
Kierownicze	49	19	17	18	13	3	2	2	16
Dyspozycyjne	13	10	9	7	6	2	2	2	7
Biurowe	6	6	6	13	7	1	1	0	5
Techniczne	4	3	2	2	5	6	2	1	3
Komputerowe	26	38	25	30	15	2	1	1	21
Matematyczne	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Zawodowe	41	44	28	16	20	18	8	4	27
N	1581	4645	4267	1114	4042	2845	1224	789	20507

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

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Taka polaryzacja grup zawodowych pod kątem oczekiwanych przez pracodawcę kompetencji nie była obserwowana w 2010 r (tabela 2.2.5).

Tabela 2.2.5. Zmiany wymagań kompetencyjnych w odniesieniu do poszczególnych zawodów pomiędzy dwoma edycjami badań ofert pracy z 2010 r. i 2011 r. (dane procentowe)

Kompetencje	Kierownicy	Specjaliści	Technicy	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług	Robotnicy wykw.	Operatorzy i monterzy	Robotnicy niewykw.
Kognitywne	24	20	19	16	12	-2	-1	-2
Samoorganizacyjne	28	22	26	12	9	-16	-10	-18
Artystyczne	9	12	9	14	6	-2	-1	-1
Fizyczne	2	2	1	4	1	-4	-15	-19
Interpersonalne	32	24	28	14	8	-11	-15	-12
Kierownicze	35	17	16	17	12	2	-1	1
Dyspozycyjne	9	5	5	3	2	-8	-4	-11
Biurowe	-6	-5	-5	-1	-2	-1	-1	-1
Techniczne	3	1	0	2	4	-23	-22	-6
Komputerowe	16	23	12	11	2	-5	-6	-4
Matematyczne	0	-1	0	0	0	0	0	0
Zawodowe	40	43	27	15	19	17	7	3

Uwaga: ostatnia kolumna zawiera różnicę pomiędzy liczbą i odsetkiem poszukiwanych pracowników w 2010 r. i 2011 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2011 r. w danym zawodzie poszukiwano więcej kompetencji z danej grupy, ujemna – mniej.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2010, 2011.

Porównując zapotrzebowanie na kompetencje w latach 2010 i 2011, należy odnotować:



- wzrost znaczenia kompetencji zawodowych we wszystkich analizowanych grupach zawodowych,
- wzrost znaczenia kompetencji kierowniczych, interpersonalnych, samoorganizacyjnych, kognitywnych, artystycznych i dyspozycyjnych w zawodach średniego i wysokiego szczebla,
- spadek znaczenia kompetencji biurowych we wszystkich analizowanych grupach zawodowych,
- spadek znaczenia kompetencji interpersonalnych, samoorganizacyjnych, kognitywnych, kulturalnych i dyspozycyjnych w zawodach niższego szczebla.

Podobnie do sytuacji z roku poprzedniego, pracodawcy aż w 83% ofert pracy nie wymagali znajomości języka obcego. Selekcję kandydatów pod kątem posługiwania się językiem obcym prowadzi najczęściej branża usług specjalistycznych oraz przemysł i górnictwo. Najliczniej pojawiały się oczekiwania odnośnie biegłej znajomości języka angielskiego (15% ogłoszeń) i niemieckiego (4% ogłoszeń), skierowane przede wszystkim do:

- specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz nauk matematycznych, technicznych i fizycznych,
- kierowników do spraw zarządzania i handlu oraz do spraw produkcji i usług,
- sekretarek, operatorów urządzeń biurowych.

Pozostałe oczekiwania odnośnie znajomości języków obcych nie przekraczały 1% wszystkich ofert pracy i dotyczyły języka francuskiego, rosyjskiego i hiszpańskiego.

Pracodawcy nie oczekują posiadania własnych dóbr materialnych

przez kandydatów na proponowane stanowisko pracy. Sporadycznie pojawiające się wymagania odnośnie posiadania własnego samochodu – jako wymóg bezwzględny – dotyczyły 2% ogłoszeń i zawodów, w których konieczna jest mobilność przestrzenna, czyli: przedstawicieli handlowych z branży finansowej i handlowo-usługowej oraz pośredników w obrocie nieruchomościami.

Podsumowując opis wymagań wobec kandydatów formułowanych w ogłoszeniach za pośrednictwem portali internetowego pośrednictwa pracy oraz Powiatowych Urzędów Pracy warto zwrócić uwagę na podobieństwa i różnice pomiędzy wspomnianymi źródłami danych pod kątem precyzji przekazywanych informacji.

Analizując pojawiające się braki w ogłoszeniach w zakresie sformułowania przez pracodawcę określonego typu wymagań, widać nieznaczną przewagę Powiatowych Urzędów Pracy pod kątem ilości przekazywanych treści w obszarze oczekiwanego doświadczenia, kwalifikacji i wykształcenia (Tabela 2.2.6).

Podsumowując opis wymagań wobec kandydatów formułowanych w ogłoszeniach za pośrednictwem portali internetowego pośrednictwa pracy oraz Powiatowych Urzędów Pracy, warto zwrócić uwagę na podobieństwa i różnice pomiędzy wspomnianymi źródłami danych pod kątem precyzji przekazywanych informacji.

Analizując pojawiające się braki w ogłoszeniach w zakresie sformułowania przez pracodawcę określonego typu wymagań, widać nieznaczną przewagę Powiatowych Urzędów Pracy pod kątem ilości przekazywanych treści w obszarze oczekiwanego doświadczenia, kwalifikacji i wykształcenia (tabela 2.2.6).

Tabela 2.2.6. Jakich informacji brakowało w ofertach pracy zamieszczanych w różnych źródłach w odniesieniu do poszukiwanych zawodów? (dane procentowe)

	Doświadczenie		Kwalifikacje		Wykształcenie		Kompetencje		Język obcy	
	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP
KIER	25	13	31	49	32	16	11	56	68	86
SPEC	24	13	45	56	37	17	13	59	66	81
SRED	27	17	52	49	45	28	15	59	86	85
BIUR	28	15	47	51	58	33	18	54	69	82
USLU	32	16	47	37	61	42	21	70	87	95
ROBW	27	18	49	44	77	44	56	76	96	98
OPER	17	15	61	42	85	58	67	87	96	97
ROBN	19	11	57	54	86	67	47	85	99	98
Ogółem	27	16	47	45	49	42	19	72	79	93
N	3615	1099	6321	3175	6571	2951	2643	5049	10655	6523

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

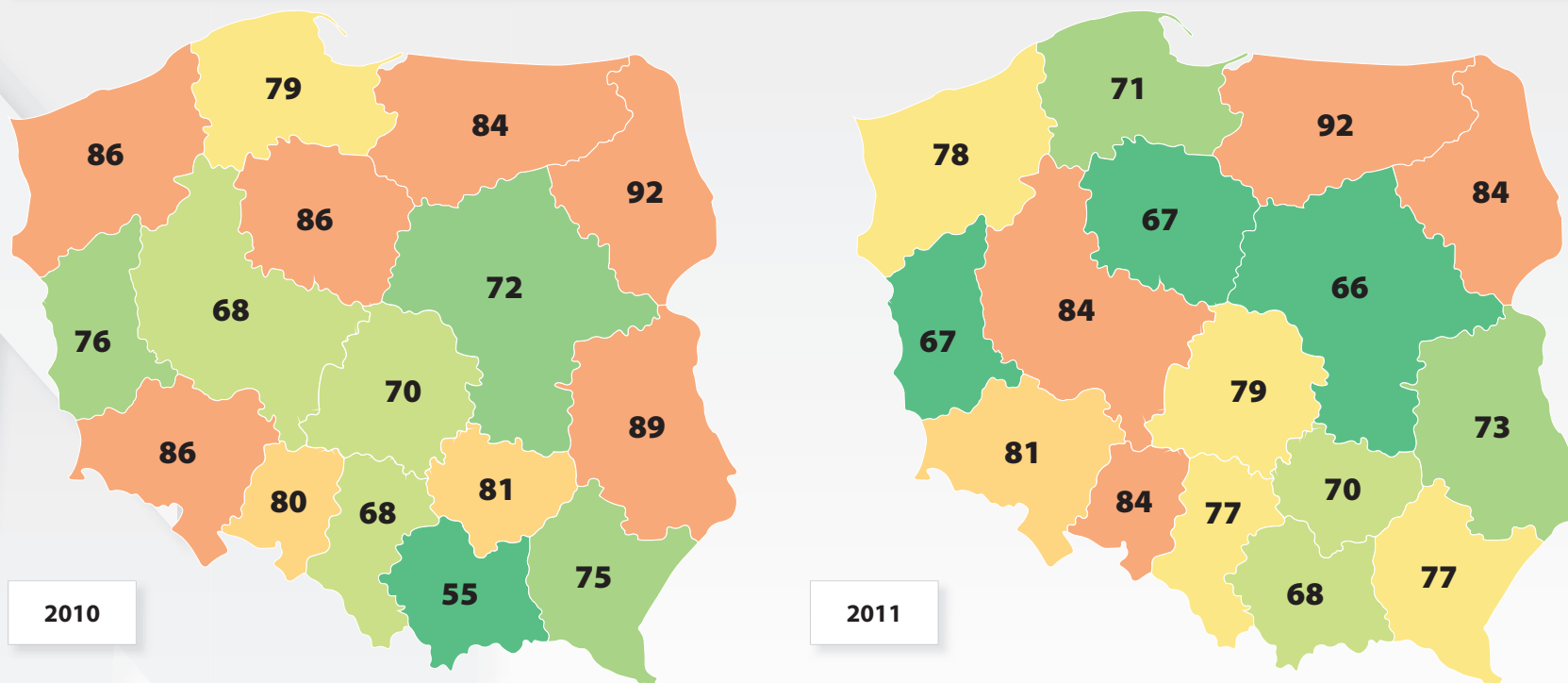
Klienci urzędów pracy z każdej grupy zawodowej otrzymali precyzyjniejsze informacje na temat oczekiwań pracodawców odnośnie długości doświadczenia zawodowego, koniecznych dokumentów czy preferowanego poziomu wykształcenia w porównaniu do klientów portali internetowego pośrednictwa pracy. Z sytuacją odwrotną mamy do czynienia w przypadku kompetencji. Zdecydowana większość wymagań kompetencyjnych jest publikowana w ofertach przekazywanych za pośrednictwem portali internetowych (81% ofert z tego źródła posiada wymogi kompetencyjne). Dla porównania aż w 72% ogłoszeń pozyskanych z Powiatowych Urzędów Pracy brak jest wymagań kompetencyjnych, a w przypadku rekrutacji zawodów wyższego i niższego szczebla jedynie niespełna 1/2 ofert zawiera tego typu informacje.

Pracodawca rekrutując poprzez Powiatowe Urzędy Pracy ma szansę otrzymać kandydata precyzyjnie dopasowanego pod kątem posiadania twardych wymagań (czyli długości doświadczenia zawodowego, kwalifikacji i poziomu wykształcenia), ale bez zidentyfikowanego zestawu kompetencji, którymi dysponuje zgłaszająca się osoba. Natomiast pracodawca rekrutujący poprzez portale internetowego pośrednictwa pracy za kluczowe kryterium selekcji kandydatów uznaje zestaw kompetencji, którymi powinni dysponować poszukiwani pracownicy. W tym przypadku twarde, udokumentowane wymagania stanowią dopełnienie oferty pracy.

W okresie od kwietnia do czerwca 2011 r. ogólnie **trzy czwarte pracodawców** szukających osób do pracy raportowało problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Dokładnie tyle samo badanych wskazywało na takie utrudnienia na przełomie III i IV kwartału 2010 r.

Brak zmian w tym zakresie może sygnalizować, że kłopoty pracodawców z zatrudnieniem osób spełniających ich oczekiwania jest systematyczną cechą rynku pracy w Polsce.

Wykres 2.3.1. Porównanie odsetka pracodawców poszukujących pracowników i mających problemy ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy w poszczególnych województwach w 2010 i 2011 r. (dane procentowe, $N_{2010} = 2482$, $N_{2011} = 2730$)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

MAŁE FIRMY MAJĄ
WIĘKSZY PROBLEM
ZE ZNALEZIENIEM
ODPOWIEDNICH
PRACOWNIKÓW

Najtrudniej było zatrudnić odpowiednie osoby pracodawcom z Warmii, Wielkopolski, Podlasia i Opolszczyzny (wykres 2.3.1). W porównaniu z poprzednią edycją badań widać, że problemy takie były czymś nowym jedynie dla pracodawców z Wielkopolski – w pozostałych regionach te trudności występowały w obu okresach.

Tabela 2.3.1. Odsetek pracodawców poszukujących pracowników i mających problemy ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy według wielkości i branż prowadzonej działalności w 2011 r. (dane procentowe)

	1–9	10–49	50+	Ogółem	N
Przemysł i górnictwo	73	77	61	72	337
Budownictwo i transport	77	79	63	77	716
Handel, hotel, gastron.	76	75	53	75	890
Usługi specjalistyczne	76	60	50	75	612
Edukacja publiczna	67	42	50	52	27
Edukacja prywatna	53	100	50	56	18
Opieka zdrow. i pomoc społ.	71	83	71	72	130
Ogółem	75	72	58	75	2730

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Opisywane problemy ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy dotyczyły pracodawców działających we wszystkich branżach, chociaż najmniejsze kłopoty mieli pracodawcy z sektora edukacyjnego (tak publicznego, jak i prywatnego) – na problemy z rekrutacją narzekała „tylko” połowa z nich.

Właśnie w branży edukacyjnej nastąpiła największa zmiana pomiędzy obiema edycjami badań – w 2011 r. pracodawcom zajmującym się edukacją było łatwiej znaleźć odpowiednich pracowników (na problemy

wskazywało 10% mniej przedstawicieli tej branży bez względu na wielkość zatrudnienia – choć nie w każdej wielkości zatrudnienia). W porównaniu do poprzednich badań łatwiej było znaleźć odpowiednich pracowników również pracodawcom z sektora usług publicznych – opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. W pozostałych branżach nie było zmian.

Trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników dotyczyły w większym stopniu pracodawców najmniejszych – zatrudniających do 9 osób oraz tych średnich, o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (tabela 2.3.1 i 2.3.2). W przypadku największych firm i instytucji, ponad 50-osobowych, znalezienie właściwych pracowników było relatywnie prostsze – tylko połowa największych pracodawców miała z tym kłopot.

Tabela 2.3.2. Porównanie odsetka pracodawców mających problemy ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy według wielkości i branż prowadzonej działalności w 2010 i 2011 r. (dane procentowe)

	1–9	10–49	50+	Ogółem
Przemysł i górnictwo	-5	0	-6	-5
Budownictwo i transport	0	-2	-4	0
Handel, hotelarstwo, gastronomia	2	4	-3	2
Usługi specjalistyczne	3	-7	-6	2
Edukacja publiczna	-33	-2	0	-9
Edukacja prywatna	-9	0	-50	-8
Opieka zdrow. i pomoc społ.	-8	12	-15	-7
Ogółem	0	-1	-6	0

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011

Tabela 2.3.3. Zawody, w których występowały największe trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w 2010 i 2011 r. (dane procentowe w podziale na duże grupy ISCO-08)

	2010		2011		Różnica
	N	Procent	N	Procent	
Robotnicy budowlani – z wyłączeniem elektryków	202	11	340	17	6
Sprzedawcy	176	10	256	13	3
Pracownicy usług osobistych	104	6	228	11	5
Kierowcy i operatorzy pojazdów	276	15	202	10	-5
Średni personel do spraw biznesu i administracji	171	9	177	9	0
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń	145	8	177	9	1
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	88	5	116	6	1
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych	81	4	116	6	2
Specjaliści do spraw zdrowia	143	8	78	4	-4
Elektrycy i elektronicy	65	4	87	4	0
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	49	3	51	3	0
Średni personel do spraw zdrowia	38	2	53	3	1
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych	62	3	67	3	0
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	16	1	60	3	2
Kierownicy do spraw produkcji i usług	27	1	34	2	1
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	101	5	38	2	-3
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	98	5	44	2	-3
Technicy informatycy	5	0	36	2	2
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	34	2	46	2	0
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	30	2	33	2	0
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	6	0	26	1	1
Specjaliści nauczania i wychowania	33	2	22	1	-1
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	25	1	11	1	0
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewnej	15	1	25	1	0
Pracownicy obsługi klienta	27	1	12	1	0
Monterzy	29	2	20	1	-1
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	12	1	10	0	-1
Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	7	0	2	0	0
Pozostali pracownicy obsługi biura	4	0	1	0	0
Pracownicy opieki osobistej	0	0	7	0	0
Pracownicy usług ochrony	14	1	6	0	-1
Rolnicy produkcji towarowej	5	0	7	0	0
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	0	0	0	0	0
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	13	1	3	0	-1
Pomoce domowe i sprzątaczk	20	1	7	0	-1
Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	0	0	0	0	0
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	14	1	9	0	-1
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	8	0	3	0	0

Uwaga: ostatnia kolumna zawiera różnicę opinii pracodawców dotyczących zawodów, w których doświadczali największych trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy w 2010 i 2011 r. (w procentach).

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

ZAWODY
NAJCZĘŚCIEJ
POSZUKIWANE SĄ
RÓWNIEŻ TRUDNE
DO OBSADZENIA

Zarówno pod koniec 2010 r., jak i w połowie 2011 r. pracodawcy szukający pracowników doświadczali trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy w przypadku tych samych kategorii zawodowych (tabela 2.3.3). Nieco zmieniła się jedynie kolejność wskazywania najbardziej problematycznych w rekrutacji zawodów, ale nadal wymieniane były następujące grupy zawodowe:

- **robotnicy wykwalifikowani** – przede wszystkim: budowlańcy, kierowcy, robotnicy obróbki metali, robotnicy w przetwórstwie spożywczym, elektrycy oraz robotnicy pomocniczy w przemyśle (na trudności w znalezieniu takich pracowników wskazywało 50% pracodawców poszukujących osób do pracy),
- **specjaliści** – między innymi: nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, do spraw zdrowia, technologii informacyjno-komunikacyjnych, spraw ekonomicznych i zarządzania, specjaliści nauczania i wychowania, ale również średni personel związany z tymi dziedzinami (problemów doświadczyło 30% pracodawców szukających osób do pracy),
- **pracownicy usług** – sprzedawcy, pracownicy usług osobistych (rekrutacja takich osób była problematyczna dla 24% pracodawców).

Pracodawcy nie tylko najczęściej potrzebowali takich osób do pracy, ale również nie było im łatwo znaleźć odpowiednich kandydatów. I jest to tendencja na razie stabilna. Zmieniała się wprawdzie kolejność wymienianych zawodów, ale to wiązało się z wielokrotnie wskazywanymi już zmianami sezonowymi. Ich przejawem jest np. to, że trudniejszy w znalezieniu byli w 2011 r. robotnicy budowlani, co wiązało się z większym zapotrzebowaniem na tych pracowników i większymi utrudnieniami w zrekrutowaniu właściwych osób.

Rozpatrując wielkość firmy – mierzoną liczbą zatrudnionych pracowników – to ciekawą obserwacją były większe problemy ze znalezieniem specjalistów deklarowane przez pracodawców zatrudniających ponad 50 osób (40% z nich doświadczyło takich trudności w porównaniu z 15% pracodawców z mniejszych firm). Dla odmiany, najwięksi pracodawcy mieli nieco mniejsze kłopoty z zatrudnieniem odpowiednich pracowników usług oraz robotników wykwalifikowanych (tabela 2.3.4).

Tabela 2.3.4. Zawody, w których występowały największe trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy zgłaszane przez pracodawców z różnej wielkości firm szukających pracowników w 2011 r. (dane procentowe)

	1-9	10-49	50+
Kierownicy	3	7	8
Specjaliści	14	17	39
Technicy	17	16	18
Pracownicy biurowi	6	4	6
Pracownicy usług	25	18	10
Robotnicy wykwalifikowani	33	37	28
Operatorzy i monterzy	13	13	12
Robotnicy niewykwalifikowani	4	4	5
N	1875	98	43

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Tendencja taka wynika prawdopodobnie z lepszych warunków finansowych oferowanych przez większe firmy bądź instytucje. W przypadku specjalistów większe firmy potrzebują osób o wyższych kompetencjach, co sprawia, że trudniej znaleźć odpowiednich pracowników na takie stanowiska. Innym powodem mogło też być większe zapotrzebowanie na specjalistów, co pociągało za sobą większe ryzyko nieznaalezienia odpowiednich osób do takiej pracy.

Trudności ze znalezieniem pracowników w dość oczywisty sposób związane były z rodzajem prowadzonej działalności (tabela 2.3.5). Pracodawcy z **sektora produkcyjnego** – przemysł i górnictwo oraz budownictwo i transport – w większym stopniu narzekali na problemy ze znalezieniem odpowiednich robotników (na te trudności wskazywało około 60% pracodawców z tych branż). Przedstawiciele przedsiębiorstw i instytucji

zajmujących się usługami (handel, hotelarstwo, gastronomia i usługi specjalistyczne) wskazywali na problemy z rekrutacją pracowników usług (około 40% wskazań). Natomiast pracodawcy świadczący **usługi publiczne** – edukacyjne oraz zajmujący się opieką zdrowotną i pomocą społeczną – doświadczali głównie problemów ze znalezieniem odpowiednich specjalistów (uznało tak 70% pracodawców z tych branż).

Interesująca obserwacja dotyczy problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników przez pracodawców zajmujących się prywatną edukacją. W tym przypadku problemy dotyczyły głównie osób poszukiwanych do pracy jako robotnicy wykwalifikowani oraz operatorzy i monterzy. Należy jednak zwrócić uwagę, że takich firm i instytucji było niewiele w próbie i uzyskane wyniki należałoby dodatkowo zweryfikować.

Tabela 2.3.5. Zawody, w których występowały największe trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy zgłaszane przez pracodawców z różnych branż szukających pracowników w 2011 r. (dane procentowe)

	Kierownicy	Specjaliści	Technicy	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług	Robotnicy wykw.	Operatorzy i monterzy	Robotnicy niewykw.	N
Przemysł i górnictwo	1	9	11	2	8	65	12	7	237
Budownictwo i transport	6	2	6	2	5	57	28	8	545
Handel, hotelarstwo, gastronomia	1	4	20	10	44	24	10	3	663
Usługi specjalistyczne	6	33	24	9	34	9	1	1	455
Edukacja publiczna	1	92	5	2	15	1	0	2	13
Edukacja prywatna	0	35	1	3	1	61	55	1	7
Opieka zdrowotna i pomoc społ.	0	71	42	3	0	0	0	0	93

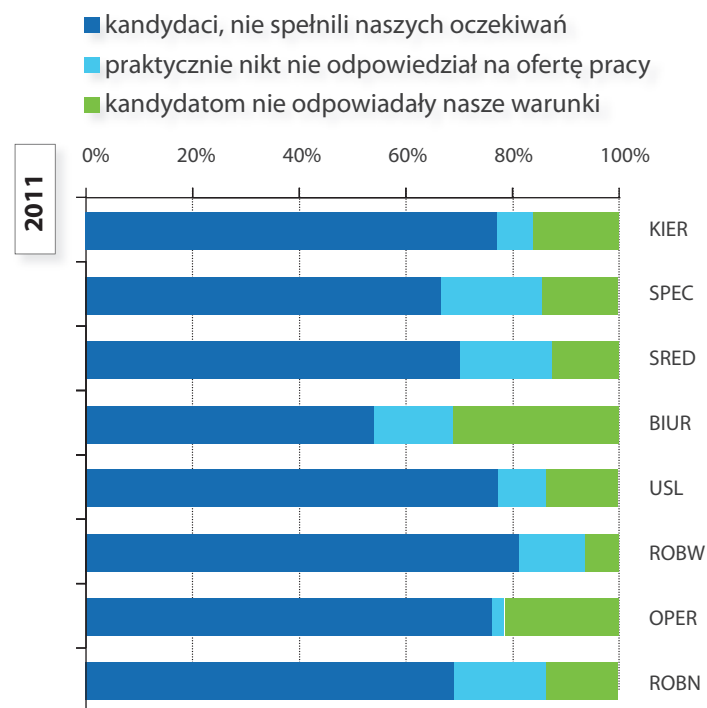
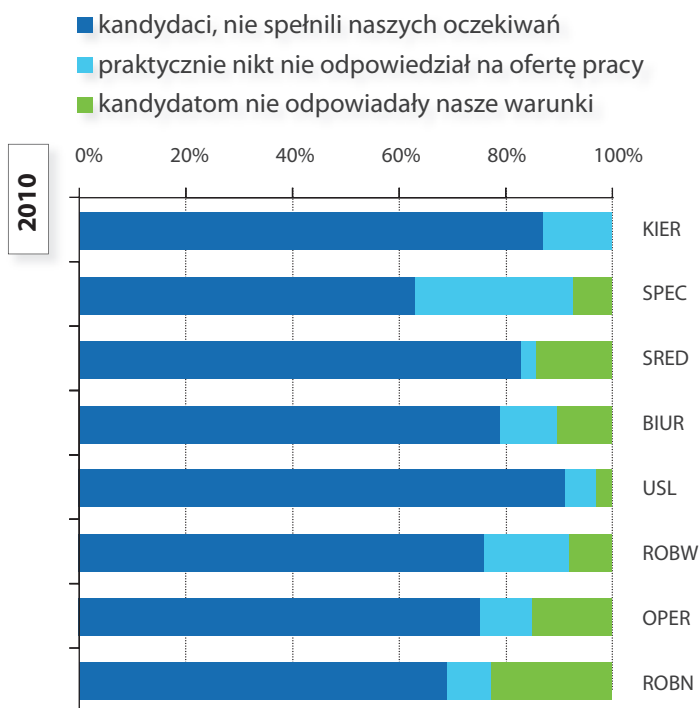
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

KANDYDACI
NIE SPEŁNIAJĄ
OCZEKIWAŃ
PRACODAWCÓW

Głównym problemem pracodawców szukających osób do pracy i doświadczających trudności w zrekutowaniu odpowiednich pracowników było to, że kandydaci nie spełniali oczekiwań (tabela 2.3.6). Ogólnie na tę przyczynę kłopotów przy poszukiwaniu osób do pracy wskazywano w obu edycjach w 3/4 przypadków. Wyjątków od tej

reguły było niewiele – w 2010 r. brakowało specjalistów i nie ubiegali się oni o pracę (w 2011 r. zjawisko to zmniejszyło się), a w 2011 r. innym utrudnieniem były zbyt duże oczekiwania pracowników biurowych, którym nie odpowiadały warunki proponowane przez pracodawców (głównie finansowe).

Wykres 2.3.2. Powody niemożności znalezienia odpowiednich osób do pracy w 2010 i 2011 r. (dane procentowe)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

KANDYDATOM
BRAKUJE GŁÓWNIEM
ODPOWIEDNICH
KOMPETENCJI

Pracodawcy w obu edycjach badań zwracali przede wszystkim uwagę na **brak odpowiednich kompetencji** u kandydatów, którzy zgłaszali się do pracy w określonym zawodzie (tabela 2.3.6) – problem ten dotyczył

ponad 1/3 uwag zgłaszanych przez pracodawców mających trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy i jego skala była podobna w obu okresach (43% w 2010 r. i 36% w 2011 r.).

Tabela 2.3.6. Najważniejsze braki wytkane przez pracodawców kandydatom zgłaszającym się do pracy w określonym zawodzie w 2010 i 2011 r. (dane procentowe)

	Zawód	Brak odpowiednich kompetencji	Brak wymaganych uprawnień	Brak doświadczenia	Brak motywacji do pracy	Inne braki	Ogółem	N
2010	Kierownicy	39	9	39	0	12	100	33
	Specjaliści	49	9	15	9	19	100	348
	Technicy	53	6	16	23	2	100	203
	Pracownicy biurowi	38	0	17	45	0	100	98
	Pracownicy usług	47	5	19	27	2	100	216
	Robotnicy wykwalifikowani	44	1	33	17	5	100	346
	Operatorzy i monterzy	24	14	38	18	7	100	243
	Robotnicy niewykwalifikowani	27	0	27	45	0	100	33
	Ogółem	43	6	24	19	7	100	1520
2011	Kierownicy	35	14	43	0	8	100	49
	Specjaliści	40	17	17	12	14	100	197
	Technicy	34	9	22	31	4	100	180
	Pracownicy biurowi	19	0	21	32	28	100	47
	Pracownicy usług	40	5	18	29	7	100	352
	Robotnicy wykwalifikowani	37	7	23	29	4	100	531
	Operatorzy i monterzy	33	10	35	20	3	100	156
	Robotnicy niewykwalifikowani	16	0	33	49	2	100	55
	Ogółem	36	8	23	26	7	100	1567

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Kolejnym istotnym brakiem u kandydatów, utrudniającym pracodawcom zatrudnienie osób w określonym zawodzie, było **niewystarczające doświadczenie zawodowe** (jako problem zgłaszany przez co czwartego pracodawcę poszukującego pracowników i mającego z tym kłopot w obu edycjach badań). Niewystarczające doświadczenie dotyczyło w największym stopniu osób ubiegających się o pracę na stanowiskach kierowniczych, ale również operatorów i monterów (głównie chodziło o kierowców). W 2011 r. zbyt krótki staż pracy mieli robotnicy do prac prostych, ale w 2010 r. problem ten dotyczył robotników wykwalifikowanych.

Okazało się również, że pracodawcy dość wyraźnie podkreślali kwestię **braku odpowiednich motywacji do pracy** – było to problemem

w przypadku 1/5 pracowników, z których rekrutacją były problemy. Niezbyt wielka chęć do pracy dotyczyła głównie robotników niewykwalifikowanych (w 2010 r. również pracowników biurowych).

Warto zaznaczyć, że wśród innych problemów wymienianych przez pracodawców znalazły się przede wszystkim spontaniczne wypowiedzi w kwestii braku konkretnych kompetencji, co dodatkowo podkreśla wagę tego problemu (wskazywanie wśród innych odpowiedzi braku różnych kompetencji dotyczyło zwłaszcza pracowników biurowych oraz specjalistów).

KANDYDATOM

BRAKOWAŁO

KOMPETENCJI

ZAWODOWYCH,

INTERPERSONALNYCH

I SAMORGANIZACYJNYCH

Ogólnie rzecz biorąc, pracodawcy wskazywali na to, że kandydatom brakuje tych kompetencji, które są z reguły najbardziej potrzebne (por. tabela 2.3.7 i por. tabela 2.1.1), a więc:

- **zawodowych** – związanych ze specyfiką danej pracy (wskazywała na nie 1/3 pracodawców skarżących się na brak odpowiednich kompetencji u kandydatów),
- **samorganizacyjnych** – w zakresie organizowania swojej pracy (samodzielności i przejawiania inicjatywy, chęci do pracy, odporności na stres – na co wskazywała 1/4 pracodawców mających trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy),
- **interpersonalnych** – przejawiających się w umiejętnościach kontaktów z innymi (16% opinii pracodawców mających problem ze znalezieniem osób do pracy).

Tabela 2.3.7. Braki kompetencyjne kandydatów zgłaszających się do pracy w określonym zawodzie w 2011 r. (dane procentowe)

Kompetencje	Kierownicy	Specjaliści	Technicy	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług	Robotnicy wykw.	Operatorzy i monterzy	Robotnicy niewykw.	Ogółem	Zmiana ogółem*
Kognitywne	73	1	15	0	6	7	7	46	10	4
Samorganizacyjne	3	28	27	5	24	26	24	3	24	8
Artystyczne	0	10	0	1	0	3	3	0	3	0
Fizyczne	0	0	8	0	1	12	7	0	6	-1
Interpersonalne	1	1	33	7	36	7	9	10	16	3
Kierownicze	2	0	0	2	6	7	0	39	5	3
Dyspozycyjne	0	0	0	2	12	0	4	0	4	0
Biurowe	0	4	1	0	0	0	0	0	1	0
Techniczne	0	8	23	0	4	16	1	1	10	6
Komputerowe	0	33	3	4	3	5	0	0	7	-2
Matematyczne	0	0	5	0	0	2	7	0	2	-1
Zawodowe	5	21	26	27	40	47	27	51	36	-10
Inne	3	2	9	1	4	7	17	1	6	-1
Językowe	2	4	2	64	3	0	13	0	4	-1
Kwalifikacje	19	12	3	3	6	7	17	8	8	-4
N	17	78	61	7	142	189	51	9	554	

* Uwaga: zmiana ogółem dotyczy różnicy pomiędzy 2010 r. i 2011 r. tylko na poziomie brakujących kompetencji ogólnie. Ze względu na niewielkie liczebności niemożliwe było przeprowadzenie porównania braków kompetencyjnych odnośnie poszczególnych kategorii zawodowych.
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Na niewystarczające kompetencje zawodowe pracodawcy wskazywali w odniesieniu do kandydatów poszukiwanych w każdym zawodzie, z wyjątkiem kierowników. W porównaniu do 2010 r. w przypadku braku tych kompetencji opinie pracodawców nieco złagodniały – 10% mniej osób narzekało na takie braki u kandydatów zgłaszających się do pracy. Jak zwracają uwagę sami pracodawcy, może to wynikać z pogarszającego się stanu posiadanych kompetencji przez pracowników⁷. Ogólnie, pracodawcy preferują osoby, które mają ogólną chęć i motywację do podjęcia pracy (posiadają kompetencje samoorganizacyjne) i są w stanie to odpowiednio zaprezentować (mają odpowiednie kompetencje interpersonalne). Natomiast kompetencje zawodowe – które i tak są niesatysfakcjonujące – można, według nich, uzupełnić.

Niewystarczające kompetencje samoorganizacyjne były utrudnieniem przy rekrutacji osób na stanowiska specjalistyczne, techników i innego personelu średniego szczebla, pracowników usługowych oraz robotników wykwalifikowanych, monterów i operatorów. Na braki w tym zakresie w 2011 r. wskazywało nieco więcej pracodawców niż w poprzedniej edycji z 2010 r. Z kolei kompetencji interpersonalnych, na poziomie wymaganym przez pracodawców, brakowało przede wszystkim kandydatom do pracy w tych zawodach, gdzie były one potrzebne: pracownikom usług i technikom średniego szczebla.

⁷ Opinie zgłoszone podczas spotkania konsultującego w trakcie II edycji badań – 19 listopada 2011 r. w Warszawie. Uczestnikami spotkania byli przedstawiciele Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami.

MIMO
KRYTYCZNYCH

UWAG

PRACODAWCY

STOSUNKOWO

CZĘSTO KORZYSTAJĄ

Z POŚREDNICTWA

PUP

Na koniec rozdziału opisującego zapotrzebowanie na pracowników warto przedstawić metody rekrutacji pracowników wykorzystywane w praktyce oraz ocenę ich skuteczności.

W 2011 r. pracodawcy poszukiwali pracowników najczęściej wykorzystując następujące sposoby: **polecenie określonych osób przez znajomych czy rodzinę** (2/3 pracodawców szukało w ten sposób pracowników) oraz korzystanie z **pośrednictwa urzędów pracy** (połowa pracodawców szukała w ten sposób pracowników) – tabela 2.4.1. Paradoksalnie więc, wbrew powszechnie panującej opinii o niskiej jakości usług urzędów pracy, ten sposób jest często stosowany, a ocena jego skuteczności nie jest wcale niska (60% pracodawców – bez względu na rozmiar firmy bądź instytucji – oceniło ją jako umiarkowanie lub bardzo skuteczną).

Inną stosunkowo często wykorzystywaną metodą rekrutacji było **zamieszczanie ogłoszeń** – w prasie lub w internecie – z czego korzystał co trzeci pracodawca.

Sposoby rekrutacji pracowników są w wyraźny sposób zróżnicowane, jeśli chodzi o wielkość firmy bądź instytucji. **Mniejsi pracodawcy** preferowali **wykorzystywanie kontaktów osobistych** i opieranie się na poleceniu pewnych osób (2/3 pracodawców zatrudniających od 1 do 9 osób szukało pracowników w ten sposób). Jednocześnie wysoko oceniali oni ten sposób rekrutacji – bez względu na wielkość zatrudnienia za umiarkowanie lub bardzo skuteczny uznało go ponad 80% pracodawców.

Tabela 2.4.1. Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców o różnej wielkości zatrudnienia (dane procentowe)

Poszukiwanie pracy przez:	1–9	10–49	50–249	250+	Ogółem
Powiatowe Urzędy Pracy	51	70	76	73	53
Prywatne biura pośrednictwa pracy	6	8	14	27	6
Head hunterów	2	2	6	17	3
Szkolne i akademickie ośrodki kariery	4	5	11	27	5
Ogłoszenia prasowe	41	43	55	75	42
Ogłoszenia w internecie	34	39	57	78	35
Ogłoszenia rozwieszane w firmie	23	21	25	41	23
Polecenie rodziny i znajomych	69	52	48	55	67
Targi pracy	2	4	11	23	3
N	13624	806	186	72	14688

Uwaga: ze względu na możliwość wybrania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Więksi pracodawcy częściej korzystali z innych metod szukania pracowników – preferując **pośrednictwo urzędów pracy** oraz **ogłoszenia prasowe** lub **internetowe**. Ta ostatnia metoda jest szczególnie popularna wśród największych pracodawców zatrudniających ponad 250 osób. Najwięksi pracodawcy mieli jednocześnie najbardziej zróżnicowane metody szukania pracowników: korzystali oni stosunkowo często ze wszystkich wymienionych tutaj sposobów.

PRZEDSIĘBIORCY
Z RÓŻNYCH
BRANŻ SZUKAJĄ
PRACOWNIKÓW...
TAK SAMO

Tabela 2.4.2. Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców z różnych branż (dane procentowe).

Poszukiwanie pracy przez:	Przemysł i górnictwo	Budownic. i transport	Handel, hotel., gastron.	Usługi specjalis.	Edukacja publiczna	Edukacja prywatna	Opieka zdrowotna i pomoc społ.	Ogółem
Powiatowe Urzędy Pracy	60	49	53	49	85	53	49	53
Prywatne biura pośrednictwa pracy	9	5	6	8	4	6	4	6
Head hunterów	2	3	2	3	0	1	5	3
Szkolne i akademickie ośrodki kariery	4	2	3	8	6	8	6	5
Ogłoszenia prasowe	48	46	40	40	23	50	39	42
Ogłoszenia w internecie	32	32	30	43	41	47	41	35
Ogłoszenia rozwieszane w obrębie firmy	22	19	28	19	18	15	25	23
Polecenie rodziny i znajomych	68	78	67	65	25	80	57	67
Targi pracy	3	4	2	3	6	1	1	3
N	1690	3076	5034	3368	350	133	1037	14688

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

W zasadzie nie powinno być wielkim zaskoczeniem, że pracodawcy z różnych branż stosują podobne metody poszukiwania pracowników (tabela 2.4.2).

Pewna specyfika dotyczy jedynie wykorzystania nowoczesnego medium, jakim jest internet. Na umieszczenie ogłoszeń internetowych nieco częściej decydowali się pracodawcy z branży usług specjalistycznych oraz usług publicznych – edukacji oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Wiąże się to ze specyfiką takiej działalności, której potencjalni pracownicy mogą częściej korzystać z internetu.

Interesujące są metody rekrutacji stosowane przez pracodawców z branży **edukacji publicznej**. Poszukując pracowników, najczęściej korzystali

oni z pośrednictwa urzędów pracy. Jednocześnie ci właśnie pracodawcy stosunkowo najrzadziej rekrutowali osoby do pracy z polecenia. Wynika to najprawdopodobniej z publicznego charakteru tej branży i konieczności dostosowania się do przepisów prawa – w tym przypadku Ustawy o zamówieniach publicznych.

Opisana tutaj charakterystyka metod poszukiwania pracowników była taka sama w obu edycjach badań, co wskazuje na typowość zachowań pracodawców w tym zakresie.

Podobny obraz – dotyczący schematów rekrutacji pracodawców – wyłania się z analizy ofert pracy.

Tabela 2.4.3 Zapotrzebowanie na pracowników z poszczególnych kategorii zawodowych według branży działalności pracodawcy w podziale na źródło umieszczenia ogłoszenia o pracę w 2011 r. (dane populacyjne i procentowe)

	Przemysł i górnictwo				Budownictwo i transport				Handel, zakwaterowanie, gastronomia				Usługi specjalistyczne				Edukacja				Opieka zdrowotna i pomoc społeczna			
	Portal		PUP		Portal		PUP		Portal		PUP		Portal		PUP		Portal		PUP		Portal		PUP	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
KIER	315	12	27	2	243	20	61	4	360	11	56	3	426	8	17	2	13	4	4	2	10	3	0	0
SPEC	714	27	115	7	217	18	57	3	318	10	58	3	2374	45	137	18	248	74	163	70	96	32	47	43
SRED	829	32	157	10	191	15	85	5	850	27	205	10	1416	27	182	23	47	14	20	9	97	33	34	31
BIUR	60	2	61	4	54	4	34	2	187	6	113	5	237	5	53	7	2	1	1	0	7	2	9	8
USLU	189	7	124	8	29	2	35	2	1252	40	974	46	700	13	211	27	22	7	26	11	85	29	10	9
ROBW	429	17	757	49	307	25	789	46	100	3	282	13	35	1	59	8	2	1	4	2	0	0	0	0
OPER	38	1	200	13	168	14	508	30	34	1	120	6	14	0	38	5	0	0	2	1	1	0	1	1
ROBN	24	1	108	7	26	2	129	8	56	2	295	14	36	1	72	9	0	0	12	5	0	0	7	6

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011.

Niezależnie od branży działalności pracodawcy, w przypadku rekrutacji na stanowiska niższego szczebla, czyli pracowników fizycznych, operatorów, monterów i robotników wykwalifikowanych, zauważa się wyraźną przewagę metod poszukiwania kandydatów do pracy oferowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy (tabela 2.4.3). Odwrotna sytuacja występuje w przypadku pozyskiwania osób na stanowisko kierownicze i specjalistyczne. Wtedy pracodawcy rekrutują wykorzystując przede wszystkim internetowe pośrednictwo pracy. Wyjątkiem są branże, w których udział finansów publicznych jest znaczny – branża edukacja i ochrona zdrowia. Podobnie jak w przypadku deklaracji pracodawców, sektor publiczny poszukując specjalistów do spraw nauczania i wychowania, a także specjalistów do spraw zdrowia korzystał z usług urzędów pracy. Natomiast sektor prywatny – z ogłoszeń publikowanych w internecie.

Pracownicy usług i pracownicy biurowi są poszukiwani zarówno w urzędach pracy, jak i w internecie. Przy czym pracownicy usług osobistych w branży

zajmującej się ochroną zdrowia szybciej znajdą zatrudnienie przeglądając oferty pracy umieszczone na portalach internetowych, natomiast ci specjalizujący się w kosmetyce i rekreacji zwiększą swoje szanse kontaktując się z urzędami pracy.

Podsumowując, zasoby ludzkie zgromadzone w urzędach pracy stanowią popularne źródło pracowników w przypadku rekrutacji na stanowiska robotnicze. W sytuacji naboru na wysoko wyspecjalizowane zawody nie cieszą się jednak zaufaniem pracodawców. Zatem specyfika dystrybucji ofert pracy pomiędzy Powiatowymi Urzędami Pracy a portalami internetowego pośrednictwa pracy wynika z różnic w jakości kapitału zgromadzonego w osobach poszukujących zatrudnienia, do których dociera konkretne źródło danych. Nie należy jej wiązać z odmienną skutecznością metod rekrutacji w analizowanych źródłach ofert.

Rozdział 3

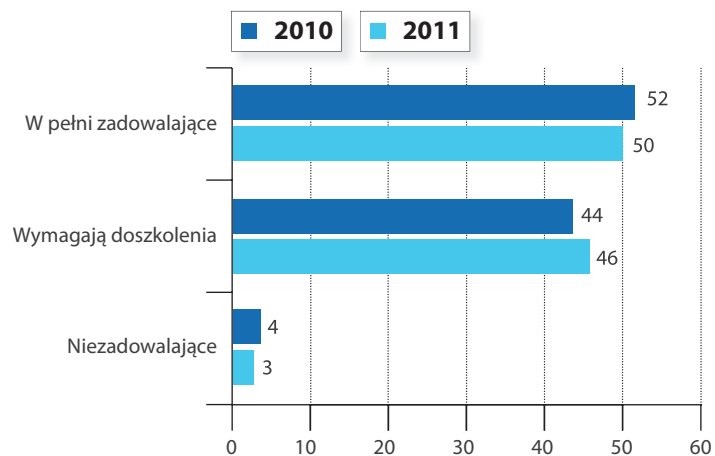
Braki kompetencyjne zatrudnionych pracowników

Pracodawcy są ogólnie zadowoleni z kompetencji
zatrudnionych pracowników...
ale niektóre z nich można podnieść

Które kompetencje wymagają podniesienia ?

PRACODAWCY
SĄ OGÓLNI
ZADOWOLENI
Z KOMPETENCJI
PRACOWNIKÓW,
ALE ...
MOŻNA JE JESZCZE
PODNIĘĆ

Wykres 3.1. Ocena poziomu kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników
(dane procentowe, N₂₀₁₀ = 15 841, N₂₀₁₁ = 16159)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Pracodawcy – zarówno w 2010 r. jak i 2011 r. – **byli ogólnie zadowoleni** ze swoich pracowników (co przyznała połowa z nich – wykres 3.1). Zupełnie niezadowolonych było bardzo niewiele – w takim tonie wypowiadał się o swoich pracownikach rzadziej niż co 20 pracodawca. Pozostali byli zadowoleni, ale mimo wszystko dostrzegali potrzebę podniesienia kompetencji zatrudnionych osób.

Taka stosunkowo wysoka ocena kompetencji zatrudnionych pracowników nie powinna zaskakiwać z tego względu, że trudno wyobrazić sobie pracodawców dających pracę osobom, z których nie byłiby zadowoleni.

W II kwartale 2011 r. bardziej zadowoleni ze swoich pracowników byli pracodawcy z najmniejszych firm i instytucji (tabela 3.1). Z kolei więksi pracodawcy bardziej podkreślali konieczność doszkolenia pracowników w zakresie niezbędnych kompetencji.

Świadczy to o większej świadomości, ale i **potrzebie szkoleń** wskazywanej przez duże podmioty gospodarcze. Taka ocena swoich pracowników była formułowana szczególnie często przez przedstawicieli branż usług specjalistycznych oraz usług publicznych (edukacja, służba zdrowia i pomoc społeczna). Z kolei w branżach produkcyjnych oraz usługach dla ludności zadowolenie z kompetencji pracowników było względnie największe (nieco ponad połowa wypowiedzi). Wynika to z mniejszych wymagań związanych z charakterem pracy w tych obszarach i mniejszymi potrzebami szkoleniowymi.

Dała się też zauważyć różnica w ocenie kompetencji swoich pracowników pomiędzy pracodawcami z sektora publicznego i prywatnego edukacji – ci z prywatnej edukacji byli nieco bardziej zadowoleni.

Tabela 3.1. Odsetek pracodawców z różnych branż i wielkości zatrudnienia zadowolonych z kompetencji zatrudnionych pracowników (dane procentowe)

	1-9	10-49	50+	Ogółem	N
Przemysł i górnictwo	58	50	33	56	1795
Budownictwo i transport	51	47	36	51	3229
Handel, hotelarstwo, gastronomia	56	42	40	55	5442
Usługi specjalistyczne	43	33	33	43	3842
Edukacja publiczna	40	40	40	40	409
Edukacja prywatna	46	50	50	46	148
Opieka zdrowotna i pomoc społ.	50	35	27	49	1293
Ogółem	51	43	36	50	16158

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

PRACODAWCY
CHCIELIBY
POPRAWIĆ
KOMPETENCJE
ZAWODOWE ORAZ
SAMORGANIZACYJNE
I INTERPERSONALNE

Tabela 3.2. Brakujące kompetencje u aktualnie zatrudnionych pracowników (odsetek pracodawców, którzy wskazali na potrzebę podniesienia kompetencji zatrudnionych osób)

Kompetencje	2010		2011		Różnica*
	N	%	N	%	
Kognitywne	217	3	123	2	-1
Samorganizacyjne	1690	23	1487	19	-4
Artystyczne	29	0	14	0	0
Fizyczne	94	1	51	1	0
Interpersonalne	1317	18	1316	17	-1
Kierownicze	95	1	122	2	1
Dyspozycyjne	31	0	33	0	0
Biurowe	115	2	150	2	0
Techniczne	344	5	379	5	0
Komputerowe	846	12	684	9	-3
Matematyczne	20	0	9	0	0
Zawodowe	4064	56	5304	68	12
Inne	157	2	15	0	-2
Językowe	350	5	326	4	-1
Kwalifikacje	259	4	352	4	0

*Uwaga: ostatnia kolumna zawiera różnicę pomiędzy odsetkiem pracodawców wskazujących na braki danych kompetencji u zatrudnionych pracowników w 2010 i 2011 r.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Pracodawcy, którzy albo byli zadowoleni z kompetencji swoich pracowników, ale zwracali uwagę na potrzebę ich doszkolenia, albo ci niezadowoleni ogólnie wskazywali przede wszystkim na **braki kompetencji**:

- **zawodowych,**
- **samorganizacyjnych,**
- **interpersonalnych.**

Zatem również u zatrudnionych osób te kompetencje – lub raczej ich brak – były największą bolączką polskich pracodawców (tabela 3.2).

Zmiany pomiędzy jesienią 2010 r. a wiosną 2011 r. dotyczyły większej wagi przykładanej w 2011 r. do kompetencji zawodowych i nieznacznego spadku potrzeb doszkolenia w zakresie kompetencji samorganizacyjnych i komputerowych (na tyle jednak niewielkich, że mogą to być efekty zmian w próbie). Różnica pomiędzy obiema edycjami badań była też konsekwencją zmiany popytu na pracowników – większego zapotrzebowania na robotników wykwalifikowanych, a mniejszego na specjalistów, z którymi to zawodami wiążą się różne wymagania w zakresie posiadanych kompetencji.

Pracodawcy bez względu na rodzaj prowadzonej działalności wskazywali głównie na potrzebę podniesienia kompetencji zawodowych – związanych ze specyfiką zadań wykonywanych w danym zawodzie (tabela 3.3). Szczególnie potrzebę doszkolenia swoich pracowników w zakresie tych kompetencji dostrzegali pracodawcy zajmujący się usługami publicznymi – edukacją, służbą zdrowia i pomocą społeczną.

Z kolei na kompetencje samorganizacyjne (dotyczące samodzielności i przejawiania inicjatywy czy odporności na stres) – jako wartość podniesienia u zatrudnianych pracowników – wskazywali częściej pracodawcy z branż produkcyjnych (przemysł, górnictwo, budownictwo i transport) oraz usług dla ludności (handel, hotelarstwo, gastronomia). W tym ostatnim przypadku pracodawcy podkreślali również braki kompetencji interpersonalnych, których potrzeba jest specyfiką działalności usługowej.

Tabela 3.3. Brakujące kompetencje u aktualnie zatrudnionych pracowników w różnych branżach (odsetek pracodawców, którzy wskazali na potrzebę podniesienia kompetencji zatrudnionych osób, dane procentowe)

Kompetencje	Przemysł i górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, hotelarstwo, gastronomia	Usługi specjalistyczne	Edukacja publiczna	Edukacja prywatna	Opieka zdrowotna i pomoc społ.	Ogółem
Kognitywne	2	2	2	1	0	3	1	2
Samorganizacyjne	24	23	24	13	6	26	7	19
Artystyczne	0	0	0	0	0	0	0	0
Fizyczne	2	0	1	0	0	0	0	1
Interpersonalne	7	11	27	17	12	7	10	17
Kierownicze	2	1	2	2	0	0	0	2
Dyspozycyjne	1	1	1	0	0	0	0	0
Biurowe	0	2	1	3	2	0	2	2
Techniczne	13	5	4	3	1	1	2	5
Komputerowe	5	3	9	13	11	18	9	9
Matematyczne	0	1	0	0	0	0	0	0
Zawodowe	61	66	61	72	86	74	81	68
Inne	0	1	0	0	0	0	0	0
Językowe	6	4	5	4	3	4	0	4
Kwalifikacje	7	12	2	2	3	3	2	4
N	774	1563	2376	2152	236	77	658	7836

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

Pomiędzy dwiema edycjami badań dało się zauważyć charakterystyczną różnicę, jeśli chodzi o oceny pracodawców w zakresie kompetencji posiadanych przez zatrudnionych pracowników. Największe zmiany nastąpiły w branży edukacyjnej oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Pracodawcy z sektora usług publicznych w 2011 r. zwracali większą uwagę na potrzebę podniesienia kompetencji zawodowych u swoich pracowników, natomiast w mniejszym stopniu niż poprzednio

wskazywali na niedobory kompetencji ogólnych – samorganizacyjnych i interpersonalnych. Zmiany te były szczególnie wyraźne w przypadku edukacji prywatnej (choć w tym ostatnim przypadku pracodawcy lepiej ocenili w 2011 r. kompetencje samoorganizacyjne swoich pracowników).

Wielkość przedsiębiorstwa bądź instytucji nie wpływała na ocenę kompetencji zatrudnionych osób.

Rozdział 4

Ocena zmian zatrudnienia

Jak wyglądały zmiany zatrudnienia w ciągu
ubiegłych 12 miesięcy ?

Czy ogólnie nastąpiła redukcja czy przyrost
zatrudnienia ?

Jak pracodawcy oceniali przyszłość zatrudnienia ?

Co było największym utrudnieniem w zatrudnianiu ?

W CIĄGU
OSTATNIEGO ROKU
TYLKO NAJWIĘKSI
PRACODAWCY
ZWIĘKSZYLI
ZATRUDNIENIE

Analizując zmiany zatrudnienia, jakie miały miejsce w polskich przedsiębiorstwach i instytucjach w ciągu roku od momentu badań, daje się zauważyć raczej stabilizację aniżeli rozwój (tabela 4.1).

Pracodawcy zostali poproszeni nie tylko o ocenę prognozy zmian zatrudnienia w przyszłości, ale również o określenie zmian zatrudnienia

w ciągu ostatnich 12 miesięcy⁸. Obraz, jaki się wyłania jest raczej mało optymistyczny. Nie należało się spodziewać bardzo dużych przyrostów zatrudnienia, gdyż pracodawcy zwalniając pewne osoby starają się zapłacić wakaty, ale przedstawione różnice pokazują, że większość przedsiębiorstw i instytucji nie zwiększyła zasadniczo zatrudnienia.

Tabela 4.1. Zbilansowane zmiany zatrudnienia w różnych branżach ze względu na wielkość firmy (średnie obciążenie, w nawiasach liczebności)

Branża	2010			2011		
	1-9	10-49	50+	1-9	10-49	50+
Przemysł i górnictwo	0,2 (1442)	0,3 (199)	2,3 (80)	0 (1488)	0,2 (203)	2 (81)
Budownictwo i transport	0,2 (3016)	0,5 (116)	2,4 (26)	0,2 (3017)	0,5 (116)	1,3 (26)
Handel, hotelarstwo, gastronomia	0,1 (5027)	0,3 (233)	2,4 (44)	0,1 (5104)	0,1 (238)	0,7 (44)
Usługi specjalistyczne	0,2 (3619)	0,3 (100)	0,7 (30)	0,1 (3646)	0,2 (102)	0,5 (30)
Edukacja publiczna	0,4 (148)	0,1 (152)	0,1 (56)	0 (191)	0 (159)	0 (56)
Edukacja prywatna	0,3 (177)	0,4 (8)	1,3 (3)	-0,2 (129)	0,3 (6)	-0,4 (3)
Opieka zdrowotna i pomoc społ.	0,2 (1099)	0,4 (52)	0,7 (21)	0 (1186)	0,3 (54)	0,3 (21)

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Najbardziej stabilna sytuacja była w przypadku najmniejszych pracodawców, zatrudniających do 9 osób. W ich przypadku bilans zwolnień i zatrudnień wychodził na zero. Półroczny okres czasu, jaki minął pomiędzy obiema edycjami badań niewiele tutaj zmienił. Więcej nowych osób do pracy – w porównaniu do zwalnianych pracowników – przyjmowano w przypadku firm i instytucji największych, o zatrudnieniu ponad 50 osób, ale nie o każdym profilu działalności. **Przyrost zatrudnienia** dotyczył tylko pracodawców z **branży przemysłowej i górniczej** oraz **budowlanej i transportowej** (o odpowiednio 2 i 1 osobę). Nie można w tym przypadku mówić o sezonowości związanej z tymi branżami w okresie wiosenno-letnim, bo porównując dane z wynikami z poprzedniego badania w tej kategorii pracodawców nastąpił spadek przyrostu zatrudnienia. Zestawiając

wyniki z obu edycji badań, największe obniżenie w bilansie zatrudnienia dotyczyło branży usługowej (handel, hotelarstwo i gastronomia) – jesienią 2010 r. w branży tej pracodawcy deklarowali, że w ciągu ostatniego roku przeważała liczba osób przyjętych do pracy o ponad 2 pracowników, a wiosną 2011 r. pracodawcy zadeklarowali przewagę osób przyjmowanych do pracy ale tylko o 1 osobę.

W świetle uzyskanych wyników najbardziej stabilna sytuacja panowała w branży edukacji świadczonej przez publicznych pracodawców. W tym przypadku porównanie liczby zatrudnionych i zwolnionych pracowników wskazywało na brak zmian.

⁸ Pracodawców zapytano o oszacowanie liczby zwalnianych i zatrudnianych pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Kategoria zwalnianych była rozumiana szerzej i do tej kategorii wchodził ci, którzy rzeczywiście zostali zwolnieni, ale również osoby, które same odeszły lub przeszły na emeryturę (ewentualnie rentę). Przedstawione wyniki są różnicą średnich obciążonych liczby nowo zatrudnionych i zwolnionych osób. Dodatnia różnica oznacza przyrost zatrudnienia, ujemna – jego redukcję.

W CIĄGU
MINIONEGO
ROKU WZROSŁO
ZATRUDNIENIE
SPECJALISTÓW
A SPADŁO
ROBOTNIKÓW

Biorąc pod uwagę 12 miesięcy – od II kwartału 2010 r. do II kwartału 2011 r. – największy przyrost zatrudnienia nastąpił w zawodach specjalistycznych oraz wśród pracowników biurowych. W pozostałych zawodach zatrudnienie uległo redukcji, która szczególnie dotknęła pracowników do prac prostych.

Przyczyną takich zmian w zatrudnieniu może być ostrożność pracodawców w związku z kryzysem gospodarczym. Redukcji ulegają zawody, w przypadku których znalezienie pracowników jest stosunkowo łatwe i nie wymagają oni kosztownych szkoleń – a tak jest właśnie z robotnikami do prac prostych.

Z kolei wzrost zatrudnienia specjalistów może wynikać z ciągłego zapotrzebowania na takich pracowników (zostało to już pokazane poprzednio), co może prowadzić do sytuacji, w której pracodawcy znajdując odpowiednie osoby przyjmują je do pracy.

Tabela 4.2. Zbilansowane zmiany zatrudnienia w różnych zawodach ze względu na wielkość firmy bądź instytucji (procentowy wzrost lub spadek liczby pracowników w danym zawodzie)

	1-9	10-49	50+	Ogółem
Kierownicy	-1	-3	0	-2
Specjaliści	7	5	4	7
Technicy	-1	2	4	0
Pracownicy biurowi	6	-1	-5	5
Pracownicy usług	-2	-4	2	-2
Robotnicy wykw.	-1	0	2	-1
Operatorzy i monterzy	-1	3	-1	-1
Robotnicy niewykw.	-8	-3	-6	-7
N	3733	295	123	4151

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011.

PRACODAWCY
STAJĄ SIĘ NIECO
OSTROŻNIEJSI
PROGNOZUJĄC
ZMIANY
ZATRUDNIENIA

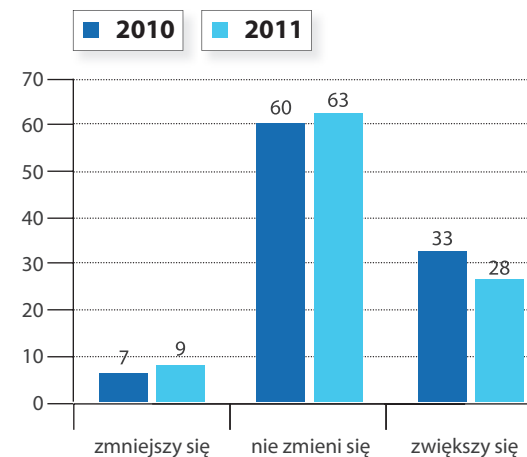
Opinie pracodawców dotyczące prognozowania zmian zatrudnienia w obu edycjach badania były raczej ostrożne (wykres 4.1). Przeważającymi opiniami były stwierdzenia, że zatrudnienie w kolejnych 12 miesiącach pozostanie bez zmian, co przyznało prawie 2/3 pracodawców.

Pomiędzy obiema edycjami badań daje się zauważyć bardzo nieznaczny spadek optymizmu, jeśli chodzi o zwiększanie zatrudnienia w kolejnym roku. Może to być przejaw kryzysu gospodarczego powodującego większą ostrożność pracodawców.

Ogólnie, jeśli chodzi o **optymizm** dotyczący **wzrostu zatrudnienia**, to częściej wykazywali się nim pracodawcy z mniejszych firm i instytucji, chociaż nie ze wszystkich branż (tabela 4.3). O przewidywanym wzroście zatrudnienia mówili najmniejsi pracodawcy z **branż produkcyjnych**: przemysłowej, górniczej, budowlanej i transportowej oraz **usług specjalistycznych** (wypowiadała się tak około 1/3 najmniejszych pracodawców z tych branż). Jednak porównując oba okresy badań, dał się zauważyć wzrost ostrożności w zakresie prognoz zatrudnieniowych i w 2011 r. nieco mniej pracodawców ze wskazanych branż mówiła o zwiększeniu zatrudnienia.

W przypadku pracodawców prowadzących **usługi dla ludności** (handel, hotelarstwo i gastronomia), to ci z większych firm i instytucji byli nieco bardziej optymistyczni w sprawie przyrostu zatrudnienia.

Wykres 4.1. Ocena zmian zatrudnienia w ciągu kolejnych 12 miesięcy (dane procentowe, $N_{2010} = 14909$, $N_{2011} = 15354$)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Pracodawcy działający w branży usług publicznych – edukacji, ochronie zdrowia i pomocy społecznej – w obu edycjach badań byli największymi pesymistami prognozując zmiany zatrudnienia. W ich przypadku tylko co dziesiąty przedstawiciel z tego sektora uważał, że w ciągu kolejnych 12 miesięcy uda się zwiększyć zatrudnienie. Wydaje się to być specyfiką firm i instytucji publicznych, gdyż patrząc na sytuację prywatnej działalności edukacyjnej prognozy były bardziej optymistyczne.

Tabela 4.3. Prognozy wzrostu zatrudnienia w ujęciu branżowym z podziałem na wielkość firmy (procent pracodawców, którzy uważają, że zatrudnienie zwiększy się)

	Branża	1-9	10-49	50+	Ogółem	N
2010	Przemysł i górnictwo	44	28	27	42	662
	Budownic. i transport	39	26	23	38	1118
	Handel, hotelarstwo, gastron.	29	28	33	29	1484
	Usługi specjalis.	36	24	21	35	1288
	Edukacja publiczna	5	8	8	7	23
	Edukacja prywatna	36	22	33	35	63
	Opieka zdrow. i pomoc społ.	24	24	20	24	281
	Ogółem	34	24	22	33	4919
2011	Przemysł i górnictwo	32	24	27	31	520
	Budownic. i transport	39	30	23	39	1178
	Handel, hotelarstwo, gastron.	26	24	31	26	1324
	Usługi specjalis.	31	19	21	31	1144
	Edukacja publiczna	11	12	11	11	42
	Edukacja prywatna	19	33	25	20	25
	Opieka zdrow. i pomoc społ.	8	19	15	8	106
	Ogółem	29	22	22	28	4339

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

Prognozy dotyczące zmian zatrudnienia w dość ciekawy, ale i oczywisty sposób zależą od fazy rozwoju przedsiębiorstwa (tabela 4.4). Im silniej rozwijająca się firma (patrz ramka na stronie 23) tym większy optymizm, jeśli chodzi o zwiększenie zatrudnienia w ciągu kolejnych 12 miesięcy.

Porównując obie edycje badań, również i tutaj można dostrzec większą ostrożność pracodawców, co przejawia się stonowaniem opinii dotyczących przyrostu zatrudnienia (w 2011 r. prawie 10% mniej pracodawców z firm silnie rozwijających się oceniało szanse na zwiększenie zatrudnienia w przyszłości).

Tabela 4.4. Prognozy zmian zatrudnienia w zależności od poziomu rozwoju firmy (dane procentowe)

		Zmniejszy się	Nie zmieni się	Zwiększy się	N
2010	Stagnacyjne	10	71	19	2691
	Słabo rozwijające się	6	63	31	3138
	Rozwijające się	6	46	48	2128
	Silnie rozwijające się	1	37	61	858
2011	Stagnacyjne	11	71	19	4440
	Słabo rozwijające się	11	62	28	5204
	Rozwijające się	5	52	43	3200
	Silnie rozwijające się	2	40	58	949

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

WZROST
ZATRUDNIENIA
UTRUDNIENY
JEST POPRZEZ ZBYT
DUŻE REGULACJE
GOSPODARKI

Oceniając prognozy zatrudnienia, pracodawcy wypowiedzieli się też odnośnie największych barier utrudniających im zwiększenie zatrudnienia (tabela 4.5). Bez względu na wielkość przedsiębiorstwa bądź instytucji trzema najczęściej wymienianymi utrudnieniami były:

- **pozapłacowe koszty pracy,**
- **wysokie podatki,**
- **niestabilna sytuacja gospodarcza.**

Te problemy były wskazywane przez prawie 3/4 pracodawców, lecz były one większym utrudnieniem dla najmniejszych przedsiębiorstw bądź instytucji – zatrudniających do 9 osób. Zważywszy, że najmniejsze podmioty gospodarcze stanowią przeważającą większość wszystkich przedsiębiorstw jest to szczególnie ważna obserwacja, która powinna być uwzględniona przy planowaniu polityki gospodarczej w Polsce.

Porównując wskazania pracodawców z 2010 r. można też dostrzec zwiększenie się liczby opinii wskazujących na te właśnie problemy. Zdaje się więc, że wbrew wypowiedziom decydentów postrzegane warunki działalności gospodarczej w Polsce uległy pogorszeniu.

Tabela 4.5. Przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia w zależności od wielkości firmy bądź instytucji (dane procentowe)

	1–9	10–49	50+	Ogółem
Niestabilna sytuacja gospodarcza	71	66	58	71
Trudny dostęp do kredytów dla firm	23	18	14	23
Wysokie oprocentowanie kredytów dla firm	40	33	26	39
Wysokie oczekiwania płacowe pracowników	48	49	54	48
Zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy	76	68	58	76
Zbyt wysokie podatki	75	63	53	74
Brak odpowiednich kandydatów do pracy	40	36	36	40
Skomplikowane przepisy i regulacje prawne	55	50	44	55
Silna konkurencja na rynku	59	54	52	59
Zła sytuacja finansowa firmy	24	26	23	24
N	14144	762	233	15139

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010, 2011.

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.