

OBSERWATORIUM LUBELSKIEGO RYNKU PRACY



OBSERWATORIUM
LUBELSKIEGO RYNKU PRACY

OBSERWATORIUM
LUBELSKIEGO RYNKU PRACY

EUROPERSPEKTYWA

Lublin 2010

Kierownik projektu:

Beata Romejko

Opracowanie redakcyjne:

Konrad Konefał, kierownik ds. badań

Projekt okładki:

Dariusz Szurek

Publikacja opracowana w ramach projektu „Obserwatorium lubelskiego rynku pracy” realizowanego przez firmę Euoperspektywa Beata Romejko.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego; Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet VI „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”, Działanie 6.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie”, Poddziałanie 6.1.1 „Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy” na podstawie umowy o dofinansowanie podpisanej z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Lublinie.

Wyrazy podziękowania kierujemy do dyrektorów powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego, przedsiębiorców oraz osób bezrobotnych za pomoc w przeprowadzeniu badań realizowanych w ramach projektu.

© Copyright by Euoperspektywa Beata Romejko, Lublin 2010

ISBN 978-83-930312-3-8

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Euoperspektywa Beata Romejko

20-411 Lublin, ul. Wolska 11A

www.euoperspektywa.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SPIS TREŚCI

| | |
|--|-----|
| Wstęp | 7 |
| Dariusz Wadowski, Krzysztof Markowski, Ludmiła Konefał Raporty z badań pracodawców | 9 |
| Dariusz Wadowski Pierwsza edycja badań | 25 |
| Krzysztof Markowski Druga edycja badań | 83 |
| Ludmiła Konefał Trzecia edycja badań | 121 |
| Bohdan Rożnowski Raport z badań mikroprzedsiębiorstw | 169 |
| Janina Zabielska Raport z badań bezrobotnych kobiet | 185 |
| Bohdan Rożnowski Raport z badań osób, które rozpoczęły działalność gospodarczą w wyniku dotacji z powiatowego urzędu pracy | 227 |

WSTĘP

Z przyjemnością oddajemy do rąk czytelnika publikację zawierającą efekty prac badawczych przeprowadzonych przez firmę EUROPEERSPEKTYWA w ramach projektu „Obserwatorium lubelskiego rynku pracy” finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego, zrealizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, działanie 6.1.1. w województwie lubelskim. Projekt trwał od 16.03.2009 do 15.02.2011 r.

Jego głównym celem było zdiagnozowanie potrzeb pracodawców i osób pozostających bez zatrudnienia. Zamiarem naszym było, aby opracowane wyniki badań przyczyniły się do tworzenia efektywnych, wysokiej jakości projektów i programów na rzecz podniesienia aktywności zawodowej i zdolności do zatrudnienia osób pozostających bez pracy.

W projekcie zrealizowaliśmy badania na 4 grupach respondentów. Byli to pracodawcy zatrudniający więcej niż 9 osób, mikroprzedsiębiorcy zatrudniający mniej niż 9 osób, bezrobotne kobiety oraz osoby, które w wyniku dotacji udzielonej przez urząd pracy rozpoczęły własną działalność gospodarczą. Osoby i podmioty badane pochodziły z terenu całego województwa lubelskiego. Dobrane zostały metodą warstwowo – losową. Taki sposób doboru zapewnił reprezentatywność wszystkich badanych grup w skali całego województwa. W przypadku badań pracodawców warstwami były: sekcja PKD, powiat, sektor własności (publiczny vs prywatny), w badaniach mikroprzedsiębiorców – sekcja PKD i powiat, w pozostałych badaniach – tylko powiat.

Badania pracodawców zatrudniających więcej niż 9 pracowników zostały zrealizowane trzykrotnie na liczącej 200 podmiotów próbie panelowej za pomocą standaryzowanego indywidualnego wywiadu kwestionariuszowego. Pierwsza edycja badań odbyła się w maju i czerwcu 2009 roku, druga w listopadzie 2009, a trzecia w maju 2010 r. Pomiędzy edycjami zachowany był zatem 5 miesięczny odstęp. Celem badań była diagnoza popytu na pracowników posiadających określone kwalifikacje zawodowe w województwie lubelskim. Chodziło o określenie potrzeb i możliwości pracodawców w zakresie zatrudniania pracowników w poszczególnych zawodach oraz zapotrzebowania na specyficzne kwalifikacje niezbędne do zatrudnienia. Oprócz tego, badania miały dostarczyć informacji o aktualnej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw Lubelszczyzny, problemów z rekrutacją nowych pracowników oraz formach współpracy z urzędami pracy.

Badania mikroprzedsiębiorców zostały zrealizowane jednokrotnie w grudniu 2009 r. metodą ankiety pocztowej na reprezentatywnej ze względu na sekcję PKD i powiat próbie 700 podmiotów z terenu całego województwa lubelskiego. Ich celem była ocena stanu przedsiębiorstw prywatnych zatrudniających mniej niż 10 osób działających w województwie lubelskim oraz określenie przyszłego popytu na pracę w poszczególnych zawodach w tym segmencie.

Badania bezrobotnych kobiet przeprowadzono w styczniu 2010 r. również metodą ankiety pocztowej i również skierowano ją do 700 osób wylosowanych z rejestru każdego powiatowego urzędu pracy w woj. lubelskim w liczbie proporcjonalnej do wszystkich zarejestrowanych. Celem badań była diagnoza sytuacji kobiet pozostających bez pracy, oraz rozpoznanie ich potrzeb i możliwości w zakresie podjęcia zatrudnienia.

Ostatnią ankietę pocztową skierowano także w styczniu 2010 r. do 500 osób, które otrzymały dotację z urzędu pracy na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Zostały one wylosowane identycznie jak w przypadku bezrobotnych kobiet. Celem badań była diagnoza czynników ułatwiających i utrudniających rozpoczęcie oraz prowadzenie działalności gospodarczej osobom bezrobotnym.

Publikacja zawiera zatem raporty z sześciu badań (3 edycje badań pracodawców, badania mikroprzedsiębiorstw, bezrobotnych kobiet oraz biorców dotacji z urzędu pracy).

Zespół realizujący badania w części dotyczącej metodologii, narzędzi badawczych i raportów w zdecydowanej większości składał się z pracowników naukowych. Byli to psychologowie, socjologowie i ekonomiści. Ich zaangażowanie pozwoliło na uzyskanie wysokiej jakości opracowań. Ufamy, że dzięki temu staną się one istotnym źródłem informacji dla osób i instytucji opracowujących projekty i programy wsparcia dla pracodawców i osób poszukujących pracy.

Mamy nadzieję, że publikacja będzie użyteczna w szczególności dla publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz innych osób i organizacji, które swoje działania koncentrują na problematyce rynku pracy.

Dariusz Wadowski, Krzysztof Markowski, Ludmiła Konefał

**Raporty z badań pracodawców
województwa lubelskiego**

I. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA RYNKU PRACY WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO

Regionalny rynek pracy Lubelszczyzny jest specyficzny na tle całego kraju. O tej specyfice decyduje przede wszystkim struktura gospodarki i struktura zatrudnienia.

W województwie lubelskim według danych z badań aktywności ekonomicznej BAEL z 2008r. pracowało 985 tys. osób, przy czym w sektorze rolniczym 29,6%, w sektorze przemysłowym 22,3%, a w sektorze usług 47,9%. Odpowiednie odsetki w całym kraju wynoszą: 13,0%, 31,9% oraz 54,1%. Porównanie to wskazuje, iż na Lubelszczyźnie występuje wyraźna nadreprezentacja utrzymujących się z pracy w rolnictwie, natomiast proporcje pracujących w przemyśle i usługach są niższe aniżeli w całej Polsce.

Wysoki procent aktywnych zawodowo w rolnictwie w województwie lubelskim może powodować swoiste zapóźnienie regionalnego rynku pracy w stosunku do innych części kraju, które w większym stopniu mogą uczestniczyć w procesach gospodarczych i społecznych związanych z rozwojem nowoczesnej gospodarki, która opiera się przede wszystkim na usługach oraz wymaga wysokich kwalifikacji związanych z produkcją przemysłową. Można zatem powiedzieć, że struktura zatrudnienia w województwie lubelskim sama w sobie nie generuje zapotrzebowania na wysoko kwalifikowanych pracowników usługowych i przemysłowych. W dłuższej perspektywie czasowej może to poważnie utrudniać dostosowanie regionalnego rynku pracy do pozostałych części kraju a także wymogów globalnej gospodarki.

Województwo lubelskie jest także dość silnie zróżnicowane wewnątrz pod względem liczby przedsiębiorstw działających w poszczególnych powiatach. Najwięcej firm, bo aż 25,3% ogólnej liczby podmiotów zarejestrowanych w całym województwie, funkcjonuje w stolicy województwa – Lublinie. Stosunkowo dużo przedsiębiorstw działa również na terenie powiatu lubelskiego (5,5% ogólnej liczby), powiatu puławskiego (6,2%), miasta Zamość (5,0%) oraz powiatu łukowskiego (4,8%). Najmniejszy udział w liczbie zarejestrowanych przedsiębiorstw mają powiaty: parczewski (1,3%) i włodawski (1,5%). Można zatem stwierdzić, że zjawiska zachodzące na regionalnym rynku pracy w największym stopniu uzależnione są od tego, co dzieje się na kilku rynkach lokalnych, a przede wszystkim na rynku największego miasta regionu. Natomiast rynki pracy powiatów: parczewskiego i włodawskiego wymagają nowych i znaczących impulsów rozwojowych.

Biorąc pod uwagę nasycenie podmiotami gospodarczymi poszczególnych powiatów z uwzględnieniem liczby ludności okazuje się, że najbardziej nasycone są rynki pracy dużych miast: Lublina, Zamościa, Białej Podlaskiej i Chełma, a także powiatu puławskiego, gdzie również funkcjonuje duży ośrodek miejski. Pozostałe obszary województwa charakteryzujące się wysokim udziałem gospodarki opartej na rolnictwie są zdecydowanie mniej nasycone podmiotami gospodarczymi. Z jednej strony może to odzwierciedlać rzeczywiste potrzeby poszczególnych, lokalnych rynków, które zależą od profilu aktywności zawodowej ludności. Tak więc tam, gdzie dominuje rolnictwo, szczególnie indywidualne, nie jest potrzebnych wiele przedsiębiorstw funkcjonujących w innych gałęziach gospodarki, gdyż głównym źródłem utrzymania ludności jest praca we własnych gospodarstwach rolnych. Z drugiej jednak strony, uwzględniając niezbyt optymistyczne perspektywy rozwoju rolnictwa opartego na niewielkich gospodarstwach indywidualnych (a taka właśnie forma dominuje na Lubelszczyźnie), można wnioskować o istotnych brakach w zakresie nasycenia lokalnych rynków pracy przedsiębiorstwami. Niedobory te występują szczególnie w powiatach: chełmskim, łęczyńskim i krasnostawskim. Wprawdzie bliskość dużych ośrodków miejskich w przypadku dwóch pierwszych spośród wyżej wymienionych powiatów częściowo niweluje tę niedogodność, to jednak w powiecie krasnostawskim już tej osłony nie ma.

Tabela 1. Liczba podmiotów gospodarczych w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego według wielkości (stan w dn. 31.12.2008)

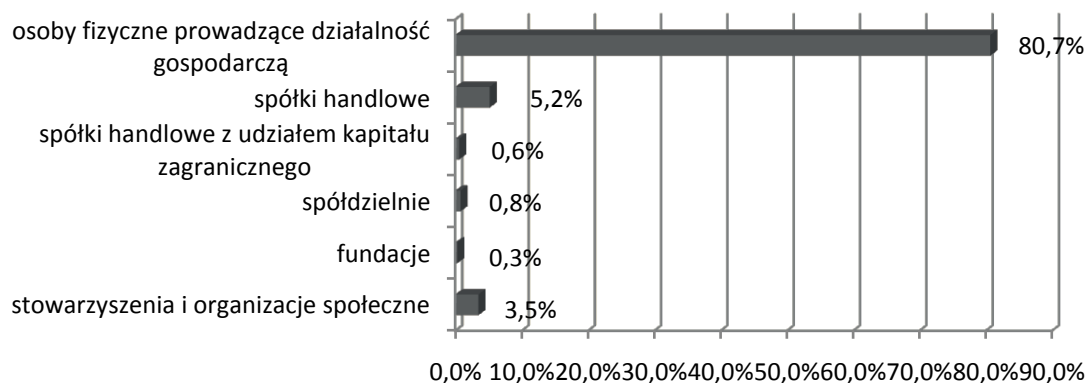
| Powiat | Mikro 0-9 | Małe 10-49 | Średnie 50-249 | Duże 250 i więcej | Ogółem | Na 10 tys. Ludności |
|-----------------------|--------------|---------------|-------------------|-------------------------|--------|------------------------|
| bialski | 5525 | 290 | 34 | 2 | 5851 | 516 |
| biłgorajski | 6598 | 328 | 48 | 5 | 6979 | 673 |
| chełmski | 2808 | 170 | 7 | 0 | 2985 | 377 |
| hrubieszowski | 3778 | 189 | 19 | 2 | 3988 | 591 |
| janowski | 3170 | 139 | 22 | 3 | 3334 | 703 |
| krasnostawski | 3110 | 168 | 25 | 4 | 3307 | 485 |
| kraśnicki | 5139 | 255 | 42 | 3 | 5439 | 550 |
| lubartowski | 5043 | 214 | 33 | 4 | 5294 | 588 |
| lubelski | 8068 | 376 | 46 | 3 | 8493 | 592 |
| łęczyński | 2620 | 128 | 22 | 4 | 2774 | 485 |
| łukowski | 6851 | 302 | 35 | 5 | 7439 | 666 |
| opolski | 3297 | 145 | 24 | 2 | 3469 | 556 |
| parczewski | 1937 | 109 | 15 | 1 | 2062 | 572 |
| puławski | 9068 | 363 | 73 | 10 | 9514 | 820 |
| radzyński | 3387 | 136 | 26 | 2 | 3551 | 582 |
| rycki | 3493 | 179 | 24 | 5 | 3701 | 633 |
| świdnicki | 4560 | 195 | 27 | 5 | 4787 | 661 |
| tomaszowski | 6173 | 265 | 42 | 4 | 6484 | 744 |
| włodawski | 2241 | 116 | 17 | 0 | 2374 | 599 |
| zamojski | 5396 | 248 | 27 | 4 | 5675 | 518 |
| m. Biała Podlaska | 4768 | 243 | 59 | 6 | 5076 | 879 |
| m. Chełm | 5180 | 219 | 70 | 7 | 5476 | 809 |
| m. Lublin | 37334 | 1310 | 343 | 73 | 39060 | 1115 |
| m. Zamość | 7397 | 259 | 68 | 6 | 7730 | 1162 |
| województwo lubelskie | 146941 | 6346 | 1148 | 160 | 154595 | 715 |

Źródło: GUS. Obliczenia własne

O możliwościach absorbcyjnych regionalnego rynku pracy świadczą przede wszystkim charakterystyki podmiotów gospodarczych. W 2008 r. według danych REGON na Lubelszczyźnie funkcjonowało 154,6 tys. przedsiębiorstw. Zdecydowanie przeważały wśród nich firmy mikro zatrudniające do 9 pracowników – stanowiły one 95,0% ogólnej liczby przedsiębiorstw. Z kolei firmy małe stanowiły 4,1%, średnie – 0,7%, a duże – 0,1%. Struktura zarejestrowanych podmiotów gospodarczych województwa lubelskiego biorąc pod uwagę ich wielkość jest taka sama, jak w całej Polsce.

Pod względem własności firmy Lubelszczyzny to przede wszystkim osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Stosunkowo rzadko reprezentowane są spółki z udziałem kapitału zagranicznego, co świadczy o tym, że rozwój gospodarki regionu opiera się przede wszystkim na kapitale rodzimym. Dominujący udział w strukturze własności przedsiębiorstw mają firmy prywatne (96,3% ogółu zarejestrowanych firm).

**Podmioty gospodarcze zarejestrowane systemie REGON w woj.
lubelskim wg form własności
(stan w dn. 31.12.2008)**



Podmioty gospodarcze Lubelszczyzny działalność prowadzą najczęściej w zakresie handlu i napraw (33,4%), a następnie w zakresie obsługi nieruchomości i firm (12,4%) oraz budownictwa (10,7%). To właśnie przedsiębiorstwa funkcjonujące w ramach tych sekcji PKD mogą, ze względu na swoją liczbę, generować najwięcej miejsc pracy dla osób jej poszukujących. Najmniej jest przedsiębiorstw działających w sekcji rybactwa (0,02%), górnictwa (0,1%) oraz wytwarzania i zaopatrywania w energię, gaz i wodę (0,2%).

**Tabela 2. Struktura podmiotów gospodarczych województwa lubelskiego według sekcji PKD
(stan w dn. 31.12.2008)**

| Sekcja PKD | | Liczba | % |
|---------------|--|----------------|---------------|
| A | Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 4 405 | 2,85% |
| B | Rybacktwo | 38 | 0,02% |
| C | Górnictwo | 143 | 0,09% |
| D | Przetwórstwo przemysłowe, produkcja | 12 655 | 8,19% |
| E | Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 232 | 0,15% |
| F | Budownictwo | 16 573 | 10,72% |
| G | Handel i naprawy | 51 563 | 33,35% |
| H | Hotele i restauracje | 4 063 | 2,63% |
| I | Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 11 489 | 7,43% |
| J | Pośrednictwo finansowe | 6 014 | 3,89% |
| K | Obsługa nieruchomości i firm | 19 101 | 12,36% |
| L | Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 2 438 | 1,58% |
| M | Edukacja | 5 094 | 3,30% |
| N | Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 8 576 | 5,55% |
| O | Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 12 208 | 7,90% |
| Ogółem | | 154 595 | 100,0% |

Źródło: GUS. Obliczenia własne.

Uwzględniając administracyjny podział województwa na powiaty zauważyć można, że rozmieszczenie przedsiębiorstw prowadzących działalność w ramach poszczególnych sekcji PKD jest w miarę równomierne, choć dostrzegalne są również pewne specyficzne charakterystyki gospodarki poszczególnych powiatów. Na przykład w powiatach bialskim, chełmskim, parczewskim oraz zamojskim występuje szczególnie dużo podmiotów działających w zakresie rolnictwa, łowiectwa, leśnictwa i rybactwa. Z kolei w powiatach biłgorajskim, janowskim, lubartowskim oraz zamojskim mamy do czynienia ze stosunkowo dużą liczbą firm zajmujących się przetwórstwem przemysłowym. W handlu i naprawach natomiast szczególnie często specjalizują się firmy z powiatów opolskiego, tomaszowskiego oraz miasta Zamościa, a relatywnie słabo te dziedziny rozwijają się w powiatach włodawskim, bialskim i mieście Lublinie. Działalność w zakresie obsługi nieruchomości i firm rozwijają przede wszystkim podmioty funkcjonujące w dużych miastach regionu. Innym ciekawym zjawiskiem jest fakt stosunkowo częstego występowania podmiotów z sekcji „Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne” w powiatach parczewskim, zamojskim, krasnostawskim i bialskim, co świadczy o tym, że podmioty działające w tej właśnie dziedzinie stanowią składnik lokalnego rynku pracy ważniejszy, aniżeli gdzie indziej. Z cytowanych danych wynika zatem, że rola podmiotów funkcjonujących na lokalnych rynkach

pracy w ramach poszczególnych sekcji gospodarki narodowej jest zróżnicowana, chociaż wszędzie zdecydowanie dominują przedsiębiorstwa handlowe oraz naprawcze.

Tabela 3. Struktura procentowa podmiotów gospodarczych w poszczególnych powiatach według sekcji PKD (stan w dn. 31.12.2008) – 100% w wierszu

| Powiat / sekcja | A +B | C +D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O |
|-------------------|------|------|-----|------|------|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|------------|
| bialski | 7,6 | 7,7 | 0,2 | 12,4 | 30,8 | 2,4 | 8,3 | 3,6 | 8,5 | 3,3 | 3,2 | 4,3 | 7,8 |
| biłgorajski | 3,9 | 12,6 | 0,2 | 11,7 | 35,2 | 2,0 | 6,6 | 3,1 | 8,0 | 2,3 | 3,4 | 4,3 | 6,7 |
| chełmski | 6,9 | 9,1 | 0,3 | 12,6 | 32,3 | 2,4 | 6,7 | 3,8 | 7,3 | 3,3 | 4,6 | 3,5 | 7,5 |
| hrubieszowski | 5,4 | 7,1 | 0,3 | 10,1 | 38,7 | 2,3 | 6,9 | 3,4 | 7,5 | 2,4 | 2,9 | 4,8 | 8,2 |
| janowski | 4,3 | 10,3 | 0,1 | 11,6 | 35,5 | 4,0 | 6,2 | 3,3 | 6,7 | 2,7 | 4,2 | 4,8 | 6,4 |
| krasnostawski | 3,3 | 6,9 | 0,2 | 10,3 | 34,0 | 2,4 | 7,9 | 3,4 | 9,1 | 3,5 | 4,7 | 5,5 | 9,0 |
| kraśnicki | 3,3 | 9,0 | 0,2 | 11,1 | 33,2 | 2,5 | 6,6 | 4,1 | 10,7 | 2,1 | 3,8 | 6,0 | 7,6 |
| lubartowski | 3,3 | 10,1 | 0,3 | 15,3 | 32,8 | 2,8 | 5,4 | 3,0 | 9,6 | 2,5 | 3,2 | 4,0 | 7,7 |
| lubelski | 3,6 | 9,3 | 0,1 | 11,8 | 32,9 | 2,1 | 9,6 | 3,5 | 10,6 | 2,2 | 3,3 | 3,7 | 7,3 |
| łęczyński | 3,7 | 8,9 | 0,1 | 11,2 | 32,9 | 2,7 | 6,6 | 4,1 | 9,6 | 2,5 | 4,4 | 3,8 | 9,6 |
| lukowski | 4,2 | 9,7 | 0,1 | 15,5 | 34,6 | 1,7 | 8,2 | 2,8 | 7,6 | 1,5 | 3,4 | 3,8 | 6,9 |
| opolski | 4,0 | 7,4 | 0,1 | 8,9 | 38,8 | 2,4 | 9,1 | 2,7 | 8,7 | 2,6 | 3,3 | 4,4 | 7,5 |
| parczewski | 6,1 | 9,8 | 0,2 | 10,5 | 31,7 | 3,0 | 4,9 | 2,7 | 9,2 | 3,8 | 3,6 | 5,8 | 8,5 |
| puławski | 2,0 | 7,9 | 0,1 | 10,5 | 35,4 | 4,8 | 6,4 | 3,7 | 11,9 | 1,1 | 3,0 | 5,1 | 8,1 |
| radzyński | 5,4 | 7,7 | 0,2 | 15,6 | 31,3 | 1,8 | 7,4 | 3,6 | 6,9 | 2,6 | 3,8 | 5,5 | 8,2 |
| rycki | 2,4 | 9,3 | 0,1 | 12,9 | 34,8 | 2,6 | 5,1 | 3,6 | 10,2 | 1,9 | 5,0 | 4,4 | 7,7 |
| świdnicki | 1,4 | 9,9 | 0,2 | 11,0 | 32,8 | 2,9 | 6,3 | 4,5 | 13,4 | 1,1 | 3,6 | 4,8 | 8,2 |
| tomaszowski | 4,0 | 7,9 | 0,4 | 10,6 | 39,0 | 2,5 | 6,3 | 3,4 | 8,4 | 2,4 | 3,6 | 4,4 | 7,2 |
| włodawski | 5,5 | 7,9 | 0,3 | 11,9 | 29,2 | 4,2 | 4,6 | 2,7 | 12,8 | 2,8 | 3,6 | 5,2 | 9,4 |
| zamojski | 6,2 | 10,1 | 0,3 | 10,9 | 34,6 | 3,3 | 8,0 | 3,2 | 5,7 | 3,8 | 3,0 | 3,8 | 7,1 |
| m. Biała Podlaska | 1,5 | 6,4 | 0,1 | 8,9 | 34,1 | 2,1 | 8,9 | 5,1 | 14,9 | 0,5 | 2,6 | 7,7 | 7,2 |
| m. Chełm | 0,9 | 6,8 | 0,1 | 9,0 | 33,0 | 3,2 | 8,3 | 4,8 | 15,2 | 0,4 | 3,4 | 6,5 | 8,6 |
| m. Lublin | 0,6 | 7,2 | 0,1 | 8,7 | 30,0 | 2,3 | 8,3 | 4,8 | 19,1 | 0,2 | 2,8 | 7,5 | 8,4 |
| m. Zamość | 1,2 | 6,5 | 0,2 | 8,4 | 38,7 | 2,8 | 6,3 | 4,0 | 14,0 | 0,4 | 3,0 | 6,5 | 8,2 |

Źródło: GUS. Obliczenia własne

O tym, co się dzieje na lokalnych rynkach pracy świadczyć może również liczba podmiotów gospodarczych wyrejestrowanych i nowozarejestrowanych. W całym województwie lubelskim w 2008r. wyrejestrowano z bazy REGON 10 308 podmiotów, co stanowiło 6,7% ogólnej liczby przedsiębiorstw funkcjonujących na dzień 31.12.2008 r. W tym samym roku zarejestrowano natomiast 13 652 podmioty (8,8% ogólnej liczby), a zatem nadwyżka podmiotów nowozarejestrowanych nad wyrejestrowanymi wynosiła 3 344 podmioty. Dane te świadczą o tym, iż ogólnoswiatowy kryzys gospodarczy, który nasilił się na jesieni 2008 r. w niewielkim stopniu dotknął przedsiębiorstwa Lubelszczyzny. Być może ze względu na fakt ograniczonego udziału w bardziej globalnych procesach ekonomicznych, oddziaływanie kryzysu jest w województwie lubelskim po prostu opóźnione i wcześniej czy później przedsiębiorstwa również odczują jego skutki. Nieść to będzie prawdopodobnie, oprócz innych następstw, także znaczące konsekwencje dla rynku pracy. Pracodawcy bowiem mogą znacznie ograniczać dotychczasowe zatrudnienie oraz rezygnować z pozyskiwania nowych pracowników w celu rozwijania działalności gospodarczej. Niemniej jednak, jak na razie, zmiany w zakresie liczby firm działających w regionie lubelskim, nie wskazują na jakiegś gwałtowne reakcje związane z kryzysem ekonomicznym.

Największą nadwyżkę nowopowstałych firm zanotowano w przypadku sektora budownictwa, a następnie obsługi nieruchomości i firm, działalności usługowej i społecznej oraz ochrony zdrowia i pomocy społecznej. Te właśnie dziedziny gospodarki wydają się najbardziej rozwojowe w świetle cytowanych danych. Z kolei niedobór nowozarejestrowanych podmiotów w stosunku do wyrejestrowanych odnotowano w gałęzi handlu i napraw, jednak biorąc pod uwagę ogólną liczbę przedsiębiorstw działających w tym sektorze, ubytek ten jest bardzo mało znaczący.

Tabela 4. Podmioty nowozarejestrowane i wyrejestrowane w rejestrze REGON w 2008 r. w województwie lubelskim według sekcji PKD

| Sekcja PKD | Nowo - zarejestrowane | Wyrejestrowane | Nadwyżka - ubytek |
|--|-----------------------|----------------|-------------------|
| Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo A | 199 | 179 | 20 |
| Rybackstwo B | 7 | 6 | 1 |
| Górnictwo C | 10 | 6 | 4 |
| Przetwórstwo przemysłowe, produkcja D | 876 | 874 | 2 |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę E | 19 | 12 | 7 |
| Budownictwo F | 2429 | 1124 | 1305 |
| Handel i naprawy G | 4115 | 4202 | -87 |
| Hotele i restauracje H | 437 | 379 | 58 |
| Transport, gospodarka magazynowa i łączność I | 938 | 671 | 267 |
| Pośrednictwo finansowe J | 769 | 533 | 236 |
| Obsługa nieruchomości i firm K | 1690 | 1151 | 539 |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne L | 21 | 9 | 12 |
| Edukacja M | 315 | 271 | 44 |
| Ochrona zdrowia i pomoc społeczna N | 691 | 246 | 445 |
| Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała O | 1135 | 645 | 490 |
| Ogółem | 13652 | 10308 | 3344 |

Źródło: GUS.

Niemal we wszystkich powiatach województwa, z wyjątkiem miasta Biała Podlaska, odnotowano w 2008 r. nadwyżkę podmiotów gospodarczych nowozarejestrowanych nad wyrejestrowanymi. Największy przyrost nastąpił w mieście Lublinie oraz powiecie lubelskim, a zatem w gospodarczym centrum regionu. Stosunkowo wysoka nadwyżka jest również zauważalna w powiatach łukowskim, biłgorajskim i tomaszowskim, a więc położonych peryferyjnie. Biorąc pod uwagę zdecydowanie niższą ogólną liczbę przedsiębiorstw funkcjonujących na tych lokalnych rynkach pracy, wydaje się to być wskaźnikiem bardziej

znaczącym, aniżeli w przypadku dużego miasta – stolicy województwa. Zjawisko to nie może zatem być wyjaśnione bez uwzględnienia dodatkowych czynników społeczno-ekonomicznych.

Pewnym niepokojem może jednak napawać sytuacja zanotowana w Białej Podlaskiej, mieście w którym wyrejestrowano więcej podmiotów niż zarejestrowano. Likwidacji tam ulegały przede wszystkim firmy działające w handlu i naprawach (a więc typowe dla całego województwa), a także w sekcjach „Transport, gospodarka magazynowa i łączność” oraz „Obsługa nieruchomości i firm”. Może to świadczyć o istotnej słabości lokalnego rynku pracy w tych dwóch dziedzinach gospodarki.

Tabela 5. Podmioty nowozarejestrowane i wyrejestrowane w systemie REGON w 2008 r. w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego

| Powiat | Nowozarejestrowane | Wyrejestrowane | Nadwyżka - ubytek |
|-------------------|--------------------|----------------|-------------------|
| bialski | 512 | 388 | 124 |
| biłgorajski | 488 | 227 | 261 |
| chełmski | 304 | 260 | 44 |
| hrubieszowski | 310 | 193 | 117 |
| janowski | 232 | 163 | 69 |
| krasnostawski | 294 | 265 | 29 |
| kraśnicki | 432 | 377 | 55 |
| lubartowski | 430 | 362 | 68 |
| lubelski | 873 | 469 | 404 |
| łęczyński | 302 | 259 | 43 |
| łukowski | 762 | 470 | 292 |
| opolski | 347 | 278 | 69 |
| parczewski | 207 | 123 | 84 |
| puławski | 706 | 649 | 57 |
| radzyński | 367 | 268 | 99 |
| rycki | 340 | 242 | 98 |
| świdnicki | 468 | 345 | 123 |
| tomaszowski | 408 | 202 | 206 |
| włodawski | 244 | 197 | 47 |
| zamojski | 455 | 260 | 195 |
| m. Biała Podlaska | 410 | 420 | -10 |
| m. Chełm | 589 | 518 | 71 |
| m. Lublin | 3 622 | 2 914 | 708 |
| m. Zamość | 550 | 459 | 91 |

Źródło: GUS. Obliczenia własne

W podmiotach gospodarczych województwa lubelskiego (liczących 10 i więcej pracowników) w końcu 2008 r. zatrudnionych było ogółem 366,4 tys. pracowników. Największa ich część pracowała w firmach przetwórstwa przemysłowego i produkcji (21,6%), a następnie edukacji (17,3%) oraz handlu i napraw (12,7%). Relatywnie najwięcej miejsc pracy generowały zatem przedsiębiorstwa przemysłowe, choć to nie one a przedsiębiorstwa handlowe i napraw należą do najliczniejszych w województwie. Przeciętnie na jeden podmiot z sekcji przetwórstwa przemysłowego przypadało 6,3 pracownika, podczas gdy na jeden podmiot

z sekcji handlu i napraw – 0,9 pracownika. Na tej podstawie można stwierdzić, że w firmach tego drugiego rodzaju dominuje zatem forma samozatrudnienia, a stosunkowo rzadko przyjmowani są pracownicy najemni.

Znaczącymi gałęziami rynku pracy, które oferują dużą liczbę miejsc pracy są również w województwie lubelskim edukacja oraz ochrona zdrowia i pomoc społeczna. Nie są to dziedziny typowo wytwórcze, nie nastawiają się na „pracę z rzeczami”, ale na „pracę z ludźmi”. Wymagają więc specyficznych kwalifikacji od pracowników, gdzie umiejętności „miękkie” i kreatywność są bardziej cenione aniżeli odtwórczość i wydajność. Z kolei stosunkowo mały udział w tworzeniu miejsc pracy na Lubelszczyźnie mają takie gałęzie jak: rybactwo (0,03%), górnictwo (1,16%) – jest to zresztą zupełnie zrozumiałe – oraz hotele i restauracje, gdzie pracuje tylko 1,0% zatrudnionych. W sytuacji, gdy władze województwa kładą tak wielki nacisk na rozwój usług turystycznych i powiązanych z nimi hotelarskich oraz restauracyjnych, wskaźnik ten wskazuje, że w tej właśnie dziedzinie jest jeszcze ogromny potencjał do wykorzystania w zakresie tworzenia miejsc pracy.

Tabela 6. Zatrudnieni w przedsiębiorstwach zatrudniających pow. 9 pracowników wg sekcji PKD w 2007 r.

| Sekcja PKD | Liczba | % |
|--|---------------|----------------|
| Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo A | 5066 | 1,38% |
| Rybactwo B | 127 | 0,03% |
| Górnictwo C | 4238 | 1,16% |
| Przetwórstwo przemysłowe, produkcja D | 79305 | 21,64% |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę E | 9175 | 2,50% |
| Budownictwo F | 20571 | 5,61% |
| Handel i naprawy G | 46627 | 12,73% |
| Hotele i restauracje H | 3700 | 1,01% |
| Transport, gospodarka magazynowa i łączność I | 25020 | 6,83% |
| Pośrednictwo finansowe J | 11923 | 3,25% |
| Obsługa nieruchomości i firm K | 16647 | 4,54% |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne L | 31895 | 8,70% |
| Edukacja M | 63257 | 17,26% |
| Ochrona zdrowia i pomoc społeczna N | 39254 | 10,71% |
| Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała O | 9593 | 2,62% |
| Ogółem | 366403 | 100,00% |

Źródło: GUS obliczenia własne

Analizując odsetki pracujących w poszczególnych sekcjach PKD z uwzględnieniem podziału administracyjnego na powiaty okazuje się, że na poszczególnych rynkach lokalnych funkcjonujące miejsca pracy są dość mocno zróżnicowane. Można nawet mówić o swoistej specjalizacji niektórych powiatów, gdzie liczba miejsc pracy w pewnych gałęziach jest szczególnie wysoka. Tak na przykład dzieje się w powiecie łęczyńskim, gdzie 41,5% ogółu pracujących zatrudnionych jest w górnictwie bądź w powiecie świdnickim, gdzie 52,3% pracowników zatrudnia przemysł. Dla dużych miast lub powiatów z miastem średniej wielkości typowe jest stosunkowo wysokie zatrudnienie w handlu i naprawach. Z kolei w powiatach znajdujących się w pobliżu ważnych tras transportowo-komunikacyjnych, wykorzystywanych w związku z bliskością wschodniej granicy państwa charakterystyczne jest relatywnie wysokie zatrudnienie w transporcie, gospodarce magazynowej i łączności.

Tabela 7. Pracujący w poszczególnych powiatach według sekcji PKD (stan w dn. 31.12.2008 r.) – dane w procentach - 100% w wierszu

| Powiaty | A+B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O |
|-------------------|------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| bialski | 3,1 | 0,1 | 18,1 | 1,4 | 4,4 | 10,8 | 0,6 | 19,3 | 1,7 | 2,5 | 8,8 | 20,3 | 6,2 | 2,7 |
| biłgorajski | 2,1 | 0,2 | 36,9 | 1,5 | 3,2 | 12,3 | 0,5 | 3,2 | 2,2 | 3,9 | 8,8 | 15,9 | 7,5 | 1,9 |
| chełmski | 3,5 | --- | 20,1 | 2,3 | 2,0 | 4,9 | 1,0 | 7,4 | 1,8 | 1,7 | 13,7 | 28,1 | 10,3 | 3,1 |
| hrubieszowski | 4,9 | --- | 15,6 | 4,2 | 2,6 | 10,3 | 0,4 | 8,2 | 2,4 | 2,9 | 13,3 | 19,8 | 12,6 | 2,7 |
| janowski | 1,9 | --- | 29,2 | 2,8 | 4,2 | 10,6 | 0,3 | 3,1 | 2,2 | 2,3 | 8,8 | 18,3 | 13,5 | 2,6 |
| krasnostawski | 2,5 | --- | 35,1 | 2,3 | 1,8 | 8,9 | 0,1 | 3,7 | 3,1 | 2,0 | 8,6 | 16,5 | 13,4 | 2,1 |
| kraśnicki | 1,5 | --- | 37,5 | 2,1 | 7,0 | 10,2 | 0,4 | 3,5 | 2,5 | 2,0 | 6,9 | 15,1 | 10,3 | 1,0 |
| lubartowski | 2,1 | 0,0 | 25,9 | 0,9 | 6,2 | 18,4 | 0,3 | 2,2 | 2,5 | 2,1 | 8,8 | 18,0 | 9,7 | 2,8 |
| lubelski | 3,8 | 0,3 | 28,6 | 1,1 | 3,6 | 13,1 | 0,6 | 2,9 | 4,7 | 2,3 | 5,7 | 21,7 | 9,4 | 2,1 |
| łęczyński | 0,7 | 41,5 | 7,6 | 2,9 | 1,1 | 7,7 | 0,8 | 5,3 | 2,1 | 3,6 | 5,9 | 15,0 | 4,8 | 0,9 |
| łukowski | 1,0 | 0,2 | 29,6 | 2,8 | 5,4 | 8,6 | 0,7 | 9,8 | 2,1 | 1,7 | 6,7 | 19,9 | 10,2 | 1,2 |
| opolski | 1,2 | 0,0 | 25,6 | 2,4 | 0,5 | 10,0 | 0,5 | 4,8 | 3,2 | 2,6 | 11,3 | 22,8 | 11,1 | 3,9 |
| parczewski | 4,1 | --- | 23,9 | 2,7 | 4,4 | 8,8 | 0,8 | 2,2 | 3,6 | 1,9 | 11,8 | 20,5 | 13,4 | 2,0 |
| puławski | 0,7 | 0,0 | 28,3 | 2,0 | 9,5 | 9,5 | 2,2 | 5,4 | 2,2 | 8,3 | 5,1 | 13,1 | 11,3 | 2,5 |
| radzyński | 1,3 | 0,6 | 30,5 | 2,7 | 1,9 | 9,2 | 0,1 | 6,5 | 2,7 | 1,4 | 11,3 | 18,2 | 12,7 | 1,1 |
| rycki | 1,6 | 0,3 | 31,8 | 2,5 | 1,1 | 10,3 | 0,5 | 9,3 | 1,9 | 1,2 | 6,7 | 23,0 | 7,9 | 1,9 |
| świdnicki | 1,3 | --- | 52,3 | 4,0 | 2,2 | 10,7 | 0,3 | 2,1 | 1,7 | 2,7 | 4,1 | 10,7 | 7,0 | 0,9 |
| tomaszowski | 4,9 | 0,1 | 25,7 | 2,9 | 4,1 | 11,1 | 0,3 | 6,3 | 2,4 | 1,7 | 10,4 | 18,6 | 9,9 | 1,8 |
| włodawski | 5,2 | --- | 16,1 | 3,1 | 5,2 | 8,7 | 0,4 | 4,4 | 2,6 | 2,1 | 13,3 | 19,3 | 14,9 | 4,7 |
| zamojski | 3,0 | --- | 34,4 | 0,8 | 3,2 | 3,2 | 0,4 | 8,3 | 1,7 | 1,4 | 5,9 | 22,5 | 12,6 | 2,5 |
| m. Biała Podlaska | 0,8 | --- | 15,2 | 1,7 | 9,0 | 18,5 | 1,4 | 9,0 | 3,4 | 3,0 | 12,5 | 13,3 | 9,2 | 2,8 |
| m. Chełm | 0,3 | 0,0 | 15,6 | 3,7 | 6,1 | 15,3 | 0,7 | 10,0 | 2,9 | 3,9 | 12,0 | 15,5 | 11,0 | 3,0 |
| m. Lublin | 0,3 | 0,0 | 12,0 | 2,7 | 7,5 | 15,2 | 1,6 | 6,8 | 4,8 | 7,7 | 8,7 | 17,5 | 11,8 | 3,4 |
| m. Zamość | 0,5 | --- | 10,5 | 3,8 | 6,1 | 18,5 | 1,3 | 11,1 | 3,1 | 4,5 | 10,8 | 12,7 | 13,5 | 3,5 |

Źródło: GUS. Obliczenia własne.

W końcu 2008 r. Główny Urząd Statystyczny (Źródło: *Popyt na pracę w 2008 r.* Warszawa: Główny Urząd Statystyczny 2009) zarejestrował 2,1 tys. wolnych miejsc pracy na terenie województwa lubelskiego. W poszczególnych kwartałach obserwowalny był jednak systematyczny spadek liczby wolnych miejsc pracy: w kwartale I było ich 5,3 tys., w kwartale II – 4,9 tys., w kwartale III – 3,6 tys. Liczba wolnych miejsc pracy w stosunku do stanu z pierwszych trzech miesięcy tego roku spadła ponad dwukrotnie.

Jeśli chodzi o wykorzystanie wolnych miejsc pracy, to również tutaj odnotowano podobny spadek: w kwartale I wskaźnik ten (stosunek wolnych miejsc pracy do sumy zagospodarowanych i niezagospodarowanych miejsc pracy) wynosił 1,34, w kwartale II – 1,22, w kwartale III – 0,91, a w kwartale IV – 0,54. Także w skali całego kraju zauważalne było zmniejszenie wartości tego wskaźnika, jednak nie tak drastyczne: z poziomu 1,98 w końcu I kwartału spadł do wartości 0,93 w końcu IV kwartału.

W całym 2008 r. w województwie lubelskim utworzono 13,3 tys. nowych miejsc pracy, przy czym w kwartale I – 4,6 tys., w kwartale II – 3,2 tys., w kwartale III – 2,8 tys., w kwartale IV – 2,7 tys. Podobnie, jak w przypadku poprzednio omawianych wskaźników także tutaj zauważalne jest pogorszenie się sytuacji na rynku pracy.

W województwie lubelskim istnieją więc wolne, niewykorzystane miejsca pracy, ale nie jest ich zbyt wiele. Prawdopodobnie są one zagospodarowywane na bieżąco, ponieważ pracodawcy bez większych trudności pozyskują pracowników na określone stanowiska.

Z badań aktywności zawodowej ludności BAEL (Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności. I kwartał 2009 r.* Warszawa: Główny Urząd Statystyczny 2009) wynika, że w województwie lubelskim w 2008 r. na 1 907 tys. ludności w wieku 15 lat i więcej aktywnych zawodowo było 1 039 tys. Współczynnik aktywności zawodowej wyniósł więc 54,5% i był identyczny, jak w całej Polsce. Wśród aktywnych zawodowo z pracy utrzymywało się 935 tys. osób (90,0%), a 104,0 tys. było bezrobotnych. Zdecydowana większość osób pracujących (85,0%) zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy. Wskaźnik zatrudnienia wyniósł 49,0%. Badania BAEL wykazały także dużą część mieszkańców województwa – 868 tys. osób - w wieku aktywności zawodowej, która pozostaje bierna zawodowo.

W omawianych badaniach ustalono także znaczące różnice między aktywnością zawodową kobiet i mężczyzn. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet wyniósł 47,9%, a mężczyzn – 61,5%. Wskaźnik zatrudnienia wyniósł odpowiednio 43,6% oraz 54,8%. Dane te wskazują na znacznie mniejszą aktywność zawodową kobiet, choć niekoniecznie wprost oznaczają wyższe bezrobocie wśród kobiet, bowiem stopa bezrobocia wyznaczona w tych badaniach wyniosła dla kobiet 9,2%, podczas gdy dla mężczyzn 10,9%.

O cechach charakterystycznych danego rynku pracy świadczą również statystyki bezrobocia. Ukazują one wolne zasoby siły roboczej, które mogą być wykorzystane przez pracodawców. Jednocześnie ukazują niektóre ważne społecznie problemy poszczególnych regionów i społeczności lokalnych, z którymi muszą radzić sobie samorządy i instytucje rynku pracy.

W końcu 2008 r. w urzędach pracy województwa lubelskiego zarejestrowanych było 101,6 tys. bezrobotnych, a stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła 11,3%. Jeśli chodzi o poszczególne powiaty, to najwyższe stopy bezrobocia rejestrowanego zanotowano w powiatach włodawskim (19,4%) i opolskim (17,6%), natomiast najniższe w powiatach biłgorajskim (7,8%), lubelskim (8,2%) oraz mieście Lublin (7,4%). Cytowane różnice stopy bezrobocia są znaczące – ponad dwukrotne – i ukazują diametralnie odmienną sytuację porównywanych powiatowych rynków pracy. W pierwszych z dwóch wymienionych powiatów pozostają duże zasoby niewykorzystanej siły roboczej, które ewentualnie mogą być brane pod uwagę przez pracodawców. Problemem może być jednak brak miejsc pracy, ponieważ liczba podmiotów gospodarczych prowadzących działalność w tych powiatach nie należy do zbyt wysokich.

Warto również zwrócić uwagę na staż bezrobocia. W całym województwie bez pracy dłużej niż 1 rok pozostawało 39,9% zarejestrowanych bezrobotnych, ale w powiatach chełmskim i opolskim – nieco ponad połowa bezrobotnych. Wskazuje to na szczególne trudności mieszkańców tych powiatów w uzyskaniu pracy.

Ryzyku długotrwałego pozostawania bez pracy sprzyjać może brak stażu pracy oznaczającego nabyte doświadczenie zawodowe. W całym województwie bezrobotnych bez stażu pracy było 33,8%; stosunkowo najwięcej w powiatach: kraśnickim (49,8%) i krasnostawskim (47,1%), a najmniej w miastach: Lublin

(21,3%) i Biała Podlaska (23,0%). Dane te mogą wskazywać na to, że pracodawcy w dużych miastach chętniej zatrudniają osoby bez stażu pracy (absolwentów i nieposiadających doświadczenia zawodowego). Może to wynikać z tego, że potrzebują niewykwalifikowanych pracowników do wykonywania prostych prac fizycznych i odtwórczych lub też są skłonni samodzielnie szkolić zatrudniane przez siebie osoby w zależności od potrzeb związanych z określonymi stanowiskami pracy. Natomiast tam, gdzie odsetki bezrobotnych bez stażu pracy są duże, możemy domyślać się, że pracodawcy już na wstępie wymagają kwalifikacji zawodowych od kandydatów do pracy i niechętnie zatrudniają osoby bez doświadczeń zawodowych.

Otwartość rynku pracy na nowych pracowników może również określać wskaźnik udziału bezrobotnych w wieku do 24 lat w ogólnej liczbie zarejestrowanych jako poszukujący pracy. Zatrudnienie młodego pracownika pociąga za sobą dla pracodawcy określone konsekwencje: konieczność wykszolenia; odpowiednie stanowisko pracy, niewiążące się z wysoką odpowiedzialnością; ryzyko szybkiego odejścia z firmy, itp. Zdolność wchłaniania takich pracowników może więc być ilustracją bardziej ogólnych tendencji pracodawców do zatrudniania kandydatów mobilnych, dynamicznych, szybko przyswajających nowe umiejętności, ale jednocześnie skłonnych do częstych zmian pracy, stosunkowo słabo wykwalifikowanych zawodowo i niereprezentujących ogólnie rozumianej dojrzałości. Odsetek młodych bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych był najwyższy w powiatach kraśnickim (32,8%) i łączyńskim (34,1%) – tam zatem pracodawcy wymagają wyżej wspomnianych cech. Natomiast najniższe odsetki tego wskaźnika zanotowano w dużych miastach: Lublinie (15,1%), Białej Podlaskiej (16,1%) i Zamościu (18,3%). Charakterystyczne jest to, że wskaźnik dotyczący bezrobocia osób młodych i wskaźnik bezrobocia osób bez stażu pracy w dużej mierze pokrywają się, jeśli chodzi o zróżnicowanie lokalne. Potwierdza to tym samym sformułowane przypuszczenia o specyficznych wymogach pracodawców.

Innym ważnym wskaźnikiem dotyczącym zasobów siły roboczej jest bezrobocie kobiet, które ukazuje również problem równości szans na rynku pracy. Udział kobiet w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych w całym województwie lubelskim wyniósł w 2008 r. 53,1%; największy był w mieście Chełmie (61,4%) i powiecie łączyńskim (60,6%), a najmniejszy w powiatach: janowskim (45,9%), hrubieszowskim (48,6%), opolskim i radzyńskim (po 49,6%). W czterech wymienionych powiatach liczba miejsc pracy dla kobiet wydaje się więc wystarczająca, natomiast w Chełmie i powiecie łączyńskim – jak każą domyślać się cytowane dane – stanowiska pracy bardziej odpowiadają potrzebom i możliwościom mężczyzn.

Tabela 8. Wybrane dane dotyczące bezrobocia rejestrowanego w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego (stan w dn. 31.12.2008)

| Powiat | Liczba zarejestrowanych bezrobotnych | Stopa bezrobocia rejestrowanego | Udział bezrobotnych pozostających bez pracy 1 rok i więcej w ogólnej liczbie bezrobotnych | Udział bezrobotnych bez stażu pracy w ogólnej liczbie bezrobotnych | Udział bezrobotnych w wieku do 24 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych | Udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych |
|------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|---|--|--|--|
| białski | 5555 | 12,4% | 42,7% | 34,6% | 25,2% | 53,8% |
| biłgorajski | 3577 | 7,8% | 25,4% | 37,3% | 26,0% | 54,1% |
| chełmski | 5105 | 16,3% | 50,1% | 32,0% | 23,8% | 59,2% |
| hrubieszowski | 4491 | 14,6% | 43,8% | 39,8% | 23,9% | 48,6% |
| janowski | 3081 | 13,3% | 43,0% | 39,0% | 28,2% | 45,9% |
| krasnostawski | 3683 | 11,7% | 43,3% | 47,1% | 24,8% | 50,7% |
| kraśnicki | 5828 | 14,2% | 42,0% | 49,8% | 32,8% | 53,6% |
| lubartowski | 4846 | 13,2% | 48,4% | 30,0% | 20,2% | 55,7% |
| lubelski | 4091 | 8,2% | 39,4% | 32,3% | 27,7% | 54,1% |
| łęczyński | 2404 | 10,3% | 27,8% | 36,4% | 34,1% | 60,6% |
| łukowski | 3785 | 9,0% | 24,6% | 26,2% | 26,8% | 53,9% |
| opolski | 4878 | 17,6% | 50,2% | 36,5% | 25,6% | 49,6% |
| parczewski | 1791 | 12,3% | 41,7% | 37,1% | 27,2% | 56,1% |
| puławski | 4016 | 8,6% | 31,5% | 33,5% | 22,1% | 50,0% |
| radzyński | 2993 | 12,0% | 48,6% | 36,6% | 29,3% | 49,6% |
| rycki | 2139 | 10,0% | 29,8% | 26,3% | 27,2% | 50,3% |
| świdnicki | 3498 | 13,1% | 39,4% | 41,3% | 22,2% | 50,9% |
| tomaszowski | 5119 | 13,2% | 33,1% | 38,4% | 25,3% | 51,7% |
| włodawski | 3200 | 19,4% | 35,6% | 36,9% | 23,8% | 52,3% |
| zamojski | 5355 | 11,4% | 38,2% | 35,9% | 27,9% | 52,2% |
| m. Biała Podlaska | 3002 | 13,2% | 45,7% | 23,0% | 16,1% | 53,2% |
| m. Chełm | 3608 | 14,3% | 42,2% | 27,7% | 21,0% | 61,4% |
| m. Lublin | 11592 | 7,4% | 40,4% | 21,3% | 15,1% | 53,8% |
| m. Zamość | 3924 | 13,4% | 36,6% | 25,3% | 18,3% | 53,3% |
| województwo lubelskie | 101561 | 11,3% | 39,9% | 33,8% | 24,0% | 53,1% |

Źródło: GUS. Obliczenia własne.

Podsumowując można powiedzieć, że sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim jest uwarunkowana właściwościami gospodarki regionalnej, w którym znaczącą rolę odgrywa sektor rolniczy. Zauważalne są jednak tendencje do odchodzenia od tego tradycyjnego modelu, gdyż coraz więcej podmiotów gospodarczych funkcjonuje w sektorze usług. Dostarczają one tym samym także nowych miejsc pracy dla osób ich poszukujących. Jednocześnie ze względu na to, że tworzone przez nie stanowiska pracy nie wymagają jednak zazwyczaj jakichś specjalnych kwalifikacji, można wnioskować, iż nie dają one możliwości pełnego wykorzystania wysoko wykwalifikowanej siły roboczej. Z racji licznych w województwie lubelskim placówek edukacji oferujących wyższe wykształcenie oraz dużej liczby absolwentów tych szkół trafiających co roku na rynek pracy, przedsiębiorstwa Lubelszczyzny nie są w stanie zatrzymać dobrze wykwalifikowanych fachowców w regionie. Ich możliwości absorpcji specjalistów są dość mocno ograniczone. Pracodawcy dość dobrze radzą sobie natomiast z zatrudnianiem nowych pracowników, gdyż liczba wolnych miejsc pracy jest niewielka. Poziom bezrobocie rejestrowanego również nie jest zbyt wysoki i nie odbiega od wartości ogólnokrajowej, co oznacza, że pracownicy w razie trudności ze znalezieniem pracy w regionie mogą podejmować masowe decyzje migracyjne.

Rynek pracy Lubelszczyzny jest również wyraźnie zróżnicowany terytorialnie. Pociąga to za sobą istotne odmienności problemów w poszczególnych podregionach i powiatach, zarówno jeśli chodzi o stronę pracodawców, jak i pracodawców. Sytuacja w dużym mieście Lublinie jest zupełnie inna, aniżeli w powiatach położonych bardziej peryferyjnie, gdzie dominuje ludność zamieszkała na wsi.

Struktura gospodarki województwa lubelskiego, a także jej względne zapóźnienie w stosunku do innych regionów w Polsce i Europie powodują, że zjawiska związane z globalnym kryzysem gospodarczym nie są zbyt silnie odczuwane na Lubelszczyźnie. Możliwe jest już jednak dostrzeżenie jego pewnych symptomów.

II. CEL, METODA BADAWCZA I SPOSÓB DOBORU PRÓBY

Badania pracodawców zatrudniających więcej niż 9 pracowników zostały zrealizowane trzykrotnie przez odpowiednio przeszkolonych ankierów na liczącej 200 podmiotów próbie panelowej za pomocą standaryzowanego indywidualnego wywiadu kwestionariuszowego z osobą zarządzającą zakładem pracy lub przez nią wskazaną spośród pracowników działów finansowych i kadrowych. Z uwagi na charakter gromadzonych w badaniach informacji dotyczących różnych aspektów funkcjonowania organizacji, niejednokrotnie odpowiedzi na pytania dotyczące jednego pracodawcy udzielała więcej niż jedna osoba. Realizację badań terenowych poprzedziło wysłanie listów zapowiadających do wszystkich wylosowanych przedsiębiorstw. Zawarte w nich informacje na temat badań i ich celów były także powtarzane przed samym wywiadem już przez ankiera, który w swej wypowiedzi korzystał z tekstu znajdującego się na pierwszej stronie kwestionariusza.

Za operat losowania próby służyła pozyskana z Urzędu Statystycznego baza danych REGON zawierająca wykaz wszystkich zarejestrowanych w woj. lubelskim podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących powyżej dziewięciu. Pierwsza edycja podczas której z wylosowanej próby docelowej i rezerwowej powstała próba panelowa odbyła się w maju i czerwcu 2009 roku. Kolejne edycje realizowane były, z założenia w tych zakładach, które wzięły udział w pierwszej edycji. Zgodność próby w II edycji w porównaniu z pierwszą wyniosła ok. 85%, zaś w przypadku relacji pomiędzy trzecią a drugą edycją było to ok. 95%. Podmioty, które nie zgodziły się na udział w kolejnych edycjach badań zastępowano takimi, które charakteryzowały się identycznymi cechami stanowiącymi o reprezentatywności próby. Druga i trzecia edycja badań zostały przeprowadzone odpowiednio w listopadzie 2009 oraz w maju 2010 r. Pomiedzy edycjami zachowany był zatem 5 miesięczny odstęp.

Celem badań pracodawców była diagnoza popytu na pracowników posiadających określone kwalifikacje zawodowe w województwie lubelskim. Chodziło o określenie potrzeb i możliwości pracodawców w zakresie zatrudniania pracowników w poszczególnych zawodach oraz zapotrzebowania na specyficzne kwalifikacje niezbędne do zatrudnienia. Oprócz tego, badania miały dostarczyć informacji o aktualnej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw Lubelszczyzny, problemów z rekrutacją nowych pracowników oraz formach współpracy z urzędami pracy. Informacje te mają pomóc w bardziej pogłębionej analizie strategii zatrudniania pracowników realizowanej przez badane firmy. Istotnym walorem tych badań jest możliwość porównania wyników na przestrzeni niemal półtora roku. Wybrane aspekty zestawiono w raporcie z trzeciej edycji. Ponadto czytelnik może uczynić to samodzielnie odnajdując interesujące go treści w tekście każdego z trzech raportów dotyczących każdej edycji.

Kwestionariusz wykorzystany w badaniach składał się z czterech części: 1) Ogólne informacje o organizacji, 2) Zmiany w zatrudnieniu, 3) Rekrutacja, 4) Współpraca z urzędem pracy. Zawierał także wstęp charakteryzujący założenia badawcze oraz instrukcję wypełniania. Składał się z 23 pytań, przy czym jedno z nich – rozbudowane i dotyczące kwalifikacji wymaganych od kandydatów do pracy – w przypadku planów zatrudnienia kilku pracowników mogło być wypełniane kilkakrotnie przez jednego pracodawcę. Wszystkie pytania dotyczyły problematyki zawartej w założeniach badawczych projektu, które opisane zostały we wniosku o jego dofinansowanie.

Zebrany materiał badawczy został poddany analizie ilościowej i jakościowej. Z racji wysokiego stopnia reprezentatywności próby stwierdzenia wynikające z danych empirycznych mogą być uogólniane w odniesieniu do całego województwa i wszystkich rodzajów badanych przedsiębiorstw razem. Z kolei konkluzje uwzględniające określone dziedziny działalności pracodawców czy też ich lokalizację, winny być traktowane z dużą ostrożnością, ze względu na niewielką liczbę podmiotów badanych w poszczególnych kategoriach.

Dariusz Wadowski

Pierwsza edycja badań

I. WYNIKI BADAŃ

1. Struktura próby badawczej

Badania objęły ogółem 200 przedsiębiorstw zlokalizowanych we wszystkich powiatach województwa lubelskiego. Ich liczba odpowiadała proporcji rzeczywistej liczby podmiotów gospodarczych funkcjonujących na terenie danego powiatu w stosunku do liczby z całego województwa. Odchylenia próby w stosunku do rzeczywistej liczby są nieznaczne i mieszczą się w granicach błędu statystycznego – w żadnym wypadku nie przekraczają 2%. Przebadana próba przedsiębiorstw w pełni więc odpowiadała terytorialnemu rozmieszczeniu podmiotów gospodarczych na obszarze całego województwa oraz ich zróżnicowaniu w obrębie poszczególnych sekcji PKD.

**Tabela 1. Struktura populacji pracodawców i próby założonej według sekcji PKD
(stan w dn. 31.03.2009)**

| Sekcja PKD | | Rzeczywista liczba przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej pracowników | Odsetek liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej pracowników w stosunku do całego województwa | Liczba przedsiębiorstw w próbie | Odsetek przedsiębiorstw w próbie |
|------------|--|--|---|---------------------------------|----------------------------------|
| A | Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 115 | 1,52% | 3 | 1,50% |
| B | Rybacktvo | 6 | 0,08% | 0 | 0 |
| C | Górnictwo | 11 | 0,15% | 1 | 0,50% |
| D | Przetwórstwo przemysłowe, produkcja | 1297 | 17,14% | 34 | 17,00% |
| E | Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 87 | 1,15% | 2 | 1,00% |
| F | Budownictwo | 532 | 7,03% | 14 | 7,00% |
| G | Handel i naprawy | 1326 | 17,53% | 36 | 18,00% |
| H | Hotele i restauracje | 192 | 2,54% | 5 | 2,50% |
| I | Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 250 | 3,30% | 7 | 3,50% |
| J | Pośrednictwo finansowe | 91 | 1,20% | 2 | 1,00% |
| K | Obsługa nieruchomości i firm | 350 | 4,63% | 9 | 4,50% |
| L | Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 426 | 5,63% | 11 | 5,50% |
| M | Edukacja | 2046 | 27,05% | 54 | 27,00% |

| | | | | | |
|----------|--|-------------|----------------|------------|----------------|
| N | Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 490 | 6,48% | 13 | 6,50% |
| O | Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 346 | 4,57% | 9 | 4,50% |
| | Ogółem | 7565 | 100,00% | 200 | 100,00% |

Tabela 2. Struktura próby ze względu na lokalizację i dostosowanie do rzeczywistej liczby przedsiębiorstw w poszczególnych powiatach

| Powiat | Rzeczywista liczba przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej pracowników | Odsetek liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej pracowników w stosunku do całego województwa | Liczba przedsiębiorstw w próbie | Odsetek przedsiębiorstw w próbie |
|------------------------------|--|---|---------------------------------|----------------------------------|
| bialski | 326 | 4,26% | 9 | 4,52% |
| biłgorajski | 381 | 4,98% | 11 | 5,53% |
| chełmski | 177 | 2,31% | 3 | 1,51% |
| hrubieszowski | 210 | 2,74% | 6 | 3,02% |
| janowski | 164 | 2,14% | 3 | 1,51% |
| krasnostawski | 197 | 2,57% | 5 | 2,51% |
| kraśnicki | 300 | 3,92% | 9 | 4,52% |
| lubartowski | 251 | 3,28% | 6 | 3,02% |
| lubelski | 425 | 5,55% | 11 | 5,53% |
| łęczyński | 154 | 2,01% | 4 | 2,01% |
| lukowski | 342 | 4,47% | 10 | 5,03% |
| opolski | 171 | 2,23% | 4 | 2,01% |
| parczewski | 125 | 1,63% | 2 | 1,01% |
| puławski | 446 | 5,83% | 14 | 7,04% |
| radzyński | 164 | 2,14% | 3 | 1,51% |
| rycki | 208 | 2,72% | 5 | 2,51% |
| świdnicki | 227 | 2,97% | 4 | 2,01% |
| tomaszowski | 311 | 4,06% | 9 | 4,52% |
| włodawski | 133 | 1,74% | 3 | 1,51% |
| zamojski | 279 | 3,65% | 5 | 2,51% |
| m. Biała Podlaska | 308 | 4,02% | 9 | 4,50% |
| m. Chełm | 296 | 3,87% | 9 | 4,52% |
| m. Lublin | 1726 | 22,55% | 44 | 22,11% |
| m. Zamość | 333 | 4,35% | 12 | 6,03% |
| województwo lubelskie | 7654 | 100,00% | 200 | 100,00% |

Pod względem form własności przedsiębiorstw struktura badanej próby jest następująca: 40,2% stanowią podmioty o własności publicznej lub z przewagą własności publicznej, natomiast 57,8% - podmioty o własności prywatnej lub z przewagą własności prywatnej. Podobna struktura własności występuje w rzeczywistej zbiorowości przedsiębiorstw województwa lubelskiego zatrudniających 10 i więcej pracowników.

W próbie najliczniej reprezentowane były przedsiębiorstwa funkcjonujące w ramach sekcji edukacji (27,6%) a następnie handlu i napraw oraz przemysłu (po 14,6%). Najmniej było firm z sekcji: pośrednictwa finansowego oraz obsługi nieruchomości i firm (po 1,0%), hoteli i restauracji oraz zaopatrywania w energię, gaz i wodę, co również odpowiada strukturze populacji.

Tabela 3. Struktura próby pracodawców ze względu na sekcję PKD

| Sekcja PKD | Liczba | % |
|--|------------|---------------|
| Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 8 | 4,0% |
| Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 29 | 14,6% |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 3 | 1,5% |
| Budownictwo | 17 | 8,5% |
| Handel i naprawy | 29 | 14,6% |
| Hotele i restauracje | 3 | 1,5% |
| Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 8 | 4,0% |
| Pośrednictwo finansowe | 2 | 1,0% |
| Obsługa nieruchomości i firm | 2 | 1,0% |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 10 | 5,0% |
| Edukacja | 55 | 27,6% |
| Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 16 | 8,0% |
| Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 11 | 5,5% |
| Brak danych | 6 | 3,0% |
| Ogółem | 199 | 100,0% |

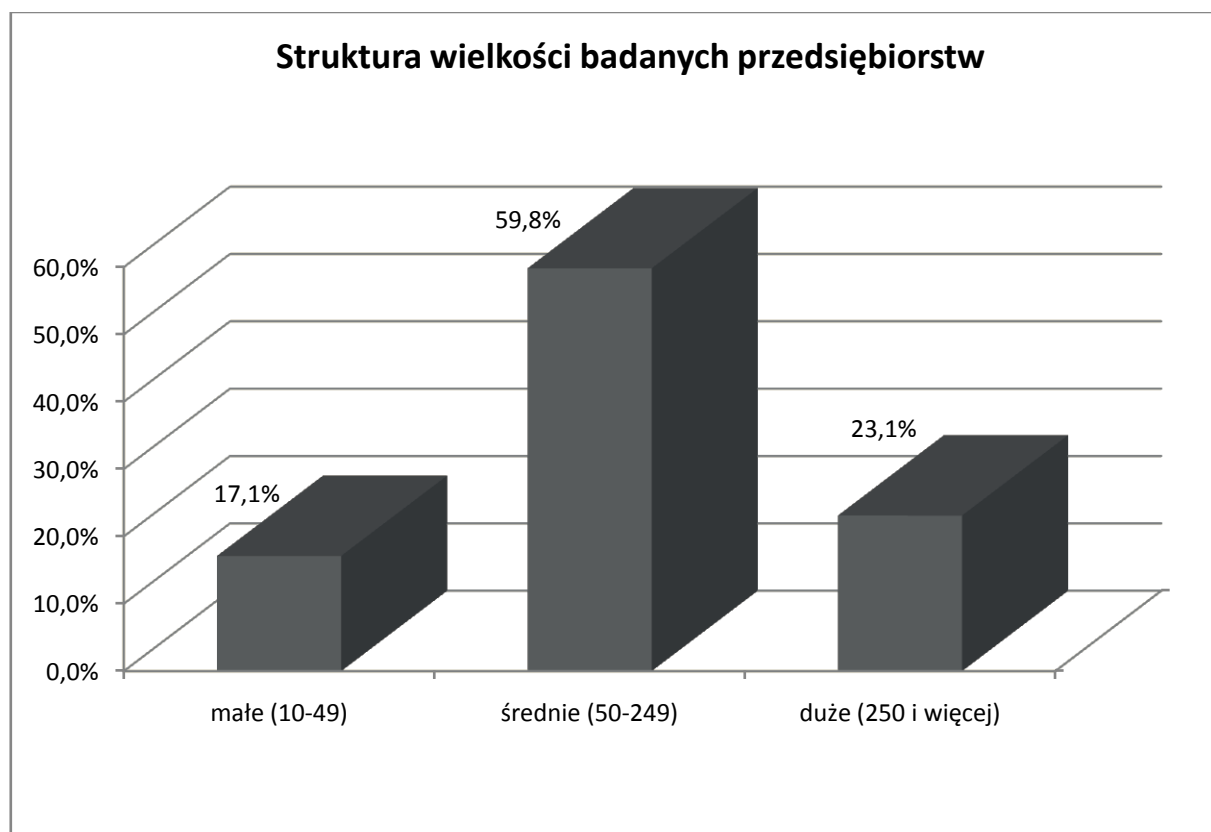
Większość badanych przedsiębiorstw posiada swoje siedziby w miastach (84,4%). Najczęściej są to miasta średniej wielkości od 25 do 100 tys. mieszkańców (32,2%).

Tabela 4. Struktura próby pracodawców ze względu na lokalizację

| Siedziba firmy | Liczba | % |
|------------------------------|------------|---------------|
| Wieś | 31 | 15,6% |
| Miasto do 25 tys. Mieszk. | 54 | 27,1% |
| Miasto 25-100 tys. Mieszk. | 64 | 32,2% |
| Miasto pow. 300 tys. Mieszk. | 44 | 22,1% |
| Braki danych | 6 | 3,0% |
| Ogółem | 199 | 100,0% |

Przeważająca część firm uczestniczących w badaniu funkcjonuje na rynku pracy już dość długo, bo powyżej 5 lat (94,0%). Zdecydowanie mniej jest firm, których okres działalności wynosi od 2 do 5 lat (5,0%), a najmniej firm działających od 1 do 2 lat oraz poniżej 1 roku (po 0,5%). Badanie obejmowało wyłącznie przedsiębiorstwa małe, średnie i duże. W porównaniu do przedsiębiorstw mikro charakteryzują się one większą stabilnością w czasie.

Jeśli chodzi o wielkość badanych przedsiębiorstw, to w próbie najliczniej reprezentowane były firmy średniej wielkości zatrudniające od 50 do 249 pracowników (59,8%). Ponad dwukrotnie mniej było firm dużych zatrudniających co najmniej 250 osób (23,1%), a jeszcze mniej – firm małych zatrudniających od 10 do 49 pracowników (17,1%).



Stosunkowo najwięcej małych firm objętych badaniami działa w ramach sekcji hotele i restauracje. Firmy przemysłowe to przede wszystkim duże przedsiębiorstwa, a wszystkie firmy pośrednictwa finansowego i obsługi nieruchomości należą do kategorii podmiotów średnich. Przyjęte kryteria doboru próby sprawiły, że w badaniach nie uczestniczyły małe firmy działające w sektorze przemysłu, wytwarzania

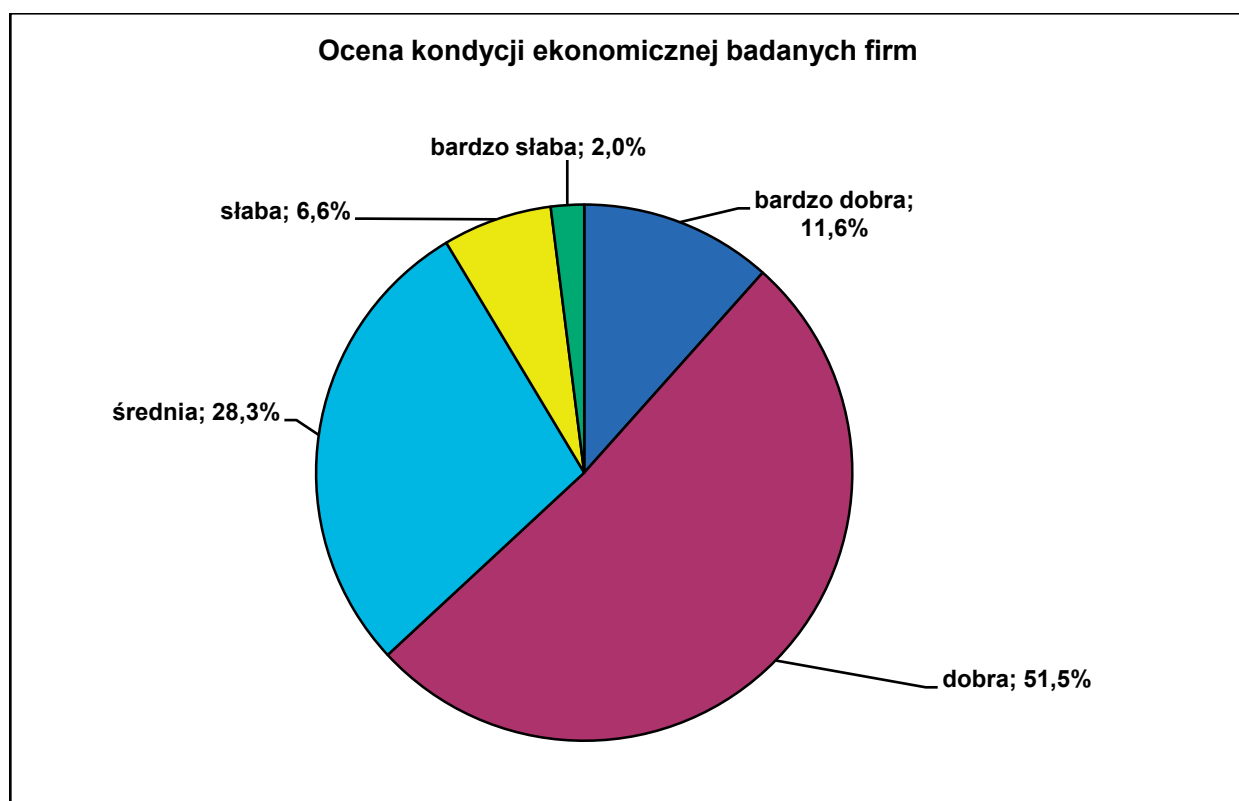
i zaopatrywania w energię, gaz, wodę, pośrednictwa finansowego oraz obsługi nieruchomości i firm. W próbie badawczej nie znalazły się również firmy duże z gałęzi: hotele i restauracje, transport, gospodarka magazynowa i łączność, pośrednictwo finansowe, obsługa nieruchomości i firm, administracja publiczna, obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia.

Tabela 5. Struktura próby pracodawców ze względu na wielkość i sekcję PKD

| Sekcja PKD | Małe | Średnie | Duże | Ogółem |
|--|-------|---------|-------|--------|
| Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 25,0% | 37,5% | 37,5% | 8 |
| | | | | 100,0% |
| Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | --- | 37,9% | 62,1% | 29 |
| | | | | 100,0% |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | --- | 66,7% | 33,3% | 3 |
| | | | | 100,0% |
| Budownictwo | 23,5% | 41,2% | 35,3% | 17 |
| | | | | 100,0% |
| Handel i naprawy | 17,2% | 58,6% | 24,1% | 29 |
| | | | | 100,0% |
| Hotele i restauracje | 66,7% | 33,3% | --- | 3 |
| | | | | 100,0% |
| Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 37,5% | 62,5% | --- | 8 |
| | | | | 100,0% |
| Pośrednictwo finansowe | --- | 100,0% | --- | 2 |
| | | | | 100,0% |
| Obsługa nieruchomości i firm | --- | 100,0% | --- | 2 |
| | | | | 100,0% |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 20,0% | 80,0% | --- | 10 |
| | | | | 100,0% |
| Edukacja | 16,4% | 76,4% | 7,3% | 55 |
| | | | | 100,0% |
| Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 18,8% | 50,0% | 31,3% | 16 |
| | | | | 100,0% |
| Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 27,3% | 63,6% | 9,1% | 11 |
| | | | | 100,0% |

2. Kondycja ekonomiczna badanych przedsiębiorstw

Przedstawiciele badanych pracodawców oceniając kondycję ekonomiczną swoich przedsiębiorstw najczęściej określali ją jako dobrą, a następnie średnią. Ogółem oceny bardzo dobre i dobre stanowią niemal dwie trzecie uzyskanych odpowiedzi, co świadczy o wysokim poziomie optymizmu udzielających wywiadu. Prawdopodobnie może to być także związane z faktem, iż badaniu podlegały firmy dość duże, działające na rynku już od kilku lat, a także znalazło się wśród nich stosunkowo dużo podmiotów o publicznym charakterze własności. Różnego rodzaju ryzyka związane z działalnością na wolnym rynku mogą być więc przez reprezentantów tych firm postrzegane jako mniej groźne niż w przypadku najmniejszych podmiotów gospodarczych.

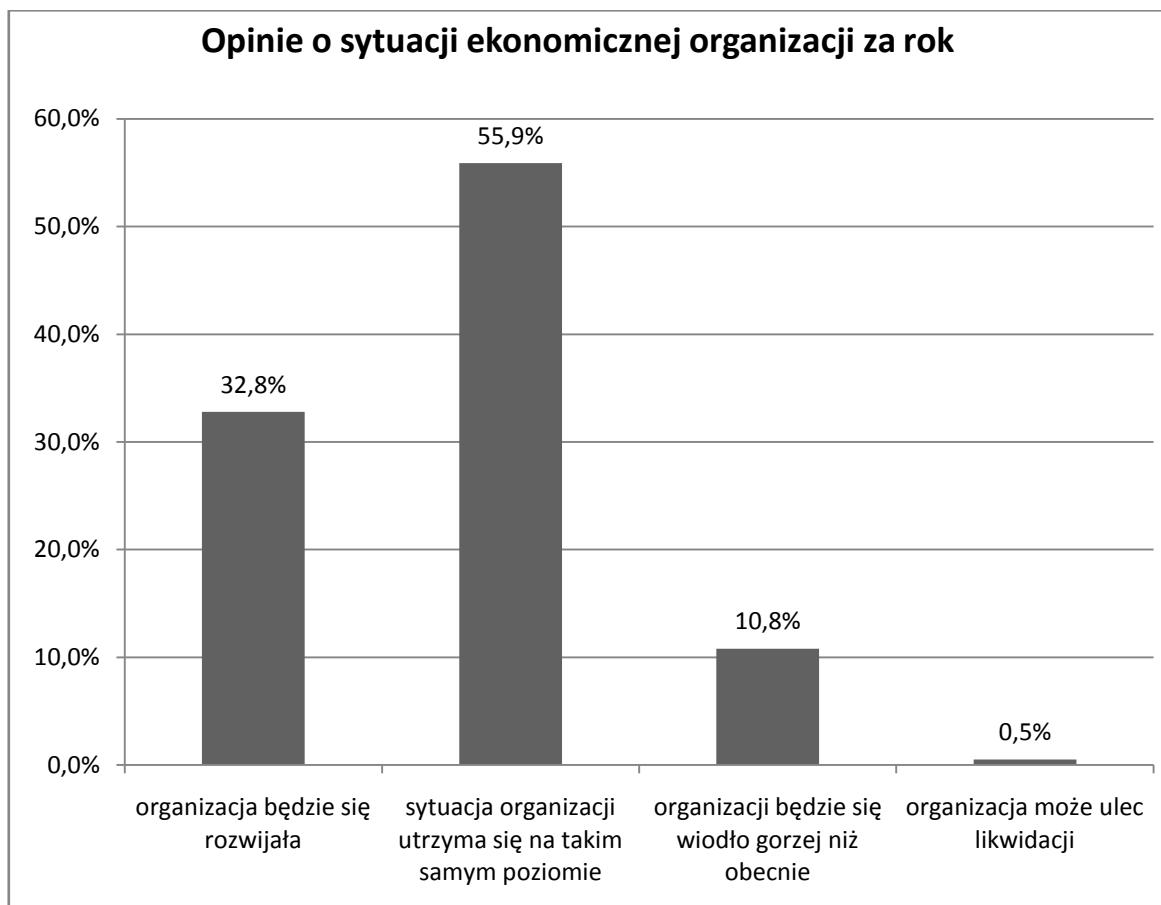


Porównując deklaracje dotyczące kondycji ekonomicznej badanych pracodawców prowadzących działalność w określonych sekcjach PKD trudno jest wskazać jednoznacznie, w której gałęzi kondycja ta jest wyraźnie dobra lub zła. Zestawienia takie są dość ryzykowne przede wszystkim ze względu na niewielką liczbę badanych zakładów pracy w niektórych sekcjach. Niemniej jednak można dostrzec pewne tendencje, które wskazują, iż w nieco trudniejszej sytuacji znajdują się pracodawcy działający w sferze przemysłu, transportu i edukacji aniżeli w pozostałych dziedzinach aktywności. Być może w tych właśnie sektorach silniej odczuwalna jest wysoka konkurencja podmiotów zlokalizowanych w innych regionach lub też oddziaływanie globalnego kryzysu gospodarczego. Ze względu na to, że edukacja to głównie szkoły publiczne, to źródłem kłopotów mogą być tutaj problemy z finansowaniem ze strony budżetu państwa.

Tabela 6. Oceny kondycji ekonomicznej badanych zakładów pracy ze względu na sekcję PKD.

| SEKCJA PKD | PRZECIĘTNE ZATRUDNIENIE | | | | | LICZBA PODMIOTÓW |
|--|-------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|------------------|
| | ogółem | na umowy o pracę w pełnym wymiarze | na umowy o pracę w niepełnym wymiarze | na umowę zlecenie lub podobne | jako samo zatrudnieni | |
| Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 237,6 | 233,3 | 1,9 | 2,5 | --- | 8 |
| Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 523,7 | 509,6 | 13,2 | 1,0 | --- | 29 |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 415,0 | 407,3 | 6,0 | 1,7 | --- | 3 |
| Budownictwo | 236,0 | 230,0 | 5,6 | 0,4 | --- | 17 |
| Handel i naprawy | 186,7 | 176,3 | 3,2 | 7,2 | --- | 29 |
| Hotele i restauracje | 33,0 | 31,0 | 2,0 | --- | --- | 3 |
| Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 81,5 | 78,4 | 2,9 | 0,3 | --- | 8 |
| Pośrednictwo finansowe | 92,5 | 83,0 | 7,5 | 2,0 | --- | 2 |
| Obsługa nieruchomości i firm | 170,5 | 163,5 | 7,0 | --- | --- | 2 |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 61,4 | 57,2 | 3,9 | 0,3 | --- | 10 |
| Edukacja | 129,6 | 108,2 | 16,4 | 5,1 | --- | 55 |
| Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 327,4 | 285,6 | 29,6 | 7,6 | 4,8 | 16 |
| Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 101,4 | 95,8 | 3,5 | 2,1 | --- | 11 |

Relatywnie wysoki poziom optymizmu pracodawców co do ich sytuacji ekonomicznej potwierdzają odpowiedzi uzyskane na pytanie o możliwości rozwoju organizacji w perspektywie jednego roku. Większość przedstawicieli badanych firm uważa, że sytuacja ich przedsiębiorstw pozostanie na takim samym poziomie, a prawie co trzeci – że się poprawi. Jedynie co dziesiąty pracodawca bierze pod uwagę możliwość osłabienia pozycji organizacji w perspektywie roku, a tylko jedna osoba z wypełniających ankietę wyraziła przypuszczenie, że jej zakład pracy może ulec likwidacji.

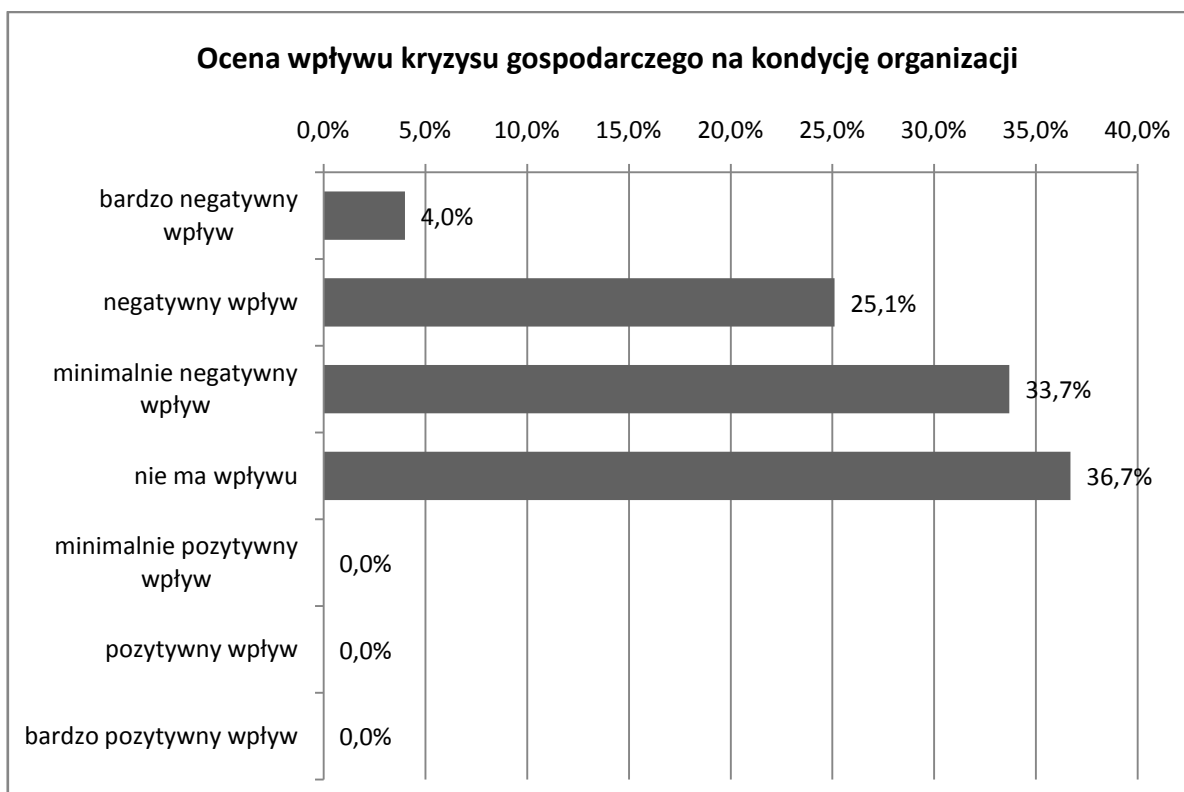


Jeśli chodzi o zróżnicowanie przewidywań co do rozwoju sytuacji ekonomicznej danego pracodawcy w zależności od rodzaju dziedziny, w jakiej prowadzi działalność, to podobnie jak w przypadku poprzednio omówionych danych trudno jest sformułować jednoznaczne wnioski. Można jednak zauważyć, że pracodawcy, którzy aktualną sytuację swojej firmy oceniali relatywnie wysoko, są nieco bardziej skłonni do dzielenia się swymi obawami w odniesieniu do przyszłości. Takie na przykład zjawisko występuje w przypadku firm pośrednictwa finansowego czy też działalności usługowej, komunalnej i społecznej albo podmiotów ochrony zdrowia i opieki społecznej. Dostrzegalna jest także stosunkowo słaba wiara w poprawę sytuacji w przyszłości wśród pracodawców funkcjonujących w sferze edukacji. Natomiast większe zróżnicowanie opinii panuje wśród podmiotów przemysłu, hoteli i restauracji oraz transportu. Są wśród nich zarówno takie, które biorą pod uwagę możliwość likwidacji przedsiębiorstwa w perspektywie 1 roku, ale również i te, które cechuje wiara w poprawę ich kondycji ekonomicznej.

Tabela 7. Opinie pracodawców o sytuacji ekonomicznej za rok ze względu na sekcję PKD

| Sekcja PKD | Organizacja będzie się rozwijała | Sytuacja organizacji utrzyma się na tym samym poziomie | Organizacji będzie się wiodło gorzej niż obecnie | Organizacja może ulec likwidacji | Ogółem |
|--|---|---|---|---|----------------------------|
| Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | --- | 25,0% | 50,0% | 25,0% | 8 100,0% |
| Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 10,3% | 37,9% | 37,9% | 13,8% | 29 100,0% |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | --- | 33,3% | 66,7% | --- | 3 100,0% |
| Budownictwo | --- | 18,8% | 68,8% | 12,5% | 16 100,0% |
| Handel i naprawy | 3,5% | 27,6% | 31,0% | 37,9% | 29 100,0% |
| Hotele i restauracje | 33,3% | --- | 33,3% | 33,3% | 3 100,0% |
| Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 12,5% | 62,5% | 12,5% | 12,5% | 8 100,0% |
| Pośrednictwo finansowe | --- | --- | 50,0% | 50,0% | 2 100,0% |
| Obsługa nieruchomości i firm | --- | 50,0% | 50,0% | --- | 2 100,0% |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | --- | 20,0% | 40,0% | 40,0% | 10 100,0% |
| Edukacja | 1,8% | 20,0% | 25,5% | 52,7% | 55 100,0% |
| Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 6,3% | 18,8% | 18,8% | 56,3% | 16 100,0% |
| Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | --- | 9,1% | 27,3% | 63,6% | 11 100,0% |

W związku z pojawieniem się w 2008 r. ogólnoświatowego, poważnego kryzysu ekonomicznego, który wprawdzie z pewnym opóźnieniem i dość już osłabiony, ale jednak dotknął również i polską gospodarkę i krajowy rynek pracy, w kwestionariuszu badawczym zadano pytanie o jego wpływ na kondycję ekonomiczną pracodawców. Badani najczęściej uznawali, że kryzys w ogóle nie wpływa na sytuację ich zakładu pracy, bądź też wpływ ten jest minimalnie negatywny. Uważają zatem swoje zakłady pracy za mało podatne na oddziaływanie kryzysu. Negatywny wpływ dostrzegalny jest jednak w co czwartym z badanych przedsiębiorstw, a w co dwudziestym – wpływ ten uznawany jest nawet za bardzo negatywny. W żadnym z badanych przedsiębiorstw nie sformułowano opinii, że kryzys gospodarczy w jakimkolwiek stopniu pozytywnie wpłynął na kondycję ekonomiczną danego zakładu pracy. Uzyskane wyniki można interpretować w kontekście omówionych powyżej danych, gdzie stwierdzono wysoki poziom optymizmu pracodawców, co do możliwości rozwojowych ich zakładów pracy w przyszłości.

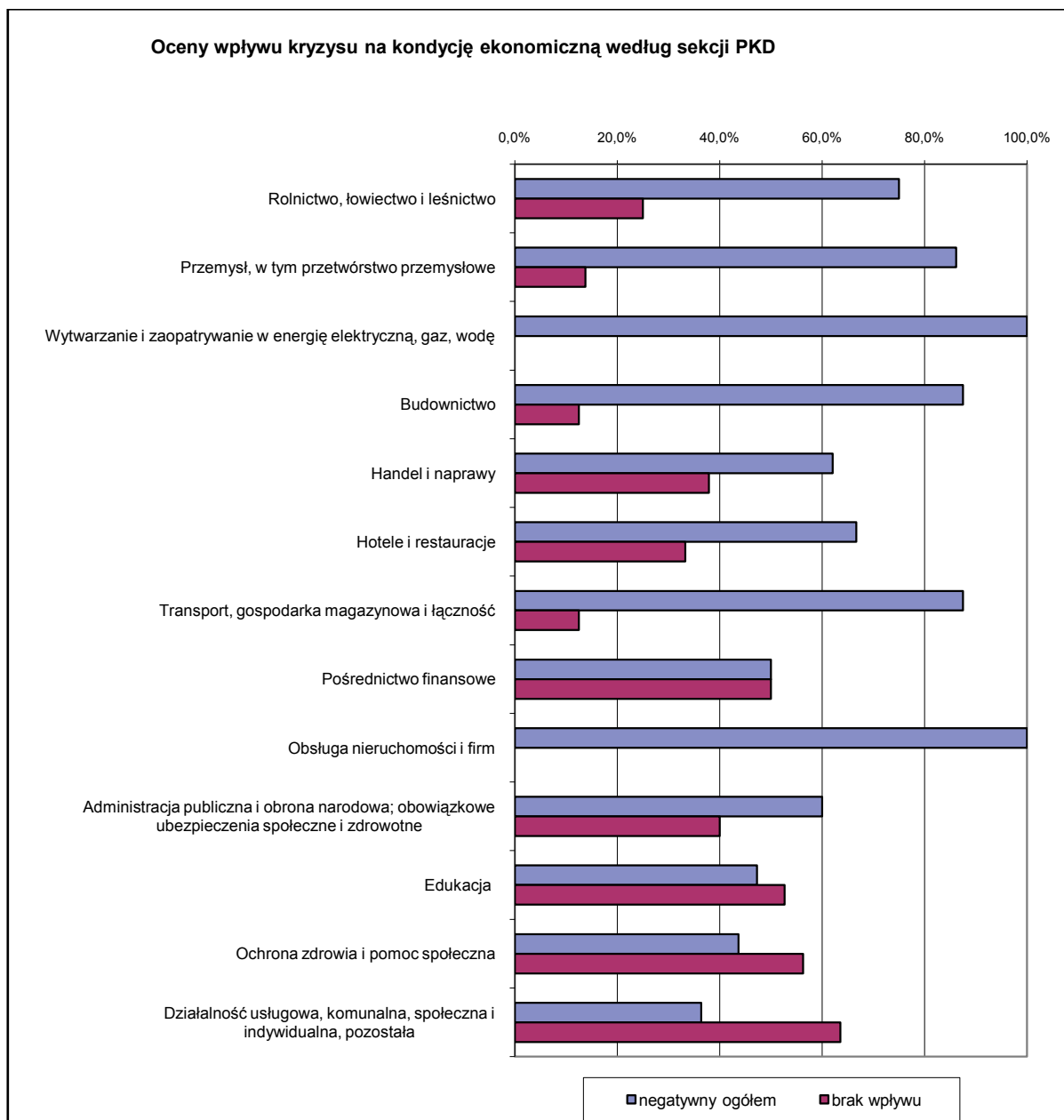


Uwzględniając dziedziny aktywności badanych pracodawców można sformułować przypuszczenie, że na oddziaływanie kryzysu najbardziej narażone są firmy hotelarskie i restauracyjne, transportowe oraz przemysłowe. Najmniej natomiast skutki kryzysu odczuwają pracodawcy funkcjonujący w edukacji, administracji publicznej, ochronie zdrowia (sfera budżetowa) i – co nieco jest zaskakujące w kontekście finansowych źródeł globalnego kryzysu – podmioty pośrednictwa finansowego. Sygnalizowane wcześniej obawy dotyczące rozwoju sytuacji ekonomicznej zakładu pracy nie wydają się więc funkcją kryzysu ekonomicznego, a przynajmniej nie są tak postrzegane. Ich przyczyny tkwią więc w innych czynnikach.

**Tabela 8. Oceny wpływu kryzysu gospodarczego na kondycję organizacji
ze względu na sekcję PKD**

| Sekcja PKD | Bardzo negatywny | Negatywny | Minimalnie negatywny | Nie ma wpływu | Ogółem |
|--|-------------------------|------------------|-----------------------------|----------------------|----------------------------|
| Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | --- | 25,0% | 50,0% | 25,0% | 8 100,0% |
| Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 10,3% | 37,9% | 37,9% | 13,8% | 29 100,0% |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | --- | 33,3% | 66,7% | --- | 3 100,0% |
| Budownictwo | --- | 18,8% | 68,8% | 12,5% | 16 100,0% |
| Handel i naprawy | 3,5% | 27,6% | 31,0% | 37,9% | 29 100,0% |
| Hotele i restauracje | 33,3% | --- | 33,3% | 33,3% | 3 100,0% |
| Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 12,5% | 62,5% | 12,5% | 12,5% | 8 100,0% |
| Pośrednictwo finansowe | --- | --- | 50,0% | 50,0% | 2 100,0% |
| Obsługa nieruchomości i firm | --- | 50,0% | 50,0% | --- | 2 100,0% |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | --- | 20,0% | 40,0% | 40,0% | 10 100,0% |
| Edukacja | 1,8% | 20,0% | 25,5% | 52,7% | 55 100,0% |
| Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 6,3% | 18,8% | 18,8% | 56,3% | 16 100,0% |
| Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | --- | 9,1% | 27,3% | 63,6% | 11 100,0% |

Zestawiając razem wszystkie odpowiedzi badanych pracodawców wskazujące na negatywny wpływ kryzysu na kondycję ekonomiczną ich zakładów pracy zauważyć można, że wpływ ten najbardziej odczuwają przedsiębiorstwa działające w ramach sekcji obsługi nieruchomości i firm oraz wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz i wodę. Z kolei w najmniejszym stopniu wpływ kryzysu dostrzegalny jest w gałęziach: działalność usługowa, komunalna, społeczna, indywidualna, ochrona zdrowia i pomoc społeczna oraz edukacja.



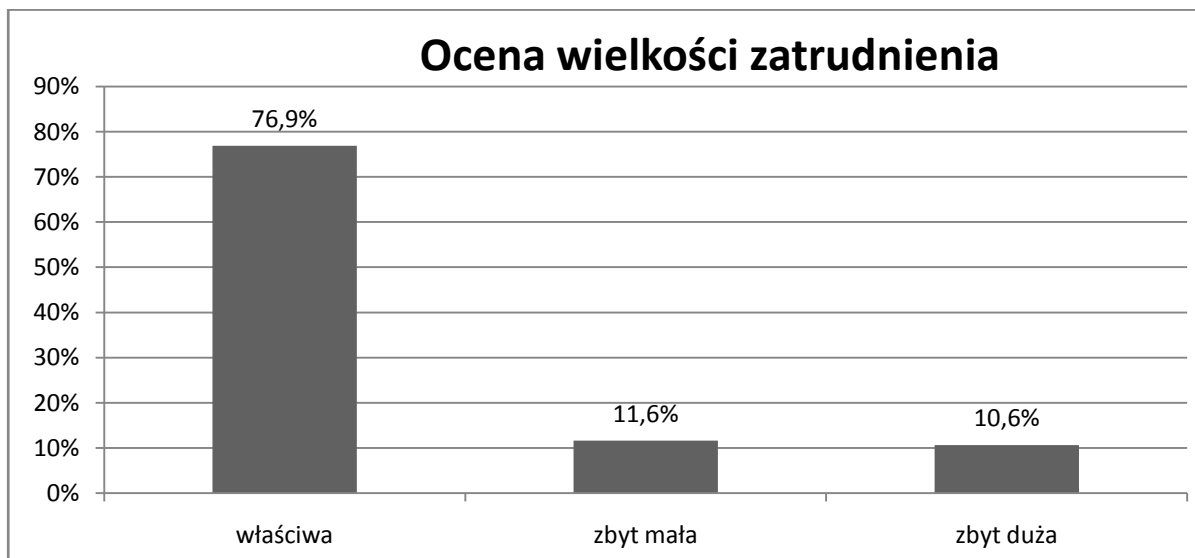
Stosunkowo dobre oceny aktualnej sytuacji ekonomicznej organizacji, optymistyczne opinie o możliwościach rozwojowych w przyszłości oraz niewielki wpływ kryzysu gospodarczego na kondycję ekonomiczną pozwalają wnioskować o w miarę dobrej kondycji pracodawców Lubelszczyzny. Nie oznacza to oczywiście zupełnej nieobecności ogólnie rozumianych problemów ekonomicznych w poszczególnych zakładach pracy, które mogą mieć swoje konsekwencje w zakresie polityki zatrudnienia i wynagradzania. Wydaje się jednak, że skala i rodzaj tych problemów, które były i są rzeczywistością przedsiębiorstw działających w województwie lubelskim nie zostały spotęgowane w wyniku kryzysowych trendów w światowej gospodarce.

3. Wielkość i struktura zatrudnienia

Przeciętna wielkość zatrudnienia w badanych zakładach pracy wyniosła 221,2 pracowników. Największa wielkość zatrudnienia to 3700 pracowników, natomiast najmniejsza 4 pracowników¹ (mediana – 93,0). Pracownicy najczęściej są zatrudnieni w tych zakładach na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasowym (przeciętnie 206,5 pracowników, mediana – 82, maksimum – 3700), znacznie mniej osób zatrudnionych jest w oparciu o umowę o pracę w niepełnym wymiarze (przeciętnie 10,7 pracowników, mediana – 3, maksimum – 300), jeszcze mniej w oparciu o umowy cywilne (przeciętnie 3,6 pracowników, mediana – 0, maksimum – 200). Najrzadszą formą zatrudnienia jest podwykonawstwo/samozatrudnienie (przeciętnie 0,4 pracowników, mediana – 0, maksimum – 34).

Przeważnie najwięcej pracowników zatrudniają zakłady pracy funkcjonujące w ramach sekcji przemysłu, następnie wytwarzania i zaopatrywania w energię, gaz i wodę, a potem ochrony zdrowia i pomocy społecznej. Ponadto pracodawcy funkcjonujący w tej ostatnio wymienionej sferze stosują także najbardziej zróżnicowane formy zatrudnienia – stosunkowo najwięcej pracowników zatrudnionych jest tu w oparciu o umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy, umowy cywilne a także na zasadzie samozatrudnienia. Generalnie można jednak powiedzieć, że we wszystkich gałęziach działalności pracodawcy wyraźnie preferują zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze, nieco rzadziej z kolei stosując umowy o pracę w niepełnym wymiarze.

Badani pracodawcy wielkość zatrudnienia w swoim zakładzie pracy najczęściej oceniają jako właściwą (76,9%). W co dziewiątym zakładzie (11,6%) została ona uznana za zbyt małą, a w co dziesiątym – za zbyt dużą (10,6%).



¹ Wprawdzie badania miały obejmować wyłącznie zakłady pracy zatrudniające co najmniej 9 pracowników, jednak już w trakcie prowadzenia wywiadu okazało się, że wielkość zatrudnienia w jednym z zakładów zmniejszyła się w porównaniu do sytuacji, kiedy dokonywano doboru próby.

**Tabela 9. Formy zatrudnienia pracowników w badanych przedsiębiorstwach
ze względu na sekcję PKD**

| SEKCJA PKD | PRZECIĘTNE ZATRUDNIENIE | | | | | LICZBA PODMIOTÓW |
|--|-------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|------------------------|---------------------|
| | ogółem | na umowy o pracę w pełnym wymiarze | na umowy o pracę w niepełnym wymiarze | na umowę zlecenie lub podobne | jako samo zatrudnienie | |
| Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 237,6 | 233,3 | 1,9 | 2,5 | --- | 8 |
| Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 523,7 | 509,6 | 13,2 | 1,0 | --- | 29 |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 415,0 | 407,3 | 6,0 | 1,7 | --- | 3 |
| Budownictwo | 236,0 | 230,0 | 5,6 | 0,4 | --- | 17 |
| Handel i naprawy | 186,7 | 176,3 | 3,2 | 7,2 | --- | 29 |
| Hotele i restauracje | 33,0 | 31,0 | 2,0 | --- | --- | 3 |
| Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 81,5 | 78,4 | 2,9 | 0,3 | --- | 8 |
| Pośrednictwo finansowe | 92,5 | 83,0 | 7,5 | 2,0 | --- | 2 |
| Obsługa nieruchomości i firm | 170,5 | 163,5 | 7,0 | --- | --- | 2 |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 61,4 | 57,2 | 3,9 | 0,3 | --- | 10 |
| Edukacja | 129,6 | 108,2 | 16,4 | 5,1 | --- | 55 |
| Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 327,4 | 285,6 | 29,6 | 7,6 | 4,8 | 16 |
| Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 101,4 | 95,8 | 3,5 | 2,1 | --- | 11 |

Wielkość zatrudnienia jako właściwą najczęściej uznawali pracodawcy funkcjonujący w dziedzinie wytwarzania i zaopatrywania w energię, gaz i wodę, następnie budownictwie, transporcie, gospodarce magazynowej i łączności oraz rolnictwie, łowiectwie i leśnictwie.

Ci pracodawcy zapewne będą dążyć w najbliższym czasie przede wszystkim do utrzymania obecnego stanu zatrudnienia i nie będą starali się pozyskiwać nowych pracowników, ani też nie będą zwalniać aktualnie zatrudnionych.

Jako zbyt małą wielkość zatrudnienia w firmie oceniali najczęściej badani z przedsiębiorstw działających w zakresie obsługi nieruchomości i firm, a potem administracji publicznej, obrony narodowej i obowiązkowych ubezpieczeń oraz działalności usługowej, komunalnej, indywidualnej i społecznej.

W świetle tych wypowiedzi możliwe jest zatem podejmowanie działań w kierunku poszukiwania i zatrudniania nowych pracowników przez pracodawców reprezentujących te sektory.

Natomiast zbyt dużą wielkość zatrudnienia podkreślano w przedsiębiorstwach zajmujących się obsługą nieruchomości i firm, podmiotach administracji publicznej, obrony narodowej i obowiązkowych ubezpieczeń oraz działalności usługowej, komunalnej, indywidualnej i społecznej. Te podmioty z kolei mogą zmierzać do ograniczenia zatrudnienia, a więc mogą zwalniać swoich pracowników.

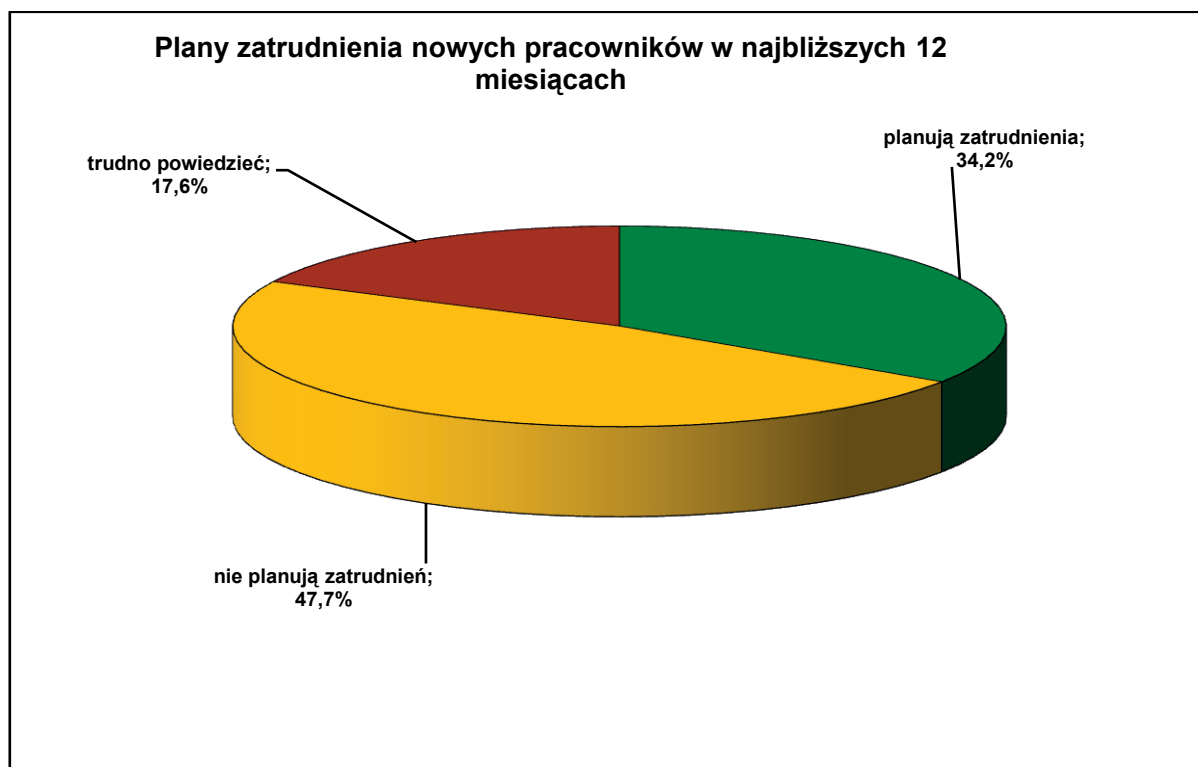
Zebrane dane wskazują, że podmioty działające w ramach określonej sekcji w niektórych przypadkach występują jednocześnie jako wyraziciele opinii o zbyt niskim i zbyt wysokim zatrudnieniu, bądź też opinii o właściwym i zbyt wysokim. Powoduje to pewne trudności interpretacyjne. Można wyrazić więc przypuszczenie, że kwestia poziomu zatrudnienia w firmach tej samej branży jest dość mocno zróżnicowana. Obok siebie mogą egzystować takie, gdzie wielkość zatrudnienia jest dobrze dostosowana do aktualnych możliwości i potrzeb oraz takie, gdzie niedopasowanie to stanowi poważne utrudnienie w skutecznej i efektywnej działalności. Wskazuje to jednocześnie, że nie istnieją jakieś wyraźne braki bądź przerosty zatrudnienia skorelowane z konkretną dziedziną funkcjonowania pracodawców. Niewłaściwy poziom zatrudnienia może wynikać z różnych przyczyn, z pewnością jednak nie jest jakąś strukturalną własnością pracodawców określonej specjalizacji.

Tabela 10. Oceny wielkości zatrudnienia ze względu na sekcję PKD

| Sekcja PKD | Właściwa | Zbyt mała | Zbyt duża | Ogółem |
|--|----------|-----------|-----------|--------|
| Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 87,5% | --- | 12,5% | 8 |
| | | | | 100,0% |
| Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 82,1% | --- | 17,9% | 29 |
| | | | | 100,0% |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 100,0% | --- | --- | 3 |
| | | | | 100,0% |
| Budownictwo | 94,1% | 5,9% | --- | 17 |
| | | | | 100,0% |
| Handel i naprawy | 79,3% | 10,3% | 10,3% | 29 |
| | | | | 100,0% |
| Hotele i restauracje | 66,7% | --- | 33,3% | 3 |
| | | | | 100,0% |
| Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 87,5% | --- | 12,5% | 8 |
| | | | | 100,0% |
| Pośrednictwo finansowe | 50,0% | --- | 50,0% | 2 |
| | | | | 100,0% |
| Obsługa nieruchomości i firm | 50,0% | 50,0% | --- | 2 |
| | | | | 100,0% |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 60,0% | 40,0% | --- | 10 |
| | | | | 100,0% |
| Edukacja | 75,9% | 13,0% | 11,1% | 55 |
| | | | | 100,0% |
| Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 68,8% | 12,5% | 18,8% | 16 |
| | | | | 100,0% |
| Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 63,6% | 36,4% | --- | 11 |
| | | | | 100,0% |

4. Plany dotyczące zatrudniania

Prawie połowa (47,7%) objętych badaniami zakładów pracy nie planuje w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudniania nowych pracowników. Pomimo tego częściej niż co trzeci pracodawca (34,2%) bierze pod uwagę rekrutację nowych osób, gdyż takie są aktualne potrzeby zakładu. Z kolei w prawie co szóstej z badanych firm (17,6%) nie istnieją sprecyzowane plany co do polityki zatrudniania w perspektywie 1 roku.



Nabór nowych pracowników jest najczęściej planowany przez pracodawców funkcjonujących w dziedzinie ochrony zdrowia i opieki społecznej a następnie budownictwa. Nieco rzadziej zatrudnienia planują firmy działające w przemyśle, handlu i naprawach, wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię, gaz i wodę, hotelach i restauracjach oraz edukacji, W tych wszystkich dziedzinach co najmniej jedna trzecia badanych podmiotów planuje zatrudnienia.

Brak planów związanych z rekrutacją nowych pracowników najczęściej deklarowali pracodawcy z sekcji pośrednictwa finansowego, rolnictwa, łowiectwa i leśnictwa oraz hoteli i restauracji. Ponadto to właśnie oni relatywnie często stwierdzali, że wielkość zatrudnienia w ich zakładach pracy jest zbyt duża. Prawdopodobnie stąd też bierze się i ich brak planów dotyczący pozyskiwania nowych pracowników.

Nieco częściej zatrudnienie nowych pracowników planują te firmy, które współpracują z urzędami pracy - 35,6%. Spośród przedsiębiorstw, które z urzędami nie współpracują, nabór pracowników deklaruje 29,7% badanych firm. Pomimo tego, że nie ma tu zależności istotnej statystycznie to można jednak – z dużą ostrożnością – wyrazić przypuszczenie, że efektywna współpraca z urzędem pracy sprzyja podejmowaniu przez pracodawców planów zatrudniania pracowników. Jeszcze wyraźniej zjawisko to można dostrzec uwzględniając zainteresowanie przyszłą współpracą z urzędem pracy. Pracodawcy wyrażający takie zainteresowanie częściej (35,9%) niż nie wyrażający go (18,5%) planują zatrudnienia. Możliwa jest również i taka interpretacja, że deklaracje współpracy z urzędem pracy spowodowane są chęcią zatrudniania nowych pracowników i oczekiwaniem pomocy w tym zakresie ze strony tej instytucji społecznej.

Tabela 11. Plany zatrudniania nowych pracowników ze względu na sekcję PKD

| Sekcja PKD | Planują zatrudnienia | Nie planują zatrudnień | Trudno powiedzieć | Ogółem |
|--|----------------------|------------------------|-------------------|--------|
| Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | --- | 75,0% | 25,0% | 8 |
| | | | | 100,0% |
| Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 37,9% | 48,3% | 13,8% | 29 |
| | | | | 100,0% |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 33,3% | 33,3% | 33,3% | 3 |
| | | | | 100,0% |
| Budownictwo | 47,1% | 41,2% | 11,8% | 17 |
| | | | | 100,0% |
| Handel i naprawy | 39,3% | 42,9% | 17,9% | 28 |
| | | | | 100,0% |
| Hotele i restauracje | 33,3% | 66,7% | --- | 3 |
| | | | | 100,0% |
| Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 25,0% | 50,0% | 25,0% | 8 |
| | | | | 100,0% |
| Pośrednictwo finansowe | --- | 100,0% | --- | 2 |
| | | | | 100,0% |
| Obsługa nieruchomości i firm | --- | 50,0% | 50,0% | 2 |
| | | | | 100,0% |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 10,0% | 60,0% | 30,0% | 10 |
| | | | | 100,0% |
| Edukacja | 30,9% | 56,4% | 12,7% | 55 |
| | | | | 100,0% |
| Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 50,0% | 31,3% | 18,8% | 16 |
| | | | | 100,0% |
| Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 27,3% | 27,3% | 45,5% | 11 |
| | | | | 100,0% |

Podczas badań pracodawcy zostali także zapytani o szczegółowe zawody i stanowiska pracy, w jakich planują zatrudniać nowych pracowników. Badani wymienili kilkadziesiąt konkretnych zawodów. Do ich uporządkowania wykorzystano Klasyfikację Zawodów i Specjalności stanowiącą Załącznik do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz. U. Nr 265, poz. 2644), zmieniony rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. (Dz. U. Nr 106, poz. 728). W celach analitycznych zastosowano kod trzycyfrowy, a więc posłużono się średnimi grupami zawodowymi. W przypadku jednej z grup zawodowych konieczne było jednak poprzestanie na kodzie dwucyfrowym, gdyż nie istniała możliwość bardziej precyzyjnego określenia specjalności. Nie wszystkie wymieniane przez pracodawców zawody udało się sklasyfikować, niektóre z nich umieszczono w jeszcze bardziej ogólnej kategorii (wielka grupa zawodowa) - „Pracownicy przy pracach prostych”.

Pracodawcy pytani byli także o to, czy planowane zatrudnienia pracowników będą wymagały utworzenia nowych miejsc pracy, czy też zatrudnienie odbywać się będzie w ramach wymiany pracowników. Niestety nie wszyscy odpowiadali na tak zadane pytania, co wskazuje, że plany zatrudnienia nie zawsze były precyzyjne. Niemniej jednak zebrany materiał badawczy może stanowić podstawę do wnioskowania o zapotrzebowaniu na pracowników wśród pracodawców zatrudniających co najmniej 10 osób.

Wśród zawodów i specjalności wymienianych przez badanych pracodawców, w których planowane są zatrudnienia najczęściej wymieniano pracowników przy pracach prostych i pracowników niewykwalifikowanych – ogółem odnotowano 547 takich wskazań. Na następnym miejscu pojawili się

robotnicy budowlani - 360 wskazań. Były to dwie grupy zawodowe, w których planowanych zatrudnień było najwięcej.

Jako następne pod względem liczby planowanych zatrudnień znalazły się grupy: górnicy i robotnicy obróbki kamienia (55 wskazań), elektrycy (52 wskazania), mechanicy maszyn i urządzeń (51 wskazań). Są to zawody wymagające bardziej zaawansowanych kwalifikacji, a często i odpowiednich certyfikatów.

Kolejną kategorię ze względu na liczbę planowanych zatrudnień stanowią grupy: specjaliści ochrony zdrowia (33 wskazania), nauczyciele szkół wyższych (31 wskazań), pracownicy usług ochrony (39 wskazań), kierowcy pojazdów (38 wskazań), operatorzy pojazdów wolnobieżnych (30 wskazań). Wśród tych grup zawodowych znalazły się już zawody specjalistów wymagające wyższego wykształcenia. Pracowników pozostałych grup zawodowych badane zakłady pracy planują zatrudniać już rzadziej.

Tabela 12. Zawody/stanowiska, w jakich pracodawcy planują zatrudnienia

| Grupa zawodowa (kod KZiS) | Zawody i specjalności wymieniane przez badanych pracodawców | Liczba osób ogółem planowanych do zatrudnienia | W tym liczba osób w ramach nowych miejsc pracy | W tym liczba osób w ramach wymiany pracowników |
|--|---|--|--|--|
| Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych (123) | Kierownik działu kadr i płac Kierownik gospodarczy Dyrektor oddziału | 3,5 | 3,5 | 0 |
| Ogółem: Kierownicy | | 3,5 | | |
| Informatycy (213) | Informatyk | 1 | 1 | 0 |
| Inżynierowie i pokrewni (214) | Kierownik budowy Logistyk | 5 | 5 | 0 |
| Specjaliści ochrony zdrowia (223) | Lekarz Fizjoterapeuta Kardiolog Gastrolog | 33 | 33 | 0 |
| Pielęgniarki i położne (224) | Pielęgniarka | 25 | 25 | 0 |
| Nauczyciele szkół wyższych (231) | Profesor Wykładowca Pracownik naukowy | 31 | 31 | 0 |
| Nauczyciele gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół podstawowych i przedszkoli (232, 233) | Nauczyciel | 33 | 16 | 18 |
| Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania (241) | Analityk finansowy Specjalista ds. zakupu Specjalista ds. kadr Specjalista ds. nadzoru produkcji Księgowy Ekonomista Specjalista ds. marketingu | 9 | 5 | 1 |
| Specjaliści nauk społecznych i pokrewnych (244) | Pedagog | 1 | --- | 1 |
| Specjaliści kultury i sztuki (245) | Muzyk orkiestrowy | 3 | 3 | 0 |
| Specjaliści administracji publicznej (247) | Inspektor ds. podatków Kontroler | 4 | - | 4 |

| Ogółem: Specjaliści | | 145 | | |
|---|--|------------|-----|-----------|
| Technicy (311) | Kosztorysant | 1 | 1 | 0 |
| Inspektorzy bezpieczeństwa i jakości (315) | Inspektor bhp Diagnosta | 2 | 1 | 0 |
| Średni personel ochrony zdrowia (322) | Terapeuta zajęciowy | 2 | 2 | 0 |
| Pracownicy ds. finansowych i handlowych (341) | Handlowiec Reprezentant handlowy | 6 | 3 | 2 |
| Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi (342) | Spedytor | 1 | 1 | 0 |
| Średni personel biurowy (343) | Średni personel | 9 | 9 | 0 |
| Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej (346) | Opiekun | 5 | 5 | 0 |
| Ogółem: Technicy i inny średni personel | | 26 | | |
| Pracownicy ds. ewidencji materiałowej, transportu i produkcji (413) | Magazynier | 2 | - | 2 |
| Pracownicy obsługi biurowej (419) | Pracownik biurowy Pracownik obsługi Obsługa administracyjna Pracownik administracji | 8 | 6 | 2 |
| Informatorzy, pracownicy biur podróży, recepcjoniści i telefoniści (422) | Pracownik recepcji | 29 | 5 | 0 |
| Ogółem: Pracownicy biurowi | | 39 | | |
| Pracownicy usług domowych i gastronomicznych (512) | Kelner Kucharz | 4 | 4 | 0 |
| Pozostali pracownicy usług osobistych (514) | Fryzjer | 2 | 2 | 0 |
| Pracownicy usług ochrony (515) | Strażak Pracownik ochrony | 39 | 39 | 0 |
| Sprzedawcy i demonstratorzy (522) | Sprzedawca | 19 | 16 | 2 |
| Ogółem: Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy | | 64 | | |
| Górnicy i robotnicy obróbki kamienia (711) | Górnik | 55 | - | 25 |
| Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (712) | Budowlaniec Konserwator Murarz Zbrojarz Cieśla | 360 | 343 | 10 |
| Formierze, odlewnicy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni (721) | Blacharz Spawacz | 7 | 1 | 6 |
| Kowale, ślusarze i pokrewni (722) | Ślusarz-mechanik Ślusarz | 12 | 12 | 0 |

| | | | | |
|--|---|------------|-----|-----------|
| Mechanicy maszyn i urządzeń (723) | Mechanik | 51 | 1 | 15 |
| Elektrycy (724) | Elektryk | 52 | 2 | 15 |
| Robotnicy w przetwórstwie spożywczym (741) | Piekarz Ciastkarz Wykrawacz | 4 | 4 | 0 |
| Ogółem: Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | | 541 | | |
| Operatorzy maszyn i urządzeń (81) | Operator urządzeń | 5 | 5 | 0 |
| Monterzy (828) | Monter | 1 | 1 | 0 |
| Kierowcy pojazdów (832) | Kierowca | 38 | 6 | 32 |
| Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni (833) | Wózkowy | 30 | 30 | 0 |
| Ogółem: Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | | 74 | | |
| Pomoce domowe, sprzątaczk i praczki (913) | Praczk Sprzątaczk Pomoc kuchenna | 7 | 3 | 4 |
| Gońcy, bagażowi, portierzy i pokrewni (915) | Portier | 1 | - | 1 |
| Pracownicy przy pracach prostych (9) i zawody trudne do identyfikacji | Stanowisko produkcyjne Robotnik niewykwalifikowany Pracownik produkcji Pracownik fizyczny | 608 | 543 | 4 |
| Ogółem: Pracownicy przy pracach prostych | | 616 | | |

Biorąc pod uwagę wielkie grupy zawodowe okazuje się, że na 1 510 wszystkich planowanych zatrudnień dwie piąte całości (40,8%) stanowią stanowiska prac prostych, 35,9% - stanowiska dla robotników przemysłowych i rzemieślników, 9,6% - stanowiska dla specjalistów, 4,9% - stanowiska dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń, 4,2% - stanowiska dla pracowników usług osobistych i sprzedawców, 2,6% - stanowiska dla pracowników biurowych, 1,7% - stanowiska dla techników i innego średniego personelu, a 0,2% – stanowiska dla kierowników. Dane te ukazują hierarchię zapotrzebowania badanych pracodawców na pracowników w poszczególnych zawodach.

Zestawiając poszczególne zawody, w jakich pracodawcy planują dokonywać zatrudnień z sekcjami PKD, w ramach których funkcjonują, można zauważyć dwie prawidłowości: po pierwsze, podmioty tylko niektórych gałęzi działalności mają sprecyzowane plany co do przyszłych pracowników, a po drugie, plany zatrudnienia w poszczególnych zawodach są zazwyczaj zgodne z ogólnym profilem działalności danego pracodawcy. Na tej podstawie można więc wnioskować o zapotrzebowaniu zakładów pracy funkcjonujących w danej dziedzinie na pracowników określonych zawodów. A zatem:

- podmioty z sektora przemysłu planują zatrudniać przede wszystkim pracowników wykonawczych przy pracach prostych,
- podmioty z sektora budownictwa – pracowników wykonawczych przy pracach prostych oraz wykwalifikowanych robotników budowlanych,
- podmioty z sektora edukacji – nauczycieli różnych poziomów,
- podmioty z sektora ochrony zdrowia – lekarzy i pielęgniarzy, ale także recepcjonistów,
- podmioty z sektora działalności usługowej komunalnej, społecznej i indywidualnej – wykwalifikowanych robotników budowlanych.

Stosunkowo największe zapotrzebowanie na nowych pracowników, którego wskaźnikiem może być relacja między odsetkiem pracodawców danej sekcji PKD w całej próbie a odsetkiem planowanych zatrudnień w poszczególnych zawodach wykazują zakłady pracy działające w gałęzi przemysłu oraz w ramach działalności usługowej, komunalnej, społecznej i indywidualnej. Natomiast najmniejsze (w istocie – zerowe) zapotrzebowanie na nowych pracowników odnotowano w wśród pracodawców sektora rolnictwa, łowiectwa i leśnictwa, wytwarzania i zaopatrywania w energię, gaz i wodę, pośrednictwa finansowego oraz obsługi nieruchomości i firm.

Tabela 13. Plany zatrudnienia pracowników w poszczególnych zawodach a sekcja PKD

| Sekcja PKD | Grupa zawodowa (nazwa i kod KZiS) | Liczba | % zawodów deklarowanych do zatrudnienia | % pracodawców w próbie |
|---|---|------------|---|------------------------|
| Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | --- | --- | --- | 4,0% |
| Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | Inżynierowie i pokrewni (214) | 2 | x | X |
| | Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania (241) | 3 | | |
| | Sprzedawcy i demonstratorzy (522) | 10 | | |
| | Górnicy i robotnicy obróbki kamienia (711) | 50 | | |
| | Kowale, ślusarze i pokrewni (722) | 1 | | |
| | Mechanicy maszyn i urządzeń (723) | 50 | | |
| | Elektrycy (724) | 50 | | |
| | Operatorzy maszyn i urządzeń (81) | 5 | | |
| | Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni (833) | 30 | | |
| | Pracownicy przy pracach prostych (9) i zawody trudne do identyfikacji | 547 | | |
| | Razem: | 748 | | |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | --- | --- | | 1,5% |
| Budownictwo | Inżynierowie i pokrewni (214) | 3 | x | X |
| | Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania (241) | 1 | | |
| | Technicy (311) | 1 | | |
| | Górnicy i robotnicy obróbki kamienia (711) | 5 | | |
| | Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (712) | 58 | | |
| | Formierze, odlewnicy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni (721) | 1 | | |
| | Elektrycy (724) | 2 | | |
| | Monterzy (828) | 1 | | |
| | Pracownicy przy pracach prostych (9) i zawody trudne do identyfikacji | 60 | | |
| | Razem: | 132 | | |
| Handel i naprawy | Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych (123) | 1 | x | X |
| | Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania (241) | 4 | | |
| | Inspektorzy bezpieczeństwa i jakości (315) | 2 | | |
| | Pracownicy ds. finansowych i handlowych (341) | 6 | | |

| | | | | |
|---|--|-----------|------|--------------|
| Handel i naprawy cd. | Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi (342) | 1 | | |
| | Sprzedawcy i demonstratorzy (522) | 5 | | |
| | Pracownicy ds. ewidencji materiałowej, transportu i produkcji (413) | 2 | | |
| | Pracownicy obsługi biurowej (419) | 1 | | |
| | Formierze, odlewnicy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni (721) | 7 | | |
| | Mechanicy maszyn i urządzeń (723) | 1 | | |
| | Robotnicy w przetwórstwie spożywczym (741) | 4 | | |
| | Kierowcy pojazdów (832) | 8 | | |
| | Razem: | 42 | 2,8% | 14,6% |
| Hotele i restauracje | Pracownicy usług domowych i gastronomicznych (512) | 4 | x | X |
| | Razem: | 4 | 0,3% | 1,5% |
| Transport, gospodarka magazynowa i łączność | Kowale, ślusarze i pokrewni (722) | 11 | | |
| | Kierowcy pojazdów (832) | 6 | x | X |
| | Razem: | 17 | 1,1% | 4,0% |
| Pośrednictwo finansowe | --- | --- | --- | 1,0% |
| Obsługa nieruchomości i firm | --- | --- | --- | 1,0% |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania (241) | 1 | | |
| | Specjaliści administracji publicznej (247) | 4 | x | X |
| | Razem: | 5 | 0,3% | 5,0% |
| Edukacja | Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych (123) | 1 | | |
| | Informatycy (213) | 1 | | |
| | Nauczyciele szkół wyższych (231) | 31 | | |
| | Nauczyciele gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół podstawowych i przedszkoli (232, 233) | 33 | | |
| | Pracownicy obsługi biurowej (419) | 6 | x | X |
| | Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (712) | 2 | | |
| | Pomoce domowe, sprzątaczk i praczk (913) | 3 | | |
| | Pracownicy przy pracach prostych (9) i zawody trudne do identyfikacji | 1 | | |
| | Razem: | 78 | 5,2% | 27,6% |

| | | | | |
|---|--|------------|---|---|
| Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | Specjaliści ochrony zdrowia (223) | 33 | x | X |
| | Pielęgniarki i położne (224) | 25 | | |
| | Średni personel ochrony zdrowia (322) | 2 | | |
| | Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej (346) | 5 | | |
| | Pracownicy obsługi biurowej (419) | 1 | | |
| | Informatorzy, pracownicy biur podróży, recepcjoniści i telefoniści (422) | 29 | | |
| | Pomoce domowe, sprzątaczk i praczki (913) | 2 | | |
| | Razem: | 97 | | |
| Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych (123) | 2 | x | X |
| | Specjaliści nauk społecznych i pokrewnych (244) | 1 | | |
| | Średni personel biurowy (343) | 9 | | |
| | Pracownicy usług ochrony (515) | 19 | | |
| | Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (712) | 300 | | |
| | Pomoce domowe, sprzątaczk i praczki (913) | 2 | | |
| | Gońcy, bagażowi, portierzy i pokrewni (915) | 1 | | |
| | Razem: | 334 | | |
| Brak danych | Specjaliści kultury i sztuki (245) | 3 | x | X |
| | Pozostali pracownicy usług osobistych (514) | 2 | | |
| | Pracownicy usług ochrony (515) | 20 | | |
| | Sprzedawcy i demonstratorzy (522) | 4 | | |
| | Razem: | 39 | | |

Analizując zapotrzebowanie na pracowników określonych zawodów wśród pracodawców z poszczególnych powiatów można zauważyć wyraźną dysproporcję, jeśli chodzi o plany zatrudnienia pracowników. W kilku powiatach pracodawcy w ogóle nie planują zatrudniać nowych osób. Są to powiaty chełmski, hrubieszowski, krasnostawski, lubartowski, opolski, parczewski, tomaszowski i włodawski. Można tu także zaliczyć powiaty janowski i rycki, gdzie liczba planowanych zatrudnień jest znikoma. Drugą grupę powiatów stanowią takie, w których zatrudnienia wprawdzie są planowane ale niezbyt liczne. Do tej grupy należą powiaty: bialski, biłgorajski, kraśnicki, radzyński, świdnicki, zamojski. Do trzeciej grupy powiatów, gdzie liczba planowanych zatrudnień jest już dość znaczna należą: lubelski, łęczyński, łukowski oraz miasta: Biała Podlaska, Chełm i Zamość. Natomiast w skład grupy czwartej wchodzi powiat puławski oraz miasto Lublin - tam liczba planowanych zatrudnień przekracza pół tysiąca.

Dysproporcje dostrzegalne są również, jeśli chodzi o zapotrzebowanie na poszczególne kategorie pracowników. I tak na przykład pracodawcy powiatu łączyńskiego i miasta Lublin poszukują przede wszystkim robotników przemysłowych i rzemieślników, a powiatu puławskiego i lubelskiego – pracowników przy pracach prostych. Takie preferencje pracodawców wynikają oczywiście ze specyfiki działalności, jaką prowadzą. Jednocześnie ukazują one możliwości zatrudnieniowe przedsiębiorstw funkcjonujących na określonych, lokalnych rynkach pracy.

Tabela 14. Plany zatrudnienia pracowników z wielkich grup zawodowych w poszczególnych powiatach

| Powiat | Kierownicy (1) | Specjaliści (2) | Technicy i inny średni personel (3) | Pracownicy biurowi (4) | Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5) | Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7) | Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8) | Pracownicy przy pracach prostych (9) | Ogółem |
|-------------------|----------------|-----------------|-------------------------------------|------------------------|--|--|---|--------------------------------------|--------|
| bialski | --- | 10 | --- | --- | --- | --- | 1 | --- | 11 |
| biłgorajski | --- | --- | --- | --- | 10 | --- | --- | --- | 10 |
| chełmski | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| hrubieszowski | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| janowski | --- | --- | --- | --- | 1 | --- | --- | --- | 1 |
| krasnostawski | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| kraśnicki | --- | 2 | --- | --- | --- | 2 | --- | 3 | 7 |
| lubartowski | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| lubelski | --- | --- | 2 | --- | 10 | 1 | 1 | 60 | 74 |
| łączyński | --- | --- | --- | --- | --- | 150 | --- | --- | 150 |
| łukowski | --- | 10 | --- | 3 | --- | --- | --- | 50 | 63 |
| opolski | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| parczewski | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| puławski | --- | 4 | --- | --- | 4 | --- | 30 | 470 | 508 |
| radzyński | --- | 5 | --- | --- | --- | --- | --- | --- | 5 |
| rycki | --- | --- | --- | --- | --- | 1 | --- | --- | 1 |
| świdnicki | --- | --- | --- | 2 | --- | 7 | 2 | --- | 11 |
| tomaszowski | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| włodawski | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| zamojski | --- | 7 | 1 | 1 | --- | 1 | --- | --- | 10 |
| m. Biała Podlaska | --- | 13 | 1 | 2 | --- | 25 | --- | --- | 41 |
| m. Chełm | --- | 9 | 1 | --- | 2 | 30 | --- | --- | 42 |
| m. Lublin | 4 | 74 | 21 | 31 | 23 | 325 | 10 | 33 | 521 |
| m. Zamość | --- | 3 | --- | --- | 14 | --- | 30 | --- | 47 |

Pracodawcy planujący zatrudnienie najczęściej chcą pozyskać nowych pracowników tworząc dla nich nowe miejsca pracy, znacznie rzadziej chcą zatrudniać w ramach wymiany pracowników. Na ogółem ponad 1 500 planowanych zatrudnień 1 230 ma dotyczyć nowych stanowisk (81,5%). Jako formę zatrudnienia wskazywano najczęściej umowę o pracę. Tylko w dwóch przypadkach pracodawcy zadeklarowali chęć zatrudnienia pracowników w oparciu o inne zasady zatrudnienia - zastępstwo i praca tymczasowa.

W oparciu o uzyskane dane dotyczące planów zatrudnienia nowych pracowników dokonano ekstrapolacji wyników z próby na całą populację pracodawców zatrudniających 9 i więcej pracowników. Przeprowadzając tę procedurę uwzględniono proporcje kategorii badanych podmiotów gospodarczych w stosunku do ogólnej ich liczby w określonych powiatach oraz sekcjach PKD oraz silne zróżnicowanie planów zatrudnieniowych pracodawców w poszczególnych powiatach i obszarach działalności. Próba takiego oszacowania zapotrzebowania na pracowników określonych grup zawodowych była możliwa ze względu na wysoki stopień reprezentatywności próby. Niemniej jednak szacunki te należy traktować z dużą ostrożnością. W kilku przypadkach bowiem pracodawcy nie podali precyzyjnie gałęzi ich działalności, co mogło wpłynąć negatywnie na dokładność obliczeń. Ponadto należy pamiętać, że opieramy się tylko na deklaracjach pracodawców, którzy mogli formułować swoje odpowiedzi w kategoriach życzeniowych, niekoniecznie posiadając sprecyzowane plany zatrudnienia.

Tabela 15. Szacowane zapotrzebowanie na pracowników w woj. lubelskim wg poszczególnych grup zawodowych w świetle deklaracji pracodawców zatrudniających powyżej 9 osób

| WIELKIE GRUPY ZAWODOWE (KOD KZiS) | SZACOWANE ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACOWNIKÓW | | |
|--|--|--|-----------------|
| | Szacunki wynikające ze struktury próby względem powiatów | Szacunki wynikające ze struktury próby względem sekcji PKD | Średni szacunek |
| Kierownicy (1) | 86 | 47 | 66 |
| Specjaliści (2) | 2749 | 1881 | 2315 |
| Technicy i inny średni personel (3) | 560 | 361 | 460 |
| Pracownicy biurowi (4) | 810 | 582 | 696 |
| Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5) | 922 | 509 | 716 |
| Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7) | 9545 | 6455 | 8000 |
| Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8) | 757 | 804 | 780 |
| Pracownicy przy pracach prostych (9) | 7128 | 10337 | 8733 |

Powyższe zestawienie wymaga pewnego komentarza. Uderzające jest wysokie zapotrzebowanie na pracowników w zawodach kierowników i specjalistów, choć jasne jest, że liczba stanowisk pracy w tych właśnie kategoriach zawodowych jest dość mocno ograniczona. Zwraca także uwagę stosunkowo niewielki popyt na techników i inny personel średniego szczebla. Na podstawie tych wartości można zatem

przypuszczać, że przeprowadzone szacunki ukazują bardziej ogólne tendencje na rynku pracy. Pracodawcy zainteresowani są przede wszystkim zatrudnianiem kandydatów posiadających wysokie kwalifikacje, którym mogą także oferować stanowiska średniego szczebla.

Uzyskane w wyniku ekstrapolacji szacunki pozwalają określić ogólne zapotrzebowanie na pracowników na poziomie prawie 22 tysięcy. Niewątpliwie jest to liczba znacznie zawyżona. Prawdopodobnie związane jest to ze wspomnianym wcześniej życzeniowym myśleniem pracodawców. Trudno więc traktować je jako w pełni miarodajne.

5. Wymagania wobec kandydatów do pracy

Podczas badań zapytano pracodawców, jakie cechy według nich powinien posiadać idealny kandydat do pracy. W pytaniu tym chodziło o określenie szczegółowych wymagań stawianym aplikującym na stanowiska, na które badane firmy planują nabór nowych pracowników.

Pracodawcom zaprezentowano listę 9 cech, jakie mogą być wymagane od kandydatów do pracy: dyspozycyjność, samodzielność, obowiązkowość, uczciwość, lojalność, inwencja, operatywność, pracowitość, chęć podnoszenia kwalifikacji. Następnie poproszono ich o określenie, jak ważne są one w przypadku kandydatów określonych zawodów. Wykorzystując te wskazania, dla potrzeb niniejszego raportu opracowano skalę liczbową, w której w następujący sposób przypisywano wartości punktowe określonym odpowiedziom: 1 – „bardzo ważne”, 2 – „ważne”, 3 – „mało ważne”, 4 – „bez znaczenia”. W ten sposób otrzymano ogólną skalę, na podstawie której można określić znaczenie tych cech w przypadku poszczególnych zawodów (wartości skali rozciągają się od 1 do 4 punktów, przy czym im mniejsze wartości, tym dana cecha ważniejsza). Następnie, korzystając z uprzednio przygotowanego klucza kodowego zawodów, policzono średnie wartości dla każdej cechy oraz dla każdej grupy zawodowej.

Uzyskane wyniki wskazują, że wszystkie zaprezentowane pracodawcom cechy potencjalnych kandydatów uznawane są za ważne – przeciętny wynik dla wszystkich zawodów i wszystkich cech wyniósł 1,53. Jednocześnie porównanie poszczególnych cech we wszystkich grupach zawodowych wskazuje, że dla pracodawców najważniejsza jest pracowitość (średnia 1,20), następnie obowiązkowość (średnia 1,22), a potem uczciwość (średnia 1,29). Stosunkowo najmniej ważne cechy to inwencja (średnia 1,86) i chęć podnoszenia kwalifikacji (średnia 1,73). Możliwym wytłumaczeniem takiej hierarchii cech jest fakt, iż wśród zawodów wymienianych przez badanych pracodawców, w których planują oni zatrudnienie, stosunkowo dużo było takich, które wiążą się z prostymi pracami wykonawczymi, głównie o charakterze fizycznym i manualnym. W przypadku tych pracowników wystarczające jest krótkie przyuczenie do wykonywania określonych czynności. Nie ma tutaj potrzeby ciągłego podnoszenia kwalifikacji oraz wykazywania pomysłowości, inwencji czy kreatywności. Ważniejsza jest pracowitość, obowiązkowość i uczciwość.

Jeśli chodzi o konkretne grupy zawodowe, to stosunkowo najwyższe wymagania – biorąc pod uwagę uwzględnione w badaniu cechy kandydatów – pracodawcy formułują w stosunku do informatyków oraz specjalistów nauk społecznych i pokrewnych (średnia 1,00). Trudno jednak przypisywać tym danym jakiegoś większe znaczenie, bowiem wypowiedzi na ten temat bardzo nieliczni pracodawcy. Z kolei relatywnie najniższe wymogi stawiane są kandydatom reprezentującym grupy zawodowe takie jak: pomoce domowe, sprzątaczkę i praczki (średnia 2,07) oraz robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (średnia 2,06).

Niektórzy z badanych pracodawców formułowali również inne, dodatkowe wymagania, jakie są według nich ważne w przypadku kandydatów do pracy w określonych zawodach. Wśród wymienianych były: kreatywność (związana z zawodem fizjoterapeuty, nauczyciela), odporność na stres (inspektor bhp), punktualność (fryzjer), kultura osobista (inspektor ds. podatków, nauczyciel, księgowy), doświadczenie na stanowisku (przedstawiciel handlowy, nauczyciel, pracownik administracji), profesjonalizm (nauczyciel), specjalizacja (lekarz, pielęgniarka), uprzejmość (kierownik gospodarczy), komunikatywność (recepjonista).

Tabela 16. Pożądane cechy kandydatów do pracy w zawodach/stanowiskach, w których planowane są zatrudnienia – wartości średnie w skali od 1 do 5

| Grupa zawodowa (kod KZiS) | Dyspozycyjność | Samodzielność | Obowiązkowość | Uczciwość | Lojalność | Inwencja | Operatywność | Pracowitość | Chęć podnoszenia kwalifikacji | Ogółem średnia |
|---|-----------------------|----------------------|----------------------|------------------|------------------|-----------------|---------------------|--------------------|--|-----------------------|
| Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych (123) – N=2 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,5 | 1,06 |
| Informatycy (213) – N=1 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| Inżynierowie i pokrewni (214) – N=3 | 1,00 | 1,00 | 1,33 | 1,33 | 1,33 | 1,50 | 1,00 | 1,33 | 1,33 | 1,24 |
| Specjaliści ochrony zdrowia (223) – N=8 | 1,50 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,13 | 1,38 | 1,00 | 1,00 | 1,38 | 1,15 |
| Pielęgniarki i położne (224) – N=3 | 1,67 | 1,33 | 1,00 | 1,00 | 1,33 | 2,00 | 1,33 | 1,00 | 1,33 | 1,33 |
| Nauczyciele szkół wyższych (231) – N=3 | 1,67 | 1,67 | 1,00 | 1,00 | 1,33 | 1,67 | 1,33 | 1,67 | 2,00 | 1,48 |
| Nauczyciele gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół podstawowych i przedszkoli (232, 233) – N=12 | 1,33 | 1,33 | 1,00 | 1,33 | 2,00 | 1,50 | 1,58 | 1,33 | 1,25 | 1,41 |
| Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania (241) – N=6 | 1,83 | 1,60 | 1,40 | 1,60 | 1,60 | 2,00 | 2,20 | 1,40 | 1,67 | 1,70 |
| Specjaliści nauk społecznych i pokrewnych (244) – N=1 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| Specjaliści kultury i sztuki (245) – N=1 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,44 |
| Specjaliści administracji publicznej (247) – N=1 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 1,56 |
| Technicy (311) – N=1 | --- | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | --- | --- | 1,00 | 1,00 | 1,67 |
| Operatorzy sprzętu optycznego i elektronicznego (313) – N=1 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,78 |
| Inspektorzy bezpieczeństwa i jakości (315) – N=2 | 1,50 | 1,50 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,27 |
| Średni personel ochrony zdrowia (322) – N=1 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 1,78 |
| Pracownicy ds. finansowych i handlowych (341) – N=4 | 1,25 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 1,75 | 1,33 | 1,00 | 2,33 | 1,41 |

| | | | | | | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------------|
| Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi (342) – N=1 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 1,89 |
| Średni personel biurowy (343) – N=1 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,33 |
| Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej (346) – N=1 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 1,78 |
| Pracownicy ds. ewidencji materiałowej, transportu i produkcji (413) – N=1 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 3,00 | 2,00 | 1,89 |
| Pracownicy obsługi biurowej (419) – N=5 | 1,40 | 1,60 | 1,40 | 1,20 | 2,00 | 2,20 | 1,60 | 1,40 | 2,20 | 2,00 | 1,67 |
| Informatorzy, pracownicy biur podróży, recepcjoniści i telefoniści (422) – N=2 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,50 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 1,28 |
| Pracownicy usług domowych i gastronomicznych (512) – N=2 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,11 |
| Pozostali pracownicy usług osobistych (514) – N=1 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,44 |
| Pracownicy usług ochrony (515) – N=3 | 1,33 | 1,67 | 1,67 | 1,67 | 2,00 | 2,33 | 1,33 | 1,67 | 1,67 | 1,67 | 1,70 |
| Sprzedawcy i demonstratorzy (522) – N=5 | 2,00 | 2,20 | 1,20 | 1,00 | 1,80 | 2,20 | 1,40 | 1,20 | 2,20 | 2,20 | 1,69 |
| Górnicy i robotnicy obróbki kamienia (711) – N=2 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,50 | 1,50 | 2,00 | 1,50 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,39 |
| Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (712) – N=7 | 1,86 | 2,14 | 1,71 | 1,86 | 2,29 | 2,57 | 2,43 | 1,14 | 2,57 | 2,57 | 2,06 |
| Formierze, odlewnicy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni (721) – N=2 | 1,50 | 1,50 | 1,50 | 1,50 | 1,50 | 2,50 | 1,50 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,50 |
| Kowale, ślusarze i pokrewni (722) – N=2 | 1,50 | 1,50 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,50 | 1,00 | 1,50 | 1,50 | 1,22 |
| Mechanicy maszyn i urządzeń (723) – N=2 | 1,50 | 1,50 | 1,50 | 1,50 | 1,50 | 2,00 | 2,00 | 1,50 | 1,50 | 1,50 | 1,61 |
| Elektrycy (724) – N=2 | 1,50 | 1,00 | 1,00 | 1,50 | 1,50 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,39 |
| Robotnicy w przetwórstwie spożywczym (741) – N=3 | 2,33 | 2,00 | 1,67 | 1,67 | 2,00 | 1,67 | 2,33 | 1,33 | 2,00 | 2,00 | 1,89 |
| Operatorzy maszyn i urządzeń (81) – N=1 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 1,67 |
| Monterzy (828) – N=1 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,11 |

| | | | | | | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Kierowcy pojazdów (832) – N=4 | 1,25 | 1,00 | 1,25 | 1,00 | 1,50 | 1,75 | 1,50 | 1,00 | 2,00 | 1,36 |
| Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni (833) – N=1 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,11 |
| Pomoce domowe, sprzątaczk i praczk (913) – N=4 | 2,00 | 2,00 | 1,33 | 2,00 | 2,00 | 2,67 | 2,50 | 1,50 | 2,67 | 2,07 |
| Pracownicy przy pracach prostych (9) i zawody fizyczne trudne do identyfikacji – N=7 | 2,00 | 2,43 | 1,29 | 1,14 | 1,71 | 2,67 | 2,00 | 1,00 | 2,14 | 1,81 |
| Ogółem średnie – N=108 | 1,61 | 1,55 | 1,22 | 1,29 | 1,67 | 1,86 | 1,64 | 1,20 | 1,73 | 1,53 |

Pracodawcy zostali również zapytani o wymogi dotyczące poziomu formalnego wykształcenia, jakie jest wymagane od kandydatów do pracy w poszczególnych zawodach. Generalnie poziom wykształcenia jest zgodny z klasyfikacją danego zawodu w określonej wielkiej grupie zawodowej. Zauważalne jest jednak ciekawe zjawisko, że niektórzy pracodawcy stawiają wymóg posiadania wyższego wykształcenia wobec kandydatów na stanowiska obsługi administracyjnej i związane z prostymi pracami biurowymi. Prawdopodobnie wiąże się to z łatwą dostępnością takich właśnie kandydatów na miejsca pracy, które formalnie nie wymagają tak wysokiego poziomu wykształcenia.

Tabela 17. Pożądany poziom wykształcenia formalnego od kandydatów w zawodach/stanowiskach, w których planowane są zatrudnienia

| Grupa zawodowa (kod KZiS) | Min. Podstawowe lub gimnazjalne | Min. Zasadnicze zawodowe | Min. Średnie techniczne | Min. Wyższe | Obojętne |
|---|--|---|--|------------------------|-----------------|
| Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych (123) – N=3 | --- | --- | 1 | 2 | --- |
| Informatycy (213) – N=1 | --- | --- | --- | 1 | --- |
| Inżynierowie i pokrewni (214) – N=3 | --- | --- | --- | 3 | --- |
| Specjaliści ochrony zdrowia (223) – N=8 | --- | --- | --- | 8 | --- |
| Pielęgniarki i położne (224) – N=3 | --- | --- | 1 | 2 | --- |
| Nauczyciele szkół wyższych (231) – N=3 | --- | --- | --- | 3 | --- |
| Nauczyciele gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół podstawowych i przedszkoli (232, 233) – N=12 | --- | --- | --- | 12 | --- |
| Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania (241) – N=8 | --- | --- | --- | 8 | --- |
| Specjaliści nauk społecznych i pokrewnych (244) – N=1 | --- | --- | --- | 1 | --- |
| Specjaliści kultury i sztuki (245) – N=1 | --- | --- | --- | 1 | --- |
| Specjaliści administracji publicznej (247) – N=1 | --- | --- | --- | 1 | --- |
| Technicy (311) – N=1 | --- | --- | --- | 1 | --- |
| Operatorzy sprzętu optycznego i elektronicznego (313) – N=1 | --- | --- | 1 | --- | --- |
| Inspektorzy bezpieczeństwa i jakości (315) – N=2 | --- | --- | 2 | --- | --- |
| Średni personel ochrony zdrowia (322) – N=1 | --- | --- | --- | 1 | --- |
| Pracownicy ds. finansowych i handlowych (341) – N=4 | --- | --- | 3 | 1 | --- |
| Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi (342) – N=1 | --- | --- | 1 | --- | --- |
| Średni personel biurowy (343) – N=1 | --- | --- | --- | 1 | --- |
| Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej (346) – N=1 | --- | --- | 1 | --- | --- |
| Pracownicy ds. ewidencji materiałowej, transportu i produkcji (413) – N=1 | --- | 1 | --- | --- | --- |
| Pracownicy obsługi biurowej (419) – N=5 | 1 | --- | 2 | 2 | --- |
| Informatorzy, pracownicy biur podróży, recepcjoniści i telefoniści (422) – N=2 | --- | --- | 1 | 1 | --- |

| | | | | | |
|---|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| Pracownicy usług domowych i gastronomicznych (512) – N=2 | --- | 2 | --- | --- | --- |
| Pozostali pracownicy usług osobistych (514) – N=1 | --- | --- | 1 | --- | --- |
| Pracownicy usług ochrony (515) – N=3 | --- | --- | 2 | --- | 1 |
| Sprzedawcy i demonstratorzy (522) – N=5 | --- | 3 | 2 | --- | --- |
| Górnicy i robotnicy obróbki kamienia (711) – N=2 | --- | 1 | 1 | --- | --- |
| Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (712) – N=7 | --- | 4 | 1 | --- | 2 |
| Formierze, odlewnicy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni (721) – N=2 | 1 | 1 | --- | --- | --- |
| Kowale, ślusarze i pokrewni (722) – N=2 | --- | 1 | --- | --- | 1 |
| Mechanicy maszyn i urządzeń (723) – N=2 | --- | 1 | 1 | --- | --- |
| Elektrycy (724) – N=2 | --- | 1 | 1 | --- | --- |
| Robotnicy w przetwórstwie spożywczym (741) – N=3 | --- | 3 | --- | --- | --- |
| Operatorzy maszyn i urządzeń (81) – N=1 | --- | 1 | --- | --- | --- |
| Monterzy (828) – N=1 | --- | 1 | --- | --- | --- |
| Kierowcy pojazdów (832) – N=4 | --- | 1 | 1 | --- | 2 |
| Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni (833) – N=1 | 1 | --- | --- | --- | --- |
| Pomoce domowe, sprzątaczk i praczki (913) – N=4 | 3 | --- | --- | --- | 1 |
| Pracownicy przy pracach prostych (9) i zawody fizyczne trudne do identyfikacji – N=7 | 3 | 4 | --- | --- | --- |
| Ogółem – N=113 | 9 | 25 | 23 | 49 | 7 |
| % | 8,0% | 22,1% | 20,4% | 43,4% | 6,2% |

Na pytanie o to, czy określony **poziom wykształcenia formalnego** jest wymagany od kandydatów już na etapie rekrutacji, czy też możliwe jest jego uzupełnienie po podjęciu pracy, badani pracodawcy najczęściej stwierdzali, że wykształcenie jest wstępnym wymogiem rekrutacji (93,3%). Przede wszystkim konieczne jest spełnienie tego wymogu w przypadku kandydatów na stanowiska, które wiążą się z koniecznością posiadania minimum wykształcenia podstawowego lub gimnazjalnego oraz zasadniczego zawodowego. Wydaje się więc, że te stopnie wykształcenia mogą być uznane za absolutne minimum przy staraniach o pracę na wszystkich stanowiskach.

Tabela 18. Wymogi dotyczące poziomu wykształcenia formalnego kandydatów do pracy

| Wymagane wykształcenie formalne | Konieczne przed przystąpieniem do pracy | Konieczne, ale może nabyć po rozpoczęciu pracy | Ogółem |
|---------------------------------|---|--|--------|
| Min. podstawowe lub gimnazjalne | 7 | --- | 7 |
| | 100,0% | --- | 100,0% |
| Min. zasadnicze zawodowe | 24 | --- | 24 |
| | 100,0% | --- | 100,0% |
| Min. średnie techniczne | 21 | 2 | 23 |
| | 91,3% | 8,7% | 100,0% |
| Min. wyższe | 45 | 2 | 47 |
| | 95,7% | 4,3% | 100,0% |
| Obojętne | --- | --- | 4 |
| | ND | ND | 100,0% |
| Ogółem | 98 | 7 | 105 |
| | 93,3% | 6,7% | 100,0% |

Zapytani o **konieczność znajomości języków obcych** przez kandydatów do pracy w określonych zawodach badani pracodawcy najczęściej (46,8%) stwierdzali, że umiejętność ta nie jest przez nich wymagana, ponieważ nie jest potrzebna na danym stanowisku. W przypadku co trzeciego zawodu (32,1%) pracodawcy uznali, że znajomość języków obcych wprawdzie nie jest konieczna, ale byłaby przydatna do wykonywania pracy. Kolejne 16,5% stanowisk, na które pracodawcy planują poszukiwać kandydatów, wiąże się już z niezbędną znajomością języka obcego (przede wszystkim stanowiska specjalistów, ale także pracowników administracyjnych średniego szczebla). W przypadku 4,6% stanowisk znajomość języków obcych jest potrzebna, ale pracodawcy zgodziliby się na jej uzupełnienie już po rozpoczęciu pracy.

Tabela 19. Wymogi dotyczące znajomości języków obcych od kandydatów do pracy w zawodach/stanowiskach, w których planowane są zatrudnienia

| Grupa zawodowa (kod KZiS) | Konieczne przed przystąpieniem do pracy | Konieczne, ale może nabyć po rozpoczęciu pracy | Niekonieczne, ale przydatne | Niepotrzebne |
|---|--|---|--|---------------------|
| Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych (123) – N= 3 | --- | --- | 2 | 1 |
| Informatycy (213) – N=1 | --- | --- | 1 | --- |
| Inżynierowie i pokrewni (214) – N=3 | --- | --- | 2 | 1 |
| Specjaliści ochrony zdrowia (223) – N=8 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| Pielęgniarki i położne (224) – N=3 | --- | --- | 1 | 2 |
| Nauczyciele szkół wyższych (231) – N=3 | 1 | --- | --- | 2 |
| Nauczyciele gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół podstawowych i przedszkoli (232, 233) – N=12 | 5 | 1 | 5 | 1 |
| Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania (241) – N=8 | 4 | --- | 3 | --- |
| Specjaliści nauk społecznych i pokrewnych (244) – N=1 | --- | --- | 1 | --- |
| Specjaliści kultury i sztuki (245) – N=1 | --- | --- | 1 | --- |
| Specjaliści administracji publicznej (247) – N=1 | --- | --- | 1 | --- |
| Technicy (311) – N=1 | --- | --- | --- | 1 |
| Operatorzy sprzętu optycznego i elektronicznego (313) – N=1 | --- | --- | 1 | --- |
| Inspektorzy bezpieczeństwa i jakości (315) – N=2 | --- | --- | --- | 1 |
| Średni personel ochrony zdrowia (322) – N=1 | --- | --- | --- | 1 |
| Pracownicy ds. finansowych i handlowych (341) – N=4 | 1 | --- | 1 | 2 |
| Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi (342) – N=1 | 1 | --- | --- | --- |
| Średni personel biurowy (343) – N=1 | --- | --- | 1 | --- |
| Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej (346) – N=1 | --- | --- | --- | 1 |
| Pracownicy ds. ewidencji materiałowej, transportu i produkcji (413) – N=1 | --- | --- | --- | 1 |
| Pracownicy obsługi biurowej (419) – N=5 | 1 | 1 | --- | 3 |
| Informatorzy, pracownicy biur podróży, recepcjoniści i telefoniści (422) – N=2 | --- | 1 | 1 | --- |
| Pracownicy usług domowych i gastronomicznych (512) – N=2 | 1 | --- | --- | 1 |
| Pozostali pracownicy usług osobistych (514) – N=1 | --- | 1 | --- | --- |

| | | | | |
|---|--------------|-------------|--------------|--------------|
| Pracownicy usług ochrony (515) – N=3 | --- | --- | 1 | 2 |
| Sprzedawcy i demonstratorzy (522) – N=5 | --- | --- | --- | 5 |
| Górnicy i robotnicy obróbki kamienia (711) – N=2 | --- | --- | --- | 1 |
| Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (712) – N=7 | --- | --- | 2 | 4 |
| Formierze, odlewnicy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni (721) – N=2 | --- | --- | --- | 2 |
| Kowale, ślusarze i pokrewni (722) – N=2 | --- | --- | 1 | 1 |
| Mechanicy maszyn i urządzeń (723) – N=2 | 1 | --- | --- | 1 |
| Elektrycy (724) – N=2 | 1 | --- | 1 | --- |
| Robotnicy w przetwórstwie spożywczym (741) – N=3 | --- | --- | --- | 3 |
| Operatorzy maszyn i urządzeń (81) – N=1 | --- | --- | --- | 1 |
| Monterzy (828) – N=1 | --- | --- | --- | 1 |
| Kierowcy pojazdów (832) – N=4 | --- | --- | 1 | 3 |
| Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni (833) – N=1 | --- | --- | --- | 1 |
| Pomoce domowe, sprzątaczk i praczki (913) – N=4 | --- | --- | --- | 3 |
| Pracownicy przy pracach prostych (9) i zawody fizyczne trudne do identyfikacji – N=7 | --- | --- | 3 | 4 |
| Ogółem – N=113 | 18 | 5 | 35 | 51 |
| % | 16,5% | 4,6% | 32,1% | 46,8% |

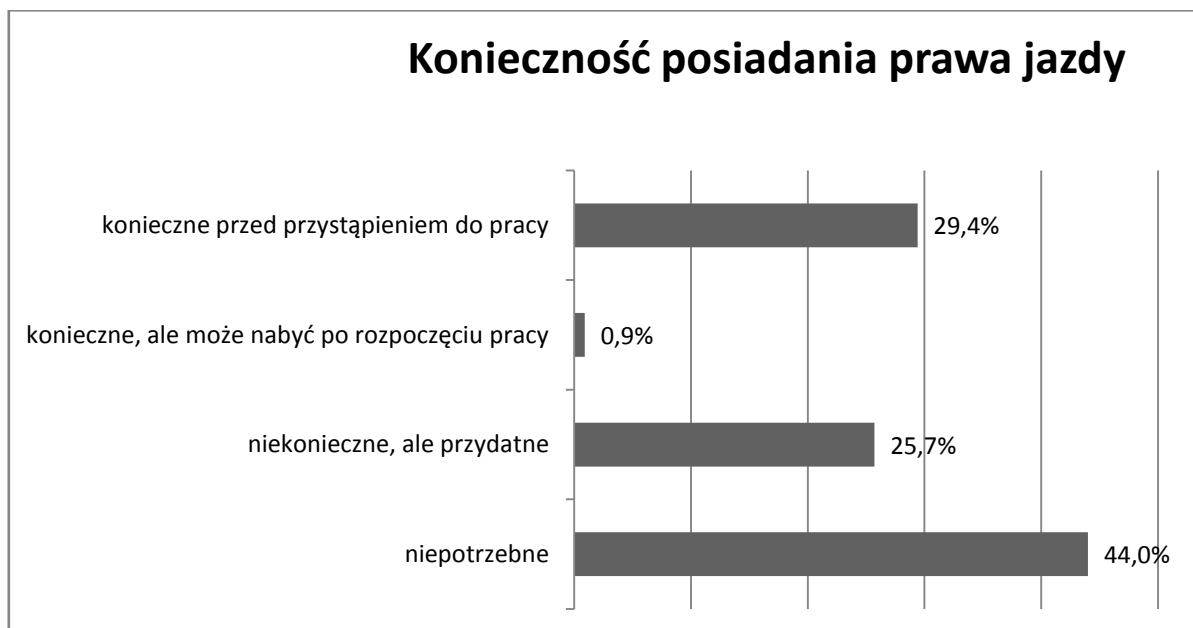
Prawie połowa (49,1%) stanowisk pracy, na które badani pracodawcy planują poszukiwać kandydatów wiąże się z **koniecznością znajomości obsługi komputera**. Dotyczy to przede wszystkim stanowisk specjalistów oraz pracowników biurowych i administracyjnych. Na prawie co trzecim stanowisku (29,1%) umiejętności obsługi komputera nie są w ogóle potrzebne, a na co siódmym (13,6%) – są niekonieczne, ale mogą okazać się przydatne.

Tabela 20. Wymogi dotyczące umiejętności obsługi komputera od kandydatów do pracy w zawodach/stanowiskach, w których planowane są zatrudnienia

| Grupa zawodowa (kod KZiS) | Konieczne przed przystąpieniem do pracy | Konieczne, ale może nabyć po rozpoczęciu pracy | Niekonieczne, ale przydatne | Niepotrzebne |
|---|--|---|--|---------------------|
| Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych (123) – N= 3 | 2 | --- | --- | 1 |
| Informatycy (213) – N=1 | 1 | --- | --- | --- |
| Inżynierowie i pokrewni (214) – N=3 | 3 | --- | --- | --- |
| Specjaliści ochrony zdrowia (223) – N=8 | 4 | --- | 2 | 2 |
| Pielęgniarki i położne (224) – N=3 | 3 | --- | --- | --- |
| Nauczyciele szkół wyższych (231) – N=3 | 1 | --- | 2 | --- |
| Nauczyciele gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół podstawowych i przedszkoli (232, 233) – N=12 | 8 | 4 | --- | --- |
| Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania (241) – N=8 | 8 | --- | --- | --- |
| Specjaliści nauk społecznych i pokrewnych (244) – N=1 | --- | 1 | --- | --- |
| Specjaliści kultury i sztuki (245) – N=1 | --- | --- | 1 | --- |
| Specjaliści administracji publicznej (247) – N=1 | 1 | --- | --- | --- |
| Technicy (311) – N=1 | 1 | --- | --- | --- |
| Operatorzy sprzętu optycznego i elektronicznego (313) – N=1 | 1 | --- | --- | --- |
| Inspektorzy bezpieczeństwa i jakości (315) – N=2 | 1 | 1 | --- | --- |
| Średni personel ochrony zdrowia (322) – N=1 | --- | --- | --- | 1 |
| Pracownicy ds. finansowych i handlowych (341) – N=4 | 4 | --- | --- | --- |
| Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi (342) – N=1 | 1 | --- | --- | --- |
| Średni personel biurowy (343) – N=1 | 1 | --- | --- | --- |
| Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej (346) – N=1 | --- | --- | --- | 1 |
| Pracownicy ds. ewidencji materiałowej, transportu i produkcji (413) – N=1 | --- | --- | --- | --- |
| Pracownicy obsługi biurowej (419) – N=5 | 3 | --- | --- | 2 |
| Informatorzy, pracownicy biur podróży, recepcjoniści i telefoniści (422) – N=2 | 2 | --- | --- | --- |
| Pracownicy usług domowych i gastronomicznych (512) – N=2 | 1 | --- | 1 | --- |
| Pozostali pracownicy usług osobistych (514) – N=1 | 1 | --- | --- | --- |

| | | | | |
|---|--------------|-------------|--------------|--------------|
| Pracownicy usług ochrony (515) – N=3 | --- | 1 | 1 | 1 |
| Sprzedawcy i demonstratorzy (522) – N=5 | 2 | --- | 2 | 1 |
| Górnicy i robotnicy obróbki kamienia (711) – N=2 | 1 | --- | --- | 1 |
| Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (712) – N=7 | --- | 1 | 1 | 5 |
| Formierze, odlewnicy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni (721) – N=2 | --- | --- | --- | 2 |
| Kowale, ślusarze i pokrewni (722) – N=2 | --- | --- | 1 | 1 |
| Mechanicy maszyn i urządzeń (723) – N=2 | 1 | 1 | --- | --- |
| Elektrycy (724) – N=2 | 1 | --- | 1 | --- |
| Robotnicy w przetwórstwie spożywczym (741) – N=3 | 1 | --- | --- | 2 |
| Operatorzy maszyn i urządzeń (81) – N=1 | --- | --- | 1 | --- |
| Monterzy (828) – N=1 | --- | --- | --- | 1 |
| Kierowcy pojazdów (832) – N=4 | --- | --- | --- | 3 |
| Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni (833) – N=1 | --- | --- | --- | 1 |
| Pomoce domowe, sprzątaczk i praczki (913) – N=4 | --- | --- | --- | 3 |
| Pracownicy przy pracach prostych (9) i zawody fizyczne trudne do identyfikacji – N=7 | 1 | --- | 2 | 4 |
| Ogółem – N=113 | 54 | 9 | 15 | 32 |
| % | 49,1% | 8,2% | 13,6% | 29,1% |

Czynne prawo jazdy niezbędne jest w przypadku 29,4% stanowisk pracy, które są przedmiotem zainteresowania pracodawców z powodu planów zatrudniania nowych pracowników. Najczęściej jednak (44,0%) prawo jazdy w ogóle jest niepotrzebne dla wykonywania określonej pracy, bądź też jest niekonieczne, choć może być przydatne (25,7%). Warto zauważyć, że mówiąc o posiadaniu prawa jazdy pracodawcy raczej nie dopuszczają możliwości jego zdobycia już po rozpoczęciu pracy – jeśli jest ono niezbędne, to kandydat powinien je posiadać już na etapie rekrutacji.



Pracodawcy podczas wywiadów wymieniali także inne wymagania wobec kandydatów na określone stanowiska. W przypadku niektórych zawodów niezbędne jest przejście określonych kursów lub szkoleń, inne wiążą się z koniecznością uzyskania specjalistycznych uprawnień i dodatkowych umiejętności poświadczonych dyplomem bądź certyfikatem. Są to zatem specyficzne wymogi związane z konkretnymi zawodami i potrzebami pracodawców. Ważną cechą wymienianą w kontekście licznej grupy stanowisk jest doświadczenie w pracy, które może poświadczać posiadane umiejętności.

Tabela 21. Dodatkowe wymagania stawiane przez pracodawców kandydatom do stanowisk, w których planowane są zatrudnienia

| Zawód/stanowisko | Kursy/szkolenia | Specjalistyczne uprawnienia | Dodatkowe umiejętności praktyczne z dyplomem/certyfikatem | Inne wymagania |
|------------------------------|---|---|---|-----------------------------|
| Kierownik działu | --- | --- | Kadry Płace | Doświadczenie na stanowisku |
| Kierownik budowy | Uprawnienia budowlane | Uprawnienia budowlane | --- | --- |
| Kierownik gospodarczy | --- | --- | Znajomość prawa budowlanego Znajomość procedur przeglądowych | --- |
| Pracownik naukowy | Kurs pedagogiczny | --- | Umiejętności językowe | --- |
| Lekarz | Szkolenie medyczne specjalistyczne Specjalizacja psychiatryczna Specjalizacja | Certyfikat medyczny II stopień specjalizacji Specjalizacja lekarska Lekarz rehabilitacyjny Specjalista | --- | Doświadczenie na stanowisku |
| Pielęgniarka | EKG Specjalizacja psychiatryczna Szczepienia | --- | -- | Doświadczenie na stanowisku |

| | | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|-----------------------------|
| Fizjoterapeuta | Kurs masażu | NDT-BAMATH | Doświadczenie zewnętrzne | --- |
| Nauczyciel | Kurs pedagogiczny Studia podyplomowe Doktorat Praca z dziećmi Radzenie sobie z stresem | Studia podyplomowe Kurs pracy z dziećmi zdolnymi Logopedyczne Organizowanie wycieczek | Umiejętności manualne Dyplom ASP Umiejętności plastyczne Staż pracy | Stopnie naukowe |
| Pedagog | Kurs wychowawczy Kurs komputerowy | Specjalność pedagogiczna Kurs językowy | --- | --- |
| Specjalista ds. kadr | Kurs badawczy | --- | Doświadczenie na stanowisku | --- |
| Analitik finansowy | --- | --- | Finanse i rachunkowość | --- |
| Młodszy analitik finansowy | --- | --- | Finanse i rachunkowość | --- |
| Inspektor ds. podatków | --- | --- | --- | Studia podyplomowe |
| Specjalista ds. zakupu | --- | --- | --- | Doświadczenie na stanowisku |
| Logistyk | Zarządzanie gospodarką transport | --- | --- | --- |
| Ekonomista | Znajomość przepisów prawnych | --- | --- | --- |
| Informatyk | Kurs pedagogiczny | --- | --- | --- |
| Muzyk orkiestrowy | --- | Dyplomowany muzyk | --- | --- |
| Akustyk | Kurs audioprotetyki BHP | Kurs audioprotetyki | Znajomość języka migowego | --- |
| Kosztorysant | Oprogramowanie kosztorysowania | --- | --- | ---- |
| Opiekun | Kurs pierwszej pomocy | --- | Kompetencje interpersonalne | --- |
| Terapeuta zajęciowy | Kurs pierwszej pomocy | --- | Kompetencje interpersonalne | --- |
| Księgowy | Kurs księgowości | --- | --- | Studia podyplomowe |
| Inspektor bhp | --- | --- | Doświadczenie w prowadzeniu Dokumentacja bezpieczeństwo | Doświadczenie na stanowisku |
| Handlowiec | Uprawnienia SEP | --- | --- | --- |
| Reprezentant handlowy | Konfekcjonowanie środków Bhp Stosowanie środków | --- | Znajomość branży Znajomość terenu Znajomość konfiguracji | Doświadczenie na stanowisku |
| Spedytor | Kurs spedycji | --- | Zarządzanie ludźmi | --- |
| Pracownik biurowy | Kurs komputerowy Kurs księgowości Kurs językowy | --- | --- | --- |
| Pracownik administracji | --- | --- | Doświadczenie na stanowisku | --- |
| Recepcjonista | Asertywność Kurs obsługi klienta | --- | --- | --- |
| Górnik | Kurs wynikający z przepisów | Wynikające z przepisów | --- | --- |

| | | | | |
|--|--|---|---|-----|
| Budowlaniec | Kurs spawania Praca na wysokości | Spawalnicze Obsługa urządzeń budowlanych | --- | --- |
| Zbrojarz | --- | --- | Doświadczenie na stanowisku | --- |
| Cieśla | --- | --- | Doświadczenie na stanowisku | --- |
| Ślusarz | Kurs spawania Kurs ślusarza Obsługa wózka widłowego | --- | --- | --- |
| Spawacz | Kurs spawania | UDT | --- | --- |
| Operator urządzeń | Obsługa wózka widłowego | Obsługa wciągników | --- | --- |
| Diagnosta | Kurs diagnostyki | --- | --- | --- |
| Kierowca | --- | Wynikające ze stanowiska Prawo jazdy Licencja T-1-T2-7 Obsługa wózka widłowego | Doświadczenie na stanowisku Jazda w trudnych warunkach | --- |
| Elektryk | Uprawnienia elektryczne Wynikające z przepisów | Wynikające z przepisów | Obsługa dźwignic | --- |
| Mechanik | Obsługa wózka widłowego Wynikające z przepisów | Wynikające z przepisów | --- | --- |
| Wózkowy | Obsługa wózka widłowego Szkolenie sanitarne Zaświadczenie z sanepidu | --- | --- | --- |
| Strażak | Kurs PSP | --- | --- | --- |
| Pracownik ochrony | Kurs pracownika ochrony Prawo jazdy | --- | --- | --- |
| Fryzjer | Kurs fryzjerstwa | --- | Umiejętności manualne kreatywność | --- |
| Sprzedawca | Obsługa kasy fiskalnej Minimum sanitarne | Książeczka zdrowia | --- | --- |
| Ciastkarz | Kurs związany z jakością produkcji | --- | --- | --- |
| Wykrawacz | --- | --- | Doświadczenie na stanowisku | --- |
| Stanowisko produkcyjne | Zaświadczenie z sanepidu Minimum sanitarne | --- | --- | --- |
| Pracownik produkcji | Obsługa wózka widłowego | --- | Obsługa sprzętu pomiarowego | --- |
| Robotnik niewykwalifikowany | Obsługa wózka widłowego Kurs krawiecki | Obsługa programów | Kurs krawiecki | --- |

Na podstawie deklaracji pracodawców co do planów zatrudniania pracowników w oparciu o podział na wielkie grupy zawodowe (jednocyfrowy kod KZiS) dokonano ogólnego zestawienia wymagań dla każdej z grup. Za pomocą niego można w ogólności określić wymogi, które pożądane są od kandydatów do pracy w poszczególnych kategoriach zawodowych. Od kandydatów do pracy wymagane są:

- w zawodach kierowniczych: wyższe bądź średnie wykształcenie, znajomość obsługi komputera, obowiązkowość i uczciwość;
- w zawodach specjalistów: wyższe wykształcenie, znajomość języków obcych i obsługi komputera, pracowitość;
- w zawodach techników i innego średniego personelu: minimum średnie wykształcenie techniczne, znajomość obsługi komputera, prawo jazdy, obowiązkowość;
- w zawodach pracowników biurowych: minimum średnie wykształcenie, znajomość obsługi komputera, obowiązkowość;
- w zawodach pracowników usług osobistych i sprzedawców: minimum wykształcenie zasadnicze zawodowe, znajomość obsługi komputera, pracowitość;
- w zawodach robotników przemysłowych i rzemieślników: wykształcenie minimum zasadnicze zawodowe, pracowitość;
- w zawodach operatorów i monterów maszyn i urządzeń: prawo jazdy i uczciwość;
- w zawodach pracowników przy pracach prostych: obowiązkowość i pracowitość.

Powyższe wymagania mogą być traktowane jako absolutne minimum od kandydatów do pracy na określonych stanowiskach.

Tabela 22. Minimalne wymagania od kandydatów do pracy w wielkich grupach zawodowych

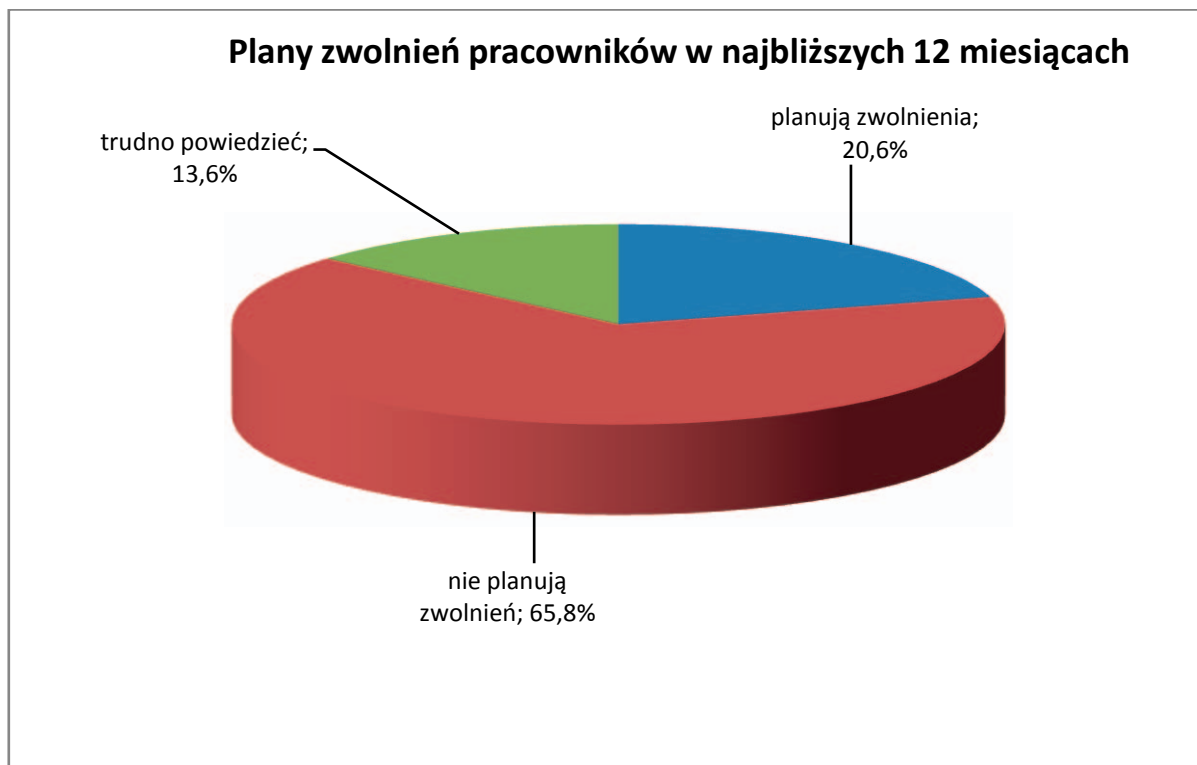
| WIELKIE GRUPY ZAWODOWE (KOD KZiS) | POŻĄDANE WYKSZTAŁCENIE | | | | | ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH | | | | UMIEJĘTNOŚCI OBSŁUGI KOMPUTERA | | | | KONIECZNOŚĆ POSIADANIA PRAWA JAZDY | | | |
|--|---------------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------|----------|---|--|-----------------------------|--------------|---|--|-----------------------------|--------------|---|--|-----------------------------|--------------|
| | Min. podstawowe lub gimnazjalne | Min. zasadnicze zawodowe | Min. średnie techniczne | Min. wyższe | Obojętne | Konieczne przed przystąpieniem do pracy | Konieczne, ale może nabyć po rozpoczęciu pracy | Niekonieczne, ale przydatne | Niepotrzebne | Konieczne przed przystąpieniem do pracy | Konieczne, ale może nabyć po rozpoczęciu pracy | Niekonieczne, ale przydatne | Niepotrzebne | Konieczne przed przystąpieniem do pracy | Konieczne, ale może nabyć po rozpoczęciu pracy | Niekonieczne, ale przydatne | Niepotrzebne |
| Kierownicy (1) | --- | --- | 1 | 2 | --- | --- | --- | 2 | 1 | 2 | --- | --- | 1 | 2 | --- | --- | 1 |
| Specjaliści (2) | --- | --- | 1 | 40 | --- | 11 | 2 | 20 | 7 | 29 | 5 | 5 | 2 | 7 | 1 | 14 | 18 |
| Technicy i inny średni personel (3) | --- | --- | 8 | 4 | --- | 2 | --- | 3 | 6 | 9 | 1 | --- | 2 | 8 | --- | 2 | 2 |
| Pracownicy biurowi (4) | 1 | 1 | 3 | 3 | --- | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | --- | --- | 2 | --- | --- | 2 | 5 |
| Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5) | --- | 5 | 5 | --- | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | --- | --- | 4 |
| Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7) | 1 | 12 | 4 | --- | 3 | 2 | --- | 4 | 12 | 4 | 2 | 3 | 11 | 5 | --- | 6 | 6 |
| Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8) | 1 | 3 | 1 | --- | 2 | --- | --- | 1 | 6 | --- | --- | 1 | 5 | 6 | --- | 1 | --- |
| Pracownicy przy pracach prostych (9) | 6 | 4 | --- | --- | 1 | --- | --- | 3 | 7 | 1 | --- | 2 | 7 | --- | --- | 2 | 8 |

Tabela 23. Pożądane cechy osobowościowe od kandydatów do pracy w wielkich grupach zawodowych

| WIELKIE GRUPY ZAWODOWE (KOD KZiS) | CECHY KANDYDATÓW | | | | | | | | |
|--|-------------------|------------------|------------------|-----------|-----------|----------|-----------------|-------------|-------------------------------|
| | Dyspozycyj - ność | Samodziel - ność | Obowiąz - kowość | Uczciwość | Lojalność | Inwencja | Operatyw - ność | Pracowitość | Chęć podnoszenia kwalifikacji |
| Kierownicy (1) | 1,33 | 1,33 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 2,33 | 1,33 | 1,33 | 2,33 |
| Specjaliści (2) | 1,79 | 1,67 | 1,21 | 1,18 | 1,58 | 1,97 | 1,71 | 1,08 | 1,67 |
| Technicy i inny średni personel (3) | 1,70 | 1,58 | 1,18 | 1,45 | 2,00 | 1,90 | 1,82 | 1,50 | 1,73 |
| Pracownicy biurowi (4) | 1,38 | 1,25 | 1,13 | 1,25 | 1,50 | 2,00 | 1,63 | 1,25 | 1,50 |
| Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5) | 1,50 | 1,70 | 1,30 | 1,60 | 2,00 | 2,00 | 1,60 | 1,22 | 2,10 |
| Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7) | 1,60 | 1,58 | 1,37 | 1,42 | 1,53 | 1,83 | 1,72 | 1,21 | 1,63 |
| Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8) | 1,43 | 1,29 | 1,00 | 1,00 | 1,29 | 1,14 | 1,14 | 1,14 | 1,57 |
| Pracownicy przy pracach prostych (9) | 1,36 | 1,30 | 1,20 | 1,30 | 1,90 | 1,55 | 1,50 | 1,20 | 1,90 |

6. Planowane zwolnienia

Badani pracodawcy zostali również zapytani o plany związane ze zwolnieniami pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Dwie trzecie zakładów (65,8%) deklaruje, że w perspektywie 1 roku nie planuje redukcji zatrudnienia, jedna piąta (20,6%) – bierze ją pod uwagę, a co siódmemu pracodawcy (13,6%) trudno określić, czy w jego firmie nastąpią zwolnienia.



Najczęściej zmniejszenie liczby pracowników planowane jest przez pracodawców działających w sekcjach: edukacji, wytwarzania i zaopatrywania w energię, gaz i wodę oraz hoteli i restauracji. Natomiast zdecydowanie opcja ta nie jest wymieniana w firmach pośrednictwa finansowego.

Tabela 24. Plany zwolnień w badanych przedsiębiorstwach ze względu na sekcję PKD

| Sekcja PKD | Planują zwolnienia | Nie planują zwolnień | Trudno powiedzieć | Ogółem |
|--|--------------------|----------------------|-------------------|--------------|
| Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 12,5% | 50,0% | 37,5% | 8 100,0% |
| Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 17,2% | 69,0% | 13,8% | 29 100,0% |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 33,3% | 66,7% | --- | 3 100,0% |
| Budownictwo | 17,7% | 82,4% | --- | 17 100,0% |
| Handel i naprawy | 17,2% | 65,5% | 17,2% | 28 100,0% |
| Hotele i restauracje | 33,3% | 66,7% | --- | 3 100,0% |
| Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 12,5% | 50,0% | 37,5% | 8 100,0% |
| Pośrednictwo finansowe | --- | 100,0% | --- | 2 100,0% |
| Obsługa nieruchomości i firm | --- | 50,0% | 50,0% | 2 100,0% |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 10,0% | 70,0% | 20,0% | 10 100,0% |
| Edukacja | 40,0% | 50,9% | 9,1% | 55 100,0% |
| Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 6,3% | 81,3% | 12,5% | 16 100,0% |
| Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | --- | 90,9% | 9,1% | 11 100,0% |

Jeśli chodzi o konkretne grupy zawodowe, których przedstawiciele przewidziani są do zwolnienia w okresie najbliższych 12 miesięcy, to grupą najbardziej zagrożoną wydają się być nauczyciele. Żadna inna kategoria zawodowa wyróżniona według tego samego kryterium nie jest tak licznie reprezentowana. W przypadku bardziej ogólnego ujęcia grup planowane zwolnienia mają najczęściej obejmować operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz robotników przemysłowych i rzemieślników.

Tabela 25. Zawody/stanowiska, w których pracodawcy planują zwolnienia

| Grupa zawodowa (kod KZiS) | Zawody i specjalności wymieniane przez badanych pracodawców | Liczba osób ogółem planowanych do zwolnienia | W tym liczba osób w ramach redukcji miejsc pracy | W tym liczba osób w ramach wymiany pracowników |
|--|--|--|--|--|
| Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych (123) | Kierownik | 2 | 2 | --- |
| Ogółem: Kierownicy | | 2 | | |
| Nauczyciele gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół podstawowych i przedszkoli (232, 233) | Nauczyciel | 33 | 16 | 18 |
| Ogółem: Specjaliści | | 33 | | |
| Technicy nauk biologicznych i rolniczych (321) | Technik medyczny | 10 | 10 | --- |
| Pracownicy ds. finansowych i handlowych (341) | Handlowiec | 5 | 5 | --- |
| Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej (346) | Opiekun | 1 | --- | 1 |
| Ogółem: Technicy i inny średni personel | | 16 | | |
| Pracownicy ds. ewidencji materiałowej, transportu i produkcji (413) | Magazynier | 1 | 1 | --- |
| Pracownicy obsługi biurowej (419) | Pracownik administracji | 6 | 5 | 1 |
| Ogółem: Pracownicy biurowi | | 7 | | |
| Pracownicy usług domowych i gastronomicznych (512) | Kucharz | 1 | 1 | --- |
| Sprzedawcy i demonstratorzy (522) | Sprzedawca | 3 | 3 | --- |
| Ogółem: Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy | | 4 | | |
| Górnicy i robotnicy obróbki kamienia (711) | Górnik | 5 | --- | 5 |
| Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (712) | Budowlaniec Brukarz | 18 | 8 | 10 |
| Robotnicy w przetwórstwie spożywczym (741) | Drobień | 15 | --- | 15 |
| Ogółem: Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | | 38 | | |
| Operatorzy maszyn i urządzeń (81) | Operator urządzeń betonu komórkowego Chwytałowy Pracownik obsługi stacji | 17 | 17 | --- |

| | | | | |
|--|---|-------------|----|------------|
| Operatorzy urządzeń energetycznych i pokrewni (816) | Palacz | 2 | 2 | --- |
| Kierowcy pojazdów (832) | Kierowca | 20 | 20 | --- |
| Ogółem: Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | | 39 | | |
| Pomoce domowe, sprzętaczki i praczki (913) | Sprzątaczką | 4,5 | 3 | 1,5 |
| Pracownicy przy pracach prostych (9) i zawody trudne do identyfikacji | Robotnik niewykwalifikowany Pracownik produkcji Pracownik sezonowy Serwisant | 20 | 18 | 2 |
| Ogółem: Pracownicy przy pracach prostych | | 24,5 | | |

Planowane zwolnienia spowodowane są najczęściej redukcją miejsc pracy, zdecydowanie rzadziej wynikają z wymiany pracowników. Ograniczenie miejsc pracy zawsze wiąże się z pewnym niedostosowaniem wielkości zatrudnienia do potrzeb i możliwości pracodawcy. Pomimo tego, że reprezentanci badanych zakładów pracy najczęściej stwierdzali, że liczba pracowników jest odpowiednia, to okazuje się, że w wielu wypadkach konieczne jest jej zmniejszenie. Ogółem badani pracodawcy zadeklarowali ograniczenie zatrudnienia o 163,5 etatów. Liczba planowanych zwolnień była zatem kilkakrotnie niższa aniżeli liczba planowanych zatrudnień.

Tabela 26. Relacja planowanych przyjęć i zwolnień wg wielkich grup zawodowych

| Grupa zawodowa (kod KZiS) | Liczba osób ogółem planowanych do zatrudnienia | Liczba osób ogółem planowanych do zwolnienia | Różnica: zatrudnienia - zwolnienia |
|--|---|---|---|
| Ogółem: Kierownicy | 3,5 | 2 | 1,5 |
| Ogółem: Specjaliści | 145 | 33 | 112 |
| Ogółem: Technicy i inny średni personel | 26 | 16 | 10 |
| Ogółem: Pracownicy biurowi | 39 | 7 | 32 |
| Ogółem: Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy | 64 | 4 | 60 |
| Ogółem: Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | 541 | 38 | 503 |
| Ogółem: Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | 74 | 39 | 35 |
| Ogółem: Pracownicy przy pracach prostych | 616 | 24,5 | 591,5 |
| Razem | 1508,5 | 163,5 | 1345 |

Relatywnie rzadko deklarowana przez badanych pracodawców chęć zatrudniania nowych pracowników oraz również rzadkie plany zwalniania pracowników dotychczasowych wskazują, że poziom zatrudnienia w badanych zakładach pracy jest względnie ustabilizowany i odpowiada potrzebom oraz możliwościom firm. Ponadto pracodawcy, nawet jeśli uznają wielkość zatrudnienia w swym przedsiębiorstwie za niezbyt dobrze dostosowaną do jego sytuacji, nie są skłonni pozbywać się swych pracowników. Chcą przede wszystkim zachowania obecnego stanu zatrudnienia, choć biorą pod uwagę możliwości jego zmniejszenia. Nie są to jednak jasno sprecyzowane plany. Pozostają one raczej w sferze potencjalnej aniżeli realnej. Z jednej strony sytuacja ta może być zjawiskiem pozytywnym, gdyż gwarantuje pracownikom zatrudnienie nawet w okresie nieco gorszej przejściowo kondycji ekonomicznej danego pracodawcy. Z drugiej jednak strony może to także oznaczać brak możliwości przygotowania się do zwolnienia, które będzie musiało nastąpić, kiedy pracownik stanie się dla pracodawcy po prostu zbędnym obciążeniem. Może tak się stać wtedy, kiedy kondycja ekonomiczna firmy ulegnie gwałtownemu i drastycznemu pogorszeniu. W takim przypadku brak planów zwolnień i wypracowanych procedur przygotowujących do nich może owocować bardzo dotkliwymi konsekwencjami dla pracowników. Przeprowadzone badania nie wykazują jednak wprost istnienia takiej tendencji. Przekonują one raczej o dążeniach pracodawców do utrzymania obecnego stanu zatrudnienia. Jednak ze względu na to, że opierają się one wyłącznie na deklaracjach, każą również rozważyć i drugą, wspomnianą alternatywę.

7. Rekrutacja pracowników

Zdecydowana większość pracodawców uczestniczących w badaniu na pytanie o to, czy ma problemy z rekrutacją nowych pracowników, odpowiedziała przecząco (83,9%). Jednak w 16,1% badanych zakładów pracy problemy z naborem pracowników miały bądź też mają miejsce. Trudności te najczęściej występują wśród pracodawców działających w dziedzinie wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, wodę i gaz, hoteli i restauracji, ochrony zdrowia i pomocy społecznej oraz handlu i napraw. Problemów tego typu natomiast nie mają firmy z sekcji rolnictwa, łowiectwa i leśnictwa, transportu, gospodarki magazynowej i łączności, pośrednictwa finansowego oraz obsługi nieruchomości i firm.

Tabela 27. Problemy z rekrutacją nowych pracowników ze względu na sekcję PKD

| Sekcja PKD | Mają problemy z rekrutacją | Nie mają problemów z rekrutacją | Ogółem |
|--|----------------------------|---------------------------------|--------------|
| Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | --- | 100,0% | 8 100,0% |
| Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 27,6% | 72,4% | 29 100,0% |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 33,3% | 66,7% | 3 100,0% |
| Budownictwo | 17,7% | 82,4% | 17 100,0% |
| Handel i naprawy | 27,6% | 72,4% | 28 100,0% |
| Hotele i restauracje | 33,3% | 66,7% | 3 100,0% |
| Transport, gospodarka magazynowa i łączność | --- | 100,0% | 8 100,0% |
| Pośrednictwo finansowe | --- | 100,0% | 2 100,0% |
| Obsługa nieruchomości i firm | --- | 100,0% | 2 100,0% |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 10,0% | 90,0% | 10 100,0% |
| Edukacja | 7,3% | 92,7% | 55 100,0% |
| Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 31,3% | 68,8% | 16 100,0% |
| Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 9,1% | 90,9% | 11 100,0% |

Pracodawcy, którzy deklaruowali problemy z rekrutacją zostali zapytani o konkretne zawody, w których poszukiwania nowych pracowników okazały się trudne. Wymienili oni ogółem 33 zawody. Większość z nich wskazywana była jednokrotnie, choć pojawiło się także kilka zawodów, które padały wielokrotnie. Do tej drugiej grupy należą: lekarz, nauczyciel, magazynier, piekarz, sprzedawca, tokarz (po 3 wskazania), inżynier, kierownik budowy, budowlaniec, kierowca, księgowy (po 2 wskazania). Wśród pozostałych zawodów znalazły się: cukiernik, operator linii produkcyjnych, inspektor sanitarny, technik-górnik, maszynista, pracownik działu kredytowego, pracownik działu technicznego, blacharz, szwaczka, robotnik niewykwalifikowany, pedagog, torowy, kelner, ślusarz, pracownik fizyczny, mechanik, barman, kierownik, obsługa maszyn numerycznych, pracownik ochrony, dyrektor oddziału.

Na podstawie zestawienia tych zawodów bardzo trudno wskazać jakieś ogólniejsze tendencje dotyczące problemów z naborem nowych pracowników. Wśród wymienionych profesji znajdują się bowiem i takie, które wymagają wyższego wykształcenia (specjaliści), i zawody techniczne, i zawody pracowników niewykwalifikowanych. Trudności związane z naborem nowych pracowników nie wiążą się zatem z jakimś specjalnym deficytem określonych zawodów na rynku pracy, a mogą mieć swoje źródło w warunkach pracy, jakie oferuje pracodawca na konkretnym stanowisku pracy.

W celu bliższego określenia źródła problemów z naborem nowych pracowników ankietarzy pytali o ich powody. Pracodawcy najczęściej wymieniali brak odpowiednich umiejętności i doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy. Obie te odpowiedzi odnoszą się nie do kwalifikacji formalnych, potwierdzonych dyplomem czy certyfikatem ale kwalifikacji praktycznych, które nabywane są w wyniku pracy na danym stanowisku i gromadzenia doświadczenia. Ze względu na to można je zatem traktować jako należące

do tej samej kategorii. Uogólniając więc powody trudności pracodawców w pozyskiwaniu nowych pracowników można powiedzieć, że wynikają one po prostu z braku pożądanych kwalifikacji u kandydatów.

Tabela 28. Powody trudności z rekrutacją pracowników (N=33)

| Kategorie odpowiedzi | Liczba | Procent |
|--|--------|---------|
| Brak odpowiednich kwalifikacji kandydatów do pracy | 27 | 81,8% |
| Brak doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy | 16 | 48,5% |
| Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy | 16 | 48,5% |
| Nieefektywne działania urzędów pracy i biur pośrednictwa pracy | 5 | 15,2% |
| Brak dyspozycyjności kandydatów do pracy | 4 | 12,1% |
| Zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy (ZUS, US) | 3 | 9,1% |
| Niechęć kandydatów do zbyt dalekich dojazdów do pracy | 3 | 9,1% |
| Brak kandydatów | 3 | 9,1% |
| <i>* Procenty nie sumują się do 100,0%, ponieważ badani wskazywali po kilka odpowiedzi</i> | | |

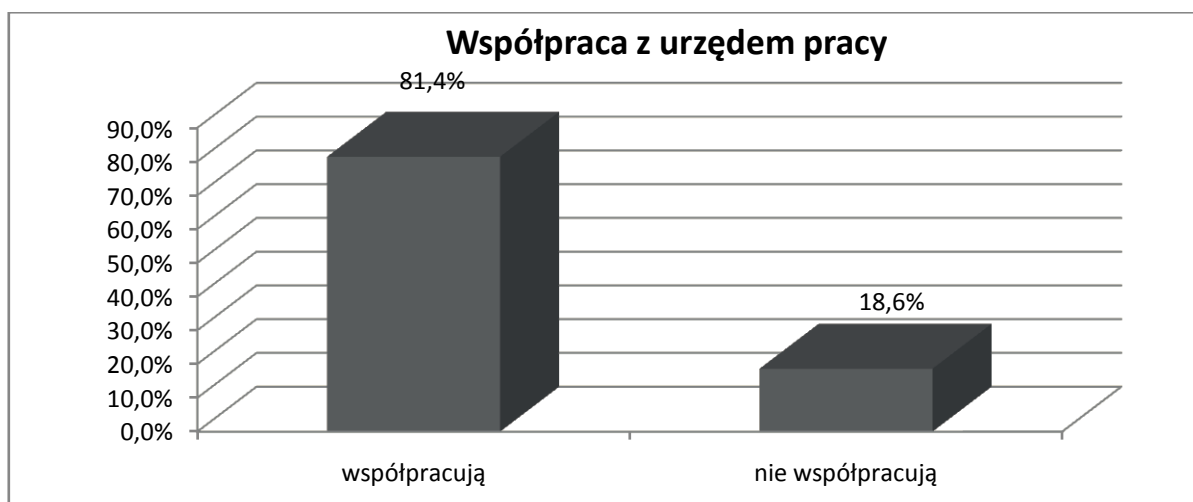
Uzyskane wyniki potwierdzają uprzednio sformułowane przypuszczenie, że na rynku pracy Lubelszczyzny nie istnieje znaczący deficyt pewnych zawodów, a problemy pojawiają się w kontekście wymagania od kandydatów do pracy konkretnych kwalifikacji. Z jednej strony jest to istotna wskazówka dla instytucji szkoleniowych oraz placówek oświaty, szczególnie zawodowych co do konieczności ścisłej współpracy z pracodawcami. Opracowana na tej podstawie oferta dotycząca programów edukacyjnych, szkoleń i kursów byłaby dostosowana do rzeczywistych potrzeb i oczekiwań firm a co za tym idzie także i rynku pracy. Z drugiej strony zebrane dane mogą być także interpretowane jako obraz samych pracodawców. Wynika z nich, że przedsiębiorstwa chcą zatrudniać pracowników już „gotowych” do oferowanego stanowiska, w pełni przygotowanych do wykonywania określonej pracy i niewymagających dodatkowego przyuczenia. W przypadku pewnych profesji i zawodów, zwłaszcza specjalistów, wydaje się to być w pełni uzasadnione. Jednak w odniesieniu do stanowisk wykonawczych i robotniczych zakłady pracy mogłyby z powodzeniem samodzielnie edukować swoich pracowników. W ten sposób miałyby także większy wpływ na program szkolenia, który byłby dostosowany do potrzeb danego miejsca pracy w ich firmach.

Problem kwalifikacji kandydatów do pracy może tkwić także bardziej po stronie ich zdolności, możliwości percepcyjnych czy manualnych, chęci uczenia się i podejmowania nowych wyzwań aniżeli w sferze konkretnych umiejętności zawodowych. Być może właśnie z tego powodu pracodawcy wskazywali na brak kwalifikacji.

Podczas badań pracodawcy w wielu wypadkach mówili również o braku zgodności oferowanych warunków pracy z oczekiwaniami kandydatów (oczekiwania płacowe, dyspozycyjność, dojazdy). Kandydaci nie są skłonni do podejmowania zatrudnienia w przypadku wyraźnej i znaczącej rozbieżności pomiędzy własnymi oczekiwaniami a proponowanymi warunkami pracy. Podobnie pracodawcy niechętnie zatrudniają kandydatów, których oczekiwań nie są w stanie – z różnych powodów – spełnić. Być może zatem, wśród ogólnie rozumianych kwalifikacji do pracy, badani pracodawcy brali również pod uwagę te dodatkowe czynniki związane z możliwościami kandydatów pełnego zaangażowania się w wykonywaną pracę oraz ich subiektywnymi oczekiwaniami co do warunków pracy.

8. Współpraca z urzędem pracy

Zdecydowana większość badanych zakładów pracy (81,4%) zadeklarowała, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy poprzedzających badania korzystała z usług urzędu pracy funkcjonującego na terenie działalności ich firmy. Z instytucjami tymi nie współpracuje jednak prawie co piąty pracodawca (18,6%), który – jak można się domyślać – samodzielnie poszukuje kandydatów do pracy i przygotowuje ich do obejmowania określonych stanowisk.

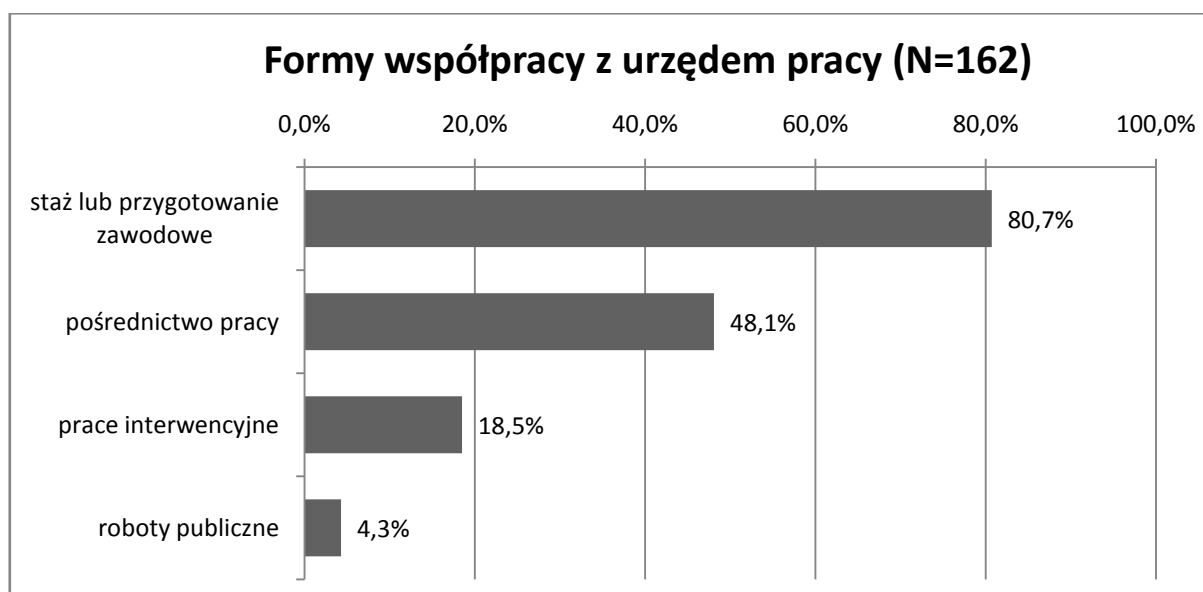


Według deklaracji badanych pracodawców korzystanie z usług urzędu pracy nie oznacza braku problemów z rekrutacją pracowników: 16,8% pracodawców współpracujących z urzędem pracy potwierdziło istnienie problemów z rekrutacją pracowników, podczas gdy wśród firm nie podejmujących takiej współpracy odsetek posiadających problemy wyniósł 13,5%. O ile więc współpraca z urzędem pracy może być konsekwencją trudności z pozyskaniem nowych pracowników, o tyle ich zupełnie nie eliminuje.

Zakłady współpracujące z urzędami pracy najczęściej współdziałają z nimi w zakresie organizacji stażu lub przygotowania zawodowego dla kandydatów do pracy (80,7%). W następnej kolejności wskazywano, że współpraca obejmuje pośrednictwo pracy (48,1%), organizację prac interwencyjnych (18,5%), a najrzadziej – organizację robót publicznych (4,3%).

Uzyskane wyniki wskazują, że pracodawcy poszukując kandydatów do pracy lub przygotowując się do zaoferowania im konkretnego stanowiska, korzystają z możliwości urzędu pracy polegających na pozyskaniu zasobów pracy subsydiowanej. Pracownicy objęci takimi formami wsparcia najczęściej jednak angażowani są tylko na czas trwania umowy między zatrudniającym ich zakładem a urzędem pracy (zazwyczaj kilka miesięcy). Dzięki temu pracodawcy nie są związani długotrwałymi kontraktami, a koszty pozyskania nowych pracowników nie są wysokie. Pracobiorcy również czerpią konkretne korzyści z uczestniczenia w tych formach współdziałania między urzędem pracy a pracodawcą – prócz tymczasowego źródła dochodu, zyskują doświadczenie zawodowe i kwalifikacje niezbędne przy próbach ubiegania się o pracę stałą.

Natomiast rzadziej pracodawcy korzystają z pośrednictwa pracy oferowanego przez urzędy. Może być to spowodowane skłonnością do poszukiwania kandydatów spośród osób już pracujących, a nie bezrobotnych, które to osoby stanowią główny obiekt zainteresowania urzędów pracy. Może to także wynikać z tego, że pracodawcy nie posiadają odpowiedniej wiedzy o działaniach urzędów pracy w tym zakresie, albo dotychczasowe współdziałanie z urzędami nie prowadziło do pozyskania nowych pracowników.



Współpracę z urzędami zadeklarowali wszyscy pracodawcy prowadzący działalność w sferze wytwarzania i zaopatrywania w energię, gaz i wodę, pośrednictwa finansowego, obsługi nieruchomości i firm oraz administracji publicznej, obrony narodowej i obowiązkowych ubezpieczeń. Najrzadziej natomiast z urzędami pracy współpracują przedsiębiorstwa funkcjonujące w dziedzinie budownictwa oraz rolnictwa, łowiectwa i leśnictwa.

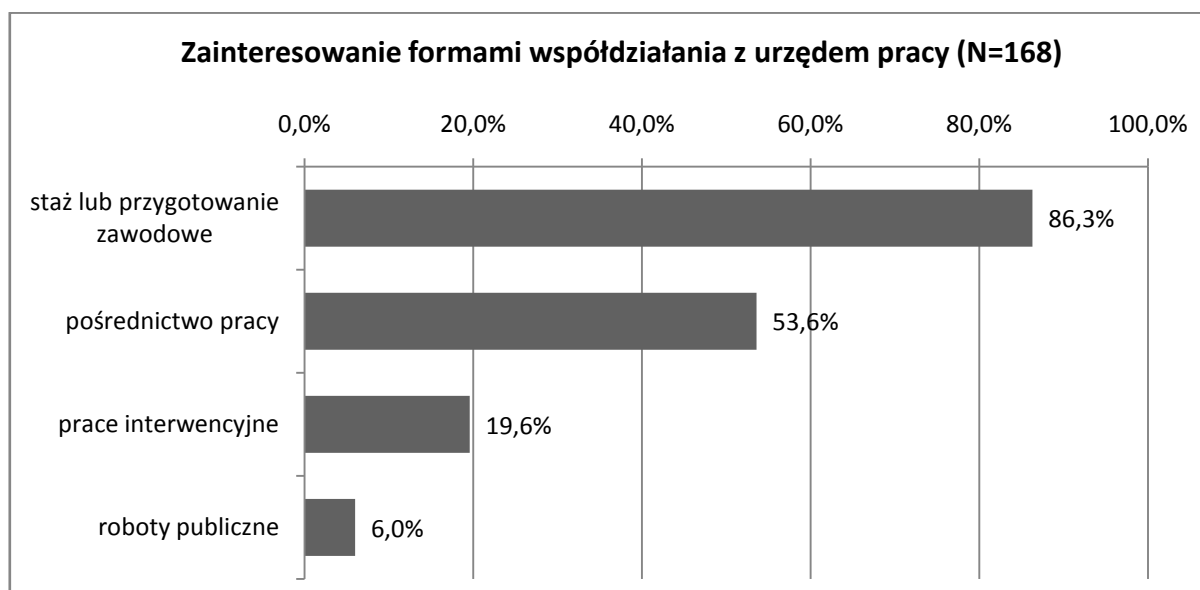
Tabela 29. Współpraca z urzędami pracy ze względu na sekcję PKD

| Sekcja PKD | Korzystają z usług urzędu pracy | Nie korzystają z usług urzędu pracy | Ogółem |
|--|---------------------------------|-------------------------------------|--------|
| Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 50,0% | 50,0% | 8 |
| | | | 100,0% |
| Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 82,1% | 17,9% | 28 |
| | | | 100,0% |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 100,0% | --- | 3 |
| | | | 100,0% |
| Budownictwo | 47,1% | 52,9% | 17 |
| | | | 100,0% |
| Handel i naprawy | 72,4% | 27,6% | 29 |
| | | | 100,0% |
| Hotele i restauracje | 66,7% | 33,3% | 3 |
| | | | 100,0% |
| Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 75,0% | 25,0% | 8 |
| | | | 100,0% |
| Pośrednictwo finansowe | 100,0% | --- | 2 |
| | | | 100,0% |
| Obsługa nieruchomości i firm | 100,0% | --- | 2 |
| | | | 100,0% |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 100,0% | --- | 10 |
| | | | 100,0% |
| Edukacja | 89,1% | 10,9% | 55 |
| | | | 100,0% |
| Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 93,8% | 6,3% | 16 |
| | | | 100,0% |
| Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 90,9% | 9,1% | 11 |
| | | | 100,0% |

Podczas badań zadano również pytanie o to, czy pracodawcy są zainteresowani dalszym korzystaniem z usług powiatowych lub miejskich urzędów pracy. Przeważająca część badanych zakładów (84,4%) wyraziła chęć takiej współpracy, a 13,6% zadeklarowało, że nie jest nią zainteresowanych (pozostali badani byli niezdecydowani i nie udzielili odpowiedzi). Warto zauważyć, że odsetek pracodawców zainteresowanych współdziałaniem z urzędami pracy był nieco wyższy od odsetka deklaracji dotychczasowej współpracy. Zakłady pracy częściej więc deklarują chęć współpracy z urzędem, aniżeli faktycznie ją podejmują.

Badania wykazały także, że zainteresowanie współpracą nie jest uzależnione od tego, czy pracodawcy mają problemy z rekrutacją nowych pracowników. Oznacza to, że pracodawcy rozważają współpracę z urzędami pracy niezależnie od stosowanej w ich firmie strategii zatrudnienia oraz od specyficznych kwalifikacji wymaganych od kandydatów do pracy. Można przypuszczać, że firmy są bardziej zainteresowane na finansowe wsparcie, jakie oferują urzędy pracy dla nowych stanowisk pracy, aniżeli na rzeczywiste poszukiwanie pracowników za ich pośrednictwem.

Hierarchia form współpracy z urzędami pracy ustalona ze względu na liczbę wskazań jest identyczna z poprzednio omówioną hierarchią form współpracy dotychczasowej. Prawdopodobnie przedstawiciele pracodawców wypowiadając się na ten temat brali pod uwagę przeszłe i obecne doświadczenia w tym zakresie i jeśli któraś forma współdziałania się sprawdziła – chcą ją kontynuować. Najczęściej więc są zainteresowani współpracą w zakresie organizacji stażu lub przygotowania zawodowego (86,3%), następnie w postaci pośrednictwa pracy (53,6%), robót interwencyjnych (19,6%) a na końcu robót publicznych (6,0%). Tutaj także okazuje się, że odsetki deklarujących chęć współdziałania, w przypadku każdej z uwzględnionych w badaniu form, są wyższe, aniżeli odsetki aktualnie podejmujących współpracę w danej formie.



Zainteresowanie poszczególnymi formami współdziałania z urzędami pracy jest statystycznie powiązane z planami zatrudnienia nowych pracowników (ale nie jest to istotna statystycznie zależność). Pracodawcy, którzy posiadają plany zatrudnienia częściej niż pozostali (60,0%) zainteresowani są pracami interwencyjnymi. Z kolei ci, którzy nie planują zatrudniania nowych pracowników, przeważnie wybierają staże i przygotowanie zawodowe. Zainteresowanie pracami interwencyjnymi jest również wyższe wśród tych pracodawców, którzy mają problemy z rekrutacją nowych pracowników (70,4%), w porównaniu do tych, którzy tych trudności nie mają (49,7%). Ci drudzy natomiast chętniej wybierają staże i przygotowanie zawodowe (86,7%; z kolei deklarujący problemy z rekrutacją – 77,8%). W przypadku pozostałych form nie

zanotowano znaczących różnic między pracodawcami, którym trudno rekrutować pracowników i tymi, którzy nie wyrażali takich problemów.

Zainteresowanie współpracą z urzędem pracy wyrażali wszyscy pracodawcy prowadzący działalność w zakresie wytwarzania i zaopatrywania w energię, wodę i gaz, pośrednictwa finansowego, obsługi nieruchomości i firm oraz administracji publicznej, obrony narodowej i obowiązkowych ubezpieczeń. Najmniejsze zainteresowanie taką współpracą wykazują pracodawcy funkcjonujący w ramach sekcji hoteli i restauracji.

Tabela 30. Zainteresowanie współpracą z urzędami pracy ze względu na sekcję PKD

| Sekcja PKD | Zainteresowani współpracą z up | Nie zainteresowani współpracą z up | Ogółem |
|--|--------------------------------|------------------------------------|--------|
| Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 87,5% | 12,5% | 8 |
| | | | 100,0% |
| Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 88,9% | 11,1% | 27 |
| | | | 100,0% |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 100,0% | --- | 3 |
| | | | 100,0% |
| Budownictwo | 75,0% | 25,0% | 16 |
| | | | 100,0% |
| Handel i naprawy | 86,2% | 13,8% | 29 |
| | | | 100,0% |
| Hotele i restauracje | 33,3% | 66,7% | 3 |
| | | | 100,0% |
| Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 62,5% | 37,5% | 8 |
| | | | 100,0% |
| Pośrednictwo finansowe | 100,0% | --- | 2 |
| | | | 100,0% |
| Obsługa nieruchomości i firm | 100,0% | --- | 2 |
| | | | 100,0% |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 100,0% | --- | 10 |
| | | | 100,0% |
| Edukacja | 88,9% | 11,1% | 54 |
| | | | 100,0% |
| Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 87,5% | 12,5% | 16 |
| | | | 100,0% |
| Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 81,8% | 18,2% | 11 |
| | | | 100,0% |

Pracodawcy, którzy nie są zainteresowani współpracą z urzędami pracy najczęściej jako powód wskazywali brak takiej potrzeby, ponieważ nie planują w tej chwili zatrudniania nowych pracowników (11 przypadków). Pięciu badanych pracodawców wyraziło jednak opinie, że nie chcą współpracować z urzędem ze względu na fakt, iż kandydaci pochodzący z tej instytucji są po prostu słabi i nie spełniają ich oczekiwań. Trzech innych natomiast uznało, że potencjalnych kandydatów do pracy, jakimi dysponują urzędy pracy jest zbyt wielu, w związku z czym trudno dokonać sprawnego i właściwego naboru. Jeszcze inny pracodawca stwierdził, że współpraca z urzędem pracy wiąże się z nadmiarem biurokracji, który niweluje ewentualne korzyści.

Podsumowując, brak zainteresowania współpracą z urzędami pracy wynika nie z negatywnych doświadczeń płynących z dotychczasowego współdziałania ale z braku takich potrzeb. Co prawda złe doświadczenia także się zdarzają, ale nie są one jednak zbyt częste. Można zatem wnioskować, iż generalnie kontakty między pracodawcami a urzędami pracy są owocne i korzystne dla obu stron.

Hipotezę tą potwierdzają również odpowiedzi na pytanie, w którym poproszono przedstawicieli badanych zakładów pracy o wskazanie innych form współpracy z urzędem pracy, którymi byłiby zainteresowani. Było to pytanie otwarte, a więc mogli na nie odpowiadać tylko ci badani, którzy posiadali sprecyzowane opinie na ten temat. Najczęściej stwierdzali oni, że obecne formy współpracy są w pełni wystarczające i nie ma potrzeb rozwijania innych (15 przypadków). Biorąc pod uwagę otwartą formułę pytania oraz samo jego brzmienie („jakie inne formy współpracy byłyby dla państwa atrakcyjne?”), deklaracje tego rodzaju należy uznać za bardzo znaczące i podkreślające zadowolenie z obecnie realizowanych form.

Nieznacznie rzadziej (14 przypadków) badani pracodawcy proponowali, aby urzędy pracy służyły pomocą w utworzeniu nowych stanowisk pracy lub w ich doposażeniu. Jeszcze rzadziej (10 przypadków) postulowali organizowanie i realizowanie przez urzędy szkoleń dla kandydatów do pracy lub pracowników. Obie te wypowiedzi wskazują na chęć zminimalizowania kosztów zatrudniania nowych pracowników przez pracodawców. Utworzenie stanowiska pracy i przeszkolenie pracownika jest bowiem swoistą inwestycją. Pociąga określone i bardzo wymierne środki, a jest zawsze obarczone pewnym ryzykiem na przykład: wyszkolony pracownik może szybko zmienić zatrudnienie, a stanowisko pracy może okazać się nieefektywne w całościowej strategii przedsiębiorstwa. Zebrane dane wskazują zatem na chęć ograniczenia tego ryzyka.

Niektórzy z badanych proponowali jeszcze inne formy współpracy: doradztwo zawodowe (3 przypadki), targi pracy (2 przypadki), stworzenie portalu internetowego dotyczącego pośrednictwa pracy i kierowanie do pracy w ramach zastępstw np. na czas urlopów wykwalifikowanych pracowników (po 1 przypadku). Tego typu propozycje, ze względu na małą częstotliwość ich występowania, należy uznać za mniej znaczące. Warto zwrócić także uwagę na to, że na przykład targi pracy i doradztwo zawodowe są już w tej chwili realizowane przez urzędy pracy, choć pracodawcy nie zawsze korzystają z możliwości z tego wynikających.

III. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Przeprowadzone badania empiryczne pracodawców województwa lubelskiego pozwalają na sformułowanie kilku wniosków, które mogą stanowić podstawę do wypracowywania i wdrażania programów rozwoju regionalnego rynku pracy. Dzięki uwzględnieniu perspektywy pracodawców możliwe jest odejście od dominującego w literaturze fachowej i dotychczasowych strategiach rozwojowych podejścia skoncentrowanego na bezrobotnych i kwestii bezrobocia. Wydaje się, że ujęcie to niekiedy wręcz całkowicie zdominowało problematykę rynku pracy. Tymczasem wszelkie działania prorozwojowe winny brać pod uwagę nie jedną ale wszystkie strony oraz podmioty funkcjonujące na rynku pracy i odgrywające na nim odmienne role.

Przyjęta w badaniu perspektywa pozwala spojrzeć na regionalny rynek pracy jako na przestrzeń, w której rolę podstawową, kreatywną i decydującą o rozgrywających się w niej procesach grają przedsiębiorstwa i ludzie nimi kierujący. Od nich bowiem zależą możliwości zagospodarowania zasobów pracy, którymi dysponuje województwo, oni decydują o warunkach zatrudnienia kandydatów do pracy, tworzą nowe stanowiska bądź likwidują dotychczasowe. To oni ukierunkowują swoją aktywność na określone dziedziny przynoszące korzyści ich zakładom pracy, rezygnując jednocześnie z tych mało efektywnych i mało rentownych.

Pracodawcy funkcjonują oczywiście w szerszym kontekście uwarunkowań społecznych, ekonomicznych, prawnych i politycznych. Czynniki te mają różny zasięg i siłę oddziaływania. Część z nich posiada swój wymiar wyłącznie lokalny, inne regionalny, czy ogólnokrajowy, a najszersze – kontynentalny i ogólnoświatowy. Nie wszystkie z tych uwarunkowań stanowiły przedmiot zainteresowania przeprowadzonych badań. W zasadzie skoncentrowano się tylko na problemie kryzysu ekonomicznego, który od roku dotyka niemal wszystkie gospodarki świata. Trudno zatem traktować przeprowadzoną diagnozę jako dostarczającą materiału do rozwiązania wszystkich problemów rynku pracy. Niemniej jednak może stanowić ona podstawę do sformułowania następujących wniosków:

1. Rynek pracy województwa lubelskiego jest wyraźnie zróżnicowany terytorialnie. Informuje o tym liczba podmiotów gospodarczych funkcjonujących w poszczególnych powiatach, ich wielkość, struktura zatrudnienia i gałęzie ich aktywności. Wspomniane zróżnicowanie dotyczy także drugiej strony podmiotów rynku pracy, a więc osób poszukujących pracy. Tutaj wskaźnikami są dane dotyczące struktury bezrobocia i bezrobotnych. Stwierdzone odmienności sprawiają, iż bardzo trudno jest planować rozwój rynku pracy w przestrzeni całego województwa jako jednolitego obszaru. Ewentualne strategiczne działania prorozwojowe winny uwzględniać podział na kilka lokalnych rynków pracy i uwzględniać ich specyfikę.

2. Przedsiębiorstwa Lubelszczyzny bazują przede wszystkim na kapitale rodzimym i są zorientowane na zaspokajanie potrzeb miejscowej ludności. Z jednej strony stanowi to niedogodność ze względu na szczupłość tego kapitału oraz na relatywnie niską obecność podmiotów aktywnych w dziedzinach wysoko rozwiniętych technologii. W związku z tym pracodawcy nie są w stanie zagospodarować zasobów wysoko wykwalifikowanej siły roboczej, jakich dostarczają liczne uczelnie województwa lubelskiego. Z drugiej jednak strony takie strukturalne cechy zlokalizowanych tu przedsiębiorstw sprawiają, że są one w mniejszym stopniu narażone na oddziaływanie negatywnych czynników dotyczących gospodarkę innych regionów, całego kraju czy też kontynentu. Prorozwojowe plany i strategie działania winny zatem uwzględniać i te uwarunkowania. Należy bowiem zmierzać nie tylko do wzbogacenia kapitałowego i technologicznego gospodarki regionu w celu zdynamizowania jej rozwoju, ale także z wspomagać dotychczasowe, choć mniej rozwinięte technologicznie gałęzie, gdyż pełnią one ważną funkcję stabilizującą i osłonową.

3. Badani pracodawcy są stosunkowo optymistycznie nastawieni, jeśli chodzi o rozwój ich zakładów w przyszłości. Kondycja ekonomiczna przedsiębiorstw poddanych diagnozie wydaje się w miarę stabilna i niezagrażona niekorzystnymi procesami wynikającymi z globalnego kryzysu gospodarczego. W związku

z tym pojawiają się plany zatrudniania nowych pracowników i to na stanowiska, które dopiero mają zostać stworzone. Zdecydowana większość tych miejsc pracy ma charakter trwały, gdyż preferowaną formą zatrudnienia są umowy o pracę w pełnym wymiarze. Można zatem przyjąć, że pracodawcy województwa lubelskiego wykazują wyraźne możliwości rozwojowe związane z zatrudnianiem nowych pracowników. Prorozwojowe programy strategiczne winny uwzględniać te plany i zmierzać w kierunku dostosowania kwalifikacji pracobiorców do potrzeb i zamiarów pracodawców.

4. Plany zatrudnienia nowych pracowników najczęściej deklarowali pracodawcy funkcjonujący w dziedzinie ochrony zdrowia i pomocy społecznej oraz budownictwa. Są to jednak równocześnie gałęzie, w których stosunkowo często wysuwane są obawy związane z dalszą egzystencją zakładów pracy. Uwzględniając fakt, iż budownictwo jest silnie uzależnione od bardziej ogólnych tendencji ekonomicznych w gospodarce ogólnokrajowej a ochrona zdrowia od decyzji politycznych rządu, parlamentu i struktur samorządowych, deklaracje pracodawców należy traktować z dużą ostrożnością. Ich realizacja będzie możliwa w warunkach stabilności finansowania inwestycji budowlanych oraz funkcjonowania placówek służby zdrowia. Można zatem stwierdzić, że potencjał zagospodarowania zasobów pracy województwa lubelskiego jest mocno uwarunkowany czynnikami zewnętrznymi. Strategie prorozwojowe przygotowywane dla regionalnego rynku powinny więc brać pod uwagę te uwarunkowania i starać się na nie wpływać.

5. Największe szanse na zatrudnienie, w świetle zebranych wyników, mają dwie kategorie pracobiorców: bardzo dobrze wykwalifikowani, legitymujący się odpowiednimi dyplomami i doświadczeniem zawodowym specjaliści oraz w zawodach wykonawczych i produkcyjnych, ale niezwiązanych z wysokimi kwalifikacjami, pracownicy niższego szczebla. Zdecydowanie niższe jest zapotrzebowanie na pracowników średniego szczebla. Związane jest to z faktem, iż tylko w niektórych gałęziach działalności gospodarczej planowane są zatrudnienia. Interpretacja tego zjawiska może wskazywać na pojawiające się na regionalnym rynku pracy deficyty specjalistów w pewnych zawodach oraz na nieadekwatne do oczekiwań pracobiorców warunki pracy oferowane przez pracodawców. Prorozwojowe strategie powinny mieć na uwadze ten problem i zmierzać w kierunku większego dostosowania potrzeb pracobiorców do możliwości pracodawców. W innym wypadku prawdopodobnie zaistnieje konieczność importu odpowiednich pracowników z innych regionów lub zza granicy, co może w istotny sposób zaburzać regionalne stosunki pracy.

6. Pracodawcy formułują wobec kandydatów do pracy dość wysokie wymagania zarówno jeśli chodzi o posiadane kwalifikacje formalne, jak i dodatkowe umiejętności oraz cechy osobowościowe. W świetle uzyskanych danych wydaje się niemożliwe rozdzielenie tych dwóch wymiarów branych pod uwagę w przypadku zatrudnienia. Oznacza to, że pracodawcy nie mają większych trudności z naborem nowych pracowników i mogą formułować tak wysokie warunki. Z kolei dla pracobiorców wiąże się to z koniecznością zdobywania odpowiednich kwalifikacji i dokumentów je potwierdzających, a także rozwijaniem pożądanых przez pracodawców cech osobowościowych. Strategie regionalnego rynku pracy powinny zatem uwzględniać potrzebę jednoczesnego rozwijania różnych sfer kandydatów do pracy, aby byli oni odpowiednio przygotowani do oferowanego im zatrudnienia.

7. Pracodawcy stosunkowo często i efektywnie współpracują z urzędami pracy. Najbardziej zainteresowani są subsydiowaniem stanowisk pracy poprzez organizację staży i przygotowania zawodowego, czyli obniżaniem kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników. Wskazuje to na wysoką skuteczność dotychczasowej polityki wspomagania pracodawców i pracobiorców prowadzonej przez urzędy pracy, ale jednocześnie dopinguje do rozwijania szerszych form współpracy. Regionalne strategie rozwoju rynku pracy powinny zatem brać pod uwagę konieczność poszerzenia oferty urzędów pracy skierowanej do pracodawców oraz jej upowszechnienie i rozpropagowanie wśród pracodawców - partnerów.

Krzysztof Markowski

Druga edycja badań

I. STRUKTURA PRÓBY BADAWCZEJ

Badania w II etapie objęły ogółem 202 przedsiębiorstwa zlokalizowane we wszystkich powiatach województwa lubelskiego. Ich liczba w każdym z nich odpowiadała proporcji rzeczywistej liczby podmiotów gospodarczych funkcjonujących na terenie danego powiatu w stosunku do liczby z całego województwa. Odchylenia pomiędzy odsetkiem firm w próbie a odsetkiem firm dla populacji w poszczególnych powiatach są nieznaczne. Mieszczą się one w granicach błędu statystycznego i nie przekraczają w żadnym wypadku 2%.

Tabela 1. Struktura próby ze względu na lokalizację i dostosowanie do rzeczywistej liczby przedsiębiorstw w poszczególnych powiatach (stan przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej pracowników na 31 grudnia 2009r.)

| Podregion | Powiat | Rzeczywista liczba przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej pracowników | Odsetek liczby przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej pracowników w stosunku do całego województwa | Liczba firm w próbie | Odsetek firm w próbie |
|------------------------------|-------------------|--|---|----------------------|-----------------------|
| białski | | 1066 | 13,61% | 26 | 12,88% |
| | białski | 327 | 4,17% | 8 | 3,96% |
| | parczewski | 129 | 1,65% | 2 | 0,99% |
| | radzyński | 169 | 2,16% | 3 | 1,49% |
| | włodawski | 136 | 1,74% | 3 | 1,49% |
| | m. Biała Podlaska | 305 | 3,89% | 10 | 4,95% |
| chełmsko-zamojski | | 2284 | 29,16% | 60 | 29,73% |
| | biłgorajski | 411 | 5,25% | 11 | 5,45% |
| | chełmski | 183 | 2,34% | 2 | 0,99% |
| | hrubieszowski | 214 | 2,73% | 7 | 3,47% |
| | krasnostawski | 211 | 2,69% | 5 | 2,48% |
| | tomaszowski | 330 | 4,21% | 9 | 4,46% |
| | zamojski | 288 | 3,68% | 5 | 2,48% |
| | m. Chełm | 300 | 3,83% | 10 | 4,95% |
| | m. Zamość | 347 | 4,43% | 11 | 5,45% |
| lubelski | | 2827 | 36,09% | 71 | 35,16% |
| | lubartowski | 260 | 3,32% | 5 | 2,48% |
| | lubelski | 422 | 5,39% | 12 | 5,94% |
| | łęczyński | 154 | 1,97% | 4 | 1,98% |
| | świdnicki | 230 | 2,94% | 5 | 2,48% |
| | m. Lublin | 1761 | 22,48% | 45 | 22,28% |
| puławski | | 1656 | 21,14% | 45 | 22,29% |
| | janowski | 160 | 2,04% | 3 | 1,49% |
| | kraśnicki | 314 | 4,01% | 9 | 4,46% |
| | łukowski | 351 | 4,48% | 10 | 4,95% |
| | opolski | 166 | 2,12% | 4 | 1,98% |
| | puławski | 453 | 5,78% | 14 | 6,93% |
| | rycki | 212 | 2,71% | 5 | 2,48% |
| województwo lubelskie | | 7833 | 100% | 202 | 100,00% |

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Pod względem form własności przedsiębiorstw struktura badanej próby była następująca: 43,56% stanowiły podmioty o własności publicznej lub z przewagą własności publicznej, natomiast 54,95%

podmioty o własności prywatnej lub z przewagą własności prywatnej. Podobna struktura własności występuje w rzeczywistej zbiorowości przedsiębiorstw województwa lubelskiego, które zatrudniają 10 i więcej pracowników.

Najbardziej liczną grupą firm w badanej próbie były te, które działają w sekcji edukacji (28,22%), następnie przemysłu (15,84%) oraz handlu i napraw (13,84%). Najmniej z kolei było przedsiębiorstw z sekcji pośrednictwa finansowego (0,99%), wytwarzania i zaopatrzenia w energię elektryczną, gaz i wodę (0,99%) a także z sekcji: rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo oraz hotele i restauracje (po 2,48%). Procentowy udział przedsiębiorstw z poszczególnych sekcji w całej próbie badanych przedsiębiorstw przedstawia poniższa tabela.

Tabela 2. Struktura próby pracodawców ze względu na sekcję PKD

| Sekcja PKD | Liczba przedsiębiorstw w województwie | % przedsiębiorstw w województwie | Liczba przedsiębiorstw w próbie | % przedsiębiorstw w próbie |
|--|---------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 138 | 1,76% | 5 | 2,48% |
| B - Rybactwo | 5 | 0,06% | 0 | 0,00% |
| D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 1434 | 18,31% | 32 | 15,84% |
| E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, | | | 2 | 0,99% |
| F - Budownictwo | 565 | 7,21% | 17 | 8,42% |
| G - Handel i naprawy | 1421 | 18,14% | 28 | 13,86% |
| H - Hotele i restauracje | 214 | 2,73% | 5 | 2,48% |
| I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 265 | 3,38% | 7 | 3,47% |
| J - Pośrednictwo finansowe | 92 | 1,17% | 2 | 0,99% |
| K - Obsługa nieruchomości i firm | 373 | 4,76% | 7 | 3,47% |
| L - Administracja publiczna i obrona narodowa; | 428 | 5,46% | 11 | 5,45% |
| M - Edukacja | 2046 | 26,12% | 57 | 28,22% |
| N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 501 | 6,40% | 15 | 7,43% |
| O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 351 | 4,48% | 13 | 6,44% |
| Brak danych | --- | --- | 1 | 0,50% |
| Ogółem | 7833 | 100% | 199 | 100,0% |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (stan przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej pracowników na 31 grudnia 2009 r.).

Zdecydowana większość badanych przedsiębiorstw posiadała swoje siedziby w miastach (86,14%). Najczęściej były to miasta małe o wielkości do 25 tys. mieszkańców (32,67%) i średnie o wielkości od 25 do 100 tys. mieszkańców (31,19%). Co piąta badana firma (22,28%) miała swoją siedzibę w dużym mieście, natomiast 13,37% badanych przedsiębiorstw funkcjonowało na wsi.

Tabela 3. Struktura próby pracodawców ze względu na lokalizację

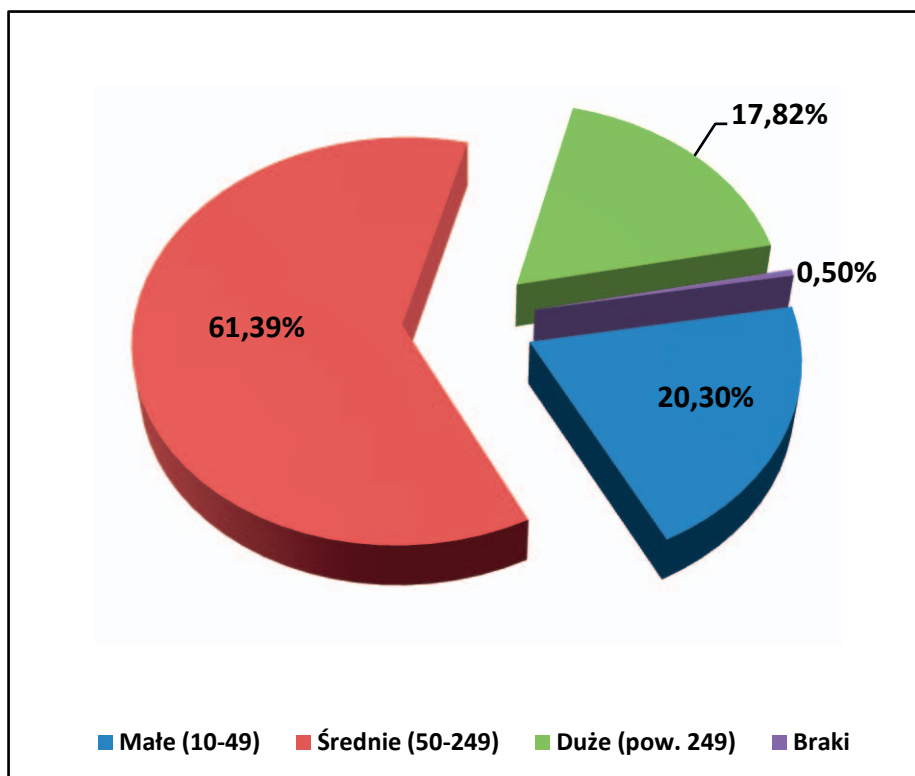
| Siedziba firmy | Liczba | % |
|------------------------------|------------|-------------|
| Wieś | 27 | 13,37% |
| Miasto do 25 tys. mieszk. | 66 | 32,67% |
| Miasto 25-100 tys. mieszk. | 63 | 31,19% |
| Miasto pow. 300 tys. mieszk. | 45 | 22,28% |
| Braki danych | 1 | 0,50% |
| Ogółem | 202 | 100% |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (stan przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej pracowników na 31 grudnia 2009 r.).

Pod względem wielkości badanych przedsiębiorstw najliczniej reprezentowane były podmioty średniej wielkości zatrudniające od 50 do 249 pracowników (61,39%). Ponad trzykrotnie mniej było firm dużych, w których pracuje co najmniej 250 osób (20,30%). Przedsiębiorstwa małe zatrudniające od 10 do 49 pracowników stanowiły 17,82%. W sumie przebadano 41 firm małych, 141 średnich oraz 36 dużych.

Prawie wszystkie badane podmioty (96,53%) funkcjonują na rynku powyżej 5 lat. Zdecydowanie mniej jest tych, których okres działalności wynosi od 2 do 5 lat (2,48%). Z kolei najmniej w próbie znalazło się przedsiębiorstw działających od 1 do 2 lat oraz poniżej 1 roku (po 0,99%). Badanie obejmowało wyłącznie podmioty zatrudniające dziesięciu i więcej pracowników, tj. małe, średnie i duże firmy, które to charakteryzują się większą stabilnością funkcjonowania aniżeli przedsiębiorstwa mikro.

Rysunek 1. Wielkość badanych firm



Wśród małych firm objętych badaniami stosunkowo najwięcej działało w ramach sekcji G -handel i naprawy (21,95%) oraz M – edukacji (17,07%). W przypadku firm średniej wielkości najliczniej reprezentowane były, podobnie jak w przypadku małych, sekcje: M – edukacja (39,02%) oraz sekcja G – handel i naprawy (13,82%). Najliczniejszą grupę wśród dużych przedsiębiorstw stanowiły działające w sekcji D – przemysł (44,44%) oraz F – budownictwo (16,67%). Przyjęte kryteria doboru próby sprawiły, że w badaniach nie brały udziału małe firmy działające w sektorze L - administracja publiczna oraz duże z następujących sekcji: E - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną; H - hotele i restauracje; I - transport, gospodarka magazynowa i łączność; J - pośrednictwo finansowe oraz K - obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej.

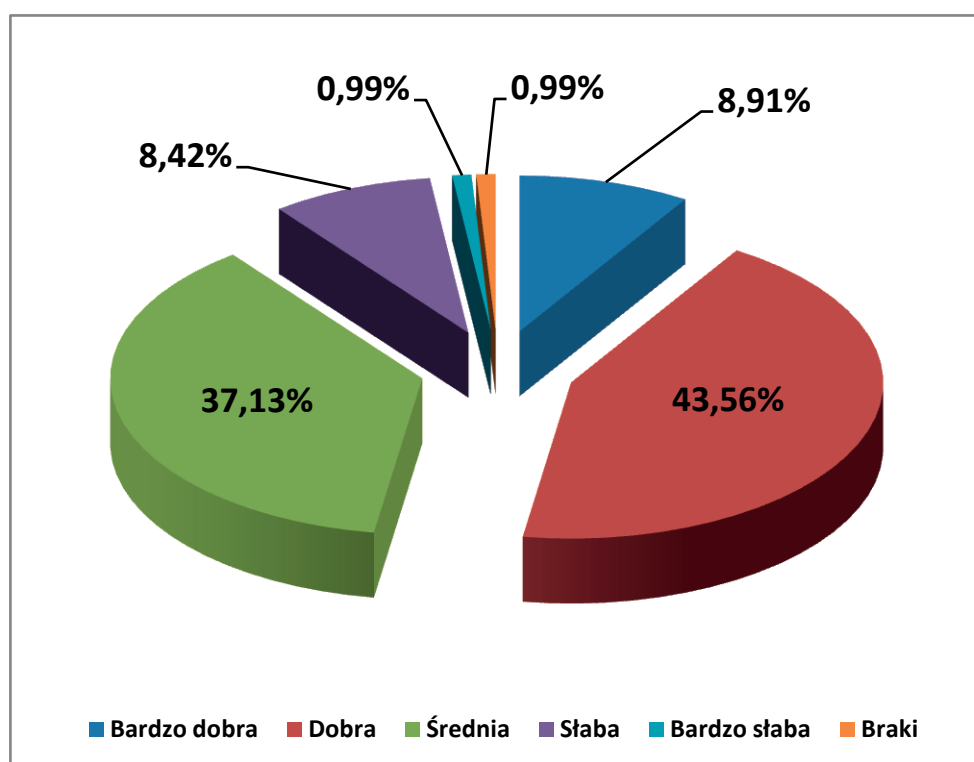
Tabela 4. Struktura próby pracodawców ze względu na wielkość i sekcję PKD

| Sekcja PKD | Małe | Średnie | Duże | Ogółem |
|---|-------------|----------------|-------------|---------------|
| A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 4,88% | 1,63% | 2,78% | 5 |
| | | | | 100,0% |
| D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 2,44% | 12,20% | 44,44% | 32 |
| | | | | 100,0% |
| E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 2,44% | 0,81% | 0,00% | 2 |
| | | | | 100,0% |
| F - Budownictwo | 9,76% | 5,69% | 16,67% | 17 |
| | | | | 100,0% |
| G - Handel i naprawy | 21,95% | 13,82% | 5,56% | 28 |
| | | | | 100,0% |
| H - Hotele i restauracje | 9,76% | 0,00% | 0,00% | 4 |
| | | | | 100,0% |
| I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 4,88% | 4,07% | 0,00% | 7 |
| | | | | 100,0% |
| J - Pośrednictwo finansowe | 2,44% | 0,81% | 0,00% | 2 |
| | | | | 100,0% |
| K - Obsługa nieruchomości i firm | 4,88% | 4,07% | 0,00% | 7 |
| | | | | 100,0% |
| L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 0,00% | 7,32% | 5,56% | 11 |
| | | | | 100,0% |
| M - Edukacja | 17,07% | 39,02% | 5,56% | 57 |
| | | | | 100,0% |
| N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 9,76% | 4,88% | 13,89% | 15 |
| | | | | 100% |
| O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 9,76% | 5,69% | 5,56% | 100,0% |
| | | | | 13 |
| Razem | 100% | 100% | 100% | 200 |
| | | | | 100,0% |

II. KONDYCJA EKONOMICZNA BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW

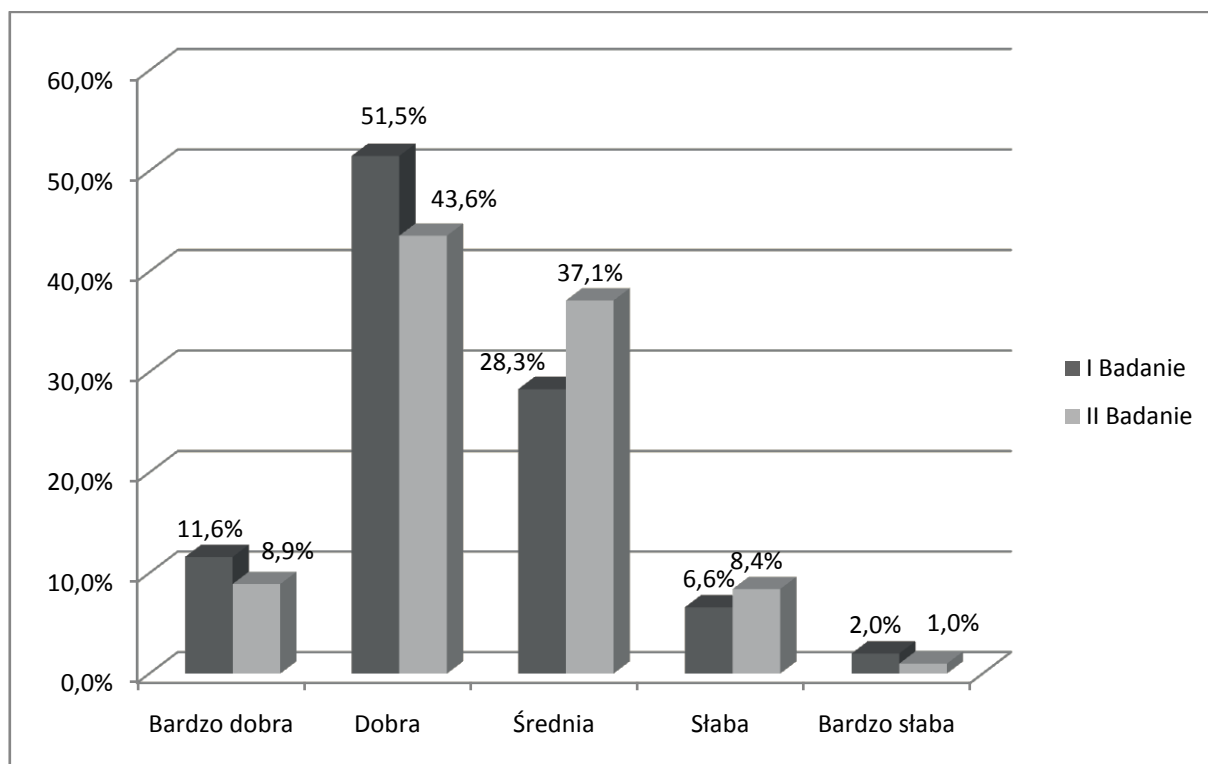
Przedstawiciele badanych pracodawców najczęściej oceniali kondycję ekonomiczną swoich przedsiębiorstw jako dobrą (43,56%) oraz średnią (37,13%). Z kolei prawie co dziesiąty ankietowany określił sytuację swojej firmy jako bardzo dobrą (8,91%) lub słabą (8,42%). Ocenę kondycji ekonomicznej zilustrowano na poniższym rysunku. Z danych tam przedstawionych wynika, iż ponad połowa badanych przedsiębiorców (52,47%) określa stan własnej firmy pod względem ekonomicznym jako bardzo dobry, zaś ponad jedna trzecia uznaje ich kondycję jako średnią. Pozytywnie to świadczy o sytuacji badanych firm w obliczu kryzysu gospodarczego w Europie i na świecie. Jednocześnie tak pozytywna ocena prawdopodobnie może być związana z faktem, iż w badaniach uczestniczyły w większości przedsiębiorstwa z przynajmniej pięcioletnim stażem działalności na rynku, a więc doświadczone i o ustabilizowanej już sytuacji. Ponadto prawie połowa z nich była podmiotami o publicznym charakterze własności. W związku z tym ryzyko związane z działalnością gospodarczą na wolnym rynku może być przez reprezentantów tych firm postrzegane jako mniej groźne niż w przypadku podmiotów gospodarczych o krótszym stażu istnienia i prywatnym charakterze.

Rysunek 2. Ocena własnej kondycji ekonomicznej



Porównując oceny kondycji ekonomicznej badanych firm między I i II edycją badania, nie zaobserwowano różnic statystycznie istotnych dotyczących ich zmiany. Dostrzec można jednak pewną tendencję, która polega na tym, iż mniejszy procent przedsiębiorstw określa swoją sytuację jako bardzo dobrą i dobrą. Ogólna ocena własnej kondycji ekonomicznej badanych podmiotów na przestrzeni pół roku zatem pogorszyła się.

Rysunek 3. Ocena własnej kondycji ekonomicznej przez firmy w I i II badaniu



Na funkcjonowanie przedsiębiorstw wpływa wiele uwarunkowań. W ostatnim czasie dużo się mówi o przygotowaniach Polski i Ukrainy do organizowanych przez nie mistrzostw Europy w piłce nożnej w 2012 roku. W II edycji badań zapytano więc pracodawców o to, czy przygotowania do turnieju wpływają w jakimś stopniu na działalność ich firm. Jak się okazuje tylko nieliczni badani dostrzegają wpływ organizacji EURO 2010 na swoje zakłady pracy. Zdecydowana większość nie widzi związku pomiędzy turniejem a funkcjonowaniem ich przedsiębiorstw. Zaledwie niespełna co trzydziesty badany przedsiębiorca (3,47%) twierdzi, że jego firma w szczególny sposób przygotowuje się na to wydarzenie, dostosowując swoją działalność do tego przedsięwzięcia. Natomiast co dwudzieste przedsiębiorstwo (4,46%) zamierza dopiero podjąć istotne kroki przygotowujące je do tego wydarzenia.

W przeprowadzonym badaniu, podobnie jak w jego poprzedniej edycji, zapytano pracodawców także o wpływ kryzysu ekonomicznego na sytuację ich firm. Tylko zdaniem jednej trzeciej badanych (33,17%) kryzys gospodarczy nie oddziałuje na kondycję ich przedsiębiorstw. Po 0,5% z nich uważa, że trudna sytuacja gospodarcza w Europie i na świecie pozytywnie oraz bardzo pozytywnie wpływa na firmy, którymi kierują. Z kolei zdecydowanie ponad połowa badanych przedsiębiorców (64,36%) doświadczyła niekorzystnego oddziaływania kryzysu na działalność swojej firmy, z których to 3,47% na dużą skalę.

Rysunek 4. Ocena wpływu kryzysu gospodarczego na sytuację ekonomiczną firmy

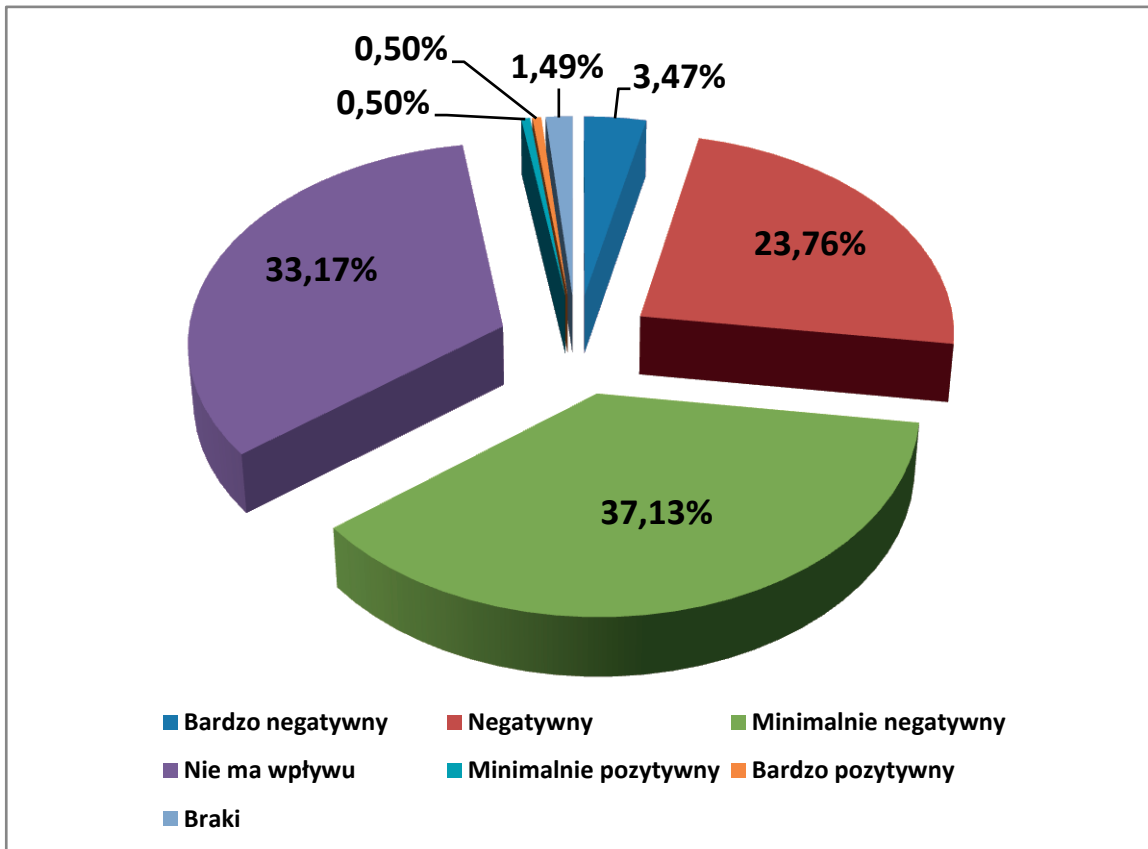


Tabela nr 5 przedstawia rozkład opinii przedsiębiorców dotyczących wpływu kryzysu gospodarczego na kondycję przedsiębiorstwa ze względu na sekcję PKD, do której należy. Ze względu na małe liczebności w wielu przypadkach nie można dokonać ekstrapolacji otrzymanych wyników na całe sekcje, gdyż z incydentalnych rezultatów badań trudno wnioskować o wszystkich przedsiębiorstwach. Wyjściem z tej sytuacji, które pozwoli bardziej uprawdopodobnić wyniki, jest pogrupowanie zebranych danych w sektory. Zabieg ten pozwoli z większym prawdopodobieństwem wnioskować o kondycji ekonomicznej każdego z nich. Wyniki badań przedsiębiorców pogrupowanych w sektory przedstawiono w tabeli nr 6 i na rysunku nr 5.

Tabela 5. Oceny wpływu kryzysu gospodarczego na kondycję przedsiębiorstw ze względu na sekcję PKD

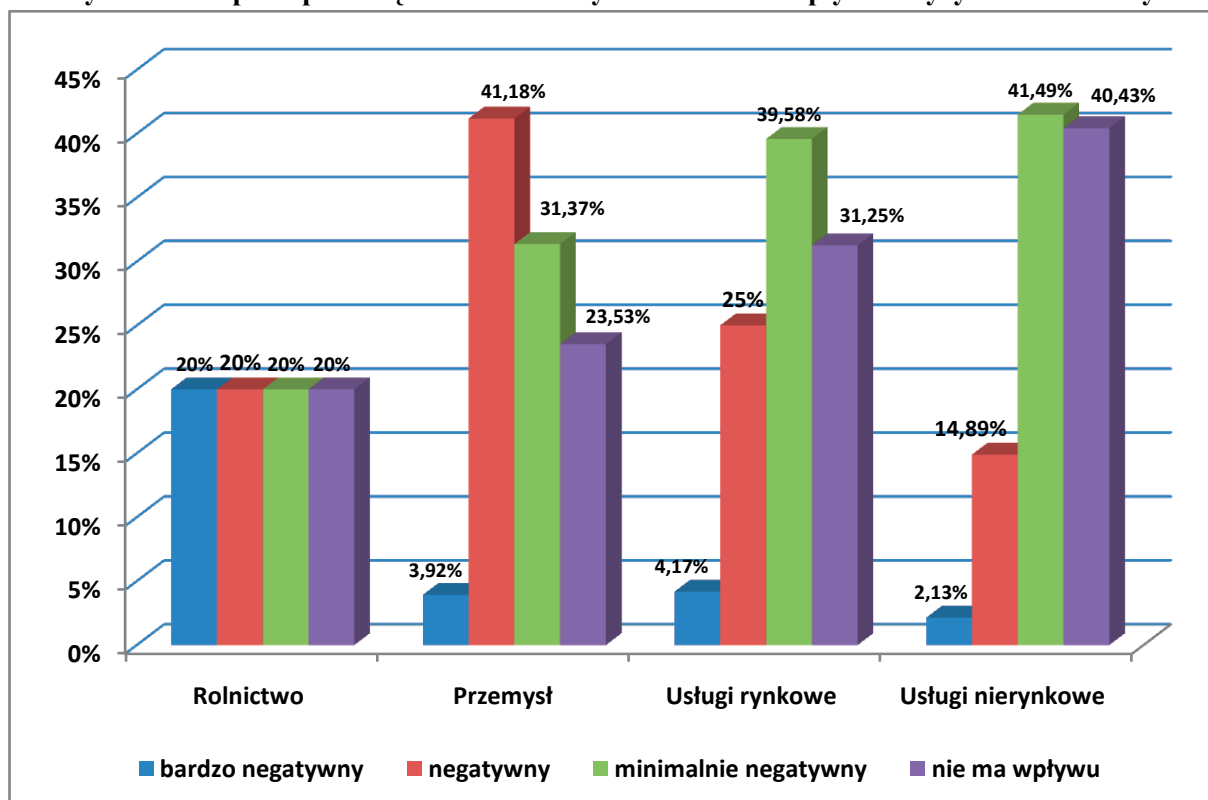
| Sekcja PKD | Bardzo negatywny | Negatywny | Minimalnie negatywny | Nie ma wpływu | Ogółem |
|--|------------------|--------------|----------------------|---------------|--------|
| A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 20,0% | 20,0% | 20,0% | 20,0% | 5 |
| | | | | | 100,0% |
| D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 6,3% | 46,9% | 28,1% | 18,8% | 32 |
| | | | | | 100,0% |
| E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 0,0% | 50,0% | 50,0% | 0,0% | 2 |
| | | | | | 100,0% |
| F - Budownictwo | 0,0% | 29,4% | 35,3% | 35,3% | 17 |
| | | | | | 100,0% |
| G - Handel i naprawy | 3,7% | 14,8% | 44,4% | 37,0% | 27 |
| | | | | | 100,0% |
| H - Hotele i restauracje | 0,0% | 60,0% | 20,0% | 20,0% | 5 |
| | | | | | 100,0% |
| I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 14,3% | 42,9% | 42,9% | 0,0% | 7 |
| | | | | | 100,0% |
| J - Pośrednictwo finansowe | 0,0% | 0,0% | 50,0% | 50,0% | 2 |
| | | | | | 100,0% |
| K - Obsługa nieruchomości i firm | 0,0% | 28,6% | 28,6% | 42,9% | 7 |
| | | | | | 100,0% |
| L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 0,0% | 0,0% | 70,0% | 30,0% | 10 |
| | | | | | 100,0% |
| M - Edukacja | 1,8% | 16,1% | 32,1% | 48,2% | 56 |
| | | | | | 100,0% |
| N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 6,7% | 13,3% | 46,7% | 33,3% | 15 |
| | | | | | 100,0% |
| O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 0,0% | 23,1% | 53,8% | 23,1% | 13 |
| | | | | | 100,0% |
| Razem | 3,5% | 24,2% | 37,9% | 33,3% | 198 |
| | | | | | 100% |

Tabela 6. Ocena wpływu kryzysu gospodarczego na kondycję przedsiębiorstwa ze względu na sektor działalności

| Sektor (sekcja pkd 2007) | Bardzo negatywny | Negatywny | Minimalnie negatywny | Nie ma wpływu | Ogółem |
|--------------------------------|------------------|--------------|----------------------|---------------|------------|
| Rolnictwo (A, B) | 25,0% | 25,0% | 25,0% | 25,0% | 5 100% |
| Przemysł (C, D, E, F) | 3,92% | 41,18% | 31,37% | 23,53% | 51 100% |
| Usługi rynkowe (G, H, I, J, K) | 4,17% | 25,00% | 39,58% | 31,25% | 49 100% |
| Usługi nierynkowe (L, M, N, O) | 2,13% | 14,89% | 41,49% | 40,43% | 94 100% |
| Ogółem | 3,5% | 24,2% | 37,9% | 33,3% | 198 |

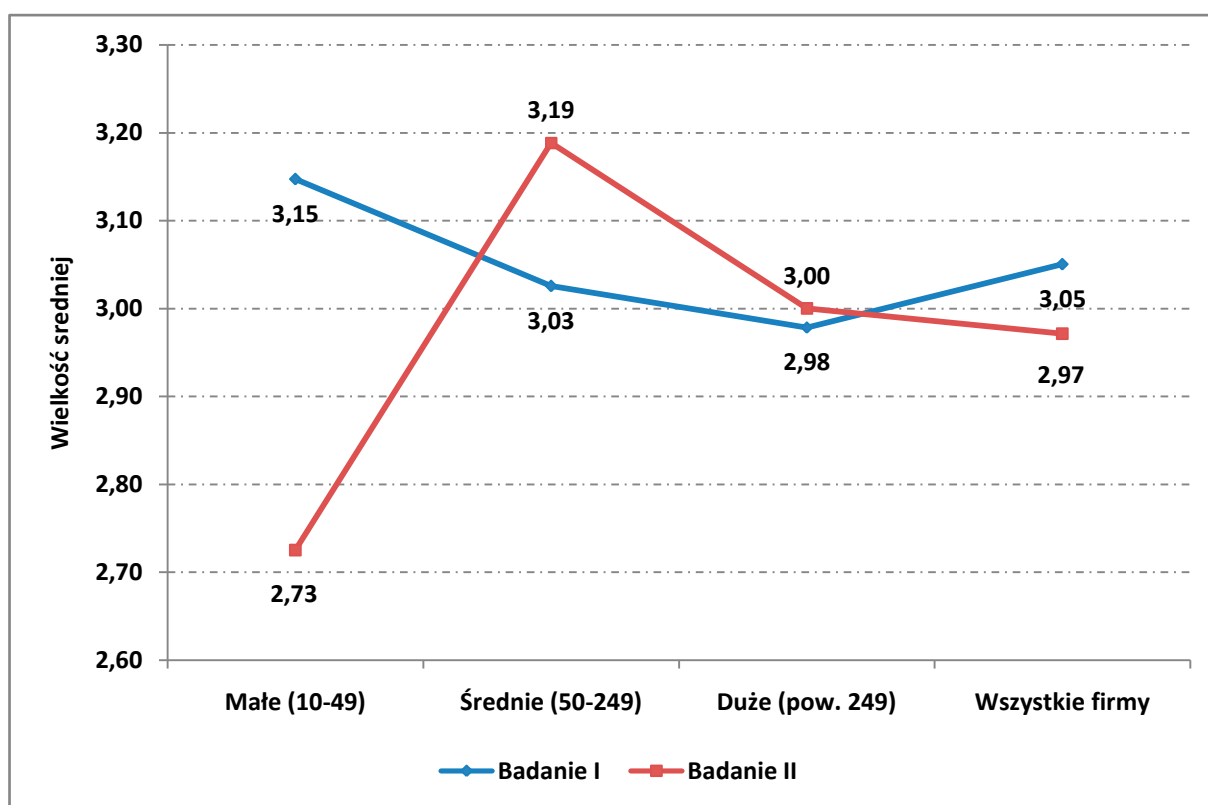
Z danych przedstawionych na rysunku nr 5 wynika, iż zdaniem badanych przedsiębiorców kryzys gospodarczy najbardziej negatywnie wpłynął na kondycję ekonomiczną przedsiębiorstw z sektora przemysłu. Wśród tej grupy pracodawców prawie połowa z nich (41,18%) określa ten wpływ jako negatywny zaś 3,92% jako bardzo negatywny. W stopniu najmniejszym skutków kryzysu doświadczyły przedsiębiorstwa z sektora usług nierynkowych, tj. z administracji publicznej, edukacji, ochrony zdrowia oraz prowadzący działalność usługową. Wśród tej grupy prawie połowa z badanych (40,43%) twierdziła, że kryzys nie miał wpływu zaś prawie tyle samo (41,49%) uważało, że kryzys minimalnie negatywnie wpłynął na kondycję ich przedsiębiorstw. Z kolei tylko 14,89% badanych pracodawców z sektora usług nierynkowych jest zdania, że kryzys gospodarczy wpłynął negatywnie na sytuację ich firm. Ze względu na małą liczbę badanych przedsiębiorstw prowadzących swoją działalność w sektorze rolnictwa (5 firm), danych uzyskanych z ich badania, pomimo ich graficznego przedstawienia, nie poddano szczegółowej analizie.

Rysunek 5. Opinie przedsiębiorców z różnych sektorów o wpływie kryzysu na ich firmy.



Zestawiając wyniki badań z I i II edycji zaobserwowano, iż pracodawcy w grudniu 2009 r. inaczej wypowiadali się na temat wpływu kryzysu gospodarczego na sytuację ekonomiczną swoich firm niż w czerwcu 2009 roku. Co więcej ta różnica ocen jest istotna statystycznie (na poziomie $p=0,0016$; $F=4,182$). Osoby badane z małych przedsiębiorstw znacznie częściej twierdziły, iż kryzys gospodarczy w zdecydowanie większym stopniu niż to było kilka miesięcy wcześniej niekorzystnie wpływa na sytuację ich zakładów pracy, co można zauważyć na rysunku nr 6. Z kolei respondenci z firm średnich i dużych w porównaniu do wcześniejszych badań złagodzili nieco swoją negatywną ocenę. Ponadto należy zauważyć, iż średnia ocena wpływu kryzysu na kondycję badanych podmiotów wśród ankietowanych przedsiębiorców jest ogólnie niska i wynosi $M=2,97$ ($\max=7$). Jej wartość zawiera się więc poniżej połowy ($M=3,5$). Dane te jednoznacznie wskazują na to, że zmiana sytuacji gospodarczej generalnie negatywnie wpływa na kondycję ekonomiczną firm, pomimo że są także i takie przedsiębiorstwa, które twierdzą, iż kryzys wpłynął na nie bardzo pozytywnie.

Rysunek 6. Średnia ocena wpływu kryzysu gospodarczego na sytuację firm małych, średnich i dużych dokonana w I i II badaniu

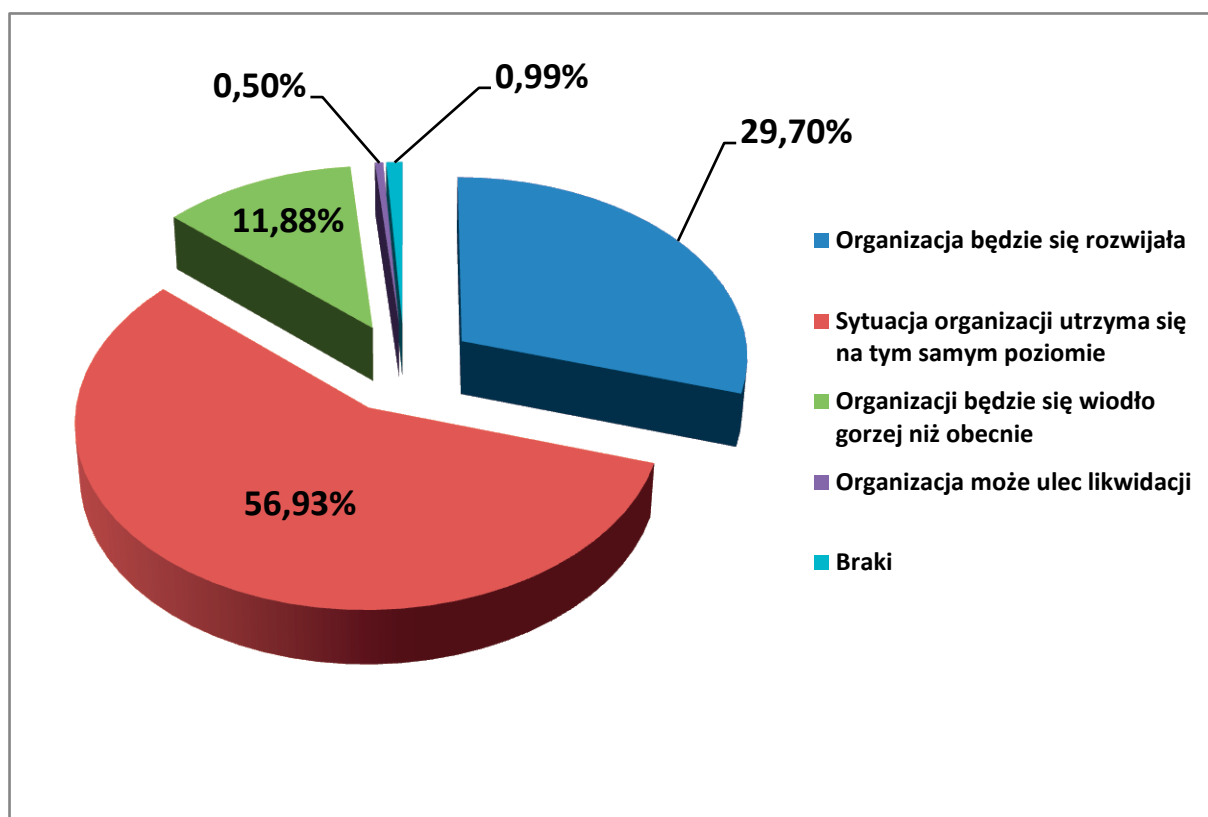


* Im mniejsza średnia, tym ocena wpływu kryzysu ekonomicznego na badane przedsiębiorstwo jest bardziej negatywna. Oznacza to, że kryzys w dużo większym stopniu wpływa negatywnie aniżeli pozytywnie na kondycję danej firmy.

Ogólna kondycja ekonomiczna firmy przekłada się na percepcję jej przyszłości. Ze względu na to, że badani pracodawcy przeważnie określali sytuację swoich zakładów pracy jako dobrą i średnią, także i prognozy odnośnie dalszego ich funkcjonowania są dość pozytywne. Ponad połowa respondentów (56,93%) bowiem uważa, że kondycja ich przedsiębiorstw, bez względu na sytuację gospodarczą (kryzys w Europie i na świecie), pozostanie na takim samym poziomie a prawie co trzeci, że się poprawi i ich firma będzie się rozwijała. Tylko co dziesiąty pracodawca bierze pod uwagę możliwość osłabienia pozycji organizacji

w perspektywie roku. Z kolei tylko jedna osoba z wypełniających ankietę wyraziła przypuszczenie, że jej zakład pracy może ulec likwidacji (dokładny rozkład odpowiedzi zobrazowano na rys. 7).

Rysunek 7. Prognoza sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa za 12 miesięcy

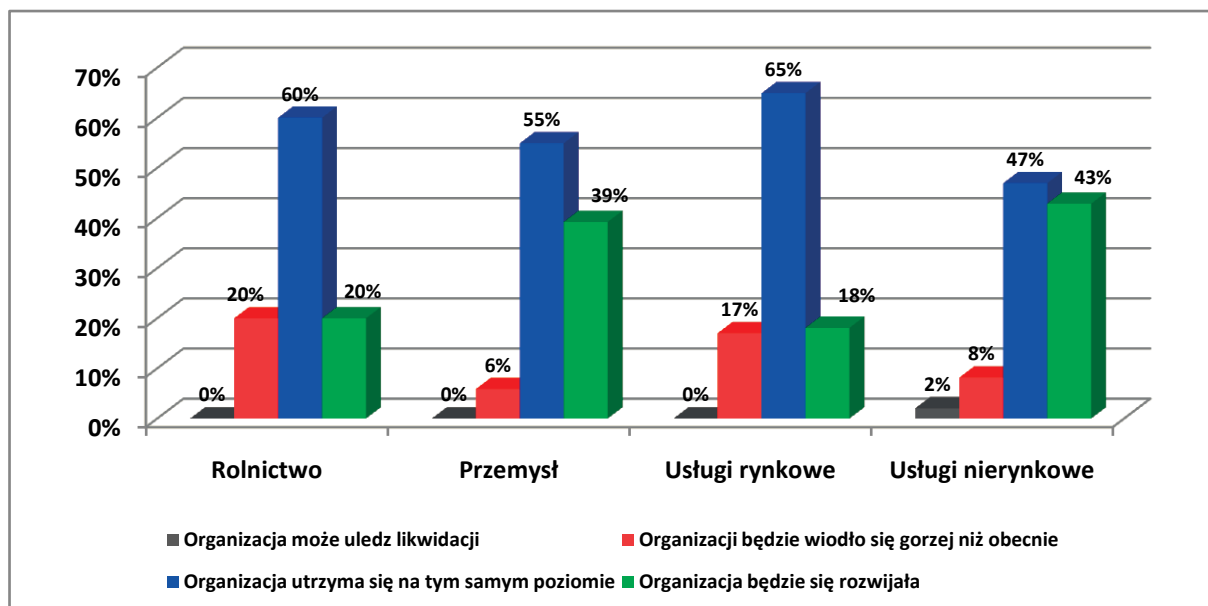


Biorąc pod uwagę wpływ wielkości przedsiębiorstwa na oceny ankietowanych pracodawców dotyczące aktualnej kondycji ekonomicznej ich firm oraz jej percepcję za rok, nie zaobserwowano różnic istotnych statystycznie. Natomiast patrząc na sektor, w jakim działa dany zakład pracy, można stwierdzić, że z największym optymizmem patrzą w przyszłość przedsiębiorcy z sektora usług nierynkowych. Prawie połowa z nich (43%) twierdzi, że ich firmy będą się rozwijały, a ich sytuacja ekonomiczna się poprawi. Z kolei 47% badanych z tej grupy uważa, że ich kondycja ekonomiczna za rok będzie na podobnym poziomie jak w momencie badania a tylko co dziesiąty pracodawca stwierdził, że sytuacja jego firmy ulegnie pogorszeniu.

Wprawdzie w mniejszym stopniu, lecz również z dość dużym optymizmem, patrzą w przyszłość przedsiębiorcy z sektora przemysłu. W tym wypadku prawie co czwarty badany (39%) jest przekonany, że sytuacja jego firmy ulegnie poprawie zaś ponad połowa z ankietowanych (55%) twierdzi, iż będzie ona zbliżona do obecnej. Znacznie mniej podmiotów z sektora przemysłu (tylko 6%) aniżeli przedsiębiorstw sektora usług nierynkowych uważa, że ich sytuacja ulegnie pogorszeniu.

Największymi pesymistami odnośnie przyszłości są przedsiębiorcy z sektora usług rynkowych. W porównaniu do sektora usług nierynkowych oraz przemysłu najwięcej ankietowanych w tej grupie, bo aż 65% uważa, że sytuacja ich firm pozostanie taka sama. Podobnie także i w tej sekcji, w porównaniu do dwóch poprzednio omawianych, pojawiała się najczęściej opinii (17%) mówiących, że ich zakładom pracy za rok będzie wiodło się gorzej. Jednocześnie w sektorze usług rynkowych jest także relatywnie najmniej przedsiębiorców (18%), którzy są przekonani, że sytuacja ekonomiczna ich firm pozwoli na ich rozwój.

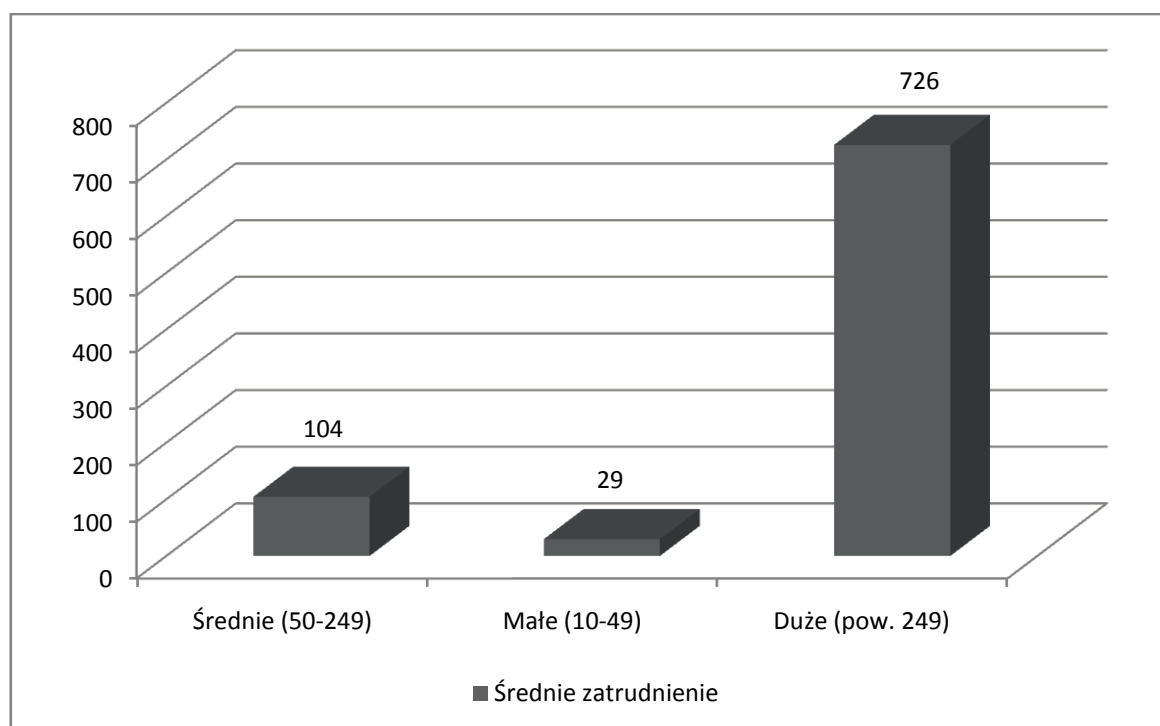
Rysunek 8. Prognoza sytuacji firmy za 12 miesięcy ze względu na sektor działalności



III. WIELKOŚĆ I STRUKTURA ZATRUDNIENIA W BADANYCH FIRMACH

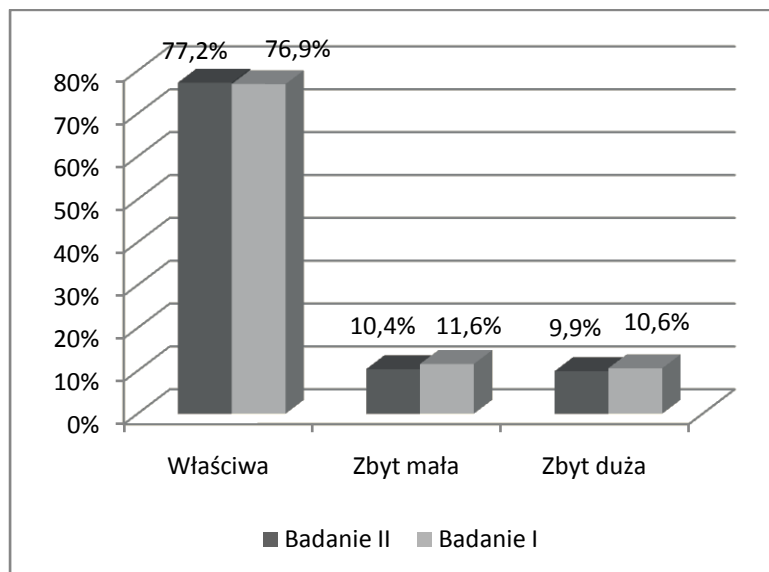
W ostatnim dniu października 2009 roku w 201 przedsiębiorstwach pracowało ogółem 40 248 osób, w tym 82%, tj. 32 996 osób było zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin na umowę o pracę. Ponadto w badanych firmach na niepełnym etacie pracowało 3 378 osób, 595 osób na umowę zlecenie oraz 173 osoby na zasadzie samozatrudnienia, będąc podwykonawcami. Z danych przedstawionych na rysunku 9 wynika, iż średnie zatrudnienie w badanych firmach dużych wynosiło 726 osób, przedsiębiorstwach średnich – 104 osoby zaś małych - 29 osoby. Łącznie w 36 dużych podmiotach pracowało 26 121 osób, w 124 średnich – 12 924 osób zaś w 41 małych - 1 203 osoby.

Rysunek 9. Średnie zatrudnienie w badanych przedsiębiorstwach w zależności od wielkości firmy



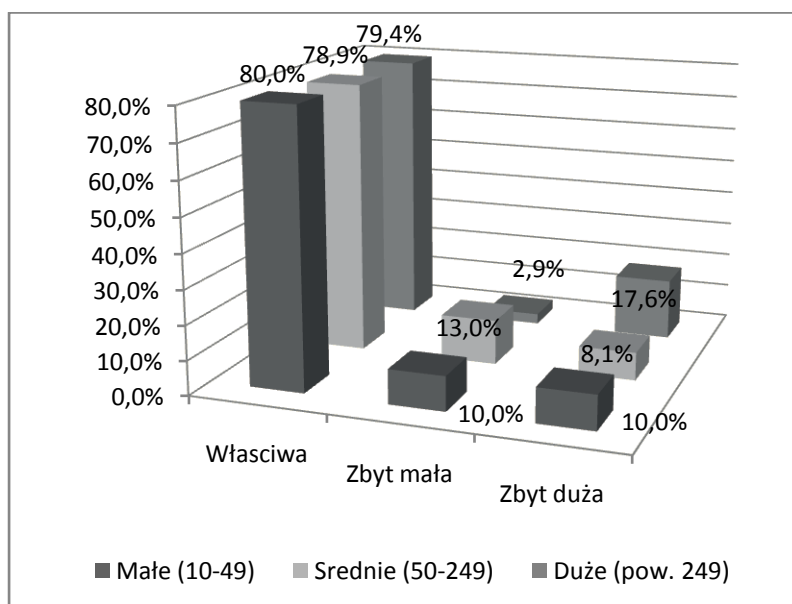
Badani pracodawcy wielkość zatrudnienia w swoim przedsiębiorstwie najczęściej oceniają jako właściwą (77,23%). W co dziesiątym zakładzie pracy (10,4%) została ona uznana za zbyt małą a w co dziesiątym za zbyt dużą (9,9%). Opinie te są bardzo zbliżone do tych, które pracodawcy wyrażali podczas I edycji badania, kilka miesięcy wcześniej, tj. w maju-czerwcu 2009 r. (zob. rys 10).

Rysunek 10. Ocena przedsiębiorców wielkości zatrudnienia dokonana podczas I i II badania



Na rysunku nr 11 przedstawiono ocenę aktualnej wielkości zatrudnienia w badanych firmach w zależności od ich wielkości. Z danych przedstawionych na tym rysunku wynika, że bardzo zbliżony procent pracodawców z przedsiębiorstw dużych, średnich i małych uważa, iż w ich zakładach jest właściwy poziom zatrudnienia. Na ich podstawie można także stwierdzić, że relatywnie większy procent dużych podmiotów (17,6%) w porównaniu do 8,1% średnich i 10% małych sądzi, iż wielkość ich zatrudnienia jest zbyt duża. Nie są to jednak różnice istotne statystycznie.

Rysunek 11. Ocena aktualnej wielkości zatrudnienia w firmach różnej wielkości.



W ciągu 6 miesięcy, tj. w okresie czerwiec – listopad 2009 r. ponad połowa ankietowanych firm (67,33%) zatrudniła nowych pracowników. Natomiast ponad jedna trzecia (32,67%) nie dokonała zwiększenia personelu. W tym okresie badani pracodawcy zatrudnili ogółem 2 327 osób, z których 1 732 zatrudnionych zostało w ramach wymiany pracowników, z kolei dla 595 stworzono nowe miejsca pracy.

Tabela 8. Liczba zatrudnionych pracowników z wyszczególnieniem tych zawodów/stanowisk, dla których stworzono najwięcej nowych miejsc pracy.

| L.P. | Nazwa zawodu/stanowiska | Liczba pracodawców | LICZBA ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW | | |
|------|----------------------------|------------------------|----------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| | | | ogółem | w ramach nowych miejsc pracy | w ramach wymiany pracowników |
| 1. | Pracownik produkcji | 9 | 224 | 106 | 118 |
| 2. | Górnik | 2 | 232 | 84 | 148 |
| 3. | Nauczyciel akademicki | 1 | 53 | 53 | 0 |
| 4. | Pakowacz | 1 | 52 | 52 | 0 |
| 5. | Nauczyciel | 27 | 89 | 34 | 55 |
| 6. | Mechanik | 2 | 56 | 33 | 23 |
| 7. | Malarz | 2 | 21 | 19 | 2 |
| 8. | Operator maszyn i urządzeń | 2 | 17 | 16 | 1 |
| 9. | Robotnik drogowy | 1 | 13 | 13 | 0 |
| 10. | Sprzedawca | 7 | 35 | 12 | 23 |
| 11. | Handlowiec | 4 | 23 | 11 | 12 |
| 12. | Pracownik administracji | 10 | 28 | 10 | 18 |
| 13. | Wykrawacz drobiu | 1 | 10 | 10 | 0 |
| 14. | Pracownik fizyczny | 5 | 174 | 9 | 165 |
| 15. | Geodeta | 1 | 8 | 8 | 0 |
| 16. | Brukarz-asfalcjarz | 1 | 10 | 7 | 3 |
| 17. | Magazynier | 3 | 8 | 7 | 1 |
| 18. | Masarz | 1 | 14 | 6 | 8 |
| 19. | Garmażer | 1 | 6 | 6 | 0 |
| 20. | Masarz | 1 | 14 | 6 | 8 |
| 21. | Garmażer | 1 | 6 | 6 | 0 |
| 22. | Pracownik ochrony | 1 | 5 | 5 | 0 |
| 23. | Kierowca | 11 | 49 | 4 | 45 |
| 24. | Woźna oddziałowa | 1 | 4 | 4 | 0 |
| 25. | Akustyk słuchu | 1 | 4 | 4 | 0 |
| 26. | Marketing | 1 | 4 | 4 | 0 |
| | Razem | 219² | 2 327 | 595 | 1 732 |

Najwięcej nowych miejsc pracy zostało utworzonych dla pracowników z takich grup zawodowych jak: pracownicy przy pracach prostych, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, specjaliści oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. Dokładnych danych dotyczących nazwy zawodów, dla jakich stworzono nowe stanowiska pracy, dostarcza tabela nr 8.

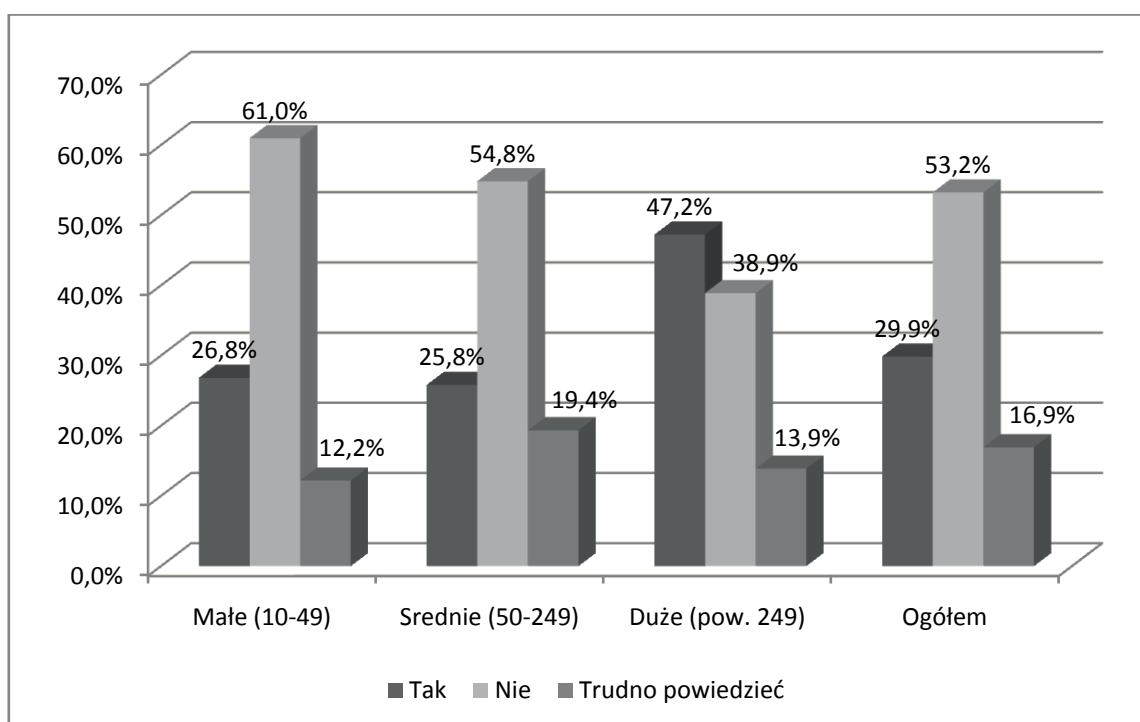
² Niektóre firmy tworzyły więcej niż jedno nowe stanowisko pracy

IV. PLANY DOTYCZĄCE ZATRUDNIANIA

Prawie jedna trzecia (29,9%) objętych badaniami przedsiębiorstw planuje w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnienie nowych pracowników. Jednak ponad połowa z nich (53,2%) nie bierze takiej możliwości pod uwagę. Natomiast w prawie co szóstej firmie (16,9%) nie istnieją sprecyzowane plany co do polityki zatrudniania w perspektywie 1 roku.

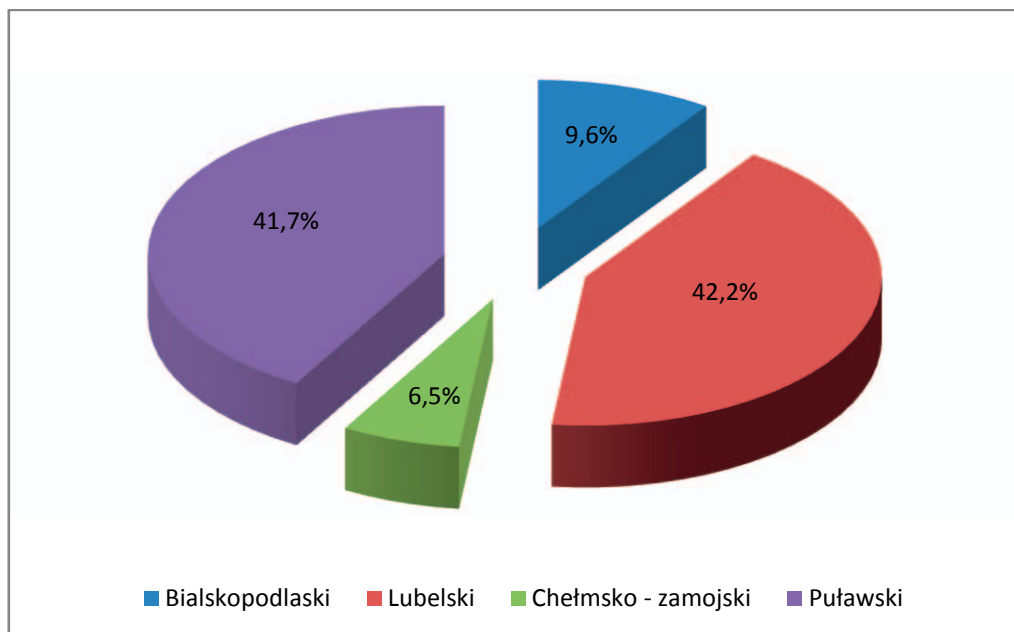
Z danych przedstawionych na rysunku nr 12 wynika, iż wśród podmiotów planujących rekrutację pracowników największą grupę stanowią duże przedsiębiorstwa (47,2%). W przypadku firm małych i średnich plany zatrudnienia nowych osób posiada zbliżona liczba przedsiębiorców - odpowiednio 26,8% i 25,8%.

Rysunek 12 Zamiar zatrudnienia nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy



Najwięcej pracowników planują zatrudnić przedsiębiorstwa zlokalizowane na terenie subregionu lubelskiego oraz puławskiego. Firmy z tych terenów deklarują przyjęcie do pracy co 4 osobę szukającą zatrudnienia w województwie. Szczegółowo obrazuje to rysunek nr 13. Jednocześnie dane na nim zawarte ilustrują także, które z przedstawionych na nim subregionów mogą się szybciej rozwijać gospodarczo w porównaniu do innych.

Rysunek 13. Procentowy rozkład planowanego zatrudnienia pracowników ze względu na subregion



Podobnie jak przy pierwszym badaniu, jednym z zadań ankietowanych pracodawców było szczegółowe określenie zawodów i stanowisk pracy, w których planują w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnienie nowych osób. Badani wymienili 58 konkretnych profesji. Do ich uporządkowania wykorzystano Klasyfikację Zawodów i Specjalności stanowiącą Załącznik do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz. U. Nr 265, poz. 2644), zmieniony rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. (Dz. U. Nr 106, poz. 728). Podobnie też jak w poprzedniej edycji badań, w celach analitycznych, zastosowano kod trzycyfrowy posługując się średnimi grupami zawodowymi. W przypadku jednej z nich konieczne było jednak poprzestanie na kodzie dwucyfrowym, ponieważ pojawiły się trudności z bardziej precyzyjnym określeniem specjalności. Ponadto ze względu na to, że niektóre wymieniane przez pracodawców zawody były niemożliwe do sklasyfikowania, umieszczono je w jednej, ogólnej kategorii (wielka grupa zawodowa) - „Pracownicy przy pracach prostych”.

Badani pracodawcy określali także, czy planowane zatrudnienia pracowników będą wymagały utworzenia nowych miejsc pracy czy też odbywać się będą w ramach wymiany pracowników. Zdarzały się przypadki, że nie wszyscy przedsiębiorcy odpowiadali na tak zadane pytania, co może wskazywać na to, że ich plany dotyczące ewentualnej rekrutacji nowych osób do pracy nie były precyzyjnie określone. Pomimo to, otrzymane wyniki badań mogą posłużyć jako podstawa do wnioskowania o zapotrzebowaniu na pracowników wśród pracodawców zatrudniających co najmniej 10 osób.

Tabela 9. Zawody/stanowiska, w jakich pracodawcy planują zatrudnienia

| Grupa zawodowa (kod kzis) | Zawody i specjalności wymieniane przez badanych pracodawców | Liczba osób ogółem planowanych do zatrudnienia | W tym liczba osób w ramach nowych miejsc pracy | W tym liczba osób w ramach wymiany pracowników |
|--|--|---|---|---|
| Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych (123) | Kierownik | 2 | 0 | 2 |
| Ogółem: Kierownicy | | 2 | | |
| Inżynierowie i pokrewni (214) | Inżynier urządzeń sanitarnych Specjalista (inżynier) ds. sprzedaży Konstruktor | 6 | 5 | 1 |
| Specjaliści nauk biologicznych (221) | Specjalista ds. mikrobiologii | 1 | 0 | 1 |
| Specjaliści ochrony zdrowia (223) | Lekarz Lekarz psychiatra | 8 | 8 | 0 |
| Pielęgniarki i położne (224) | Pielęgniarka | 3 | 2 | 1 |
| Nauczyciele szkół wyższych (231) | Nauczyciel akademicki | 10 | 0 | 10 |
| Nauczyciele gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół podstawowych i przedszkoli (232, 233) | Nauczyciel | 5 | 0 | 5 |
| Specjaliści ds. ekonomicznych zarządzania (241) | Specjalista ds. nadzoru produkcji | 1 | 1 | 0 |
| Specjaliści nauk społecznych i pokrewnych (244) | Pracownik pedagogiczny | 2 | 2 | 0 |
| Ogółem: Specjaliści | | 36 | | |
| Technicy (311) | Technik | 5 | 5 | 0 |
| Inspektorzy bezpieczeństwa i jakości (315) | Diagnosta | 1 | 1 | 0 |
| Średni personel ochrony zdrowia (322) | Technik elektroradiolog | 1 | 1 | 0 |
| Pracownicy ds. finansowych i handlowych (341) | Handlowiec Przedstawiciel handlowy | 23 | 23 | 2 |
| Policjanci, funkcjonariusze Służby Więziennej i ochrony państwa (345) | Funkcjonariusz służby więziennej | 2 | 0 | 2 |
| Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej (346) | Opiekun | 1 | 0 | 1 |
| Ogółem: Technicy i inny średni personel | | 33 | | |
| Pracownicy ds. ewidencji materiałowej, transportu i produkcji (413) | Magazynier | 4 | 4 | 0 |

| | | | | |
|--|--|------------|-----|----|
| Pracownicy obsługi biurowej (419) | Pracownik biurowy | 5 | 3 | 2 |
| Ogółem: Pracownicy biurowi | | 9 | | |
| Pracownicy opieki osobistej i pokrewni (513) | Opiekunka dziecięca | 3 | 0 | 3 |
| Pozostali pracownicy usług osobistych (514) | Kosmetyczka | 1 | 1 | 0 |
| Pracownicy usług ochrony (515) | Strażak | 12 | 0 | 12 |
| Sprzedawcy i demonstratorzy (522) | Sprzedawca Pracownik stacji paliw | 13 | 10 | 3 |
| Ogółem: Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy | | 29 | | |
| Górnicy i robotnicy obróbki kamienia (711) | Górnik | 50 | 50 | 0 |
| Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (712) | Pracownik budowlany Brukarz-asfalcjarz Konserwator Murarz Cieśla | 391 | 366 | 25 |
| Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni (713) | Tynkarz Technolog robót | 5 | 5 | 0 |
| Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni (714) | Malarz | 2 | 2 | 0 |
| Formierze, odlewnicy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni (721) | Spawacz | 6 | 3 | 3 |
| Kowale, ślusarze i pokrewni (722) | Ślusarz Frezer | 4 | 4 | 0 |
| Mechanicy maszyn i urządzeń (723) | Mechanik | 56 | 56 | 0 |
| Monterzy elektronicy i pokrewni (725) | Serwisant | 2 | 1 | 1 |
| Robotnicy w przetwórstwie spożywczym (741) | Wykrywacz (klasyfikator) drobiu | 6 | 6 | 0 |
| Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni (742) | Stolarz | 6 | 6 | 0 |
| Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni (743) | Szwaczka | 15 | 15 | 0 |
| Ogółem: Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | | 543 | | |
| Operatorzy maszyn i urządzeń (81) | Operator urządzeń | 7 | 7 | 0 |
| Monterzy (828) | Monter | 10 | 0 | 10 |
| Kierowcy pojazdów (832) | Kierowca | 14 | 4 | 10 |

| | | | | |
|---|--|------------|-----|------------|
| Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni (833) | Wózkowy | 15 | 0 | 15 |
| Ogółem: Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | | 46 | | |
| Pomoce domowe, sprzątaczkę i praczkę (913) | Sprzątaczkę Sprzątaczkę –palaczkę Pokojową | 9 | 8 | 1 |
| Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni (914) | Pracownik gospodarczy | 4 | 1 | 3 |
| Gońcy, багаżowi, portierzy i pokrewni (915) | Woźna oddziałowa | 2 | --- | 2 |
| Ładowacze nieczystości i pokrewni (916) | Sortowacz surowców wtórnych | 2 | 2 | 0 |
| Pracownicy przy pracach prostych i zawody trudne do identyfikacji (92) | Pracownik produkcyjny Pracownik fizyczny | 678 | 71 | 607 |
| Ogółem: Pracownicy przy pracach prostych | | 695 | | |

Na podstawie wyników badań można stwierdzić, że 18% przedsiębiorców planuje stworzyć 566 nowych stanowisk pracy, co stanowi 84,2% wszystkich planowanych. Generalnie, pracodawcy deklarowali utworzenie łącznie 611 nowych miejsc pracy. Biorąc pod uwagę także i pracowników sezonowych liczba ta wzrasta do 1 396 osób. Najczęściej wyrażano chęć zatrudnienia pracowników z następujących grup zawodowych: pracownicy przy pracach prostych – 678 przypadków, robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni – 391, pracownicy ds. finansowych i handlowych – 23, górnicy i robotnicy obróbki kamienia - 50, mechanicy maszyn i urządzeń – 56, pracownicy usług ochrony – 12, sprzedawcy i demonstratorzy – 13, robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni, kierowcy pojazdów – 14, operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewnych – 15. Kandydaci z tych grup zawodowych stanowią 90% wszystkich planowanych do zatrudnienia. Osoby należące do pozostałych grup zawodowych, które również przedstawiono w tabeli nr 9 badania pracodawcy planowali zatrudnić rzadziej i w znacznie mniejszych ilościach.

Na 1 396 wszystkich planowanych nowych miejsc pracy prawie połowa (49,8%) to stanowiska przy pracach prostych, 38,9% - stanowiska dla robotników przemysłowych i rzemieślników, 3,3% - stanowiska operatorów i monterów maszyn i urządzeń, 2,6% - stanowiska dla specjalistów, 2,4 % - stanowiska dla techników i innego personelu średniego szczebla, 2,1% - stanowiska dla pracowników usług osobistych i sprzedawców, 0,6% - stanowiska dla pracowników biurowych, natomiast 0,1% – stanowiska dla kierowników. Dane te zarazem ukazują hierarchię zapotrzebowania badanych pracodawców na pracowników poszczególnych zawodów.

Analizując zapotrzebowanie firm na pracowników określonych zawodów w poszczególnych powiatach można zauważyć wyraźną dysproporcję. W kilku z nich pracodawcy w ogóle nie planują zatrudniać nowych osób. Są to powiaty: chełmski, janowski, lubartowski oraz opolski (*w poprzednim badaniu były to powiaty: chełmski, hrubieszowski, krasnostawski, lubartowski, opolski, parczewski, tomaszowski i włodawski*). W powiatach parczewskim, bielskim, ryckim, łukowskim, biłgorajskim, włodawskim oraz w powiecie grodzkim Zamość planowe zatrudnienia mieszczą się w granicach do 10 pracowników. W miastach Biała Podlaska i Chełm oraz powiatach radzyńskim, hrubieszowskim, zamojskim, tomaszowskim, krańskim, świdnickim, krasnostawskim, lubelskim ankietowani przedsiębiorcy zamierzają zatrudnić od 10 do 100 osób.

Trzecią grupę powiatów tworzą te, gdzie liczba nowych miejsc pracy jest już dość znaczna. Należą do niej: powiat grodzki Lublin, gdzie pracodawcy planują zatrudnienie 467 osób oraz powiaty ziemskie: puławski – 563 osób i łączyński - 106 osób.

Dysproporcje dostrzegalne są także, jeśli chodzi o zapotrzebowanie na poszczególne kategorie pracowników. Uzależnione jest ono bowiem zarówno od wielkości badanych podmiotów gospodarczych jak i sekcji, w której badani przedsiębiorcy prowadzą działalność gospodarczą. I tak dla przykładu: pracodawcy powiatu grodzkiego Lublin poszukują przede wszystkim robotników przemysłowych i rzemieślników zaś powiatu puławskiego głównie pracowników przy pracach prostych. Z jednej strony takie preferencje pracodawców wynikają ze specyfiki działalności, jaką prowadzą. Z drugiej ukazują jednocześnie możliwości zatrudnieniowe przedsiębiorstw funkcjonujących na określonych, lokalnych rynkach pracy.

W oparciu o uzyskane dane dotyczące planów zatrudnienia nowych pracowników dokonano ekstrapolacji wyników z próby na całą populację pracodawców zatrudniających 9 i więcej pracowników. Przeprowadzając tę procedurę, podobnie w przypadku poprzednich badań, uwzględniono proporcje kategorii badanych przedsiębiorstw w stosunku do ogólnej liczby tych podmiotów w określonych powiatach oraz sekcjach PKD. Dokonując ekstrapolacji wyników uwzględniono także silne zróżnicowanie planów zatrudnieniowych pracodawców w poszczególnych regionach i obszarach działalności. Próba takiego oszacowania zapotrzebowania na pracowników określonych grup zawodowych była możliwa ze względu na wysoki stopień reprezentatywności próby. Jednakże, w zależności od przyjętej metody estymacji, szacunki różniły się między sobą o kilkanaście procent. W związku z tym należy traktować je z dużą ostrożnością. W kilku przypadkach pracodawcy nie podali precyzyjnie gałęzi ich działalności, co również wpłynęło negatywnie na dokładność obliczeń. Ponadto należy również pamiętać, że dokonane prognozy opierają się na deklaracjach pracodawców, którzy mogli formułować swoje odpowiedzi w kategoriach życzeniowych, niekoniecznie posiadając sprecyzowane plany zatrudnienia.

Tabela 10. Szacowane zapotrzebowanie na pracowników w woj. lubelskim wg poszczególnych grup zawodowych w świetle deklaracji pracodawców zatrudniających powyżej 9 osób

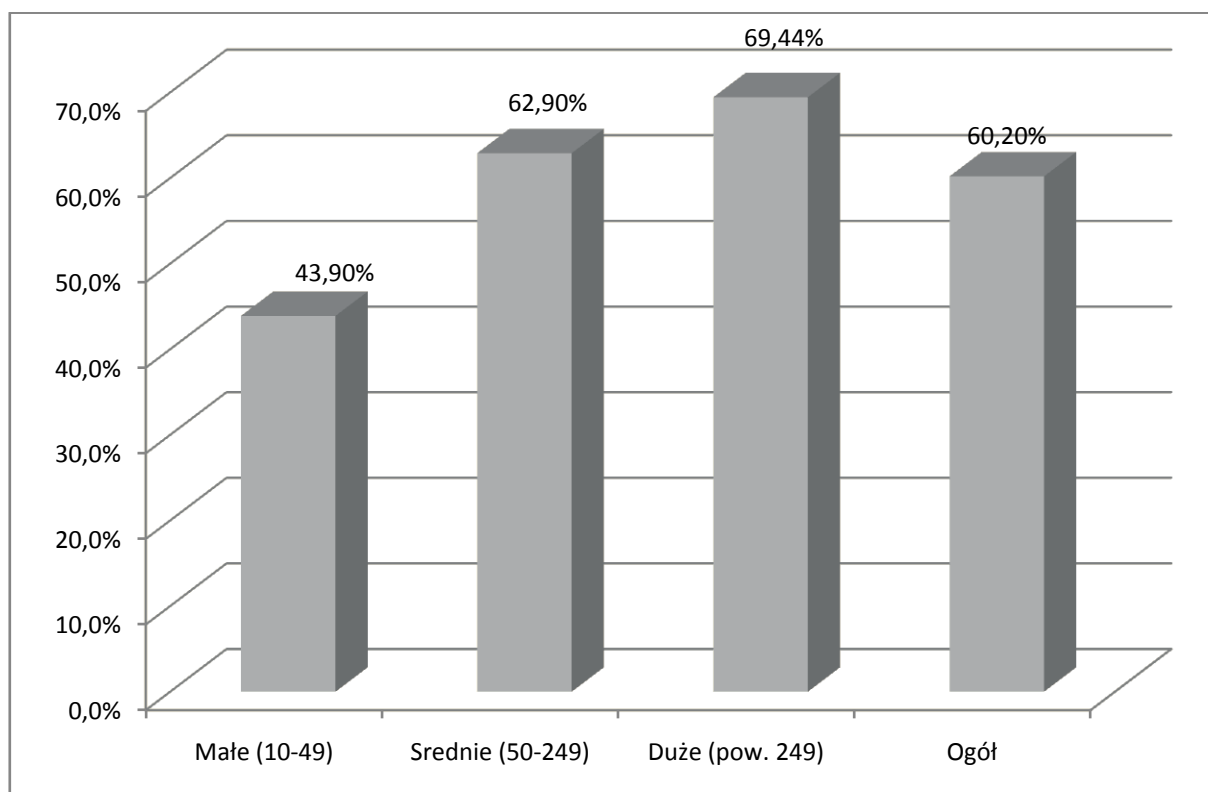
| WIELKIE GRUPY ZAWODOWE (KOD KZIS) | LICZBA OSÓB PLANOWANYCH DO ZATRUDNIENIA | | SZACOWANE ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACOWNIKÓW | | |
|--|---|------------------------------|--|--|-----------------|
| | Ogółem | W ramach nowych miejsc pracy | Szacunki wynikające ze struktury próby względem powiatów | Szacunki wynikające ze struktury próby względem sekcji PKD | Średni szacunek |
| | | | | | |
| Kierownicy (1) | 2 | 0 | 8 | 12 | 10 |
| Specjaliści (2) | 36 | 18 | 440 | 582 | 511 |
| Technicy i inny średni personel (3) | 33 | 30 | 733 | 853 | 793 |
| Pracownicy biurowi (4) | 9 | 7 | 171 | 271 | 221 |
| Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5) | 29 | 11 | 269 | 427 | 348 |
| Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7) | 543 | 514 | 12 557 | 7 678 | 10 117 |
| Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8) | 46 | 11 | 269 | 194 | 231 |
| Pracownicy przy pracach prostych (9) | 695 | 82 | 2 003 | 9 345 | 5 674 |
| Razem | 1 393 | 673 | 16 449 | 19 361 | 17 905 |

Dane przedstawione w powyższej tabeli wymagają pewnego komentarza. W porównaniu do poprzedniej edycji badań znacząco zmniejszyło się zapotrzebowanie na kierowników i specjalistów, pracowników biurowych i usług osobistych oraz sprzedawców. Wzrosło natomiast zainteresowanie pracownikami przy pracach prostych. Może to wskazywać na dostosowywanie podaży pracy do sytuacji gospodarczej w kraju i na świecie. Uzyskane w wyniku ekstrapolacji szacunki pozwalają określić ogólne zapotrzebowanie na pracowników na poziomie prawie 18 tysięcy.

V. PLANY DOTYCZĄCE ZWOLNIEŃ

W okresie czerwiec - listopad 2009 roku ponad połowa badanych firm (60,20%) zwalniała pracowników. Uczyniło to najczęściej firm dużych - 69,44% a następnie średnich - 62,9%. Najmniej zwolnień pracowników dokonały firmy małe (43,9%). Działania te zobrazowano na rysunku nr 14. Łącznie 177 firm w tym okresie wypowiedziało 1 814 pracownikom umów o pracę, z czego 327 osób, tj. 18,03% zostało zwolnionych w ramach redukcji etatów, natomiast zwolnienie 1 487 osób, tj. 81,97% odbyło się na zasadzie wymiany pracowników.

Rysunek 14. Odsetek firm, które w okresie czerwiec – listopad zwalniały pracowników



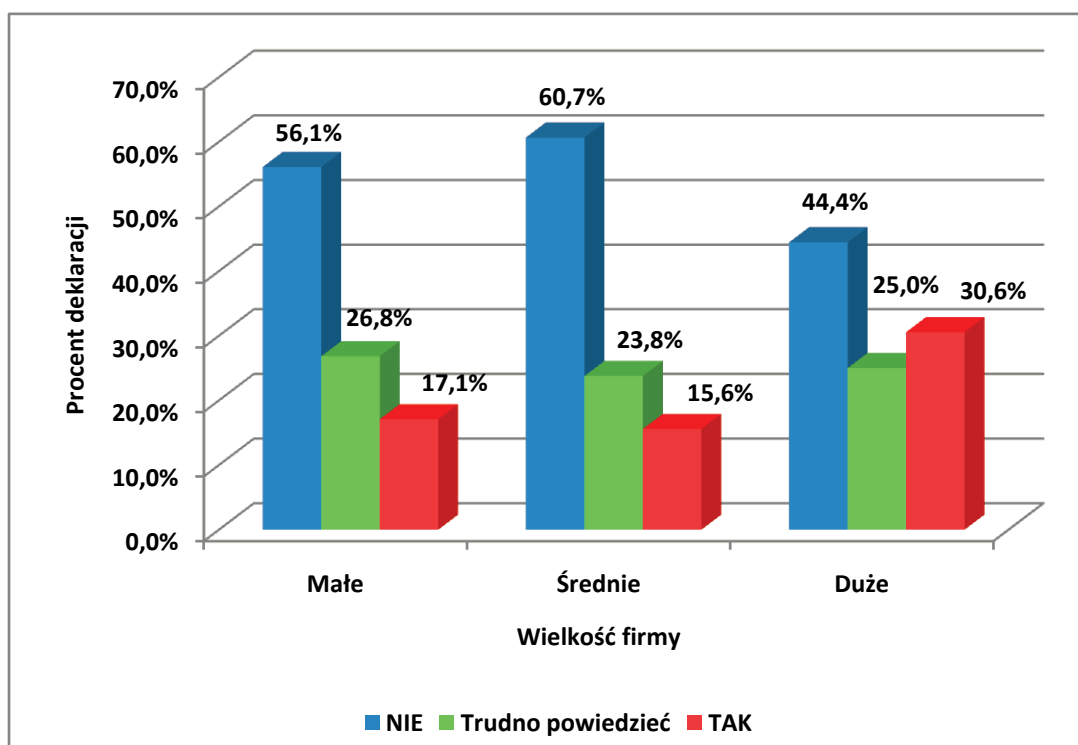
Znacznie lepiej przedstawia się sytuacja w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Tylko 18,59% badanych przedsiębiorstw zadeklarowało, iż zamierza zwolnić pracowników. Natomiast ponad połowa ankietowanych firm (56,78%) nie ma zamiaru w ciągu najbliższego roku dokonać redukcji zatrudnienia a co czwartemu respondentowi jest to trudno określić. Z zestawienia liczby pracowników zatrudnionych w ciągu ostatniego czasu i mających być zatrudnionymi w ciągu najbliższych 12 miesięcy do liczby zwolnionych i mających być zwolnionymi w ciągu najbliższego roku wynika bilans dodatni. Oznacza to, że przedsiębiorstwa w minionym okresie zarówno więcej osób zatrudniły niż zwolniły, jak również w najbliższym czasie planują więcej pracowników zatrudnić niż zwolnić. Może to świadczyć także o tym, że - przynajmniej w przypadku badanych firm - sytuacja na rynku pracy może się poprawiać.

Tabela 11. Relacja liczby zatrudnionych i mających być zatrudnionymi pracowników do liczby zwalnianych i mających być zwolnionymi

| | Ogółem | W ramach redukcji lub nowych miejsc pracy | W ramach wymiany pracowników |
|------------------------------------|--------------|---|------------------------------|
| Zatrudnienia (czerwiec – listopad) | 2 327 | 595 | 1 732 |
| Planowane zatrudnienie | 1 396 | 672 | 724 |
| Razem | 3 723 | 1 267 | 2 456 |
| Zwolnienia (czerwiec – listopad) | 1 814 | 327 | 1 487 |
| Planowane zwolnienia | 1 095 | 494 | 601 |
| Razem | 2 909 | 821 | 2 088 |
| Bilans | 814 | 446 | 368 |

Rysunek nr 15 ilustruje deklaracje dotyczące możliwych zwolnień pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy ze względu na wielkość firmy. Z danych tam zamieszczonych wynika, iż największą skłonność do redukcji zatrudnienia mają przedsiębiorstwa duże – co trzecie z nich (30,6%) wyraża taką możliwość. Prawie o połowę mniejszą skłonność do zwalniania pracowników, tj. na poziomie 17,1% wykazują pracodawcy z firm małych. Z kolei tylko 15,6% podmiotów średnich twierdzi, iż w ciągu najbliższego roku zmniejszy zatrudnienie w swoim zakładzie pracy.

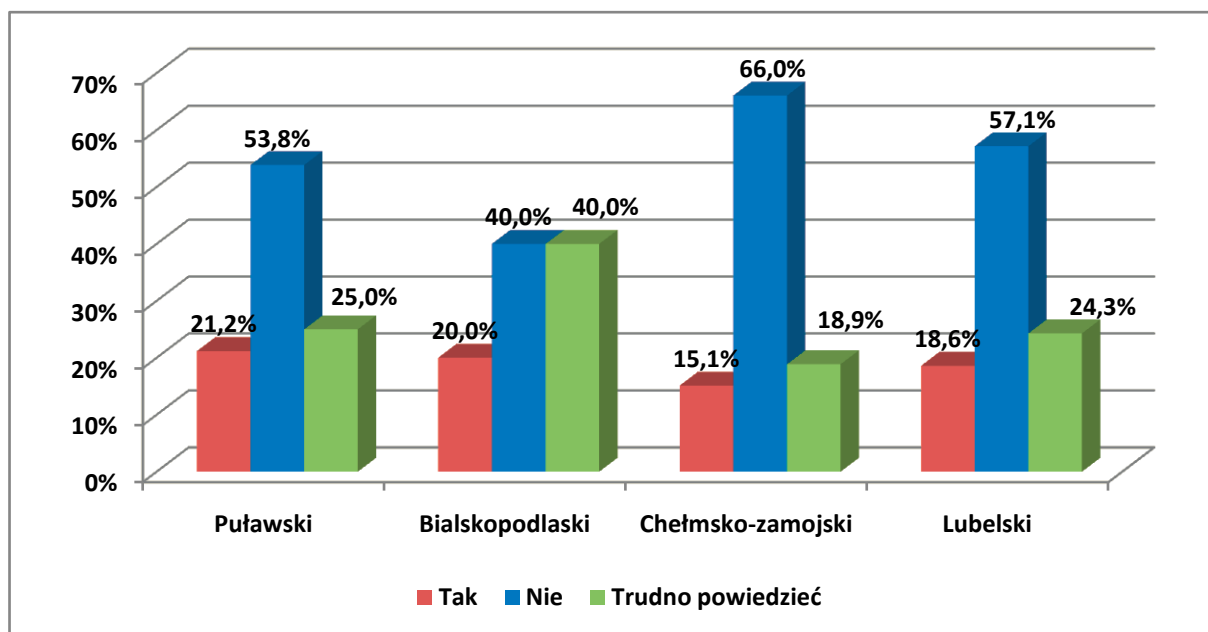
Rysunek 15. Odsetek pracodawców zamierzających i niezamierzających zwolnić pracowników w ciągu najbliższych 12 m-cy



Brak zdecydowanych wypowiedzi dotyczących zwalniania pracowników jest porównywalny we wszystkich typach przedsiębiorstw i oscyluje w okolicach 25%. Oznacza to, że co czwarta firma nie ma jasno sprecyzowanego stanowiska odnośnie zwalniania pracowników. Spowodowane jest to prawdopodobnie brakiem pewności co do sytuacji ekonomicznej własnego zakładu pracy w przeciągu najbliższego roku oraz na krajowym i globalnym rynku. O tym, że nie będzie redukcji zatrudnienia przekonanych jest najwięcej pracodawców z firm średniej wielkości (60,7%), następnie z małych (56,1%) a na samym końcu z dużych. Tych ostatnich jest jednak mniej niż połowa, tj. 44,4%.

Przekonania co do zwolnień występują najczęściej wśród podmiotów z subregionu puławskiego (21,2%). Z kolei w regionie białkopodlaskim co piąta firma planuje redukcję zatrudnienia w przeciągu najbliższych 12 miesięcy. Najmniejsze skłonności do zwalniania pracowników przejawiają firmy z subregionu lubelskiego (18,6%) oraz chełmsko - zamojskiego (15,1%). Na podstawie otrzymanych wyników badań można wywnioskować, że najlepsza sytuacja pod względem stabilności zatrudnienia występuje właśnie w tym ostatnim regionie. Znacznie ponad połowa badanych przedsiębiorców z tego obszaru (66%) jest przekonana, że w ich firmach zwalnianie pracowników w najbliższym czasie nie będzie konieczne. Podobnie sytuacja wygląda w regionach lubelskim i puławskim. Tutaj także ponad połowa respondentów nie planuje redukcji zatrudnienia. Odsetki odpowiedzi dla tych obszarów wynoszą odpowiednio 57,1 i 53,8%.

Rysunek 16. Odsetek firm planujących zwolnienia pracowników w firmach zlokalizowanych w poszczególnych subregionach województwa lubelskiego.



VI. REKRUTACJA PRACOWNIKÓW

Zdecydowana większość pracodawców uczestniczących w badaniach na pytanie o problemy z rekrutacją nowych pracowników odpowiedziała, że nie miała takich trudności (80,7%). Jednak prawie co piąta badana firma (19,3%) deklaruje, iż miała problemy z naborem osób do pracy. Jest to o 3,2% więcej niż w poprzedniej edycji badań przeprowadzonej w kwietniu 2009 r.

Problemy z rekrutacją nowych pracowników najczęściej zgłaszały podmioty średnie i duże – odpowiednio 22,6% i 19,4%. W małych firmach trudności te występowały dużo rzadziej i dotyczyły tylko prawie co 10 z nich (9,8%). Problemy z zatrudnianiem najczęściej deklarowali najczęściej pracodawcy działający w sekcjach: wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną wodę i gaz, pośrednictwa finansowego, rolnictwa, łowiectwa i leśnictwa oraz budownictwa. Niewielkie trudności z rekrutacją miały firmy działające w dziedzinie administracji publicznej i obrony narodowej oraz edukacji. Natomiast żadnych problemów ze znalezieniem nowych pracowników nie miały firmy z sekcji hotele i restauracje.

Tabela 12. Problemy z rekrutacją nowych pracowników ze względu na sekcję PKD

| Sekcja PKD | Mają trudności z rekrutacją | Nie mają trudności z rekrutacją | Ogółem |
|--|-----------------------------|---------------------------------|---------------|
| A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 40,0% | 60,0% | 5 |
| | | | 100,0% |
| D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 25,0% | 75,0% | 32 |
| | | | 100,0% |
| E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 50,0% | 50,0% | 2 |
| | | | 100,0% |
| F - Budownictwo | 35,3% | 64,7% | 17 |
| | | | 100,0% |
| G - Handel i naprawy | 28,6% | 71,4% | 27 |
| | | | 100,0% |
| H - Hotele i restauracje | 0,0% | 100,0% | 5 |
| | | | 100,0% |
| I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 14,3% | 85,7% | 7 |
| | | | 100,0% |
| J - Pośrednictwo finansowe | 50,0% | 50,0% | 2 |
| | | | 100,0% |
| K - Obsługa nieruchomości i firm | 14,3% | 85,7% | 7 |
| | | | 100,0% |
| L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 9,1% | 90,9% | 10 |
| | | | 100,0% |
| M - Edukacja | 3,5% | 96,5% | 56 |
| | | | 100,0% |
| N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 26,7% | 73,3% | 15 |
| | | | 100,0% |
| O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 30,8% | 69,2% | 13 |
| | | | 100,0% |
| Razem | 19,3% | 80,7% | 201 |
| | | | 100,0% |

Pracodawcy wskazujący na problemy z rekrutacją wymienili 49 różnych zawodów, w których poszukiwania nowych pracowników okazały się dla nich trudne. Tylko w jednym wypadku dwóch pracodawców wskazało na ten sam zawód – spawacza. Wśród wymienianych przez respondentów zawodów znalazły się następujące: *agent celny, akustyk słuchu, bibliotekarz, brukarz-asfalcjarz, diagnosta, ślusarz, elektromonter, elektryk, finansista, geodeta, górnik, handlowiec, hydraulik, informatyk, inżynier budownictwa, inżynier drogownictwa, kierowca, kierowca pojazdów ciężarowych, konstruktor (inżynier) + z językiem niemieckim, kosztorysant, lekarz, lekarz psychiatra, malarz, marketing, maszynista, mechanik, mechanik z obsługą wtryskiwarki, menedżer, nauczyciel praktycznej nauki zawodu, ogrodnik, operator maszyn drogowych i budowlanych, operator maszyn rolniczych, operator suwnicy, operator urządzeń, piekarz, pracownik biurowy, pracownik fizyczny, pracownik PFRON (urzędnik), pracownik produkcji, przedstawiciel handlowy, robotnik, spawacz, sprzedawca, ślusarz, technolog, terapeuta. W porównaniu z poprzednim badaniem powtórzyło się tylko kilka zawodów m.in. *ślusarz, pracownik fizyczny, mechanik, kierowca, górnik, lekarz.**

Przytoczone przez pracodawców zawody bardzo trudno poklasyfikować i na tej podstawie wskazać ogólniejsze tendencje dotyczące problemów z naborem nowych pracowników. Wśród wymienionych zawodów znajdują się bowiem i takie, które wymagają wyższego wykształcenia (specjaliści), jak również i zawody techniczne, i zawody pracowników niewykwalifikowanych. Trudności związane z naborem nowych pracowników nie wiążą się zatem z jakimś specjalnym deficytem określonych zawodów na lubelskim rynku pracy, a mogą mieć swoje źródło w warunkach pracy oferowanych przez pracodawcę na konkretnym stanowisku.

Wśród powodów problemów z naborem nowych pracowników ankietowani pracodawcy najczęściej wymieniali brak odpowiednich kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy. Te dwie najliczniejsze kategorie wypowiedzi należy traktować jako należące do tej samej kategorii: chodzi w nich bowiem nie tyle o kwalifikacje formalne potwierdzone dyplomem bądź certyfikatem ale kwalifikacje praktyczne, które nabywane są w wyniku pracy na danym stanowisku i gromadzenia doświadczenia. Można zatem powiedzieć – podobnie jak przy poprzednim badaniu, że trudności pracodawców w pozyskiwaniu nowych pracowników wynikły przede wszystkim z braku odpowiednich kwalifikacji kandydatów. Wśród innych problemów, z którymi pracodawcy spotkali się chcąc zatrudnić nowego pracownika, były zbyt duże oczekiwania płacowe kandydatów oraz zbyt mała ich skłonność do mobilności przestrzennej (zob. tabela nr 13).

Tabela 13. Powody trudności z rekrutacją pracowników (N=34)

| Kategorie odpowiedzi | Liczba | Procent |
|---|--------|---------|
| 1. Brak odpowiednich kwalifikacji kandydatów do pracy | 30 | 36,1% |
| 2. Brak doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy | 15 | 18,1% |
| 3. Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy | 11 | 13,3% |
| 4. Niechęć kandydatów do zbyt dalekich dojazdów do pracy | 11 | 13,3% |
| 5. Nieefektywne działania urzędów pracy i biur pośrednictwa pracy | 6 | 7,2% |
| 6. Brak dyspozycyjności kandydatów do pracy | 6 | 7,2% |
| 7. Zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy (ZUS, US) | 4 | 4,8% |
| Ogółem | 83 | 100,0% |

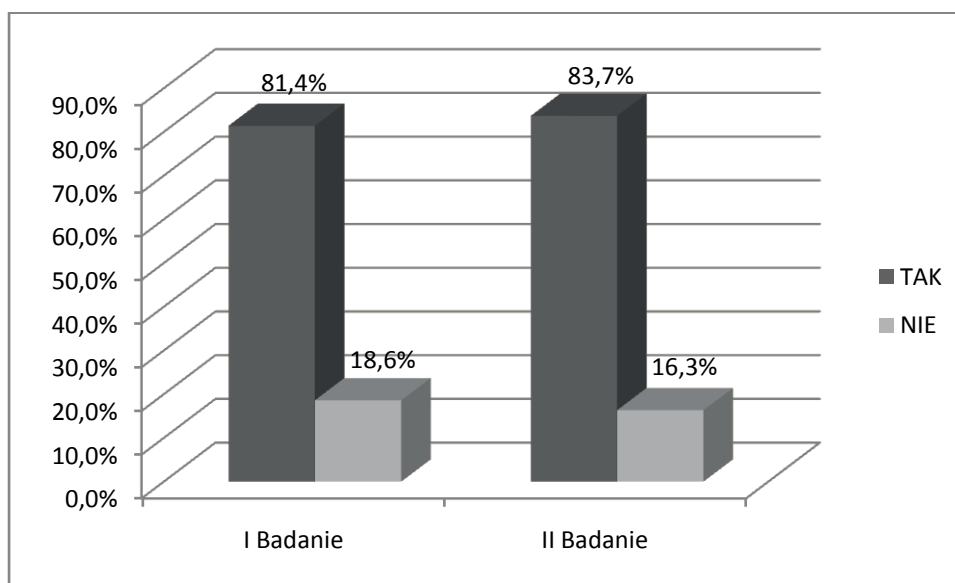
Uzyskane podczas badań wyniki potwierdziły tezy sformułowane podczas ich pierwszej edycji. Warto je zatem powtórzyć. Jak się okazuje na rynku pracy w województwie lubelskim w zasadzie nie występuje znaczący deficyt określonych zawodów. Problemy występujące podczas rekrutacji odnoszą się natomiast

do konkretnych wymagań pracodawców w zakresie kwalifikacji kandydatów do pracy. Jest to istotna wskazówka dla instytucji szkoleniowych oraz placówek oświaty co do konieczności ścisłej współpracy z pracodawcami w celu poznania ich konkretnych potrzeb, aby na tej podstawie planować programy edukacyjne, kursy i szkolenia. Wyniki badań wskazują także na to, iż pracodawcom bardzo zależy na pozyskiwaniu pracowników już przygotowanych do oferowanego stanowiska bez konieczności ich przyuczania do zawodu. Oczekiwania te są w pełni uzasadnione, jeśli chodzi o stanowiska i zawody specjalistyczne. Z kolei w odniesieniu do stanowisk wykonawczych i robotniczych firmy mogą z powodzeniem samodzielnie przygotować nowych pracowników do wykonywanej pracy zgodnie z wymaganiami stanowisk. Można tutaj także pokusić się o tezę, że problem kwalifikacji kandydatów do pracy może tkwić bardziej po stronie kandydatów do pracy i może być związany z ich otwartością na nowe doświadczenia, zdolnościami percepcyjnymi i manualnymi oraz z chęcią uczenia się nowych kompetencji. Jej potwierdzeniem mogą być – wprawdzie nieliczne – opinie pracodawców dotyczące małej dyspozycyjności, mobilności oraz wygórowanych oczekiwań związanych z gratyfikacją za wykonaną pracę kandydatów.

VII. WSPÓLPRACA Z URZĘDEM PRACY

Zdecydowana większość badanych zakładów pracy (83,7%), podobnie jak w poprzednim badaniu (gdzie odsetek ten wyniósł 81,7%) zadeklarowała, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy poprzedzających badania korzystała z usług z powiatowego lub miejskiego urzędu pracy funkcjonującego na terenie działalności firmy. Z instytucjami tymi nie współpracuje tylko 16,3% ankietowanych przedsiębiorców (w poprzednim badaniu było ich nieznacznie więcej – 18,6%). Były to podmioty, które albo nie miały potrzeby korzystania z usług urzędu albo samodzielnie poszukiwały kandydatów do pracy i przygotowywały ich do objęcia określonego stanowiska.

Rys. 17. Procent firm korzystających i niekorzystających z usług urzędów pracy



Wyniki badań wskazują, iż zarówno te firmy, które współpracują z urzędem pracy, jak również i te, które tego nie robią, mają trudności z rekrutacją nowych pracowników. Dotyczy to 21,3% pracodawców, którzy korzystają z usług urzędu oraz 9,1% pracodawców, którzy nie korzystają z jego pomocy. Z powyższych danych można wywnioskować, iż jednym z powodów współpracy firm z urzędami pracy są trudności z pozyskaniem nowych pracowników. Jak widać jednak współpraca ta całkowicie ich nie eliminuje.

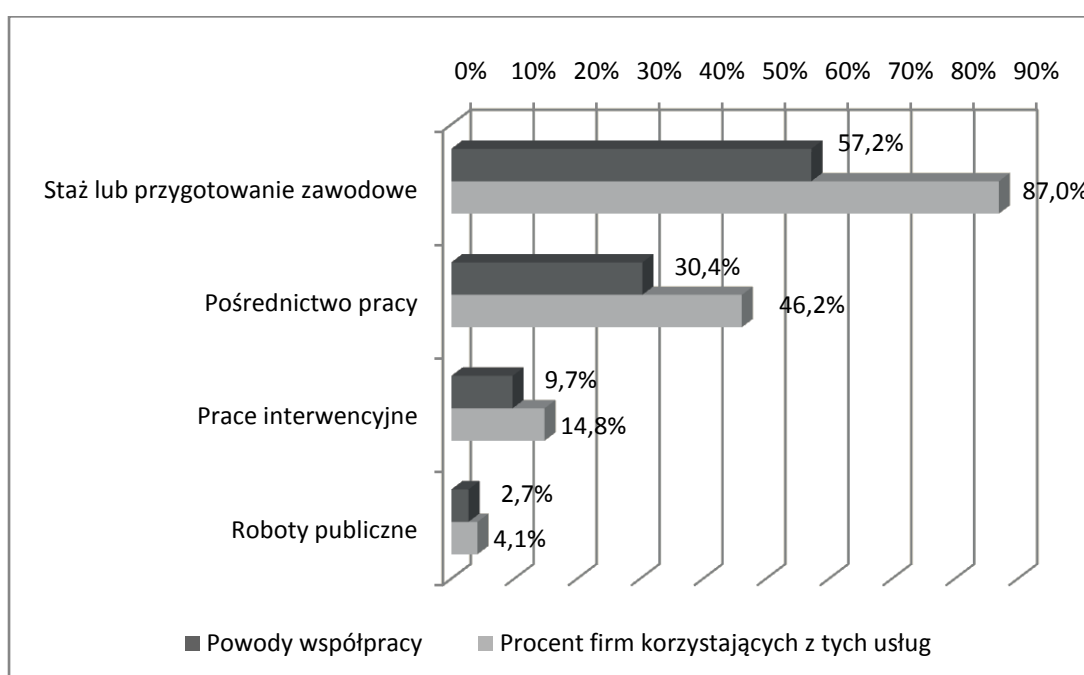
Przedsiębiorstwa współpracujące z urzędami pracy najczęściej korzystały z jego usług w zakresie organizacji stażu lub przygotowania zawodowego dla kandydatów do pracy. Ta forma była wskazywana prawie przez wszystkie współpracujące z urzędami firmy (87%). Inną ważną płaszczyzną współpracy było pośrednictwo pracy. Z tego typu usług korzystała prawie połowa współpracujących organizacji (46,2%). Dużo mniej atrakcyjną formą, z której korzystało 14,8% współpracujących przedsiębiorców, są prace interwencyjne. Najmniejszym zainteresowaniem cieszą się z kolei roboty publiczne.

Z przedstawionych wyników badań można wyciągnąć wniosek, iż pracodawcy, poszukując kandydatów do pracy lub przygotowując się do zaoferowania im konkretnego stanowiska, korzystają z możliwości urzędu pracy polegających na pozyskaniu zasobów pracy subsydiowanej. Może to oznaczać, iż badani przedsiębiorcy dążą wszelkimi sposobami do ograniczenia kosztów funkcjonowania. Konsekwencją tego jest to, że pracownicy objęci takimi formami wsparcia ze strony urzędu pracy angażowani są tylko na czas trwania umowy pomiędzy zatrudniającym ich zakładem a instytucją (max. do 12 m-cy). Korzyścią tego typu współpracy dla przedsiębiorców są niższe koszty pozyskania pracowników oraz fakt, że dzięki niej nie są związani z nimi długotrwałymi kontraktami. Zwiększa to ich elastyczność funkcjonowania na rynku, gdyż

dzięki temu łatwiej mogą dostosowywać się do nowych trendów i wymagań. Pomimo czasowości zatrudnienia pracownicy również czerpią konkretne korzyści z uczestniczenia w tych formach współpracy pomiędzy urzędem pracy a pracodawcą. Z jednej strony uzyskują tymczasowe źródło dochodu, z drugiej natomiast zyskują doświadczenie zawodowe i kwalifikacje niezbędne przy próbach ubiegania się o pracę stałą.

Rzadsze korzystanie i przez mniejszą liczbę zakładów pracy z pośrednictwa pracy, które oferują urzędy, najprawdopodobniej spowodowane jest tym, że pracodawcy preferują inne formy poszukiwania kandydatów do pracy³. Ponadto bardziej zależy im na osobach, które mają doświadczenie zawodowe i tych, którzy już pracują lub aktywnie poszukują zatrudnienia. Być może też nie posiadają oni odpowiedniej wiedzy o działaniach urzędów pracy w tym zakresie albo dotychczasowe współdziałanie z urzędami nie prowadziło do pozyskania nowych pracowników.

Rysunek 18. Formy współpracy z urzędami pracy oraz procent firm z nich korzystających



Współpracę z urzędami zadeklarowali wszyscy pracodawcy prowadzący działalność w zakresie - sekcji – E, K i L, tj. wytwarzania i zaopatrywania w energię, gaz i wodę, pośrednictwa finansowego, obsługi nieruchomości i firm oraz administracji publicznej, obrony narodowej i obowiązkowych ubezpieczeń. Najbardziej natomiast z urzędami pracy współpracują przedsiębiorstwa funkcjonujące w sekcji A – rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo, H – hotele i restauracje oraz J – pośrednictwo finansowe.

³ Zob. Rożnowski B., Markowski K., Łobocki J., Konefał K. (2007). *Postawy i zachowania uczestników lokalnego rynku pracy*. Lublin: Instytut Rynku Pracy. Fundacja Nowy Staw.

Tabela 14. Współpraca z urzędami pracy ze względu na sekcję PKD

| Sekcja PKD | Korzystają z usług urzędu pracy | Nie korzystają z usług urzędu pracy | Ogółem |
|--|---------------------------------|-------------------------------------|------------|
| A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 60,0% | 40,0% | 5 |
| D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 81,3% | 18,8% | 32 |
| E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 100,0% | 0,0% | 2 |
| F - Budownictwo | 82,4% | 17,6% | 17 |
| G - Handel i naprawy | 78,6% | 21,4% | 28 |
| H - Hotele i restauracje | 60,0% | 40,0% | 5 |
| I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 85,7% | 14,3% | 7 |
| J - Pośrednictwo finansowe | 50,0% | 50,0% | 2 |
| K - Obsługa nieruchomości i firm | 100,0% | 0,0% | 7 |
| L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 100,0% | 0,0% | 11 |
| M - Edukacja | 86,0% | 14,0% | 57 |
| N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 93,3% | 6,7% | 15 |
| O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 76,9% | 23,1% | 13 |
| Razem | | | 201 |

Praktycznie prawie wszyscy przedsiębiorcy (97%), którzy nawiązali w ciągu ostatnich 24 miesięcy współpracę z urzędami pracy, są zainteresowani jej kontynuowaniem. Tylko 3% współpracujących twierdzi, iż nie chce dalej jej utrzymywać. Biorąc pod uwagę wszystkich ankietowanych współpracę z urzędami pracy nie jest zainteresowanych 12,4% firm. Powody tej postawy, wymieniane przez pracodawców, można pogrupować następująco:

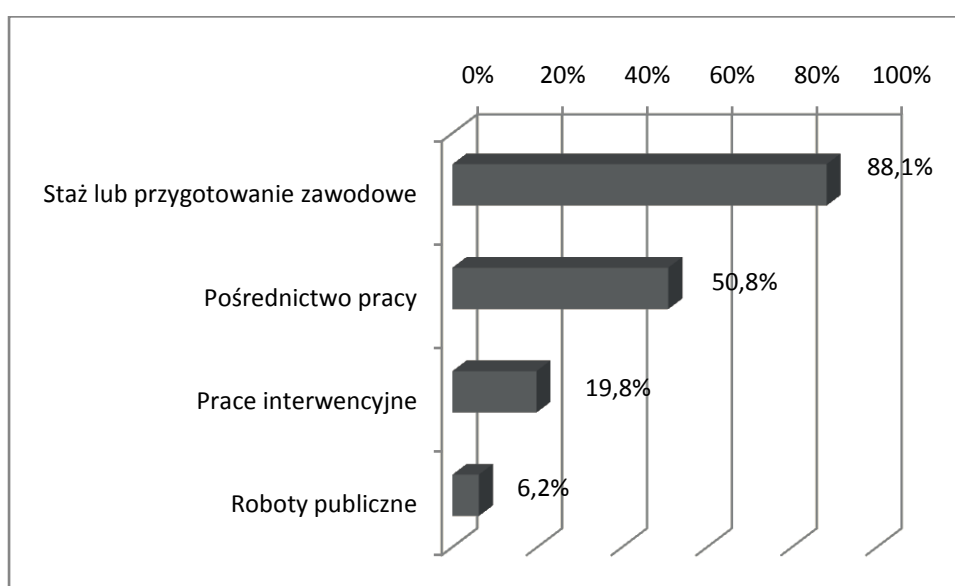
1. Nie mają potrzeby współpracy
 - nie planują zatrudniać nowych pracowników w najbliższym czasie,
 - nie mogą (prawdopodobnie z powodu braku środków lub rynków zbytu produktów i usług) zatrudnić nowych pracowników,
 - nie widzą potrzeby zatrudniać nowych pracowników,
 - do firm zgłasza się duża liczba kandydatów, z których mogą wybrać tych, na których najbardziej im zależy.
2. Spotkali się z brakiem odpowiednich osób przysyłanych do ich firm z urzędu pracy, brak im m. in. operatywności i pracowitości.
3. Z przyczyn formalnych.

Podobny procent przedsiębiorców jak w I edycji badania, tj. 87,6% (w I badaniu było to 84,4%) jest zainteresowanych współpracą z urzędem pracy niezależnie od tego, czy mają problemy z rekrutacją nowych pracowników czy też nie. Wśród firm, które zgłaszały trudności z naborem nowych osób do pracy prawie wszystkie, tj. 92,3% zainteresowane były taką współpracą. Natomiast wśród firm, które nie deklarowały takich problemów, odsetek ten był o 10,7% mniejszy i wynosił 81,6%. Oznacza to, że badane przedsiębiorstwa rozważają współdziałanie z urzędami pracy niezależnie od stosowanej w ich firmach strategii zatrudnienia oraz od rodzaju kwalifikacji, jakich wymagają od swoich kandydatów do pracy. Z kolei zainteresowanie przede wszystkim stażami lub przygotowaniem zawodowym wskazuje,

że pracodawcy są bardziej zorientowani na finansowe wsparcie oferowane przez urzędy pracy dla nowych stanowisk pracy niż rzeczywistym poszukiwaniem pracowników za ich pośrednictwem.

Hierarchia form współpracy z urzędami pracy ustalona ze względu na liczbę wskazań jest identyczna z omówioną hierarchią form współpracy dotychczasowej. Wynika to z tego, że pracodawcy, określając rodzaje przyszłej współpracy, kierowali się wcześniejszym doświadczeniem w tym zakresie. Jeśli zatem dana forma współdziałania się sprawdziła - chcą ją kontynuować. W związku z tym wśród deklaracji najczęściej pojawiała się chęć dalszej współpracy w zakresie organizacji stażu lub przygotowania zawodowego (88,1%), następnie w postaci pośrednictwa pracy (50,8%), potem robót interwencyjnych (19,8%) a na końcu robót publicznych (6,2%). Z danych przedstawionych na rysunku nr 19 wynika, iż odsetek firm, deklarujących zainteresowanie współpracą w przypadku każdej z uwzględnionych w badaniu form, jest o kilka punktów procentowych wyższy aniżeli odsetek aktualnie podejmujących współpracę w danej formie.

Rysunek 19. Odsetek firm zainteresowanych określonym rodzajem współpracy z urzędami pracy



Zainteresowanie poszczególnymi formami współdziałania z urzędami pracy jest powiązane z planami zatrudnienia nowych pracowników. Z przeprowadzonych badań wynika, że 85% pracodawców, którzy je posiadali, było zainteresowanych stażami i przygotowaniem zawodowym zaś ponad połowa z nich (53,3%) pośrednictwem pracy. Pracami interwencyjnymi zainteresowanych było 15% przedsiębiorców planujących w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnienie nowych osób zaś tylko 5% pracodawców było zainteresowanych robotami publicznymi. Staże i przygotowanie zawodowe jako główne formy wsparcia oczekiwanego ze strony urzędów były także częściej wskazywane wśród pracodawców, którzy mieli trudności z rekrutacją nowych pracowników (92,3%) niż wśród tych, którzy takich problemów nie mieli (74,7%). Ponadto, co jest zrozumiałe, pracodawcy deklarujący problemy z naborem nowych osób do pracy częściej wyrażali chęć współpracy z urzędami w zakresie pośrednictwa pracy (69,2%) niż te firmy, które takich trudności nie miały (38,9%).

Zainteresowanie współpracą z urzędem pracy wyrażali wszyscy pracodawcy prowadzący działalność w zakresie wytwarzania i zaopatrywania w energię, wodę i gaz, oraz administracji publicznej, obrony narodowej i obowiązkowych ubezpieczeń. Najmniejsze zainteresowanie taką współpracą wykazywali pracodawcy funkcjonujący w ramach sekcji przemysłu - w tym przetwórstwa przemysłowego oraz ochrony zdrowia i pomocy społecznej.

Tabela 15. Zainteresowanie współpracą z urzędami pracy ze względu na sekcję PKD

| Sekcja PKD | Są zainteresowani korzystaniem z usług urzędu | Nie są zainteresowani korzystaniem z usług urzędu | Ogółem |
|---|--|--|---------------|
| A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 80,0% | 20,0% | 5 |
| D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 96,9% | 3,1% | 32 |
| E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 100,0% | 0,0% | 2 |
| F - Budownictwo | 88,2% | 11,8% | 17 |
| G - Handel i naprawy | 85,7% | 14,3% | 28 |
| H - Hotele i restauracje | 60,0% | 40,0% | 5 |
| I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 85,7% | 14,3% | 7 |
| J - Pośrednictwo finansowe | 50,0% | 50,0% | 2 |
| K - Obsługa nieruchomości i firm | 71,4% | 28,6% | 7 |
| L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 100,0% | 0,0% | 11 |
| M - Edukacja | 86,0% | 14,0% | 57 |
| N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 93,3% | 6,7% | 15 |
| O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 84,6% | 15,4% | 13 |
| Razem | | | 201 |

Badane zakłady pracy z terenu województwa lubelskiego wskazywały także na inne formy współpracy z urzędami pracy, które byłyby dla nich atrakcyjne. Wśród wymienionych znalazły się następujące:

1. Subsydiowanie zatrudnienia.
2. Współpraca w zakresie prezentowania zawodów i związanych z nimi możliwości zdobycia pracy.
3. Dofinansowanie do nowotworzonych stanowisk pracy.
4. Wyodrębnienie określonego urzędnika do bezpośredniego kontaktu z pracodawcą, który informowałby o ofercie urzędu.
5. Staże bez konieczności zatrudniania.
6. Organizowanie i finansowanie specjalistycznych szkoleń dla pracowników i osób poszukujących pracy dostosowanych do potrzeb firmy np. na suwnice, wózki.
7. Organizacja kursów dla uczniów np. w zakresie agroturystyki, bhp, przedsiębiorczości.
8. Dofinansowywania do istniejących już stanowisk pracy.
9. Finansowanie w części lub całości stażów.
10. Lepsza współpraca w zakresie wyszukiwania pracowników - dotyczy to zarówno pracowników szeregowych, jak i specjalistów.
11. Doposażenie stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej.
12. Pomoc w stworzeniu miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych.
13. Informowanie absolwentów o możliwościach pracy w firmie.

14. Działania na rzecz absolwentów i uczniów (ich aktywizacja, prelekcje odnośnie popularności zawodów, organizacja spotkań informacyjnych zarówno dla uczniów jak i dla ich wychowawców odnośnie rynku pracy).

15. Wydawanie zezwoleń na otwarcie nowych kierunków medycznych zgodnie z zapotrzebowaniem rynku pracy.

16. Zatrudnianie przez urzędy pracowników wykonujących pracę dla danej firmy i prowadzenie ich dokumentacji.

17. Dbanie o to, aby kontakty z przedsiębiorstwami były bezpośrednie i profesjonalne.

VIII. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Przeprowadzenie drugiej edycji badań empirycznych pracodawców województwa lubelskiego pozwala sformułować kilka wniosków, które będą mogły stanowić wsparcie do wypracowywania i wdrażania programów rozwoju regionalnego rynku pracy.

1. Ze względu na widoczne zróżnicowanie terytorialnie odnośnie liczby, wielkości oraz rodzaju działalności przedsiębiorców należy przy zarządzaniu rozwojem rynku pracy brać pod uwagę potrzeby przedsiębiorców funkcjonujących w poszczególnych subregionach i powiatach. Dotyczy to przede wszystkim liczby, jak i kompetencji poszukiwanych pracowników.
2. Przedsiębiorstwa Lubelszczyzny cechuje lokalny i regionalny charakter działalności. Są one zorientowane głównie na zaspokajanie potrzeb miejscowej ludności. W związku z tym dominującą grupą pracowników planowanych do zatrudnienia są osoby wykonujące prace proste oraz robotnicy przemysłowi i robotnicy. Oznacza to, że pracodawcy nie są w stanie zagospodarować zasobów wysoko wykwalifikowanych pracowników będących absolwentami licznych uczelni województwa lubelskiego. Konsekwencją tego stanu rzeczy jest to, iż dzięki wyraźnie lokalnemu nastawieniu, przedsiębiorcy są w mniejszym stopniu narażeni na oddziaływanie negatywnych czynników dotyczących gospodarkę innych regionów, całego kraju czy też Europy. Jednakże znacznie mniejsze zapotrzebowanie na pracowników wykwalifikowanych w dłuższej perspektywie skutkować będzie ich odpływem do innych regionów. W związku z tym prorozwojowe plany i strategie działania powinny prowadzić także do zdynamizowania rozwoju przedsiębiorstw rozwiniętych technologicznie.
3. Pomimo, że badani pracodawcy są stosunkowo optymistycznie nastawieni odnośnie rozwoju swoich przedsiębiorstw w przyszłości, to jednak w porównaniu do pierwszej edycji badań nieznacznie pogorszyła się ich kondycja ekonomiczna. Większa część z nich odczuwa także w stopniu negatywnym wpływ kryzysu ekonomicznego na sytuację finansową ich przedsiębiorstw. W konsekwencji tego znacznie mniej pracodawców formułuje plany zatrudniania nowych pracowników na stanowiska, które dopiero mają zostać stworzone i na których preferowaną formą zatrudnienia są umowy o pracę w pełnym wymiarze czasowym. Jednocześnie w II edycji badań, podobnie zresztą jak to było w poprzedniej, liczba osób zatrudnionych była większa od liczby zwolnionych pracowników. Także w najbliższym czasie pracodawcy deklarują większą liczbę zatrudnień aniżeli zwolnień. Można zatem przyjąć, że pracodawcy województwa lubelskiego wykazują wyraźne możliwości rozwojowe związane z zatrudnianiem nowych pracowników, pomimo że tendencja ta na przestrzeni czasu wyraźnie słabnie. Prorozwojowe programy strategiczne powinny zatem to uwzględniać i zmierzać w kierunku dostosowania kwalifikacji pracodawców do potrzeb i zamiarów pracodawców.
4. Plany zatrudnienia nowych pracowników zgłaszają najczęściej przedsiębiorcy z subregionu lubelskiego oraz puławskiego. Z kolei w powiatach chełmskim lubartowskim i opolskim przedsiębiorcy, zarówno w pierwszej edycji badań, jak i obecnej zgłaszali zerowe zapotrzebowanie na pracowników. Wprawdzie w dużym stopniu zależy to od liczby i rodzaju działalności firm, jednakże przeprowadzone badania wskazują na wyraźne dysproporcje rozwojowe biorąc pod uwagę teren Lubelszczyzny. W konsekwencji tego subregiony białkopodlaski oraz chełmsko - zamojski mogą rozwijać się znacznie słabiej od innych i w rezultacie ubożać ekonomicznie. Wskazane jest zatem, szczególnie w tych regionach, stymulowanie rozwoju małej przedsiębiorczości.

5. W przypadku zarówno I, jak i II edycji badania ankietowani pracodawcy równie często i efektywnie współpracują z urzędami pracy. Najbardziej zainteresowani są subsydiowaniem stanowisk pracy poprzez organizację staży i przygotowania zawodowego. Związane jest to z chęcią obniżania przez przedsiębiorców kosztów pracy związanych z zatrudnianiem personelu. Równie atrakcyjną formą jest pośrednictwo pracy. Dotyczy to szczególnie firm i regionów, gdzie brakuje odpowiednio przygotowanej kadry. Wskazuje to na wysoką skuteczność dotychczasowej polityki wspomagania pracodawców i pracobiorców, jaką prowadzą urzędy pracy, ale jednocześnie dopinguje do rozwijania szerszych jej form. Regionalne strategie rozwoju rynku pracy powinny zatem uwzględniać zarówno konieczność poszerzenia oferty urzędów pracy skierowanej do pracodawców, jak również działania mające na celu jej upowszechnianie i rozpropagowywanie wśród pracodawców - partnerów.

Ludmiła Konefał

Trzecia edycja badań

WSTĘP

Niniejszy raport stanowi prezentację wyników uzyskanych w III edycji badań pracodawców województwa lubelskiego. Został on skonstruowany w taki sposób, aby możliwe było porównanie wyników pomiędzy trzema edycjami badań. Wybrane zestawienia pokazujące najważniejsze trendy zaprezentowano w rozdziale podsumowującym. Ponadto zaproponowano także własne zestawienia i analizy niestosowane w dwóch poprzednich raportach.

Ze względu na to, że próba badawcza jest reprezentatywna dla całego województwa, wyniki badań można uogólniać na całą populację pracodawców zatrudniających powyżej 9 pracowników. Niestety jest ona zbyt mała, aby można było wyciągać uprawnione wnioski dotyczące powiatów czy też subregionów, stąd też ten kierunek analiz nie znajduje odzwierciedlenia w raporcie. Podjęto się natomiast wnioskowania dotyczącego reprezentowanych przez pracodawców branż w ujęciu sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności z 2004 r. oraz sektorów gospodarki narodowej. Wyniki tych analiz należy jednak traktować z dużą ostrożnością, zwłaszcza w odniesieniu do sekcji PKD.

I. STRUKTURA PRÓBY BADAWCZEJ

1. Kryteria reprezentatywności

Jednym z głównych założeń badań było uzyskanie wyników od reprezentatywnej dla województwa lubelskiego próby pracodawców. Pierwszym kryterium, jakie wzięto pod uwagę przy jej konstruowaniu metodą warstwowo-losową były sekcje według Polskiej Klasyfikacji Działalności z 2004 roku. W tabeli nr 1 pokazano, iż struktura uzyskanej próby badawczej w niewielkim stopniu różni się od struktury populacji. Identyczne odsetki w próbie i populacji są w praktyce niemożliwe do osiągnięcia, z uwagi na konieczność dokonania zaokrągleń matematycznych do jednego pełnego badanego podmiotu.

**Tabela 1. Struktura próby badawczej w rozbiciu na sekcje PKD 2004⁴
(podmioty o liczbie pracujących pow. 9)**

| Sekcja PKD | Liczba podmiotów w województwie | % | Liczba podmiotów w próbie | % |
|--|---------------------------------|-------------|---------------------------|-------------|
| A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 138 | 1,76 | 5 | 2,5 |
| B - Rybactwo | 5 | 0,06 | 0 | 0 |
| D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 1 434 | 18,31 | 32 | 16 |
| E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | | | 2 | 1 |
| F - Budownictwo | 565 | 7,21 | 17 | 8,5 |
| G - Handel i naprawy | 1 421 | 18,14 | 27 | 13,5 |
| H - Hotele i restauracje | 214 | 2,73 | 4 | 2 |
| I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 265 | 3,38 | 7 | 3,5 |
| J - Pośrednictwo finansowe | 92 | 1,17 | 1 | 0,5 |
| K - Obsługa nieruchomości i firm | 373 | 4,76 | 5 | 2,5 |
| L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 428 | 5,46 | 10 | 5 |
| M - Edukacja | 2 046 | 26,12 | 57 | 28,5 |
| N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 501 | 6,40 | 15 | 7,5 |
| O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 351 | 4,48 | 18 | 9 |
| Ogółem | 7 833 | 100% | 200 | 100% |

Źródło: Wyniki badań oraz Krzysztof Markowski - Raport z II edycji badań pracodawców (stan przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej pracowników na dn. 31 grudnia 2009 r.).

Średnia różnica pomiędzy odsetkami podmiotów w próbie i populacji w poszczególnych sekcjach wynosi 1,71 punktu procentowego. Największa różnica (4,64 p. proc.) występuje w przypadku sekcji G – handel i naprawy a najmniejsza (0,46 p. proc.) w przypadku sekcji L – administracja publiczna. Należy zwrócić uwagę, iż ze względu na bardzo małą liczebność w sekcjach E (2 podmioty) i J (1 podmiot) nie będą

⁴ Sekcję C – górnictwo na użytek niniejszego raportu włączono do sekcji D – przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe. Z sekcji tej bowiem pochodził tylko jeden badany podmiot.

one osobno omawiane w toku dalszych analiz. Opracowań dotyczących pozostałych sekcji z tego samego powodu nie należy automatycznie uogólniać na populację.

Jeszcze bardziej zbliżoną strukturę próby do populacji uzyskano pod względem lokalizacji badanych podmiotów w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego. Było to drugie kryterium doboru próby. Dane te wraz z podziałem na cztery subregiony województwa ilustruje tabela nr 2.

Tabela 2. Struktura próby badawczej w rozbiciu na podregiony i powiaty woj. lubelskiego (podmioty o liczbie pracujących pow. 9)

| Subregion | Powiat | Liczba podmiotów w województwie | % | Liczba podmiotów w próbie | % |
|------------------------------|-------------------|---------------------------------|--------------|---------------------------|--------------|
| Białski | | 1 066 | 13,61 | 25 | 12,50 |
| | białski | 327 | 4,17 | 9 | 4,5 |
| | parczewski | 129 | 1,65 | 2 | 1 |
| | radzyński | 169 | 2,16 | 3 | 1,5 |
| | włodawski | 136 | 1,74 | 3 | 1,5 |
| | m. Biała Podlaska | 305 | 3,89 | 8 | 4 |
| Chełmsko-zamojski | | 2 284 | 29,16 | 61 | 30,50 |
| | biłgorajski | 411 | 5,25 | 12 | 6 |
| | chełmski | 183 | 2,34 | 3 | 1,5 |
| | hrubieszowski | 214 | 2,73 | 7 | 3,5 |
| | krasnostawski | 211 | 2,69 | 5 | 2,5 |
| | tomaszowski | 330 | 4,21 | 9 | 4,5 |
| | zamojski | 288 | 3,68 | 4 | 2 |
| | m. Chełm | 300 | 3,83 | 9 | 4,5 |
| | m. Zamość | 347 | 4,43 | 12 | 6 |
| Lubelski | | 2 827 | 36,09 | 69 | 34,50 |
| | lubartowski | 260 | 3,32 | 6 | 3 |
| | lubelski | 422 | 5,39 | 11 | 5,5 |
| | łęczyński | 154 | 1,97 | 4 | 2 |
| | świdnicki | 230 | 2,94 | 4 | 2 |
| | m. Lublin | 1 761 | 22,48 | 44 | 22 |
| Puławski | | 1 656 | 21,14 | 44 | 22,00 |
| | janowski | 160 | 2,04 | 2 | 1 |
| | kraśnicki | 314 | 4,01 | 9 | 4,5 |
| | łukowski | 351 | 4,48 | 10 | 5 |
| | opolski | 166 | 2,12 | 4 | 2 |
| | puławski | 453 | 5,78 | 14 | 7 |
| | rycki | 212 | 2,71 | 5 | 2,5 |
| Województwo lubelskie | | 7 833 | 100 | 200 | 100 |

Źródło: Wyniki badań oraz Bank Danych Regionalnych GUS (stan na 31.12.2009 r.)

Średnia różnica pomiędzy odsetkami podmiotów w próbie i populacji w poszczególnych powiatach wynosi 0,59 punktu procentowego. Największa różnica (1,57 p. proc.) występuje w przypadku powiatu grodzkiego Zamość a najmniejsza (0,03 p. proc.) w przypadku powiatu łączyńskiego.

Wysoką zgodność struktury próby i populacji osiągnięto także w trzecim kryterium reprezentatywności, tj. pod względem sektora własności. Podmioty publiczne bądź z przewagą własności publicznej stanowiły 42,5% zaś podmioty prywatne bądź z przewagą własności prywatnej 57,5% całości próby badawczej.

Powyższe dane świadczą o dużym stopniu reprezentatywności badanych podmiotów, co uprawnia do uogólniania wyników na całą populację podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących powyżej 9 w województwie lubelskim.

2. Pozostałe charakterystyki

Połowa badanych podmiotów należała do sektora usług nierynkowych obejmującego sekcje od L do O, czyli: administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, edukacja, ochrona zdrowia i pomoc społeczna, działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała. W sektorze tym dominują podmioty publiczne takie jak: urzędy, szkoły czy szpitale.

Sektor usług rynkowych obejmujący sekcje od G do K (górnictwo, przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę, budownictwo) oraz sektor przemysłowy skupiający podmioty należące do sekcji od C do F (handel i naprawy, hotele i restauracje, transport, gospodarka magazynowa i łączność, pośrednictwo finansowe, obsługa nieruchomości i firm) były reprezentowane w próbie badawczej mniej więcej równolicznie i stanowiły około ¼ badanej zbiorowości. Z sektora rolniczego pochodziło tylko 5 podmiotów, co stanowi minimalny odsetek próby.

Tabela 3. Struktura próby badawczej w rozbiciu na sektory gospodarki narodowej

| Sektor | Liczba podmiotów | % |
|--------------------------------|------------------|------|
| Rolnictwo (A) | 5 | 2,5 |
| Przemysł (C, D, E, F) | 51 | 25,5 |
| usługi rynkowe (G, H, I, J, K) | 44 | 22 |
| usługi nierynkowe (L, M, N, O) | 100 | 50 |

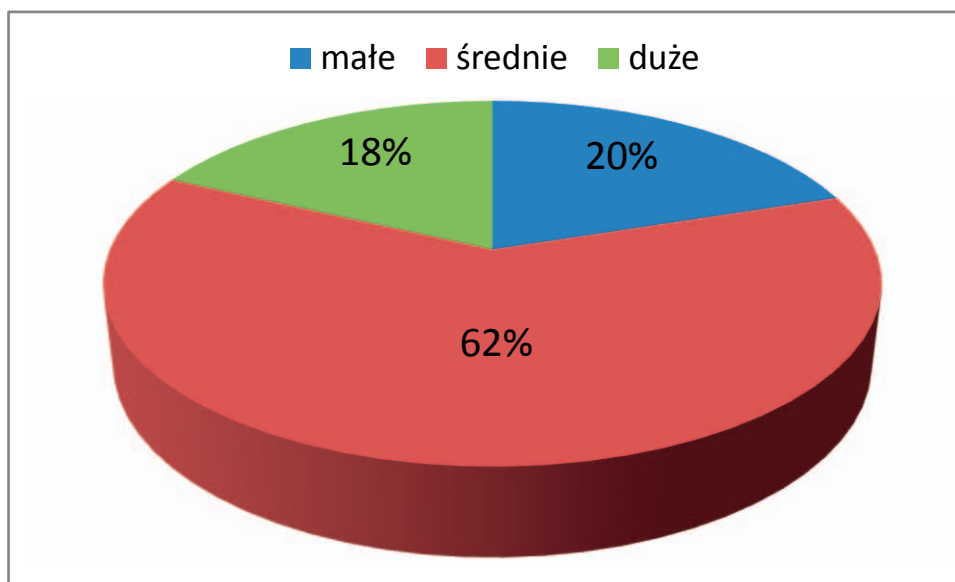
Najliczniej w próbie reprezentowane były podmioty mające swoje siedziby w miastach od 25 do 100 tys. mieszkańców. W województwie lubelskim należą do nich wszystkie miasta powiatowe (łącznie z grodzkimi) oraz Dęblin i Międzyrzec Podlaski. W dalszej kolejności znalazły się podmioty z miast do 25 tys. mieszkańców, następnie z Lublina (jedyne miasto pow. 100 tys. mieszk.) oraz zlokalizowane na wsiach. Oznacza to, że więcej niż 6 na 10 podmiotów swoją główną siedzibę posiadało w małym mieście bądź miasteczku.

Tabela 4. Struktura próby badawczej w rozbiciu na rodzaj miejscowości, w której mieści się główna siedziba pracodawcy.

| Siedziba firmy | Liczba | % |
|------------------------------|--------|------|
| Wieś | 29 | 14,5 |
| Miasto do 25 tys. mieszk. | 52 | 26 |
| Miasto 25-100 tys. mieszk. | 75 | 37,5 |
| Miasto pow. 300 tys. mieszk. | 44 | 22,0 |

Wszystkie badane podmioty, oprócz jednego, istnieją dłużej niż 5 lat, a co szósty zatrudnia od 50 do 249 pracowników. Przedsiębiorstw oznaczonych jako małe (zatrudniających 10-49 pracowników) w próbie znalazło się 40 a dużych (od 250 pracowników) było 36. W tym aspekcie badana zbiorowość nie oddaje dobrze obrazu populacji, w której występuje prawidłowość polegająca na tym, że coraz wyższe kategorie wielkości są coraz mniej liczne.

Rysunek 1. Struktura próby badawczej w rozbiciu na kategorie wielkości



W większości sekcji struktura wielkości przedsiębiorstw podobna była do obserwowanej w całej badanej zbiorowości. Do wyraźnych wyjątków należy sekcja D (przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe), w której ponad połowa badanych podmiotów zatrudniała więcej niż 249 osób. Z kolei żadna duża firma nie reprezentowała działalności związanej z hotelarstwem (sekcja H), transportem, gospodarką magazynową i łącznością (sekcja I) i pośrednictwem finansowym (sekcja J).

Tabela. 5. Struktura próby badawczej w rozbiciu na wielkość i sekcję

| | Małe | Średnie | Duże |
|--|------|---------|------|
| A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 60% | 20% | 20% |
| D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 0% | 47% | 53% |
| E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 50% | 0% | 50% |
| F - Budownictwo | 24% | 53% | 24% |
| G - Handel i naprawy | 26% | 67% | 7% |
| H - Hotele i restauracje | 75% | 25% | 0% |
| I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 43% | 57% | 0% |
| J - Pośrednictwo finansowe | 0% | 100% | 0% |

| | | | |
|--|-----------|------------|-----------|
| K - Obsługa nieruchomości i firm | 20% | 60% | 20% |
| L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 0% | 90% | 10% |
| M - Edukacja | 16% | 81% | 4% |
| N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 27% | 40% | 33% |
| O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 28% | 61% | 11% |
| Liczba podmiotów razem | 40 | 124 | 36 |

Najwięcej dużych przedsiębiorstw należało do sektora przemysłowego, w którym to stanowiły zbiorowość niemal równoliczną z pracodawcami średnimi. Z kolei w sektorze rolniczym większość stanowiły podmioty małe (10-49 pracujących). W pozostałych sektorach dominowały firmy średnie. Sytuacja ta szczególnie dotyczyła sektora usług nierynkowych, w którym to do tej kategorii należało 7 na 10 badanych pracodawców.

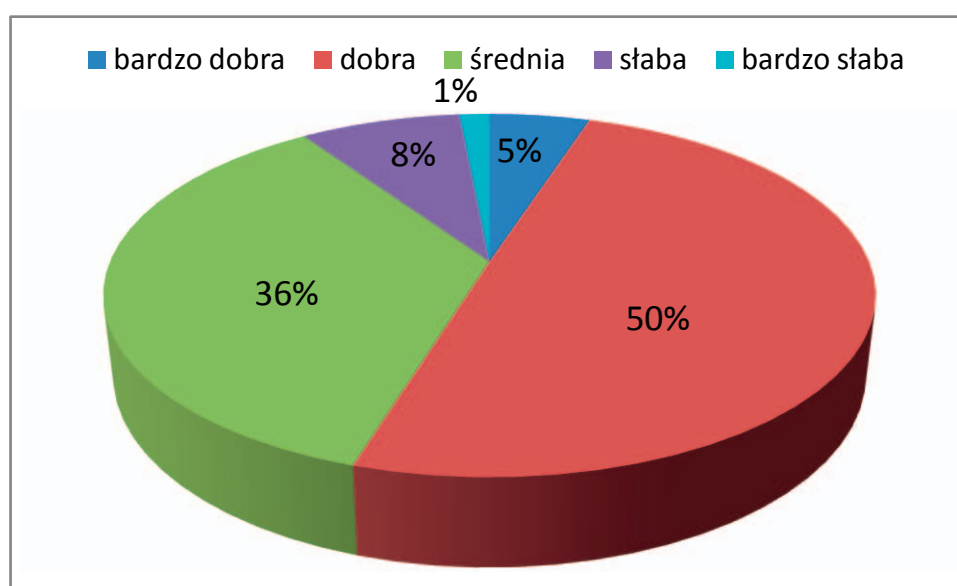
Tabela 6. Struktura próby badawczej w rozbiciu na sektory gospodarki narodowej

| | Małe | Średnie | Duże |
|-------------------|-------------|----------------|-------------|
| Rolnictwo | 60% | 20% | 20% |
| Przemysł | 10% | 47% | 43% |
| Usługi rynkowe | 32% | 61% | 7% |
| Usługi nierynkowe | 18% | 72% | 10% |

II. KONDYCJA EKONOMICZNA BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW

Połowa badanych podmiotów ocenia swoją aktualną kondycję ekonomiczną jako dobrą. Dodając do tego pracodawców twierdzących, że ich sytuacja jest bardzo dobra, okazuje się, że większość badanych jest zadowolona z sytuacji ekonomicznej swojego przedsiębiorstwa. Przeciwnego zdania jest 9% respondentów (16 podmiotów). Wprawdzie odsetek ten jest niewielki, to jednak należałoby sobie życzyć, aby był jeszcze mniejszy. Pewnym zaskoczeniem może być fakt, że aż dwunastu spośród pracodawców negatywnie oceniających swój zakład pod względem kondycji ekonomicznej, w jakiej się znajduje, należy do sektora publicznego. Stanowi to aż 75% tej części zbiorowości.

Rysunek 2. Ocena pracodawców własnej kondycji ekonomicznej



Na uwagę zasługuje także dość duży odsetek podmiotów określających swoją sytuację jako słabą bądź bardzo słabą w sekcji A (rolnictwo), I (transport) oraz N (ochrona zdrowia i pomoc społeczna). Oceny negatywne wprawdzie nie należą tu do większości, ale w połączeniu ze średnimi przeważają nad pozytywnym postrzeganiem swojego położenia. Na przeciwnym biegunie natomiast znajdują się sekcje H (hotele i restauracje) oraz K (obsługa nieruchomości i firm), gdzie wszyscy lub zdecydowana większość twierdzi, że ich sytuacja jest dobra.

Tabela 7. Ocena pracodawców własnej kondycji ekonomicznej w rozbiciu na sekcje

| | Bardzo dobra | Dobra | Średnia | Słaba | Bardzo słaba |
|--|--------------|-------|---------|-------|--------------|
| A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 0% | 40% | 40% | 20% | 0% |
| D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 6% | 56% | 31% | 6% | 0% |
| E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| F - Budownictwo | 12% | 47% | 35% | 6% | 0% |
| G - Handel i naprawy | 4% | 65% | 27% | 4% | 0% |

| | | | | | |
|--|-----------|-------------|------------|------------|----------|
| H - Hotele i restauracje | 0% | 75% | 25% | 0% | 0% |
| I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 0% | 14% | 57% | 29% | 0% |
| J - Pośrednictwo finansowe | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| K - Obsługa nieruchomości i firm | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% |
| L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 10% | 70% | 10% | 10% | 0% |
| M - Edukacja | 5% | 37% | 51% | 5% | 2% |
| N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 0% | 33% | 33% | 20% | 13% |
| O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 6% | 50% | 33% | 11% | 0% |
| Liczba podmiotów razem | 10 | 99 | 71 | 16 | 3 |

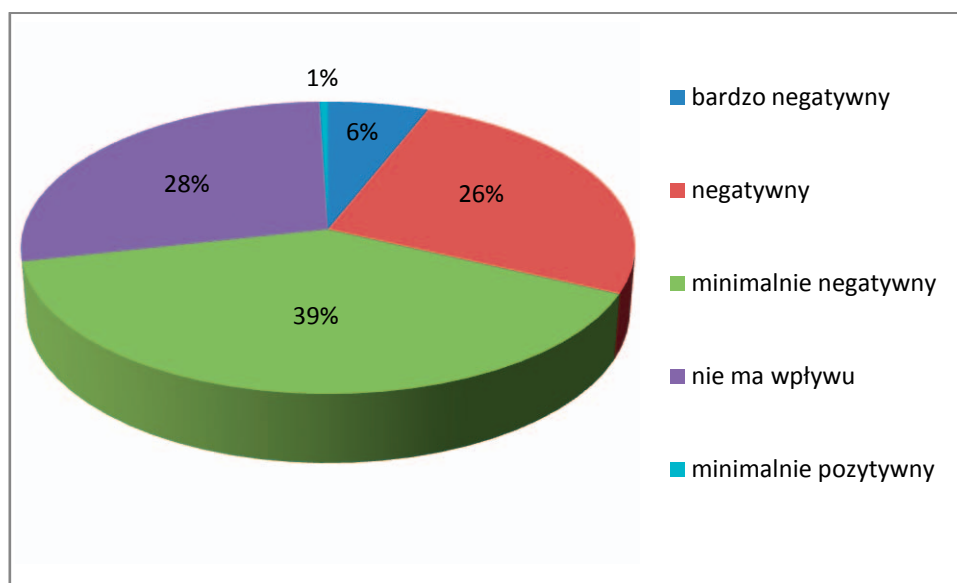
Warto zwrócić uwagę, iż pracodawcy należący do sektorów przemysłowego i usług rynkowych, gdzie zdecydowanie dominują podmioty prywatne, znacznie lepiej oceniają swoją sytuację ekonomiczną niż ich koledzy z sektorów rolniczego i usług nierynkowych. W tym ostatnim większość to podmioty publiczne. Paradoksalnie, największy odsetek pracodawców z tego sektora twierdzi, że kryzys gospodarczy nie miał wpływu na ich działalność (por. tab. 10).

Tabela 8. Ocena pracodawców własnej kondycji ekonomicznej w rozbiciu na sektory

| | Bardzo dobra | Dobra | Średnia | Słaba | Bardzo słaba |
|-------------------|---------------------|--------------|----------------|--------------|---------------------|
| Rolnictwo | 0% | 40% | 40% | 20% | 0% |
| Przemysł | 8% | 55% | 31% | 6% | 0% |
| Usługi rynkowe | 2% | 63% | 28% | 7% | 0% |
| Usługi nierynkowe | 5% | 42% | 41% | 9% | 3% |

Pozytywna w większości przypadków ocena własnej kondycji ekonomicznej współgra z odczuwanym przez respondentów wpływem światowego kryzysu gospodarczego na działalność ich przedsiębiorstw. Niespełna trzech z czterech ankietowanych twierdziło, że minione załamanie gospodarcze nie miało wpływu na ich zakład pracy lub wpływ ten był zły tylko w minimalnym stopniu. Z kolei ponad ¼ badanych jest przeciwnego zdania i twierdzi, że kryzys przyniósł im wyraźnie negatywne skutki.

Rysunek 3. Ocena pracodawców wpływu światowego kryzysu gospodarczego na działalność ich zakładów pracy



Negatywne skutki światowego kryzysu gospodarczego dotknęły pracodawców ze wszystkich sekcji. Zjawisko to szczególnie dotkliwie odczuli przedsiębiorcy działający w obszarze transportu, gospodarki magazynowej i łączności (sekcja I) oraz obsługi nieruchomości i firm (sekcja K). Wszyscy ankietowani reprezentujący te sekcje wskazali odczuwanie negatywnych skutków kryzysu. Z kolei najwięcej wypowiedzi wskazujących na brak wpływu tego zjawiska na działalność swoich zakładów pracy udzielili pracodawcy, koncentrujący swą działalność na edukacji (M), ochronie zdrowia i pomocy społecznej (N) oraz stanowiący administrację publiczną (L).

Tabela 9. Ocena pracodawców wpływu światowego kryzysu gospodarczego na działalność ich zakładów pracy w rozbiciu na sekcje

| Sekcja PKD 2004 | Bardzo negatywny | Negatywny | Minimalnie negatywny | Nie ma wpływu | Minimalnie pozytywny |
|--|------------------|------------|----------------------|---------------|----------------------|
| A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 20% | 60% | 0% | 0% | 20% |
| D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 13% | 28% | 47% | 13% | 0% |
| E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% |
| F - Budownictwo | 0% | 47% | 41% | 12% | 0% |
| G - Handel i naprawy | 7% | 26% | 44% | 22% | 0% |
| H - Hotele i restauracje | 0% | 75% | 0% | 25% | 0% |
| I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 14% | 43% | 43% | 0% | 0% |
| J - Pośrednictwo finansowe | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% |

| | | | | | |
|--|-----|-----|------------|------------|----|
| K - Obsługa nieruchomości i firm | 0% | 20% | 80% | 0% | 0% |
| L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 0% | 0% | 50% | 50% | 0% |
| M - Edukacja | 2% | 21% | 23% | 54% | 0% |
| N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 13% | 7% | 40% | 40% | 0% |
| O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 6% | 28% | 61% | 6% | 0% |
| Liczba podmiotów razem | 12 | 52 | 79 | 56 | 1 |

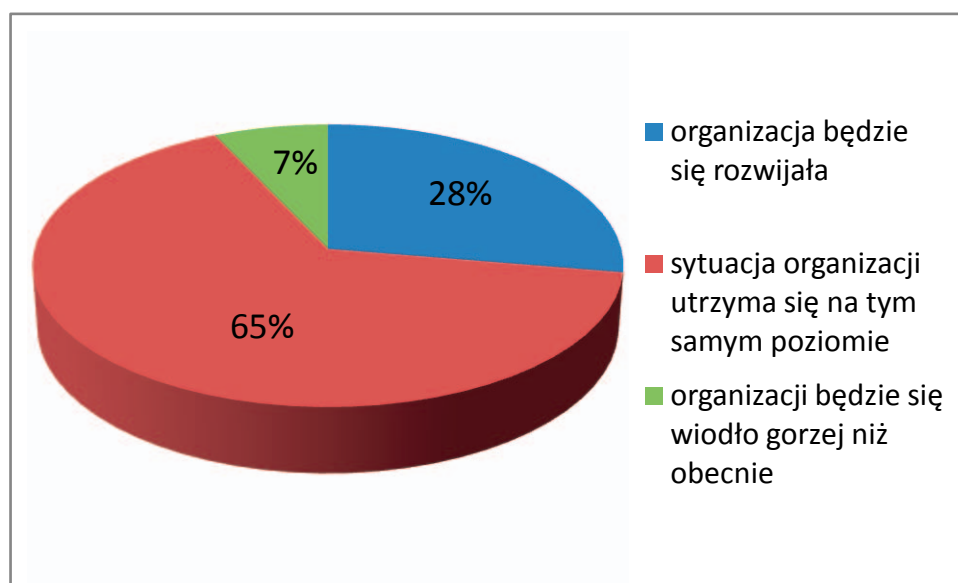
Kryzys gospodarczy w znacznej mierze ominął sektor usług nierynkowych zaś swe negatywne piętno odbił na pracodawcach z pozostałych sektorów. Można zatem powiedzieć, że to sfera budżetowa w najmniejszym stopniu ucierpiała podczas gospodarczego załamania. Znacznie więcej podmiotów prywatnych miało w tym czasie i/lub ma nadal kłopoty. Jak już wspomniano wcześniej, paradoksalnie, pracodawcy z sektorów bardziej dotkniętych kryzysem aktualnie oceniają swoją sytuację ekonomiczną lepiej niż pochodzący z sektora usług nierynkowych, z którymi kryzys obszedł się łagodniej.

Tabela 10. Ocena pracodawców wpływu światowego kryzysu gospodarczego na działalność ich zakładów pracy w rozbiciu na sektory

| | Bardzo negatywny | Negatywny | Minimalnie negatywny | Nie ma wpływu | Minimalnie pozytywny |
|-------------------|-------------------------|------------------|-----------------------------|----------------------|-----------------------------|
| Rolnictwo | 20% | 60% | 0% | 0% | 20% |
| Przemysł | 8% | 33% | 47% | 12% | 0% |
| Usługi rynkowe | 7% | 32% | 45% | 16% | 0% |
| Usługi nierynkowe | 4% | 18% | 35% | 43% | 0% |

Badani pracodawcy optymistycznie patrzą w przyszłość. Pogorszenia własnej sytuacji spodziewa się zaledwie 7% respondentów, podczas gdy niemal 1/3 oczekuje poprawy.

Rysunek 4. Ocena pracodawców własnej kondycji ekonomicznej w przyszłości w perspektywie 12 miesięcy



Korzystne prognozy przeważają wśród pracodawców w każdej sekcji. Na uwagę jednak zasługują dość duże odsetki respondentów spodziewających się pogorszenia własnej sytuacji reprezentujących sekcję A (rolnictwo) oraz I (transport, gospodarka magazynowa i łączność). Analogicznie było w przypadku oceny sytuacji obecnej.

Tabela 11. Ocena pracodawców własnej kondycji ekonomicznej w przyszłości w perspektywie 12 miesięcy w rozbiciu na sekcje

| | Organizacja będzie się rozwijała; | Sytuacja organizacji utrzyma się na tym samym poziomie; | Organizacji będzie się wiodło gorzej niż obecnie; |
|--|-----------------------------------|---|---|
| A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 20% | 60% | 20% |
| D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 41% | 56% | 3% |
| E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 50% | 50% | 0% |
| F - Budownictwo | 53% | 41% | 6% |
| G - Handel i naprawy | 35% | 62% | 4% |
| H - Hotele i restauracje | 50% | 50% | 0% |
| I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 14% | 57% | 29% |
| J - Pośrednictwo finansowe | 0% | 100% | 0% |
| K - Obsługa nieruchomości i firm | 40% | 60% | 0% |

| | | | |
|--|-----------|------------|-----------|
| L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 10% | 90% | 0% |
| M - Edukacja | 5% | 84% | 11% |
| N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 27% | 60% | 13% |
| O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 50% | 50% | 0% |
| Liczba podmiotów razem | 55 | 130 | 14 |

Najwięcej optymistycznych opinii prezentują badani zaliczani do sektora przemysłowego. Niemal połowa z nich spodziewa się w ciągu najbliższych 12 miesięcy rozwoju swojej organizacji. Utrzymania stanu obecnego natomiast spodziewa się trzech na czterech respondentów zaliczanych do sektora usług nierynkowych. Z tego sektora pochodziła także stanowiąca stosunkowo wysoki odsetek część pracodawców wiejsko oceniających swoją kondycję ekonomiczną. Można zatem sądzić, iż uważają oni, że ta niedobra dla nich sytuacja nadal taką pozostanie.

Tabela 12. Ocena pracodawców własnej kondycji ekonomicznej w przyszłości w perspektywie 12 miesięcy w rozbiciu na sektory

| | Organizacja będzie się rozwijała; | Sytuacja organizacji utrzyma się na tym samym poziomie; | Organizacji będzie się wiodło gorzej niż obecnie; |
|-------------------|--|--|--|
| Rolnictwo | 20% | 60% | 20% |
| Przemysł | 45% | 51% | 4% |
| Usługi rynkowe | 33% | 60% | 7% |
| Usługi nierynkowe | 17% | 75% | 8% |

Podsumowując tę część analiz, z przytoczonych danych można wywnioskować, że ankietowani należący do sektora przemysłowego i usług rynkowych (w zdecydowanej większości podmioty prywatne), mimo odczuwania negatywnych skutków kryzysu gospodarczego, dość dobrze oceniają swoją kondycję ekonomiczną a spora ich część spodziewa się jej poprawy w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Sektor usług nierynkowych (w zdecydowanej większości podmioty publiczne) z kolei jawi się jako najbardziej stabilny i o nieco gorszej kondycji ekonomicznej od pozostałych. Z uwagi na niewielką liczebność podmiotów reprezentujących sektor rolniczy i zróżnicowanie ich opinii trudno dokonać jednoznacznego podsumowania.

Z badań wynika, że wpływu na sytuację i bieżącą działalność badanych podmiotów nie wywierają zbliżające się mistrzostwa Europy w piłce nożnej. Jedynie 6% podmiotów twierdzi, że rozpoczęła lub rozpocznie przygotowania do tego wydarzenia. Pochodzą one z każdego sektora oprócz rolnictwa. Są to jednak sporadyczne przypadki (12 podmiotów), które nie wpływają znacząco na obraz lubelskich pracodawców twierdzących, iż nie podejmują ani nie będą podejmować żadnych działań związanych z mistrzostwami.

Rysunek 5. Podejmowanie przez pracodawców działań związanych z mistrzostwami Europy w piłce nożnej w 2012 roku

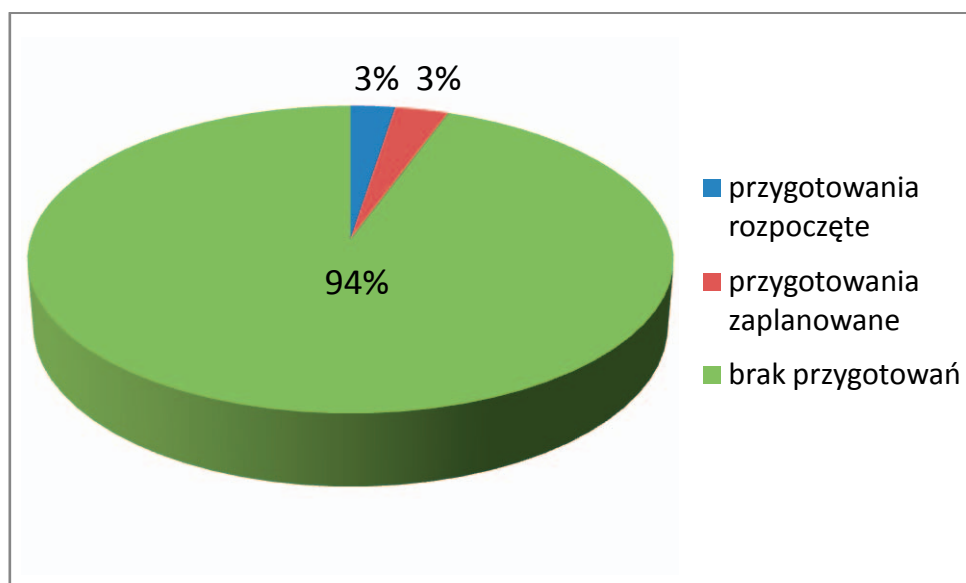


Tabela 13. Podejmowanie przez pracodawców działań związanych z mistrzostwami Europy w piłce nożnej w 2012 roku

| | Tak, rozpoczęliśmy przygotowania | Tak, będziemy się przygotowywać | Nie |
|-------------------|----------------------------------|---------------------------------|------|
| Rolnictwo | 0% | 0% | 100% |
| Przemysł | 2% | 4% | 94% |
| Usługi rynkowe | 2% | 5% | 93% |
| Usługi nierynkowe | 3% | 2% | 95% |

III. WIELKOŚĆ ZATRUDNIENIA I JEJ ZMIANY

1. Bieżący stan zatrudnienia

Badani pracodawcy w chwili badania łącznie zatrudniali 39 296 osób, z czego znakomitą większość (92%) stanowili pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozostałe formy, takie jak umowa zlecenie, podwykonawstwo czy wynajem pracowników z agencji pracy tymczasowej należały do rzadkości.

Najwięcej pracowników zatrudniały przedsiębiorstwa duże, mimo że było ich w próbie badawczej najmniej. Średnia liczba zatrudnionych w nich osób wynosiła 765, przy czym w połowie z nich pracowało więcej niż 465 osób. Czterokrotnie więcej podmiotów średnich zatrudniało łącznie dwukrotnie mniej pracowników.

Tabela 14. Liczba osób zatrudnionych w badanych zakładach pracy w rozbiciu na ich wielkość

| WIELKOŚĆ | LICZBA PRACODAWCÓW | PRACUJĄCY W BADANYCH PODMIOTACH | | |
|---------------------------|--------------------|---------------------------------|-----------|---------------|
| | | Średnia | Mediana | Suma |
| Ogółem | 200 | 196 | 86 | 39 296 |
| Podmioty małe (10-49) | 40 | 28 | 28,5 | 1 103 |
| Podmioty średnie (50-249) | 124 | 103 | 88 | 12 791 |
| Podmioty duże (pow. 250) | 36 | 706 | 465 | 25 402 |

Najwięcej osób zatrudnionych było u pracodawców należących do sektora przemysłowego. Średni stan załogi wynosił wśród nich 365 osób, przy czym połowa zatrudniała więcej niż 202 osoby. W dwukrotnie większej liczbie podmiotów z sektora usług nierynkowych liczba zatrudnionych wyniosła o 3 tys. osób mniej.

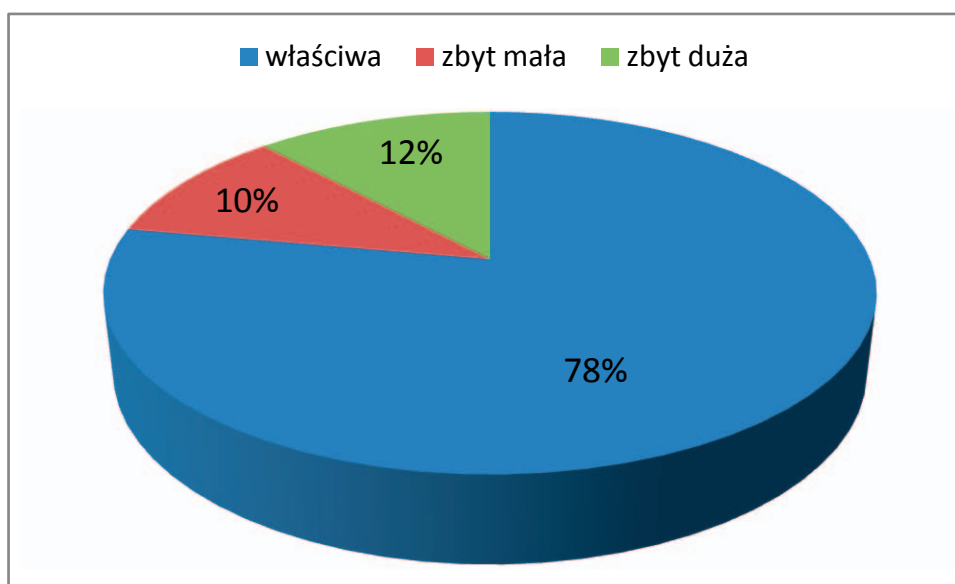
Tabela 15. Liczba osób zatrudnionych w badanych zakładach pracy w rozbiciu na sektor, do którego należą

| SEKTOR | LICZBA PRACODAWCÓW | PRACUJĄCY W BADANYCH PODMIOTACH | | |
|-------------------|--------------------|---------------------------------|---------|--------|
| | | Średnia | Mediana | Suma |
| Rolnictwo | 5 | 122 | 40 | 612 |
| Przemysł | 51 | 365 | 202 | 18 600 |
| Usługi rynkowe | 44 | 103 | 73 | 4 529 |
| Usługi nierynkowe | 100 | 156 | 75 | 15 555 |

Z przytoczonych danych wynika, że duże przemysłowe zakłady pracy są tzw. „lokomotywami” zatrudnienia w woj. lubelskim. Wprawdzie nie zapewniają one większości miejsc pracy w województwie, to jednak ich kondycja ekonomiczna oraz plany kadrowe w istotny i wyraźny sposób wpływają na stosunek popytu i podaży na rynku pracy w regionie. Istotną rolę w tym zakresie, z uwagi na liczbę zatrudnionych, odgrywa również sektor usług nierynkowych, z tym, że jest on już znacznie bardziej stabilny i mniej podatny na zmiany gospodarcze.

Zdecydowana większość badanych twierdzi, że liczba osób zatrudnionych w ich zakładach pracy jest właściwa i nie wymaga ani zwiększenia ani zmniejszenia. Przeciwnego zdania jest 22% respondentów, którzy dzielą się na dwie mniej więcej równoliczne grupy, tj. oceniających stan swojej załogi jako zbyt duży i zbyt mały.

Rysunek 6. Ocena pracodawców wielkości zatrudnienia w swoim zakładzie



Do sekcji, w których stosunkowo duży odsetek pracodawców wskazał na przerosty zatrudnienia należą: rolnictwo (A), hotele i restauracje (H) oraz transport, gospodarka magazynowa i łączność (I). Na przeciwnym biegunie znajduje się natomiast sekcja L (administracja publiczna), w ramach której niedobory kadrowe zgłasza 3 na 10 badanych. Większość jednakże pracodawców, zarówno należących do powyższych jak i pozostałych sekcji, uważa, że wielkość zatrudnienia w ich zakładach jest właściwa.

Tabela 16. Ocena pracodawców wielkości zatrudnienia w swoim zakładzie w rozbiciu na sekcje

| | Właściwa | Zbyt mała | Zbyt duża |
|--|----------|-----------|-----------|
| A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 60% | 0% | 40% |
| D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 81% | 3% | 16% |
| E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 100% | 0% | 0% |
| F - Budownictwo | 88% | 13% | 0% |

| | | | |
|--|------------|------------|------------|
| G - Handel i naprawy | 85% | 4% | 12% |
| H - Hotele i restauracje | 75% | 0% | 25% |
| I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 57% | 14% | 29% |
| J - Pośrednictwo finansowe | 100% | 0% | 0% |
| K - Obsługa nieruchomości i firm | 100% | 0% | 0% |
| L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 70% | 30% | 0% |
| M - Edukacja | 75% | 14% | 11% |
| N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 87% | 7% | 7% |
| O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 67% | 17% | 17% |
| Liczba podmiotów razem | 151 | 20 | 23 |

Odsetek pracodawców, w których zakładach liczba zatrudnionych jest adekwatna do potrzeb, najwyższy jest w sektorze przemysłowym zaś najniższy w rolniczym. Niedobory kadrowe zgłasza natomiast stosunkowo więcej pracodawców pochodzących z sektora usług nierynkowych niż z pozostałych. Można pokusić się o stwierdzenie, że najbardziej adekwatna do potrzeb sytuacja kadrowa jest w tych przedsiębiorstwach, które podlegają zwykłej grze rynkowej (podmioty działające na rynku konkurencyjnym). Natomiast tam, gdzie konkurencja jest ograniczona lub nie ma jej wcale, a o zatrudnieniu w wielu przypadkach decydują przepisy państwowe, występuje nieco więcej podmiotów o nieadekwatnej wielkości zatrudnienia.

Tabela 17. Ocena pracodawców wielkości zatrudnienia w swoim zakładzie w rozbiu na sektory

| | Właściwa | Zbyt mała | Zbyt duża |
|-------------------|-----------------|------------------|------------------|
| Rolnictwo | 60% | 0% | 40% |
| Przemysł | 84% | 6% | 10% |
| Usługi rynkowe | 80% | 5% | 15% |
| Usługi nierynkowe | 75% | 15% | 10% |

2. Zmiany w zatrudnieniu

W ciągu 6 miesięcy poprzedzających moment badania w 60,5% badanych zakładów zatrudniono przynajmniej jedną osobę. Większość przyjęć związana była z utworzeniem nowego miejsca pracy (1 008 osób), pozostałe z fluktuacją (763 osoby). Średnio do jednego badanego zakładu przyjęto zatem 8,85 pracownika, z czego 5,04 na nowo utworzone miejsca pracy.

Największym popytem związanym z utworzeniem nowych miejsc pracy cieszyły się zawody, które według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności dla Potrzeb Rynku Pracy można zakwalifikować do 7, 8 bądź 9 wielkiej grupy zawodowej. Do ich wykonywania wystarczający jest pierwszy bądź drugi poziom wykształcenia (ukończone gimnazjum lub zasadnicza szkoła zawodowa). Należą do nich takie zawody/stanowiska jak: pracownik produkcyjny, pracownik budowlany, pracownik fizyczny, spawacz – ślusarz, pracownik gospodarczy, pracownik drogowy. Stosunkowo duże zapotrzebowanie odnotowano także na stanowisko pracownika administracyjno – biurowego, którego zaklasyfikować można do trzeciej lub czwartej wielkiej grupy zawodowej (drugi bądź trzeci poziom wykształcenia).

Względnie wysoki poziom fluktuacji odnotowano natomiast w przypadku profesji związanych ze sprzedażą (sprzedawca i przedstawiciel handlowy), dla których nowych miejsc pracy utworzono bardzo niewiele.

Tabela 18. Liczba osób przyjętych do pracy w badanych zakładach pracy w ciągu 6 m-cy przed badaniem według zawodów / stanowisk

| | LICZBA PRACODAWCÓW | LICZBA ZATRUDNIONYCH | | |
|---|--------------------|----------------------|--------------------|---------------------|
| | | Ogółem | Nowe miejsca pracy | Wymiana pracowników |
| Razem | --- | 1 771 | 1 008 | 763 |
| Pracownik produkcyjny | 3 | 446 | 295 | 151 |
| Pracownik budowlany | 3 | 173 | 155 | 18 |
| Pracownik fizyczny | 10 | 235 | 152 | 83 |
| Pracownik administracyjno - biurowy | 19 | 107 | 86 | 21 |
| Spawacz ślusarz | 2 | 71 | 70 | 1 |
| Pracownik ochrony | 2 | 25 | 25 | 0 |
| Pracownik gospodarczy | 3 | 17 | 17 | 0 |
| Pracownik drogowy | 1 | 16 | 16 | 0 |
| Nauczyciel akademicki | 2 | 25 | 15 | 10 |
| Pakowacz | 1 | 15 | 15 | 0 |
| Szlifierz - docieracz | 1 | 15 | 15 | 0 |
| Sprzątaczką | 7 | 19 | 13 | 6 |
| Wózkowy | 1 | 12 | 12 | 0 |
| Konfeksjoner wyrobów z tworzyw sztucznych | 1 | 11 | 11 | 0 |
| Stolarz | 1 | 10 | 10 | 0 |
| Kierowca | 11 | 38 | 8 | 30 |
| Sprzedawca | 11 | 43 | 7 | 36 |

| | | | | |
|-----------------------------------|---|----|---|----|
| Dyrektor | 3 | 12 | 5 | 7 |
| Wykrawacz drobiu | 1 | 5 | 5 | 0 |
| Inżynier | 2 | 4 | 4 | 0 |
| Operator sprzętu drogowego | 1 | 4 | 4 | 0 |
| Operator wielomaszynowy | 1 | 7 | 4 | 3 |
| Pracownik obsługi | 2 | 17 | 4 | 13 |
| Konserwator | 2 | 4 | 3 | 1 |
| Lekarz | 4 | 54 | 3 | 51 |
| Ładowacz nieczystości | 1 | 3 | 3 | 0 |
| Magazynier | 2 | 4 | 3 | 1 |
| Nauczyciel | 6 | 15 | 3 | 12 |
| Operator maszyn | 1 | 3 | 3 | 0 |
| Pomocnik mleczarski | 1 | 3 | 3 | 0 |
| Asystent działu obsługi klienta | 1 | 4 | 2 | 2 |
| Inżynier budowlany | 2 | 3 | 2 | 1 |
| Księgowa | 5 | 6 | 2 | 4 |
| Kucharz kelner | 1 | 2 | 2 | 0 |
| Mechanik samochodowy | 2 | 4 | 2 | 2 |
| Przedstawiciel handlowy | 6 | 55 | 2 | 53 |
| Specjalista ds. Sprzedaży | 5 | 7 | 2 | 5 |
| Stanowiska techniczne | 1 | 2 | 2 | 0 |
| Stażysta | 1 | 2 | 2 | 0 |
| Asystent działu obsługi projektów | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Asystent zarządu | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Brand manager | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Diagnosta | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Inspektor | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Inspektor nadzoru | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Laborant | 2 | 3 | 1 | 2 |
| Logistyk | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Majster | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Masarz | 2 | 2 | 1 | 1 |
| Masażysta | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Pedagog | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Pracownik do pracy lekkich | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Pracownik kredytowy | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Pracownik magazynu | 1 | 1 | 1 | 0 |

| | | | | |
|----------------------------------|---|----|---|----|
| Pracownik porządkowy | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Pracownik umysłowy | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Specjalista ds. Marketingu | 3 | 3 | 1 | 2 |
| Specjalista ds. Zakupu | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Technolog | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Akustyk słuchu | 1 | 4 | 0 | 4 |
| Chwytkowy | 1 | 6 | 0 | 6 |
| Doradca rolniczy | 1 | 2 | 0 | 2 |
| Dyrektor handlowy | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Elektryk pod ziemią | 1 | 5 | 0 | 5 |
| Fizykoterapeuta | 1 | 6 | 0 | 6 |
| Funkcjonariusz służby więziennej | 1 | 4 | 0 | 4 |
| Gospodarz domu | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Górnik pod ziemią | 1 | 25 | 0 | 25 |
| Handlowiec | 1 | 10 | 0 | 10 |
| Kasjer/sprzedawca | 1 | 8 | 0 | 8 |
| Kelner | 2 | 10 | 0 | 10 |
| Kierowca karetki | 1 | 2 | 0 | 2 |
| Kierownik budowy | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Konstruktor | 1 | 3 | 0 | 3 |
| Księgowy | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Kucharz | 1 | 3 | 0 | 3 |
| Mechanik | 2 | 4 | 0 | 4 |
| Mechanik pod ziemią | 1 | 5 | 0 | 5 |
| Monter konstrukcji | 1 | 10 | 0 | 10 |
| Operator | 1 | 5 | 0 | 5 |
| Operator produkcji | 1 | 49 | 0 | 49 |
| Operator urządzeń elektrycznych | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Opiekun | 2 | 8 | 0 | 8 |
| Piekarz | 3 | 11 | 0 | 11 |
| Pielęgniarka | 2 | 5 | 0 | 5 |
| Pokojowe | 1 | 3 | 0 | 3 |
| Pracownik księgowości | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Pracownik marketingu | 1 | 2 | 0 | 2 |
| Pracznica | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Psycholog | 2 | 2 | 0 | 2 |
| Służba utrzymania ruchu | 1 | 2 | 0 | 2 |

| | | | | |
|--------------------------|---|----|---|----|
| Spawacz | 3 | 20 | 0 | 20 |
| Specjalista ds. Handlu | 1 | 4 | 0 | 4 |
| Specjalista ds. Kadr | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Starszy poborca skarbowy | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Stomatolog | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Szwaczka | 1 | 10 | 0 | 10 |
| Ślusarz | 1 | 8 | 0 | 8 |

W pierwszym półroczu 2010 roku najbardziej poszukiwano osób mogących wykonywać prace związane bezpośrednio z produkcją. Istotne znaczenie odgrywały również zawody budowlane oraz pozostałe prace, czyli zaliczane do 7, 8 bądź 9 wielkiej grupy zawodowej. Dla osób z wyższym wykształceniem utworzono znacznie mniej miejsc pracy a w większości dotyczyły one czynności administracyjnych.

Tabela 19. Liczba osób przyjętych do pracy w badanych zakładach pracy w ciągu 6 m-cy przed badaniem według grup zawodów / stanowisk⁵

| | LICZBA PRACODAWCÓW | LICZBA ZATRUDNIONYCH | | |
|--|--------------------|----------------------|--------------------|---------------------|
| | | Ogółem | Nowe miejsca pracy | Wymiana pracowników |
| Produkcja (np. pracownik produkcyjny, piekarz, ślusarz, mechanik) | 46 | 744 | 436 | 308 |
| Budowlane (np. pracownik budowlany, konstruktor, inżynier, murarz) | 11 | 203 | 180 | 23 |
| Pozostałe prace fizyczne (np. pracownik fizyczny, pracownik gospodarczy) | 15 | 254 | 170 | 84 |
| Inne | 53 | 188 | 87 | 101 |
| Administracja (np. pracownik administracyjno-biurowy, kadrowa, pracownik sięgowości) | 21 | 109 | 87 | 22 |
| Nauczanie (np. nauczyciel, psycholog) | 12 | 49 | 19 | 30 |
| Sprzedaż (np. sprzedawca, przedstawiciel handlowy) | 31 | 134 | 14 | 120 |
| Zarządzanie (np. dyrektor, księgowa) | 10 | 20 | 7 | 13 |
| Medyczne (np. lekarz, pielęgniarka) | 9 | 63 | 4 | 59 |

⁵ Grupy zawodów utworzone przez autora na podstawie danych z badań

Z badań wynika, że zdecydowanej większości zatrudnionych osób (niemal 100%) jako formę świadczenia pracy, zaproponowano stosunek pracowniczy (umowa o pracę).

Pracodawcy na przestrzeni ostatnich 6 miesięcy dokonywali również zwolnień. Uczyniło tak 56,5% ankietowanych i jest to odsetek mniejszy o 4 punkty procentowe niż w przypadku przyjęć do pracy. Liczba zwolnionych pracowników z powodu redukcji miejsc pracy była niemalże dwukrotnie niższa niż liczba przyjęć z powodu utworzenia stanowisk pracy.

Najczęściej redukowanymi stanowiskami były: pracownik produkcyjny, pracownik fizyczny i pracownik administracyjno – biurowy. Są to te same zawody, dla których najliczniej tworzono nowe miejsca pracy. Na uwagę zasługują także redukcje etatów lekarzy oraz sprzedawców i przedstawicieli handlowych.

Tabela 20. Liczba zlikwidowanych miejsc pracy w badanych zakładach pracy w ciągu 6 m-cy przed badaniem według zawodów / stanowisk

| | Liczba pracodawców | Liczba zredukowanych miejsc pracy |
|---|-------------------------------|--|
| Razem | 84 | 569 |
| Pracownik produkcyjny | 9 | 290 |
| Pracownik fizyczny | 5 | 67 |
| Pracownik administracyjno - biurowy | 8 | 37 |
| Lekarz | 3 | 26 |
| Sprzedawca | 5 | 17 |
| Handlowiec | 1 | 10 |
| Kierowca | 2 | 10 |
| Przedstawiciel handlowy | 1 | 10 |
| Kasjer/sprzedawca | 1 | 8 |
| Mechanik | 1 | 6 |
| Nauczyciel | 2 | 6 |
| Brukarz asfalciarz | 1 | 5 |
| Konfeksjoner wyrobów z tworzyw sztucznych | 1 | 5 |
| Monter instalacji sanitarnych | 1 | 5 |
| Pracownik księgowości | 1 | 5 |
| Elektromonter | 1 | 4 |
| Klasyfikator odbioru mleka | 1 | 4 |
| Pielęgniarka | 2 | 4 |
| Pracownik gospodarczy | 2 | 4 |
| Mechanik samochodowy | 1 | 3 |

| | | |
|-----------------------------------|---|---|
| Operator wielomaszynowy | 1 | 3 |
| Dyrektor regionalny | 1 | 2 |
| Kierownik | 2 | 2 |
| Pracownik myjni | 1 | 2 |
| Pracownik stacji paliw | 1 | 2 |
| Pracownik umysłowy | 1 | 2 |
| Specjalista ds. Sprzedaży | 1 | 2 |
| Sprzątaczką | 2 | 2 |
| Ślusarz | 1 | 2 |
| Dozorca | 1 | 1 |
| Dyrektor generalny | 1 | 1 |
| Informatyk | 1 | 1 |
| Kadrowa | 1 | 1 |
| Kierownik działu utrzymania ruchu | 1 | 1 |
| Kierownik stacji | 1 | 1 |
| Konserwator | 1 | 1 |
| Kucharz | 1 | 1 |
| Majster | 1 | 1 |
| Nauczyciel akademicki | 1 | 1 |
| Operator urządzeń silikatowych | 1 | 1 |
| Opiekun | 1 | 1 |
| Pokojówka | 1 | 1 |
| Pomoc kuchenna | 1 | 1 |
| Pracownik laboratorium | 1 | 1 |
| Pracownik ochrony | 1 | 1 |
| Psycholog | 1 | 1 |
| Ratownik medyczny | 1 | 1 |
| Referent ds. Transportu | 1 | 1 |
| Serwisant | 1 | 1 |
| Sprzedawca paliw | 1 | 1 |
| Strażnik | 1 | 1 |
| Telefonistka | 1 | 1 |
| Woźny | 1 | 1 |

Najczęściej likwidowanymi stanowiskami pracy były te, które najczęściej były także tworzone, czyli związane z produkcją i innymi pracami fizycznymi. Wydaje się, że przyczyną takiej prawidłowości mogą

być zmiany sezonowe związane z okresowym zapotrzebowaniem na określone wyroby. Istotne redukcje dotyczyły także zawodów związanych ze sprzedażą i administracją oraz medycznych.

Tabela 21. Liczba zlikwidowanych miejsc pracy w badanych zakładach pracy w ciągu 6 m-cy przed badaniem według grup zawodów / stanowisk

| | Liczba pracodawców | Liczba zredukowanych miejsc pracy |
|---|--------------------|-----------------------------------|
| Produkcja (np. pracownik produkcyjny, piekarz, ślusarz, mechanik) | 13 | 300 |
| Pozostałe prace fizyczne (np. pracownik fizyczny, pracownik gospodarczy) | 10 | 75 |
| Sprzedaż (np. sprzedawca, przedstawiciel handlowy) | 10 | 48 |
| Administracja (np. pracownik administracyjno-biurowy, kadrowa, pracownik sięgowości) | 11 | 44 |
| Inne | 19 | 43 |
| Medyczne (np. lekarz, pielęgniarka) | 7 | 32 |
| Budowlane (np. pracownik budowlany, konstruktor, inżynier, murarz) | 3 | 11 |
| Nauczanie (np. nauczyciel, psycholog) | 5 | 9 |
| Zarządzanie (np. dyrektor, księgowa) | 6 | 7 |

Podsumowując analizy dotyczące popytu na pracę w określonych zawodach należy zauważyć, iż badani pracodawcy utworzyli niemal dwukrotnie więcej miejsc pracy niż zlikwidowali. Najkorzystniejszym bilansem charakteryzują się zawody budowlane, dla których w ciągu pierwszego półrocza 2010 r. przybyło 169 miejsc pracy. Niewiele mniej (135) dotyczyło zawodów / stanowisk produkcyjnych. Do grup zawodów, w których więcej miejsc pracy zlikwidowano niż utworzono należą zawody medyczne i związane ze sprzedażą.

Tabela 22. Liczba miejsc pracy utworzonych i zlikwidowanych w badanych zakładach pracy w ciągu 6 m-cy przed badaniem wg grup zawodów

| | MIEJSCA PRACY | | |
|--------------------------|---------------|--------------|--------|
| | Utworzone | Zlikwidowane | Bilans |
| Budowlane | 180 | 11 | 169 |
| Produkcja | 436 | 300 | 136 |
| Pozostałe prace fizyczne | 170 | 75 | 95 |
| Inne | 87 | 43 | 44 |
| Administracja | 87 | 44 | 43 |
| Nauczanie | 19 | 9 | 10 |
| Zarządzanie | 7 | 7 | 0 |
| Medyczne | 4 | 32 | -28 |
| Sprzedaż | 14 | 48 | -34 |

Najkorzystniejszy bilans utworzonych do zlikwidowanych miejsc pracy wystąpił w grupie pracodawców z sektora usług rynkowych. Z kolei największy ruch kadrowy (najwięcej utworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy) odnotowano w sektorze przemysłowym. Sektor usług rynkowych okazał się najbardziej stabilnym pod tym względem, zaś o sektorze rolniczym, z uwagi na niską liczebność trudno się wypowiedzieć.

Tabela 23. Liczba miejsc pracy utworzonych i zlikwidowanych w badanych zakładach pracy w ciągu 6 m-cy przed badaniem wg grup zawodów

| | MIEJSCA PRACY | | |
|-------------------|---------------|--------------|--------|
| | Utworzone | Zlikwidowane | Bilans |
| Ogółem | 1008 | 569 | 439 |
| Rolnictwo | 2 | 1 | 1 |
| Przemysł | 506 | 395 | 111 |
| Usługi rynkowe | 365 | 108 | 257 |
| Usługi nierynkowe | 135 | 65 | 70 |

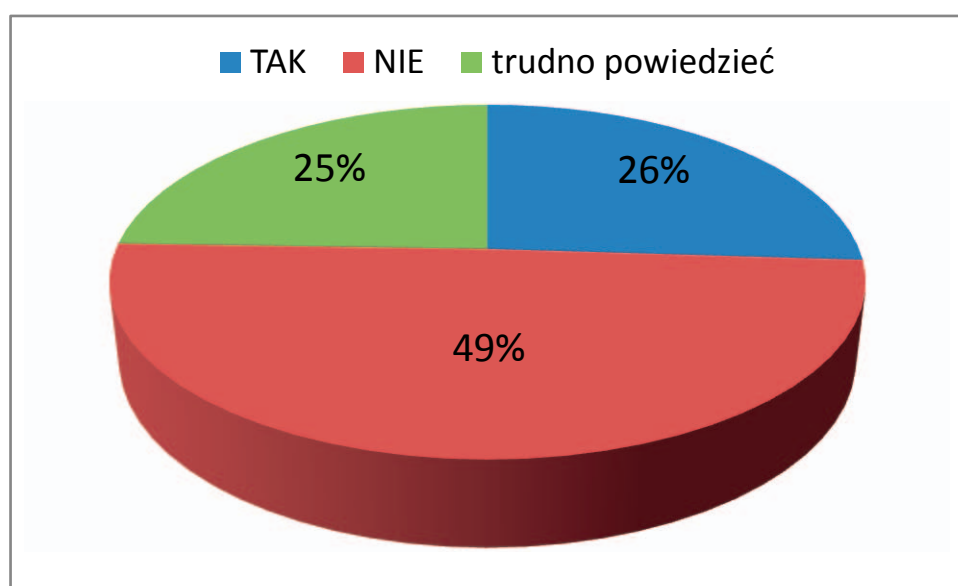
Nieco kłopotliwą dla dalszych analiz informacją jest fakt, iż aż 75% przyjęć i 65% zwolnień nie była planowana kilka miesięcy wcześniej, ale wynikała raczej z bieżących potrzeb i zmieniającej się sytuacji. Informację tę należy wziąć pod uwagę czytając wyniki dotyczące planowanych przez badanych pracodawców przyjęć i zwolnień.

IV. PLANOWANE PRZYJĘCIA DO PRACY

Dość obszerny blok pytań kwestionariuszowych w niniejszych badaniach dotyczył planowanych przyjęć i zwolnień z pracy w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Celem tak postawionych pytań było oszacowanie spodziewanego popytu na pracę w województwie lubelskim. Analizy poprowadzono w podziale na sekcje, sektory, a deklarowane przez pracodawców zawody / stanowiska pogrupowano według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności dla Potrzeb Rynku Pracy.

Okazuje się, że połowa ankietowanych nie zamierza w ciągu kolejnych 12 miesięcy zatrudniać pracowników. Pozostała część dzieli się na dwie równoliczne grupy: deklarujących takie plany oraz tych, którzy w chwili badania nie byli w stanie odpowiedzieć jednoznacznie na tak zadane pytanie.

Rysunek 7. Plany pracodawców dotyczące zatrudniania nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy



Najwyższe odsetki pracodawców deklarujących przyjęcia nowych pracowników odnotowano w sekcjach F (budownictwo) oraz I (transport). Wynik dotyczący tej ostatniej może być nieco zaskakujący, gdyż, jak wynikało z poprzednich analiz, stosunkowo duży odsetek tych pracodawców negatywnie oceniał własną kondycję ekonomiczną i nie spodziewał się poprawy w przyszłości.

Z kolei w sekcjach A (rolnictwo), H (hotele) i M (edukacja) zdecydowana większość respondentów twierdzi, iż nowych pracowników nie będzie potrzebować.

Znaczące odsetki odpowiedzi świadczących o braku sprecyzowanych planów w tym zakresie odnotowano wśród pracodawców należących do sekcji D (przemysł), F (budownictwo), G (handel i naprawy), N (ochrona zdrowia) i O (działalność usługowa, komunalna, społeczna). Tego typu odpowiedzi mogą świadczyć o oczekiwaniu pracodawców na zmiany gospodarcze i stosunkowo dużym uzależnieniu od bieżącej sytuacji. O ile w przypadku pracodawców skupionych w sekcjach D, F i G prawdopodobnie ich oczekiwania kierowane są w stronę poprawy sytuacji gospodarczej, co może zaowocować przyjęciami do pracy, o tyle respondenci reprezentujący sekcję N być może w przyszłość patrzą z niepokojem i obawiają się konieczności redukcji etatów. Świadczyć mogą o tym wyniki wcześniejszych analiz dotyczących przewidywanej zmian kondycji ekonomicznej własnego przedsiębiorstwa.

Tabela 24. Plany pracodawców dotyczące zatrudniania nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w rozbiciu na sekcje

| | Tak | Nie | Trudno powiedzieć |
|--|------------|------------|-------------------|
| A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 20% | 80% | 0% |
| D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 25% | 38% | 38% |
| E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 0% | 50% | 50% |
| F - Budownictwo | 47% | 18% | 35% |
| G - Handel i naprawy | 30% | 37% | 33% |
| H - Hotele i restauracje | 0% | 75% | 25% |
| I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 43% | 43% | 14% |
| J - Pośrednictwo finansowe | 0% | 100% | 0% |
| K - Obsługa nieruchomości i firm | 20% | 60% | 20% |
| L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 30% | 40% | 30% |
| M - Edukacja | 23% | 68% | 9% |
| N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 13% | 53% | 33% |
| O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 28% | 44% | 28% |
| Liczba podmiotów razem | 52 | 99 | 49 |

Najwyższy odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” na pytanie o planowane przyjęcia do pracy odnotowano wśród pracodawców należących do sektora przemysłowego. Może to świadczyć o największej podatności podmiotów tego sektora na bieżące zmiany sytuacji gospodarczej. Z kolei najmniej „rozwojowi” pod tym względem są pracodawcy z sektora rolniczego i usług nierynkowych.

Tabela 25. Plany pracodawców dotyczące zatrudniania nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w rozbiciu na sekcje

| | Tak | Nie | Trudno powiedzieć |
|-------------------|-----|-----|-------------------|
| Rolnictwo | 20% | 80% | 0% |
| Przemysł | 31% | 31% | 37% |
| Usługi rynkowe | 27% | 45% | 27% |
| Usługi nierynkowe | 23% | 59% | 18% |

Rodzajem zawodów/stanowisk, na który stwierdzono w badanej próbie największe zapotrzebowanie są pracownicy przy pracach prostych, a szczególnie zawód pracownika produkcyjnego, który stanowi najliczniejszą i najbardziej jednolitą grupę wśród wszystkich zawodów deklarowanych przez badanych pracodawców. Stosunkowo wysokie zapotrzebowanie odnotowano również w siódmej i piątej wielkiej grupie zawodowej (robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy). Zawody, w których niezbędne jest wyższe wykształcenie są znacznie mniej na rynku poszukiwane przez respondentów niż te, w których wystarcza wykształcenie średnie lub nawet niższe.

Tabela 26. Liczba planowanych przyjęć do pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w podziale na zawody i grupy zawodów według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności dla Potrzeb Rynku Pracy⁶

| Grupa zawodowa średnia (kod KZiS) | Nazwa zawodu podana w ankietach | Ogółem | Nowe miejsca pracy | Wymiana pracowników |
|--|----------------------------------|-----------|--------------------|---------------------|
| Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych (123) | dyrektor finansowy | 1 | 0 | 1 |
| Ogółem: Kierownicy (1) | | 1 | 0 | 1 |
| Inżynierowie i pokrewni (214) | inżynier | 1 | 1 | 0 |
| | inżynier budowlany | 5 | 5 | 0 |
| | kierownik budowy | 3 | 3 | 0 |
| Specjaliści nauk biologicznych (221) | zootechnik | 1 | 1 | 0 |
| Specjaliści ochrony zdrowia (223) | lekarz | 4 | 4 | 0 |
| | medyczne | 6 | 0 | 6 |
| Nauczyciele szkół wyższych (231) | nauczyciel akademicki | 2 | 2 | 0 |
| Nauczyciele gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół podstawowych i przedszkoli (232, 233) | nauczyciel | 38 | 20 | 18 |
| | nauczyciel języka niemieckiego | 1 | 1 | 0 |
| | nauczyciel konsultant | 2 | 0 | 2 |
| Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania (241) | specjalista ds. kontroli | 2 | 2 | 0 |
| Ogółem: Specjaliści (2) | | 65 | 39 | 26 |
| Pracownicy ds. finansowych i handlowych (341) | handlowiec | 22 | 20 | 2 |
| | przedstawiciel handlowy | 22 | 22 | 0 |
| Policjanci, funkcjonariusze Służby Więziennej i ochrony państwa (345) | funkcjonariusz służby więziennej | 2 | 0 | 2 |
| Średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej (343) | bibliotekarz | 1 | 1 | 0 |
| Technicy nauk fizycznych i technicznych (311) | doradca techniczny | 1 | 1 | 0 |
| Ogółem: Technicy i inny średni personel (3) | | 48 | 44 | 4 |

⁶ Aby zachować ciągłość porównań pomiędzy trzema edycjami badań zastosowano klasyfikację sprzed nowelizacji przeprowadzonej w lipcu 2010 r.

| | | | | |
|--|-----------------------------------|------------|------------|-----------|
| Pracownicy ds. ewidencji materiałowej, transportu i produkcji (413) | magazynier | 4 | 2 | 2 |
| Pracownicy obsługi biurowej (419) | pracownik administracyjno-biurowy | 18 | 17 | 1 |
| Pracownicy ds. finansowo-statystycznych (412) | fakturzystka | 1 | 0 | 1 |
| Ogółem: Pracownicy biurowi (4) | | 23 | 19 | 4 |
| Pracownicy usług ochrony (515) | strażak | 1 | 0 | 1 |
| | strażak ratownik | 15 | 0 | 15 |
| Sprzedawcy i demonstratorzy (522) | sprzedawca | 1 | 0 | 1 |
| | telemarketer | 60 | 60 | 0 |
| Pracownicy usług domowych i gastronomicznych (512) | pracownik gastronomiczny | 20 | 20 | 0 |
| Ogółem: Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5) | | 97 | 80 | 17 |
| Górnicy i robotnicy obróbki kamienia (711) | szlifierz | 20 | 20 | 0 |
| Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (712) | pracownik budowlany | 70 | 55 | 15 |
| | konserwator na ujęciu wody | 1 | 1 | 0 |
| | murarz | 10 | 10 | 0 |
| | zbrojarz | 10 | 10 | 0 |
| Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni (713) | tynkarz | 10 | 10 | 0 |
| Formierze, odlewnicy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni (721) | spawacz ślusarz | 30 | 30 | 0 |
| Mechanicy maszyn i urządzeń (723) | mechanik | 4 | 4 | 0 |
| Monterzy elektronicy i pokrewni (725) | monter | 4 | 4 | 0 |
| Robotnicy w przetwórstwie spożywczym (741) | masarz | 3 | 3 | 0 |
| | wykrawacz drobiu | 6 | 0 | 6 |
| Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni (743) | szwaczka | 10 | 10 | 0 |
| Ogółem: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7) | | 178 | 157 | 21 |
| Operatorzy maszyn i urządzeń (81) | tokarz | 10 | 10 | 0 |
| Kierowcy pojazdów (832) | kierowca | 21 | 1 | 20 |
| Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni (833) | wózkowy | 20 | 20 | 0 |
| Ogółem: Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8) | | 51 | 31 | 20 |

| | | | | |
|---|-----------------------|------------|------------|------------|
| Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni (914) | Pracownik gospodarczy | 1 | 1 | 0 |
| Gońcy, багаżowi, portierzy i pokrewni (915) | woźny | 4 | 4 | 0 |
| Pracownicy przy pracach prostych i zawody trudne do identyfikacji (92) | pracownik produkcyjny | 470 | 370 | 100 |
| | pracownik fizyczny | 59 | 59 | 0 |
| Ogółem: Pracownicy przy pracach prostych (9) | | 534 | 434 | 100 |

Respondentów poproszono o ocenę ważności cech wymienionych w tab. 27 w odniesieniu do konkretnego zawodu, w którym planowane jest zatrudnienie. Oceny dokonywano na skali 4-stopniowej, w której niższa wartość oznaczała większą ważność. 64 pracodawców, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie średnio uważa, iż wszystkie z wymienionych cech są bardzo ważne lub ważne. Trzy cechy można wyróżnić jako najważniejsze (ocena od 1,14 pkt. do 1,24 pkt.). Są to: pracowitość, uczciwość, obowiązkowość. W odniesieniu do wielu zawodów pogrupowanych w tabeli 27 w wielkie grupy zawodowe uzyskały one najwyższą ocenę (1 pkt.). Jako stosunkowo mniej ważne, choć nadal ważne, można wyodrębnić inwencję (2 pkt.) oraz chęć podnoszenia kwalifikacji (1,95 pkt). Najniższe wartości dotyczące tych cech odnotowano w odniesieniu do zawodów z grup 7, 8 i 9. Oznacza to, że pracodawcy tych cech w najmniejszym stopniu oczekują od osób posiadających niskie wykształcenie i wykonujących prace z przewagą aktywności fizycznej.

Tabela 27. Ocena pracodawców ważności cech pracownika w odniesieniu do wielkich grup zawodowych

| | Liczba pracodawców | Dyspozycyjność | Samodzielność | Obowiązkowość | Uczciwość | Lojalność | Inwencja | Operatywność | Pracowitość | Chęć podnoszenia kwalifikacji | Ogółem - grupa zawodowa |
|---|--------------------|----------------|---------------|---------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------------------------|-------------------------|
| I: Kierownicy | 1 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| II: Specjaliści | 21 | 1,81 | 1,30 | 1,20 | 1,20 | 1,55 | 1,35 | 1,57 | 1,14 | 1,45 | 1,40 |
| III: Technicy i inny średni personel | 2 | 1,50 | 2,00 | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 2,00 | 1,50 | 1,00 | 2,00 | 1,56 |
| IV: Pracownicy biurowi | 8 | 1,75 | 1,25 | 1,00 | 1,00 | 2,13 | 2,00 | 1,63 | 1,00 | 1,88 | 1,51 |
| V: Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy | 7 | 1,14 | 1,43 | 1,14 | 1,14 | 1,57 | 1,71 | 1,57 | 1,14 | 1,43 | 1,37 |
| VII: Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | 13 | 1,77 | 1,92 | 1,54 | 1,46 | 1,62 | 2,69 | 2,15 | 1,31 | 2,38 | 1,87 |
| VIII: Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | 4 | 1,00 | 1,25 | 1,25 | 1,00 | 1,50 | 2,75 | 1,25 | 1,25 | 3,00 | 1,58 |
| IX: Pracownicy przy pracach prostych | 8 | 1,25 | 1,75 | 1,25 | 1,38 | 2,00 | 2,50 | 2,00 | 1,00 | 2,63 | 1,75 |
| Ogółem - wymagana cecha | 64 | 1,58 | 1,51 | 1,24 | 1,22 | 1,70 | 2,00 | 1,72 | 1,14 | 1,95 | |

Zdecydowana większość pracodawców twierdzi, że na planowanych przez nich do obsadzenia stanowiskach pracy znajomość języków obcych jest niekonieczna, ale przydatna lub niepotrzebna. Jedynie

w przypadku stanowiska kierowniczego oraz zawodów specjalistów większość badanych oczekuje od kandydatów do pracy takiej umiejętności.

Tabela 28. Wymagania dotyczące znajomości języków obcych stawiane przez pracodawców kandydatom do pracy w układzie wielkich grup zawodowych

| | Konieczne przed | Możliwe do nabycia w trakcie | Niekonieczne ale przydatne | Niepotrzebne |
|---|-----------------|------------------------------|----------------------------|--------------|
| I: Kierownicy | 1 | --- | --- | --- |
| II: Specjaliści | 8 | 4 | 6 | 2 |
| III: Technicy i inny średni personel | --- | --- | 2 | --- |
| IV: Pracownicy biurowi | 2 | --- | 4 | 2 |
| V: Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy | --- | --- | 5 | 2 |
| VII: Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | --- | 1 | 3 | 9 |
| VIII: Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | 1 | 1 | 1 | 1 |
| IX: Pracownicy przy pracach prostych | --- | --- | --- | 7 |
| Razem | 12 | 6 | 21 | 23 |
| | 19,4% | 9,7% | 33,9% | 37,1% |

Do wykonywania ok. 2/3 zawodów, w których pracodawcy planują zatrudniać pracowników, nie jest konieczne posiadanie prawa jazdy. W części z nich jego posiadanie może być jednak przydatne. Jeśli jednak pracodawcy takie oczekiwanie formułują, to raczej wymagają jego spełnienia przed przystąpieniem do pracy a nie w trakcie trwania stosunku pracy.

Tabela 29. Wymagania dotyczące posiadania prawa jazdy stawiane przez pracodawców kandydatom do pracy w układzie wielkich grup zawodowych

| | Konieczne przed | Możliwe do nabycia w trakcie | Niekonieczne ale przydatne | Niepotrzebne |
|---|-----------------|------------------------------|----------------------------|--------------|
| I: Kierownicy | 1 | --- | --- | --- |
| II: Specjaliści | 3 | 1 | 5 | 11 |
| III: Technicy i inny średni personel | 1 | --- | 1 | --- |
| IV: Pracownicy biurowi | 3 | --- | 2 | 3 |
| V: Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy | 4 | 1 | 2 | --- |
| VII: Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | 1 | 2 | 2 | 8 |
| VIII: Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | 3 | --- | --- | 1 |
| IX: Pracownicy przy pracach prostych | 1 | --- | 2 | 4 |
| Razem | 17 | 4 | 14 | 27 |
| | 27,4% | 6,5% | 22,6% | 43,5% |

Odmierna sytuacja od poprzednio omawianych występuje w przypadku wymagań dotyczących znajomości obsługi komputera. Nieco ponad połowa pracodawców stawia taki wymóg kandydatom do pracy, z tym że w części przypadków może on zostać zrealizowany już w momencie zatrudnienia. Obsługi komputera w znacznej większości nie wymagają natomiast respondenci w odniesieniu do grup zawodowych od 7 do 9, co związane jest z fizycznym charakterem opisanych w nich prac.

Tabela 30. Wymagania dotyczące znajomości obsługi komputera stawiane przez pracodawców kandydatom do pracy w układzie wielkich grup zawodowych

| | Konieczne przed | Możliwe do nabycia w trakcie | Niekonieczne ale przydatne | Niepotrzebne |
|---|-----------------|------------------------------|----------------------------|--------------|
| I: Kierownicy | 1 | --- | --- | --- |
| II: Specjaliści | 13 | 2 | 4 | 1 |
| III: Technicy i inny średni personel | 1 | 1 | --- | --- |
| IV: Pracownicy biurowi | 5 | --- | 1 | 2 |
| V: Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy | 3 | 3 | 1 | --- |
| VII: Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy | 1 | 2 | 2 | 8 |
| VIII: Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń | --- | --- | 2 | 2 |
| IX: Pracownicy przy pracach prostych | --- | --- | --- | 7 |
| Razem | 24 | 8 | 10 | 20 |
| | 38,7% | 12,9% | 16,1% | 32,3% |

Ankietowani pracodawcy sformułowali również specjalistyczne wymagania dotyczące określonych zawodów. Przedstawiono je w tabeli 31.

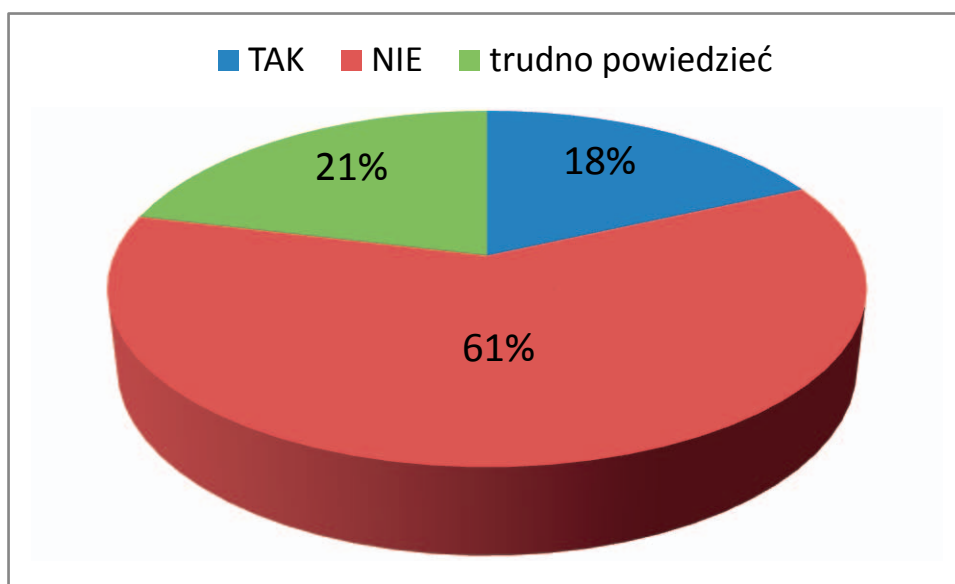
Tabela 31. Specjalistyczne wymagania stawiane przez pracodawców kandydatom do pracy przed zatrudnieniem

| Zawód | Kursy, szkolenia | Uprawnienia | Dodatkowe umiejętności niepotwierdzone formalnie |
|--|---|---|---|
| dyrektor | księgowe | --- | --- |
| fakturzystka | obsługa programów komputerowych do księgowości | --- | umiejętność obsługi sprzętu biurowego |
| inżynier - specjalista ds. konstrukcji | --- | --- | znajomość programów do projektowania AutoCAD |
| kierowca | kurs przewozu osób, kurs ADR przewóz rzeczy | uprawnienia na kierowcę tira | doświadczenie kierowcy |
| kierownik budowy | --- | uprawnienia budowlane | znajomość specjalistycznych programów komputerowych zarządzanie procesem budowlanym |
| lekarz | specjalizacja lekarska | --- | komunikatywność, opanowanie, odporność na stres |
| magazynier | wózki widłowe | --- | --- |
| masarz | szkolenie BHP | --- | --- |
| mechanik samochodowy | naprawa samochodu | --- | --- |
| monter | --- | --- | spawacz |
| pracownik budowlany | specjalistyczne branżowe | uprawnienia na obsługę sprzętu budowlanego | --- |
| pracownik administracyjno-biurowy | obsługa komputera: bazy danych i pakiety biurowe prawo jazdy B | --- | umiejętność obsługi urządzeń biurowych (xero, fax, skaner) |
| pracownik fizyczny | obsługa koparki | uprawnienia elektryczne, mechaniczne i tokarskie | --- |
| pracownik produkcyjny | wózki widłowe obsługa magazynu | --- | uzdolnienie manualne, plastyczne, spostrzegawczość |
| projektant odzieży | kurs kroju kurs szycia | --- | umiejętność szycia, śledzenie trendów mody |
| przedstawiciel handlowy | --- | SEP | ---- |
| sprzedawca | obsługa kasy fiskalnej | --- | ---- |
| strażak | kurs ratownictwa medycznego | --- | --- |
| szlifierz | --- | --- | umiejętność obsługi szlifierki |
| wózkowy | wózek widłowy | --- | --- |
| zootechnik | --- | stosowanie środków ochrony roślin obsługa maszyn rolniczych | --- |

V. PLANOWANE ZWOLNIENIA Z PRACY

Struktura odpowiedzi dotyczących 12-miesięcznych planów zwalniania pracowników jest podobna jak w przypadku planów związanych z przyjęciami nowych osób. Większość pracodawców nie przewiduje zwolnień, a pozostali dzielą się na mniej więcej równoliczne grupy: tych, którzy redukcje już zaplanowali oraz tych, którzy nie mają sprecyzowanych planów w tym zakresie. Optymistycznym jest fakt, że aż 6 na 10 ankietowanych nie zamierza nikogo zwalniać w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Rysunek 8. Plany pracodawców dotyczące zwalniania pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy



Brak zamiaru dokonywania zwolnień deklaruje zdecydowana większość badanych w ramach każdej z sekcji oprócz przemysłu i budownictwa, gdzie odnotowano znaczący odsetek tych, którzy w chwili badania nie wiedzieli czy zwolnienia pracowników w ich zakładach wystąpią. Duży odsetek pracodawców z tych samych sekcji wstrzymywał się także od jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o zamiar zatrudniania.

Tabela 32 . Plany pracodawców dotyczące zwalniania pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy

| | Tak | Nie | Trudno powiedzieć |
|--|-----|-----|-------------------|
| A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 0% | 60% | 40% |
| D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 13% | 47% | 41% |
| E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 0% | 0% | 100% |
| F - Budownictwo | 24% | 41% | 35% |
| G - Handel i naprawy | 12% | 77% | 12% |
| H - Hotele i restauracje | 25% | 75% | 0% |
| I - Transport, gospodarka magazynowa i łącznie | 14% | 86% | 0% |

| | | | |
|--|-----------|------------|-----------|
| J - Pośrednictwo finansowe | 0% | 100% | 0% |
| K - Obsługa nieruchomości i firm | 0% | 80% | 20% |
| L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 20% | 60% | 20% |
| M - Edukacja | 34% | 50% | 16% |
| N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 7% | 80% | 13% |
| O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 6% | 83% | 11% |
| Liczba podmiotów razem | 36 | 120 | 42 |

Sektory rolniczy i przemysłowy jawią się jako te, w których stosunkowo duża część należących pracodawców uzależnia ewentualne zmniejszenie stanu personelu od bieżącej sytuacji gospodarczej. Daje temu wyraz poprzez wstrzymywanie się od udzielenia jednoznacznej odpowiedzi zarówno w zakresie zatrudniania jak i zwalniania pracowników.

Zwolnień nie przewiduje z kolei żaden pracodawca pochodzący z sektora rolniczego. Najwyższy natomiast odsetek respondentów do zamiaru takiego się przynajęcych odnotowano w sektorze usług nierynkowych, co koresponduje z wcześniejszymi wynikami dotyczącymi obecnej i przewidywanej kondycji ekonomicznej w tej grupie podmiotów.

Tabela 33. Plany pracodawców dotyczące zwalniania pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy

| | Tak | Nie | Trudno powiedzieć |
|-------------------|------------|------------|--------------------------|
| Rolnictwo | 0% | 60% | 40% |
| Przemysł | 16% | 43% | 41% |
| Usługi rynkowe | 12% | 79% | 9% |
| Usługi nierynkowe | 23% | 62% | 15% |

Podobnie jak przypadku przyjęć do pracy, tak i tym razem największą liczbę planowanych zwolnień odnotowano w zakresie zawodu pracownik produkcyjny należącego do 9 wielkiej grupy zawodowej (pracownicy przy pracach prostych). Zwolnienia staną się także udziałem stosunkowo dużej liczby nauczycieli należących do grupy specjalistów (grupa druga wg Klasyfikacji).

Tabela 34. Liczba planowanych zwolnień z pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w podziale na zawody i grupy zawodów według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności dla Potrzeb Rynku Pracy

| Grupa zawodowa średnia (kod KZiS) | Nazwa zawodu podana w ankietach | Ogółem | Redukcja miejsc pracy | Wymiana pracowników |
|--|-----------------------------------|--------|-----------------------|---------------------|
| Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych (123) | kierownik | 1 | 1 | 0 |
| Ogółem: Kierownicy (1) | | 1 | 1 | 0 |
| Nauczyciele gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół podstawowych i przedszkoli (232, 233) | nauczyciel | 47 | 31 | 16 |
| | nauczyciel konsultant | 3 | 1 | 2 |
| | nauczyciel W-F | 1 | 1 | 0 |
| Ogółem: Specjaliści (2) | | 51 | 33 | 18 |
| Policjanci, funkcjonariusze Służby Więziennej i ochrony państwa (345) | funkcjonariusz służby więziennej | 2 | 0 | 2 |
| Technicy nauk fizycznych i technicznych (311) | starszy technik | 1 | 1 | 0 |
| Ogółem: Technicy i inny średni personel (3) | | 3 | 1 | 2 |
| Pracownicy obsługi biurowej (419) | pracownik administracyjno-biurowy | 6 | 6 | 0 |
| Pracownicy ds. finansowo-statystycznych (412) | fakturzystka | 1 | 0 | 1 |
| Ogółem: Pracownicy biurowi (4) | | 7 | 6 | 1 |
| Pracownicy usług ochrony (515) | strażak | 1 | 0 | 1 |
| | strażak ratownik | 15 | 0 | 15 |
| Sprzedawcy i demonstratorzy (522) | sprzedawca | 6 | 5 | 1 |
| Ogółem: Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5) | | 21 | 5 | 16 |
| Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (712) | pracownik budowlany | 15 | 0 | 15 |
| Ogółem: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7) | | 15 | 0 | 15 |
| Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni (833) | wózkowy | 32 | 32 | 0 |
| Ogółem: Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8) | | 32 | 32 | 0 |
| Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni (914) | sprzątaczką | 1 | 1 | 0 |
| Pracownicy przy pracach prostych i zawody trudne do identyfikacji (92) | pracownik produkcyjny | 555 | 555 | 0 |
| Ogółem: Pracownicy przy pracach prostych (9) | | 556 | 556 | 0 |

VI. BILANS PLANOWANYCH PRZYJĘĆ I ZWOLNIEŃ

Zestawiając liczbę miejsc pracy, którą badani zamierzają utworzyć z liczbą etatów przeznaczonych do redukcji można zauważyć, iż ogólny bilans tych planów jest korzystny dla potencjalnych kandydatów do pracy. Respondenci zamierzają więcej stanowisk utworzyć niż zlikwidować, choć nie jest to duża przewaga. W ramach niektórych wielkich grup zawodowych tendencja ta jest jednak odwrotna lub obie wielkości się równoważą. Najmniej korzystny bilans dotyczy pracowników przy pracach prostych (grupa 9), zaś najbardziej zadowoleni powinni być ci, którzy posiadają zawód związany z produkcją przemysłową i rzemiosłem odpowiadający poziomowi wykształcenia, jaki uzyskuje się po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej.

Tabela 35. Liczba miejsc pracy planowanych do utworzenia i zlikwidowania w układzie wielkich grup zawodowych

| WIELKA GRUPA ZAWODOWA | MIEJSCA PRACY PLANOWANE DO | | |
|--|----------------------------|---------------|------------|
| | utworzenia | zlikwidowania | bilans |
| Kierownicy (1) | 0 | 1 | -1 |
| Specjaliści (2) | 39 | 33 | 6 |
| Technicy i inny średni personel (3) | 44 | 1 | 43 |
| Pracownicy biurowi (4) | 19 | 6 | 13 |
| Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5) | 80 | 5 | 75 |
| Rrobotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7) | 157 | 0 | 157 |
| Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8) | 31 | 32 | -1 |
| Pracownicy przy pracach prostych (9) | 434 | 556 | -122 |
| Razem | 804 | 634 | 170 |

Największy ruch kadrowy przewidują pracodawcy z sektora przemysłowego. Zadeklarowali oni przyjęcie do pracy 568 osób, a zwolnienie o 16 więcej. Ma to głównie związek z zawodem pracownik produkcyjny. Nieznaczny ujemny bilans każe sądzić, iż w tym sektorze będziemy mieli raczej do czynienia z utrzymaniem się stanu zatrudnienia na dotychczasowym poziomie. Podobnie sytuacja wygląda także w sektorach rolniczym i usług nierynkowych. Jedynie w sektorze usług rynkowych pracodawcy planują istotnie zwiększyć zatrudnienie.

Tabela 36. Liczba miejsc pracy planowanych do utworzenia i zlikwidowania w rozbiciu na sektory

| | MIEJSCA PRACY PLANOWANE DO | | |
|-------------------|----------------------------|---------------|--------|
| | utworzenia | zlikwidowania | bilans |
| Rolnictwo | 2 | 0 | 2 |
| Przemysł | 568 | 584 | -16 |
| Usługi rynkowe | 189 | 7 | 182 |
| Usługi nierynkowe | 42 | 42 | 0 |

Największy ruch kadrowy przewidywany jest w subregionach lubelskim i puławskim, czyli na terenach województwa najbardziej uprzemysłowionych. Najkorzystniejszym bilansem zatrudnienia charakteryzuje się subregion lubelski, w którym pracodawcy zaplanowali utworzenie o 104 miejsca pracy więcej niż przeznaczone do likwidacji. W każdym subregionie oprócz puławskiego, w którym mamy do czynienia z minimalnie ujemnym bilansem, pracodawcy planują zatrudnić ok. 2 razy więcej pracowników niż zwolnić.

Tabela 37. Liczba miejsc pracy planowanych do utworzenia i zlikwidowania w rozbiciu na subregiony woj. lubelskiego

| | MIEJSCA PRACY PLANOWANE DO | | |
|-------------------|----------------------------|---------------|--------|
| | utworzenia | zlikwidowania | bilans |
| lubelski | 229 | 125 | 104 |
| puławski | 431 | 440 | -9 |
| chełmsko-zamojski | 89 | 39 | 50 |
| białskopodlaski | 52 | 29 | 23 |

Podsumowując tę część analiz dotyczącą liczby planowanych do utworzenia i redukcji miejsc pracy należy stwierdzić, iż sytuacja jest umiarkowanie pozytywna. Oznacza to, że możemy się spodziewać w ciągu najbliższych 12 miesięcy zwiększenia liczby miejsc pracy ogółem. W licznych podgrupach wyróżnionych ze względu na grupy zawodowe, sektory gospodarki narodowej czy subregiony woj. lubelskiego odnotowano jednak bilans zrównoważony czy nawet ujemny, choć tylko w jednym przypadku dość znacznie. Wzrost zatrudnienia dotyczyć zatem będzie tylko niektórych podgrup.

VII. REKRUTACJA PRACOWNIKÓW

Zdecydowana większość (79%) badanych pracodawców twierdzi, iż nie ma kłopotów z rekrutacją nowych pracowników. Zależność taką można zaobserwować w ramach każdej sekcji i każdego sektora. Trudności w tym zakresie napotyka 21% podmiotów. Najwyższe odsetki tych, którzy borykają się z kłopotami związanymi z poszukiwaniem właściwych pracowników odnotowano w sekcji F (budownictwo), K (obsługa nieruchomości i firm) i O (działalność usługowa, komunalna, społeczna).

Analizując ten wynik w podziale na sektory zauważyć można, iż najwyższy odsetek pracodawców mających trudności z naborem pracowników odnotowano w sektorze usług rynkowych.

Tabela 38. Pracodawcy mający i niemający kłopotów z rekrutacją nowych pracowników w rozbięciu na sekcje

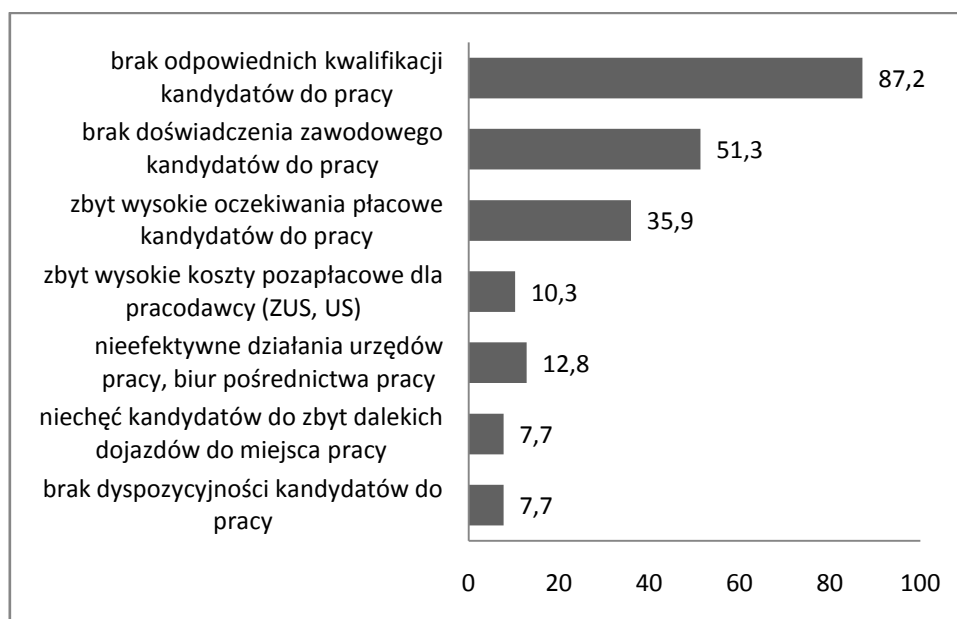
| | Tak | Nie |
|--|------------|------------|
| A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 20% | 80% |
| D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 13% | 88% |
| E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 50% | 50% |
| F - Budownictwo | 35% | 65% |
| G - Handel i naprawy | 30% | 70% |
| H - Hotele i restauracje | 25% | 75% |
| I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 29% | 71% |
| J - Pośrednictwo finansowe | 100% | 0% |
| K - Obsługa nieruchomości i firm | 40% | 60% |
| L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 20% | 80% |
| M - Edukacja | 7% | 93% |
| N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 13% | 87% |
| O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 44% | 56% |
| Liczba podmiotów razem | 42 | 158 |

Tabela 39. Pracodawcy mający i niemający kłopotów z rekrutacją nowych pracowników w rozbiciu na sektory

| | Tak | Nie |
|-------------------|-----|-----|
| Rolnictwo | 20% | 80% |
| Przemysł | 22% | 78% |
| Usługi rynkowe | 32% | 68% |
| Usługi nierynkowe | 16% | 84% |

Głównymi przyczynami wspomnianych powyżej kłopotów są, według ankietowanych brak odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy. Istotne znaczenia mają także ich zbyt wysokie oczekiwania płacowe. Pozostałe możliwe do zaznaczenia w tym pytaniu przyczyny zakreśliło niewielu badanych.

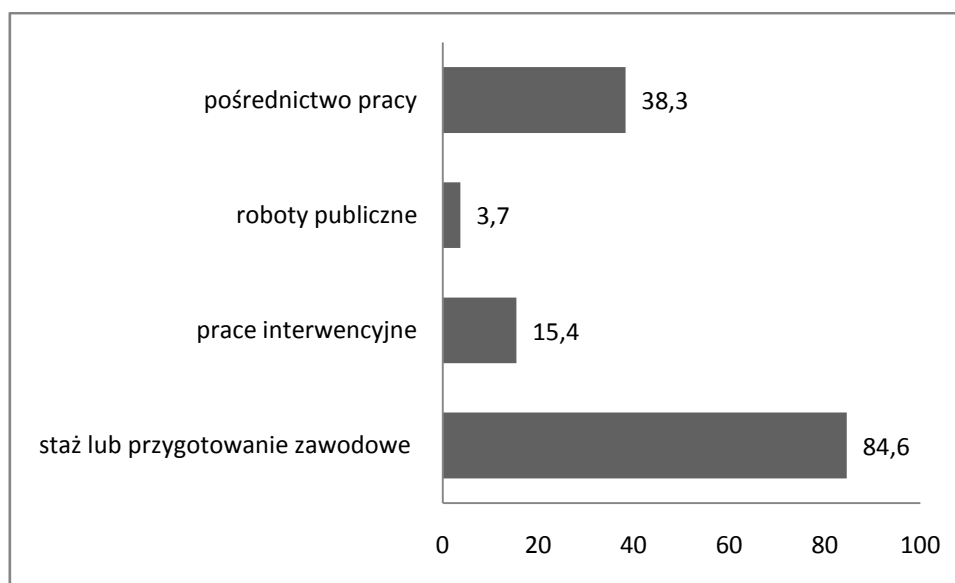
Rysunek 9. Odsetki pracodawców uznających poniższe okoliczności za przyczyny kłopotów z rekrutacją pracowników



VIII. WSPÓŁPRACA Z URZĘDEM PRACY

Zdecydowana większość badanych (81%) korzystała w ciągu 24 poprzedzających badanie miesięcy z usług powiatowego bądź miejskiego urzędu pracy. Najbardziej popularną usługą były staże bądź przygotowanie zawodowe, dzięki którym pracodawca zyskuje opłacanego przez urząd pracownika (właściwie stażystę), a stażysta nabywa doświadczenia i umiejętności zawodowych. Z takiej formy skorzystało ponad 8 na 10 badanych zakładów pracy. Drugą w kolejności popularności usługą było pośrednictwo pracy, z którego skorzystało już znacznie mniej pracodawców (niepełna połowa).

Rysunek 10. Odsetek pracodawców korzystających z różnego rodzaju usług urzędu pracy



W ramach każdej, oprócz dwóch sekcji (A – rolnictwo i H – hotele i restauracje) znacznie przeważa liczba pracodawców korzystających z usług urzędów pracy. Współpracę taką mają na swoim koncie niemal wszyscy pracodawcy zaliczani do sekcji L (administracja), M (edukacja) i O (działalność usługowa, komunalna, społeczna).

Tabela 40. Odsetek pracodawców korzystających z usług urzędu pracy w rozbięciu na sekcje

| | Tak | Nie |
|--|-----|-----|
| A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo | 60% | 40% |
| D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe | 81% | 19% |
| E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę | 50% | 50% |
| F - Budownictwo | 69% | 31% |
| G - Handel i naprawy | 78% | 22% |
| H - Hotele i restauracje | 50% | 50% |

| | | |
|--|------------|-----------|
| I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność | 86% | 14% |
| J - Pośrednictwo finansowe | 100% | 0% |
| K - Obsługa nieruchomości i firm | 80% | 20% |
| L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne | 90% | 10% |
| M - Edukacja | 86% | 14% |
| N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna | 80% | 20% |
| O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała | 89% | 11% |
| Liczba podmiotów razem | 161 | 38 |

Największy odsetek pracodawców korzystających z usług urzędu pracy pochodzi z sektora usług nierynkowych, choć w sektorze przemysłowym i usług rynkowych nie jest on wiele niższy.

Tabela 41. Odsetek pracodawców korzystających z usług urzędu pracy w rozbiciu na sektory

| | Tak | Nie |
|-------------------|------------|------------|
| Rolnictwo | 60% | 40% |
| Przemysł | 76% | 24% |
| Usługi rynkowe | 77% | 23% |
| Usługi nierynkowe | 86% | 14% |

Jak wynika z przeprowadzonych badań pracodawcy są także zainteresowani kontynuacją korzystania z usług urzędów pracy. Odsetek podmiotów, który takie zainteresowanie deklaruje, jest nawet o 6 punktów procentowych wyższy niż w przypadku podmiotów już z tych usług korzystających. Rozkład procentowy pomiędzy zainteresowanymi a niezainteresowanymi w ramach sekcji i sektorów jest niemal identyczny jak w przypadku wcześniejszej analizy dotyczącej korzystania z usług w przeszłości. Podobne są także odsetki badanych deklarujących zainteresowanie konkretnymi usługami. Najbardziej pożądane są staże zawodowe, którymi zainteresowanie deklaruje prawie 85% badanych.

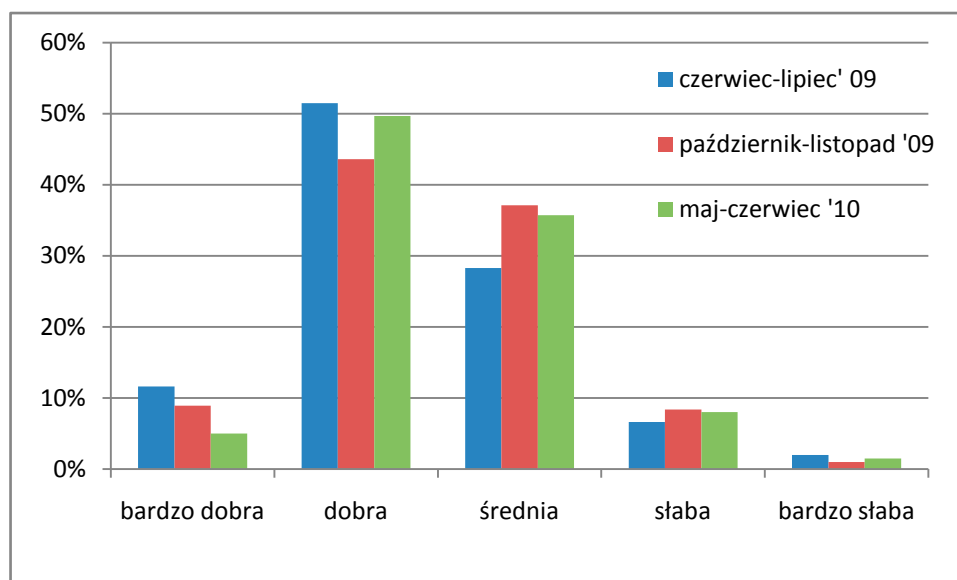
Ankietowani wskazali także inne formy współpracy z urzędem pracy, jakimi byliby zainteresowani. Dziesięciu badanych wskazało na potrzebę współpracy w zakresie szkoleń kandydatów do pracy przed ich zatrudnieniem. Sześciu oczekiwałoby zwiększenia efektywności pośrednictwa pracy. Pięciu badanych było zainteresowanych możliwością refundacji przez urząd pracy utworzenia bądź wyposażenia stanowiska pracy. Czterech chętnie wzięłoby udział w targach pracy. Pięciu badanych z sektora edukacji zgłosiło potrzebę współpracy z urzędem w zakresie pomocy uczniom i absolwentom w zakresie poruszania się po rynku pracy.

VII. ANALIZA PORÓWNAWCZA TRZECH OKRESÓW BADAŃ

Niniejsza część raportu zawiera wybrane porównania pomiędzy trzema edycjami badań, które kolejno odbyły się w okresach: czerwiec-lipiec 2009, październik-listopad 2009 i maj-czerwiec 2010 r.

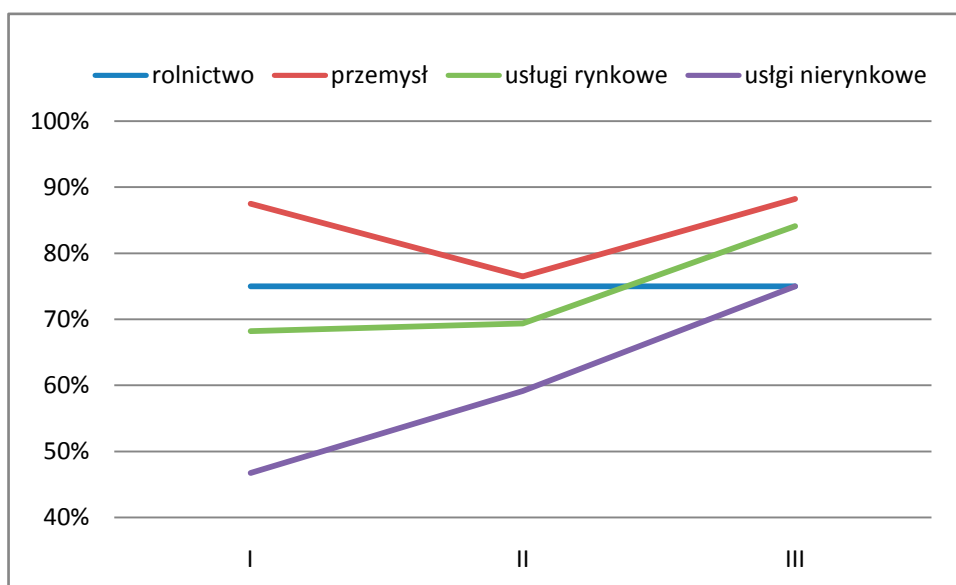
Kondycja ekonomiczna badanych przedsiębiorstw na przestrzeni 12 minionych miesięcy nie ulegała znaczącym zmianom. W każdym badaniu odnotowano około połowy firm określających swoją sytuację jako dobrą, zaś odsetek tych, którzy twierdzili, że jest ona słaba bądź bardzo słaba nie przekraczał 10.

Rysunek 11. Kondycja ekonomiczna badanych podmiotów w trzech edycjach badań.



Działo się tak pomimo wyższego o około 15 punktów procentowych w trzecim w stosunku do drugiego badania odsetka respondentów odczuwających negatywne skutki światowego kryzysu gospodarczego. Najbardziej wyraźny wzrostowy trend liczby zakładów pracy, na które załamanie gospodarcze miało negatywny wpływ zaobserwowano w sektorze usług nierynkowych złożonym w przeważającej mierze z podmiotów sfery budżetowej. Wydaje się, że to właśnie budżet państwa najpóźniej zareagował na kryzys. Jednocześnie najwięcej podmiotów przeżywających z tego powodu trudności należy do sektora przemysłowego. Pod koniec roku 2009 było ich nieco mniej niż pół roku wcześniej, lecz w połowie roku 2010 liczba ta znów wzrosła.

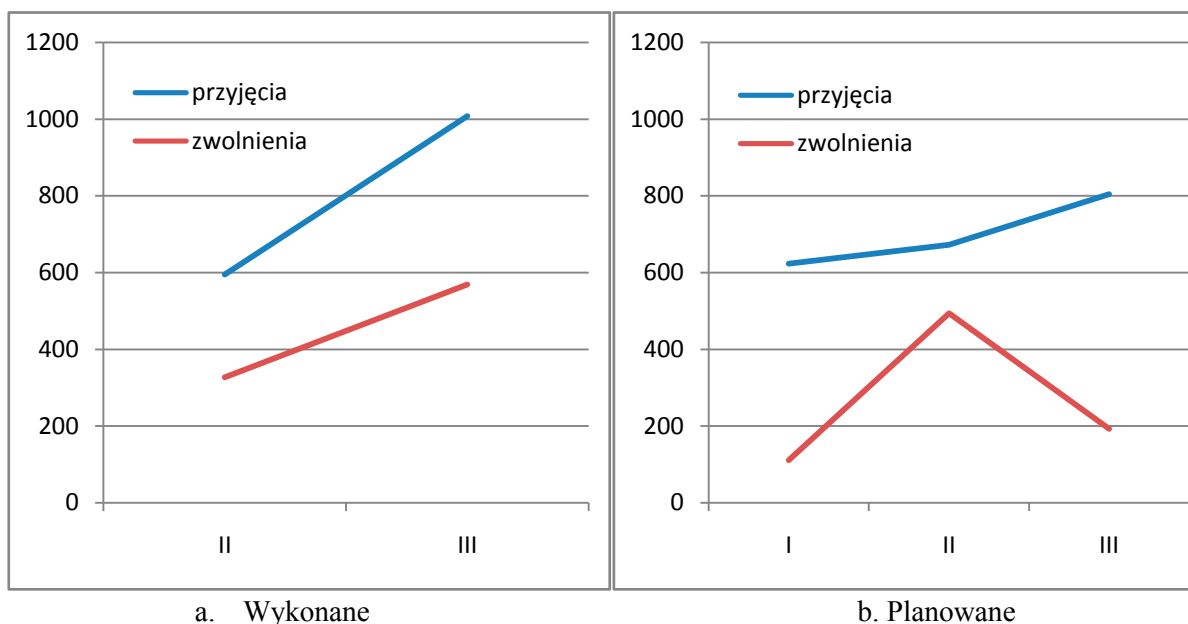
Rysunek 12. Odsetek pracodawców odczuwających negatywne skutki światowego kryzysu gospodarczego w trzech edycjach badań w rozbiciu na sektory



Wzrost odsetka pracodawców odczuwających negatywne skutki kryzysu w połowie 2010 roku pokrywa się ze wzrostem liczby zredukowanych miejsc pracy w 6 miesięcznym okresie poprzedzającym (rys. 13a). Wydaje się jednak, że mamy do czynienia z wychodzeniem pracodawców z kryzysu, gdyż liczba planowanych redukcji miejsc pracy w trzecim badaniu jest znacznie niższa niż w drugim (rys. 13b).

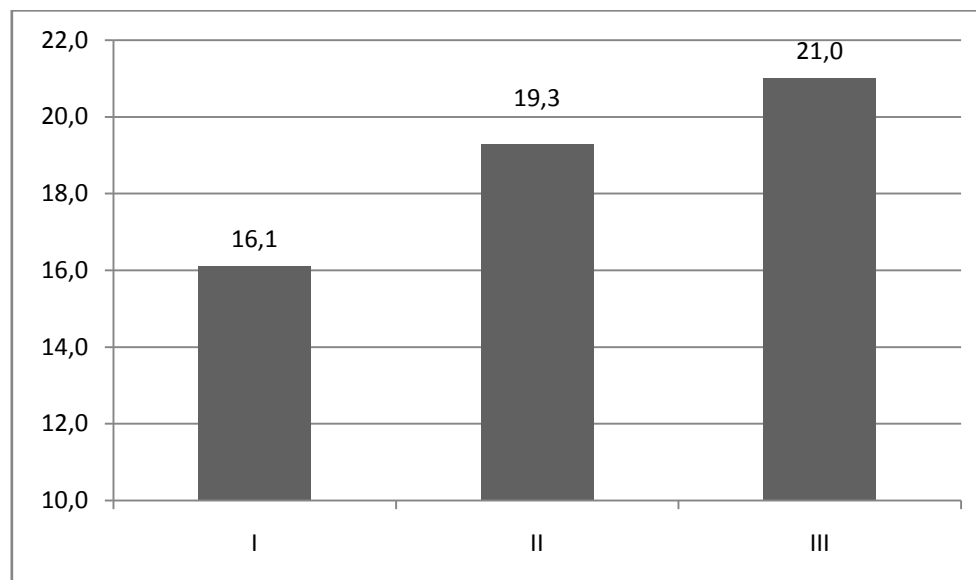
W każdym okresie natomiast liczba planowanych i dokonanych przyjęć związanych z utworzeniem nowych miejsc pracy była wyższa niż liczba redukcji. Może to potwierdzać deklaracje pracodawców o ich dobrej kondycji ekonomicznej i minimalnie negatywnym wpływie kryzysu gospodarczego, jakie formułowała większość badanych.

Rysunek 13. Liczba miejsc pracy utworzonych i zlikwidowanych odnotowanych w trzech edycjach badań.



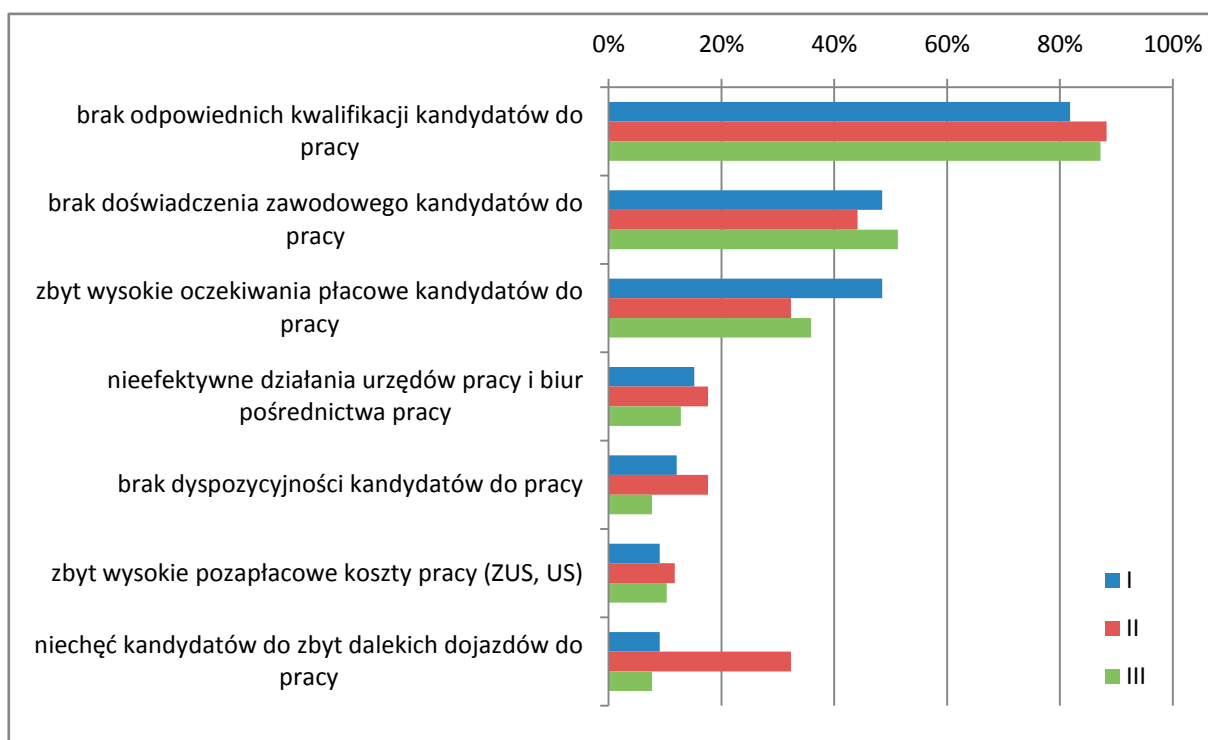
W każdej z trzech edycji badań liczba pracodawców mających trudności z rekrutacją pracowników była znacznie mniejsza od liczby tych, którzy takich kłopotów nie zgłaszali. Proporcje pomiędzy tymi dwiema grupami na przestrzeni 12 miesięcy prowadzenia badań nie ulegały znaczącej zmianie. Wprawdzie daje się zaobserwować lekki trend wzrostowy liczby podmiotów dostrzegających kłopoty z naborem nowych pracowników, to jednak nie jest on na tyle wyraźny aby można było mówić o istotnej zmianie na rynku pracy.

Rysunek 14. Odsetek pracodawców deklarujących trudności z rekrutacją pracowników w trzech edycjach badań.



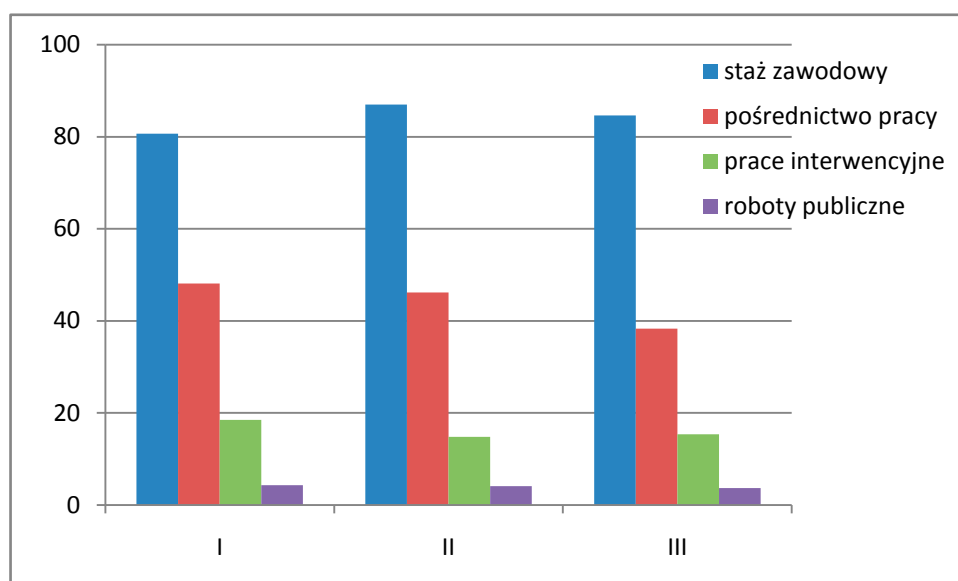
Nie zmieniły się także powody trudności z rekrutacją pracowników. W każdej edycji badań podobny odsetek respondentów wskazywał na określone przyczyny. Najwięcej badanych mówiło o braku odpowiednich kwalifikacji u kandydatów do pracy. Istotne znaczenie miały także brak doświadczenia oraz zbyt wysokie oczekiwania płacowe.

Rysunek 15. Deklarowane przez pracodawców powody trudności w naborze pracowników w trzech edycjach badań



Na stałym, wysokim poziomie (ok. 80%) utrzymywał się odsetek pracodawców korzystających z usług urzędów pracy oraz deklarujących chęć korzystania z nich w przyszłości. Do najbardziej popularnych form należały staże zawodowe, z których korzystało więcej niż 8 na 10 badanych. Najmniejszą popularnością cieszyły się natomiast roboty publiczne.

Rysunek 16. Usługi urzędów pracy, z których korzystali badani pracodawcy w trzech edycjach badań



PODSUMOWANIE

1. Pomimo, że niemal $\frac{3}{4}$ badanych pracodawców w różnym stopniu negatywnie odczuło skutki światowego kryzysu gospodarczego, to jednak ponad połowa dobrze lub bardzo dobrze ocenia swoją kondycję ekonomiczną, a prawie $\frac{1}{3}$ wyraża przekonanie, że w ciągu najbliższego roku ich sytuacja ulegnie poprawie. Odsetek firm, które swoją kondycję ekonomiczną oceniają negatywnie oraz takich, które spodziewają się jej pogorszenia, nie przekracza w obu przypadkach 10%. Wyniki takie pozwalają optymistycznie patrzeć na przyszły rozwój lubelskich przedsiębiorców i wyrażać nadzieję, iż sytuacja na rynku pracy będzie ulegała poprawie.
2. W ciągu sześciu miesięcy poprzedzających badanie w ankietowanych zakładach pracy przyjęto 1 008 osób tworząc dla nich nowe stanowiska. W tym samym czasie dokonano 569 redukcji etatów. Bilans tych zmian jest dodatni i wynosi 439 nowych miejsc pracy. Najwięcej tych miejsc dotyczyło zawodów budowlanych i związanych z produkcją, co może świadczyć o polepszającej się sytuacji w tych gałęziach gospodarki. Nieznacznie ujemny bilans odnotowano natomiast w przypadku zawodów medycznych i związanych ze sprzedażą. Należy jednak wyrażać przypuszczenie, że skoro zatrudnienie wzrosło w zawodach produkcyjnych, to w ślad za tym powinien także w kolejnym okresie nastąpić wzrost zatrudnienia w obszarze sprzedaży.
Najkorzystniejszy bilans zmian w zatrudnieniu odnotowano z kolei w sektorze usług rynkowych. Pracodawcy zaliczani do niego utworzyli dwukrotnie więcej miejsc pracy niż drudzy w kolejności ich koledzy z sektora przemysłowego. Oba te sektory znacząco oddziaływały na wzrost zatrudnienia w badanej próbie.
3. Zamiar zatrudniania i zamiar zwalniania pracowników deklaruje mniej więcej tyłu samo badanych pracodawców. Jest ich w całej próbie około $\frac{1}{4}$. Kolejna ćwierć badanych nie ma sprecyzowanego zdania na ten temat. Pozostali twierdzą, iż zmiany w zatrudnieniu nie będą udziałem ich zakładów. Najwyższy odsetek respondentów, który wstrzymał się od jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o planowane zwolnienia i zatrudnienia odnotowano w sektorze przemysłowym. Wydaje się, że jest to wyraz dużego uzależnienia od bieżącej koniunktury rynkowej. Z jej zmienności wynika niemożliwość sformułowania planów związanych ze zmianami liczby zatrudnionych.
4. Największe planowane zmiany w zatrudnieniu dotyczą pracowników przy pracach prostych (dziewiąta wielka grupa zawodowa według KZiS). Osób wykonujących tego typu zawody pracodawcy planują przyjąć do pracy najwięcej. Jeszcze więcej planują ich jednak zwolnić. Dodatnim lub zrównoważony bilans dotyczy za to wszystkich pozostałych grup zawodowych. Najwyższą nadwyżkę planowanych do utworzenia miejsc pracy nad planowanymi do zlikwidowania zaobserwowano w przypadku robotników przemysłowych i rzemieślników (grupa 7). Znikomy ruch kadrowy, według deklarowanych przez pracodawców planów, dotyczyć będzie zawodów, w których wymagane jest posiadanie wykształcenia wyższego.
Okazuje się, że pod względem szans na uzyskanie zatrudnienia, posiadanie wykształcenia zasadniczego zawodowego w zawodach budowlanych i produkcyjnych jest bardziej cenne niż legitymowanie się dyplomem ukończenia szkoły wyższej.
5. Pracowitość, uczciwość i obowiązkowość to cechy, które są uznawane jako najważniejsze przy ocenie kandydatów do pracy w odniesieniu do większości zawodów. Za najmniej ważne uznawane są z kolei inwencja i chęć podnoszenia kwalifikacji. Dotyczy to zwłaszcza zawodów związanych z pracami fizycznymi.

6. W zakresie umiejętności przydatnych do wykonywania zawodów, w ramach których pracodawcy planują zatrudnianie, większość z nich jako wymagane wskazała obsługę komputera, przy czym nie dotyczy to zawodów z grup wielkich od 7 do 9 (tzw. prace fizyczne). Prawo jazdy i znajomość języków obcych przez większość pracodawców nie jest wymagana i nie jest potrzebna do wykonywania proponowanych prac.
7. Zdecydowana większość ankietowanych twierdzi, że nie ma kłopotów z rekrutacją nowych pracowników. Ci, którzy takie trudności posiadają (ok. 20% badanych), ich przyczyn upatrują przede wszystkim w braku odpowiednich kwalifikacji zgłaszających się do pracy kandydatów. Istotne znaczenie ma również niewystarczające doświadczenie oraz zbyt wysokie oczekiwania płacowe.
8. Zdecydowana większość respondentów korzysta z usług powiatowego bądź miejskiego urzędu pracy. Do najbardziej popularnych form współpracy należą staże zawodowe, z których korzysta ok. 85% badanych. Warto zatem rozwijać nadal tę formę aktywnego wspierania zatrudnienia, gdyż przynosi ona korzyści zarówno pracodawcy, jak i samemu stażysty. Z kolei kontynuowaniem bądź nawiązaniem współpracy z urzędami pracy zainteresowana jest znakomita większość pracodawców.
9. Na przestrzeni 12 miesięcy prowadzenia badań (trzy edycje w odstępach około półrocznych) nie odnotowano wyników, które mogłyby wskazywać na istotne zmiany czy wyraźne trendy w zakresie analizowanych obszarów dotyczących rynku pracy i kondycji ekonomicznej badanych podmiotów. Warto jednak odnotować wyższą w trzecim w stosunku do drugiego badania liczbę wykonanych przyjęć do pracy i zwolnień związanych z utworzeniem bądź redukcją etatów. Oznacza to, że ruch kadrowy w pierwszej połowie 2010 roku był większy aniżeli w drugim półroczu 2009 r. Zwiększyła się także, choć nieznacznie, różnica pomiędzy przyjęciami a zwolnieniami na korzyść tych pierwszych.

Bohdan Rożnowski

Raport z badań mikroprzedsiębiorców

I. CEL BADAŃ

Celem niniejszych badań była ocena stanu mikroprzedsiębiorstw działających na terenie województwa lubelskiego oraz określenie przyszłego popytu na pracę w poszczególnych zawodach w tym segmencie. Ponadto, w ich ramach została opracowana krótka charakterystyka kwalifikacji wymaganych od kandydatów na oferowane stanowiska pracy. Dzięki badaniom uzyskano również informację o profilach wymagań związanych ze stanowiskami pracy, na które mikroprzedsiębiorcy poszukują pracowników. Odpowiada to zapotrzebowaniu na zgłaszaną również w literaturze fachowej potrzebę prognozowania popytu na pracę według kwalifikacji (Karpiński, Paradysz, Penconek, 2002).

Szczegółowymi celami badania było uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania:

- Jaka jest kondycja segmentu mikroprzedsiębiorstw w województwie lubelskim?
- W jakich sekcjach działalności mikroprzedsiębiorcy deklarują zapotrzebowanie na nowych pracowników, a w jakich deklarują chęć zwalniania?
- Jak duży jest deklarowany popyt na pracowników i w jakich zawodach pracodawcy planują ich zatrudnić?
- Jakich kwalifikacji poszukują pracodawcy tego segmentu wśród kandydatów do pracy na konkretne stanowiska (zawody)?
- Z jakich powodów planują zwalniać pracowników?
- Jakiej pomocy oczekują od urzędów pracy?

II. PRZEDMIOT BADANIA

Aby odpowiedzieć na postawione powyżej pytania, w badaniach ujęto dwie grupy zagadnień – 1) odnoszące się do pracodawców i 2) odnoszące się do pracobiorców. Spośród wielu możliwych wybrano następujące zmienne:

a. Zmienne odnoszące się do pracodawców

Za podstawowe dane pozwalające określić sytuację pracodawcy, zwłaszcza w zakresie czynników silnie wpływających na zatrudnianie nowych pracowników, przyjęto:

- Branża działalności,
- Czas działania na rynku,
- Liczba pracujących,
- Liczba zatrudnionych.

W badaniach uwzględnione zostały także dodatkowe zmienne dotyczące pracodawców, które pozwalają określić aktualną kondycję ich firm oraz siłę oddziaływania na nią kryzysu gospodarczego. Ponadto ustalono, jaka jest skala zjawiska zmiany kondycji firmy z uwagi na kryzys gospodarczy.

b. Zmienne odnoszące się do kandydatów

Do kluczowych charakterystyk kandydatów można zaliczyć m.in.: wiedzę, umiejętności, wartości i standardy, motywę, etykę pracy, entuzjazm, własny wizerunek. Spośród nich do badań wybrano tylko trzy najważniejsze elementy:

- Wiedzę (lista zagadnień),
- Umiejętności (np. komunikacja, podejmowanie decyzji, praca w zespole, twórczość, itp),
- Kwalifikacje potwierdzone certyfikatem.

Czynniki takie jak wartości, motywę itp. zostały pominięte, gdyż uznano je za nienadające się do badań przeprowadzanych w formie ankiety pocztowej. Trudno bowiem je wyrazić w tego typu kwestionariuszu. Zebranie takich informacji wymagałoby zastosowania wywiadu pogłębionego, podczas którego można

doprecyzować znaczenie słów, które w odpowiedziach w badaniach ankietowych pojawiałyby się przeważnie na poziomie bardzo ogólnym.

Zgodnie z założeniami projektu zapisanymi we wniosku o jego dofinansowanie, badania zostały zrealizowane za pomocą ankiety pocztowej. Rozesłano ją do grupy 700 mikroprzedsiębiorców (czyli podmiotów prowadzących działalność gospodarczą o liczbie pracujących nie większej niż 9) działających na terenie województwa lubelskiego. Założenia te spowodowały, że określenie wielkości popytu na pracę było realizowane poprzez zebranie deklaracji pracodawców na temat planowanych zmian zatrudnienia w swoich przedsiębiorstwach (zwalniania lub zatrudniania). Ten sposób zdefiniowania wielkości przewidywanego popytu na pracę wiąże się z subiektywnością ocen i zjawiskiem braku planów dotyczących personelu wśród mikroprzedsiębiorców (Rożnowski, Markowski, Łobocki, Konefał, 2007). Jednak w obecnym stanie badań nie ma innego sposobu określenia popytu na pracę w przyszłości. Prognozy oparte na trendach zmian makrostrukturalnych okazały się bowiem zawodne (Strzelecki, 2004).

III. NARZĘDZIE BADAWCZE I SPOSÓB PRZEPROWADZENIA BADAŃ

Na potrzeby został skonstruowany specjalny kwestionariusz zawierający zarówno pytania skategoryzowane, jak i otwarte. Ze względu na to, iż było to badanie pocztowe, musiał on być dość krótki tak, aby nie zniechęcić respondentów do jego wypełnienia. Ostatecznie składał się on z 11 pytań dotyczących personelu oraz 6 pytań dotyczących sytuacji firmy. W pierwszej kolejności respondent odpowiadał na pytania dotyczące zatrudniania nowych pracowników (pozytywne aspekty polityki personalnej). Z kolei w drugiej kolejności zastosowano pytania dotyczące zwalniania pracowników (negatywne aspekty). Z racji ograniczeń ankiety pocztowej pominięto pytania o inne elementy polityki personalnej takie jak polityka płacowa czy szkoleniowa.

Ankieta została rozesłana wraz z kopertami zwrotnymi na adres podmiotów pochodzących z reprezentatywnej próby mikroprzedsiębiorców województwa lubelskiego, wylosowanych przez Urząd Statystyczny w Lublinie z bazy REGON. Procedura doboru próby została opisana poniżej w części 4 niniejszego opracowania. Badani mieli zagwarantowaną anonimowość wraz z zastrzeżeniem, że wyniki zostaną wykorzystane tylko do opracowania raportów i wskazania możliwych kierunków działań dla instytucji rynku pracy.

IV. PRÓBA ADRESOWA WRAZ Z OPISEM JEJ DOBORU

Próba została wylosowana przez Urząd Statystyczny w Lublinie. Za operat losowania posłużyła baza danych REGON. Zastosowano następujące kryteria doboru próby:

- liczba pracujących – *od 0 do 9*,
- sektor własności – *własność krajowych osób fizycznych, własność mieszana pomiędzy sektorami z przewagą własności sektora prywatnego, własność mieszana w sektorze prywatnym z przewagą własności krajowych osób fizycznych, własność prywatna krajowa pozostała*
- gotowość eksploatacyjna – *podmiot aktywny*,
- powiat, w którym została zarejestrowana działalność gospodarcza – *wszystkie powiaty województwa lubelskiego*,
- sekcja działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2004) – *wszystkie sekcje*.

W pierwszym etapie doboru próby do wysyłki kwestionariuszy określono liczby podmiotów z każdego powiatu województwa lubelskiego, które będą wchodzić w jej skład. Liczebność i struktura próby wysyłkowej odpowiadała proporcjonalnie liczebności i strukturze populacji, tzn. każdy powiat reprezentowany był w próbie przez ok. 0,5% podmiotów zarejestrowanych na jego terenie. Wynika to

z obliczenia stosunku liczebności próby (700 podmiotów) do liczebności populacji (138 357 podmiotów w chwili losowania).

Drugim etapem doboru próby było określenie, w ramach każdego powiatu osobno, liczebności próby w podziale na sekcje wg PKD 2004. Liczebność i struktura próby wg sekcji PKD 2004 w ramach każdego powiatu odpowiadała liczebności i strukturze populacji w danym powiecie. Wartości ułamkowe zaokrąglano do liczb całkowitych zgodnie z ogólnie przyjętymi w matematyce zasadami. W sytuacji, gdy w wyniku przeliczenia, któraś sekcja miałaby być reprezentowana przez mniej niż 0,5 podmiotu, nie była ona uwzględniana w próbie. Po szczegółowym określeniu składu ilościowego próby, który został przedstawiony w tabeli nr 1, wykonano losowanie. Ostatecznie wylosowana próba była reprezentatywna ze względu na powiat zarejestrowania 1 w ramach powiatu ze względu na przedmiot działalności mikroprzedsiębiorstw (sekcja PKD 2004).

Tabela 1. Struktura próby badawczej wysyłkowej

| Sekcja PKD Powiat | A | D | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | Razem | % z całości |
|------------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|---------------|--------------------|
| białski | 1 | 2 | 4 | 6 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 0 | 2 | 3 | 29 | 4,14 |
| biłgorajski | 1 | 3 | 4 | 7 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 0 | 3 | 3 | 32 | 4,57 |
| chełmski | 1 | 2 | 3 | 4 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 19 | 2,71 |
| hrubieszowski | 1 | 2 | 3 | 6 | 1 | 2 | 2 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 25 | 3,57 |
| janowski | 1 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 23 | 3,29 |
| krasnostawski | 0 | 2 | 3 | 5 | 0 | 3 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 23 | 3,29 |
| kraśnicki | 0 | 2 | 4 | 6 | 1 | 2 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 | 3 | 26 | 3,71 |
| lubartowski | 0 | 3 | 4 | 6 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 0 | 2 | 3 | 28 | 4,00 |
| lubelski | 1 | 3 | 5 | 8 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 0 | 3 | 3 | 37 | 5,29 |
| łęczyński | 0 | 2 | 3 | 4 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 18 | 2,57 |
| łukowski | 1 | 3 | 5 | 7 | 1 | 3 | 2 | 4 | 0 | 0 | 3 | 3 | 32 | 4,57 |
| opolski | 0 | 2 | 3 | 5 | 0 | 3 | 2 | 3 | 0 | 0 | 2 | 2 | 22 | 3,14 |
| parczewski | 0 | 2 | 2 | 4 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 16 | 2,29 |
| puławski | 1 | 3 | 5 | 8 | 2 | 3 | 3 | 5 | 0 | 2 | 3 | 4 | 39 | 5,57 |
| radzyński | 0 | 2 | 4 | 5 | 0 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 | 22 | 3,14 |
| rycki | 0 | 3 | 3 | 5 | 0 | 2 | 2 | 3 | 0 | 0 | 2 | 3 | 23 | 3,29 |
| świdnicki | 0 | 3 | 3 | 6 | 1 | 2 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 | 3 | 26 | 3,71 |
| tomaszowski | 1 | 2 | 4 | 7 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 0 | 3 | 3 | 31 | 4,43 |
| włodawski | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 2 | 21 | 3,00 |
| zamojski | 1 | 3 | 4 | 6 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 0 | 2 | 3 | 30 | 4,29 |
| m. Biała podlaska | 0 | 2 | 3 | 6 | 2 | 3 | 2 | 4 | 0 | 0 | 3 | 3 | 28 | 4,00 |
| m. Chełm | 0 | 3 | 3 | 6 | 2 | 3 | 2 | 4 | 0 | 2 | 3 | 3 | 31 | 4,43 |
| m. Lublin | 0 | 7 | 9 | 16 | 2 | 7 | 7 | 13 | 0 | 4 | 8 | 9 | 82 | 11,71 |
| m. Zamość | 0 | 3 | 4 | 8 | 2 | 3 | 3 | 5 | 0 | 2 | 3 | 4 | 37 | 5,29 |
| razem | 11 | 64 | 91 | 150 | 25 | 62 | 52 | 86 | 14 | 10 | 62 | 73 | 700 | 100,00 |
| % z całości | 1,57 | 9,14 | 13,00 | 21,43 | 3,57 | 8,86 | 7,43 | 12,29 | 2,00 | 1,43 | 8,86 | 10,43 | 100,00 | |

V. CHARAKTERYSTYKA UZYSKANEJ PRÓBY BADAWCZEJ

Wypełniony kwestionariusz badawczy odesłało 79 firm. Wskaźnik zwrotności ankiet wyniósł 11%. Wynik ten należy do średnich w ramach metodologii badań społecznych wykorzystujących ankietę pocztową. Uzyskana liczba zebranych kwestionariuszy jest jednak zbyt mała, aby było możliwe dokonanie analiz związku poszczególnych powiatów i branż z popytem i jego charakterystyką. W raporcie zostaną zatem przedstawione tylko charakterystyki dla całej grupy badanych.



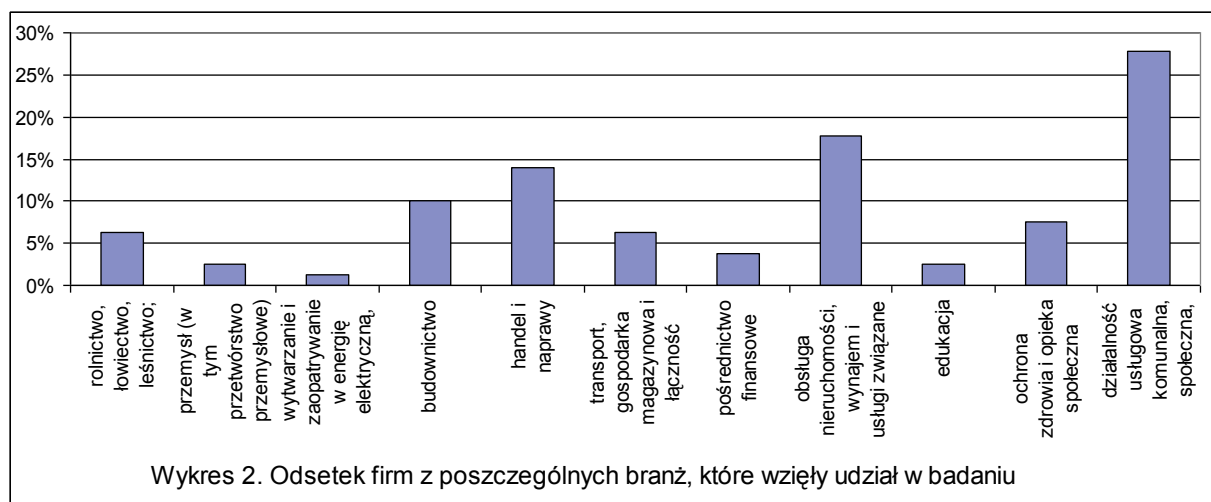
Rozkład procentowy badanych przedsiębiorców z poszczególnych powiatów przedstawia wykres nr 1. Największa liczba respondentów pochodzi z powiatu grodzkiego Lublin. Podobnie i inne większe miasta charakteryzują się większym udziałem w uzyskanej próbie badawczej (Chełm – 9%; Biała Podlaska – 8%). Na tym tle Zamość (5%) jawi się jako miejsce, z którego napłynęło mniej odpowiedzi niż z pozostałych. Na uwagę zasługuje także zwrotność ankiet z powiatu biłgorajskiego (8%) i lubartowskiego (8%), które w próbie uzyskanej są reprezentowane dwukrotnie liczniej niż zakładano to w próbie wysyłkowej. Z kolei najmniej odpowiedzi otrzymano z powiatów: krasnostawskiego,łęczyńskiego, opolskiego, puławskiego, zamojskiego(1%) oraz chełmskiego, z którego nie ma ani jednej wypełnionej ankiety.

W uzyskanej próbie badawczej reprezentowane są firmy z 11 branż spośród 14 wyróżnionych w PKD 2004⁷ (patrz Wykres nr 2.). W badaniach nie wystąpiły te sektory, które z natury rzeczy nie mogą zatrudniać mniej niż dziewięć osób (administracja publiczna i obrona narodowa, górnictwo, organizacje i zespoły eksterytorialne) lub na terenie Lubelszczyzny należą do rzadkości (rybactwo). Sekcja P – gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników również nie znalazły się wśród respondentów, ponieważ nie są one zarejestrowane w bazie REGON. Nie były zatem zawarte w operacji losowania. Brak sekcji H – hotele i restauracje należy wiązać raczej z pierwszą z wymienionych przyczyn.

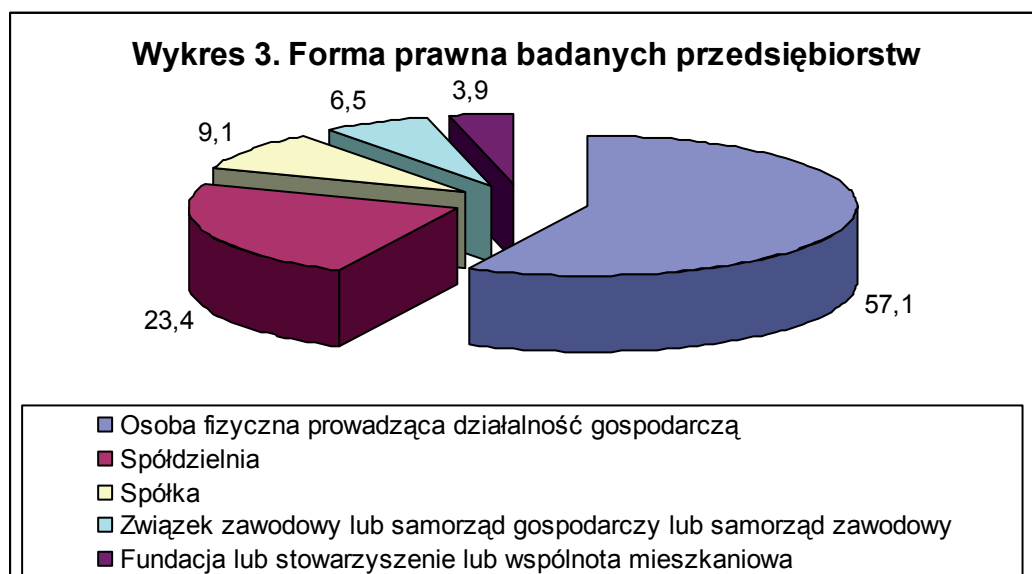
Mikroprzedsiębiorcy w ramach poszczególnych sekcji PKD 2004 są reprezentowani w zróżnicowanym stopniu. Najwięcej pochodzi z sektora O- działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna i pozostała (27%). W dalszej kolejności znalazły się: obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (sekcja K - 18%), handel i naprawy (sekcja G - 14%) oraz budownictwo (sekcja F - 10%). W pozostałych sekcjach odsetek respondentów nie przekroczył 10%. Najmniej respondentów pochodziło z następujących branż: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę (sekcja E - 1%), edukacja (sekcja M - 3%), przemysł, w tym przetwórstwo

⁷ Badani w ankietach częściej posługiwali się wersją PKD 2004. Dlatego obliczenia odwołują się do sekcji wyróżnionej w tej klasyfikacji.

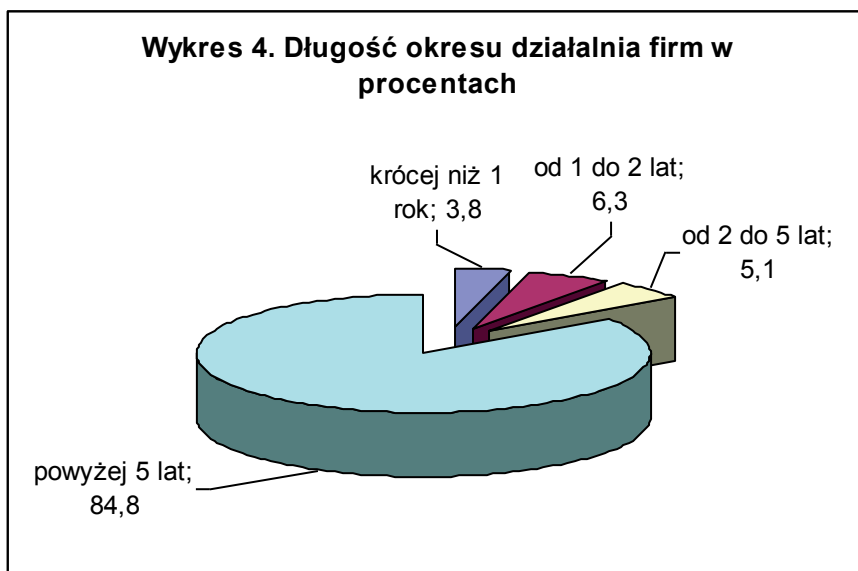
przemysłowe (sekcja D - 3%) oraz pośrednictwo finansowe (sekcja J - 4%). Pozostałe sekcje mieszczą się w przedziale pomiędzy 5 a 10%.



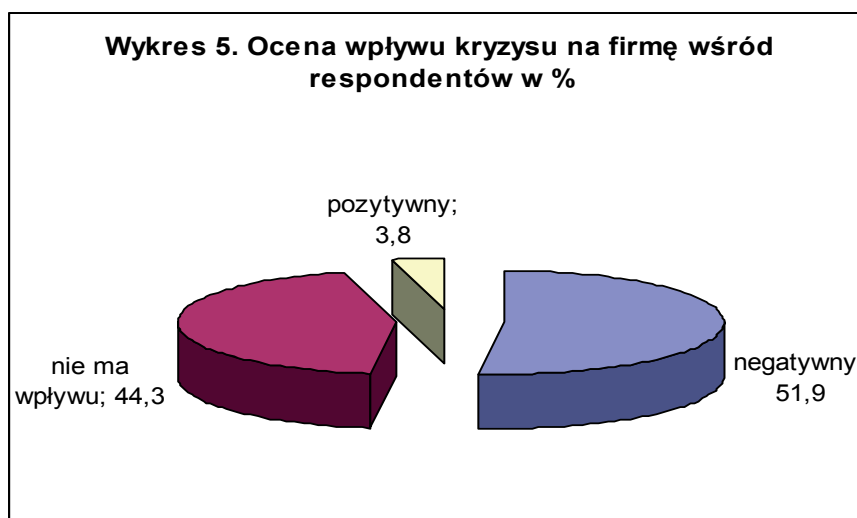
Wśród respondentów, podobnie jak w rzeczywistości, dominują osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą (57%). Dwa razy rzadziej mikroprzedsiębiorstwa funkcjonują jako spółdzielnie (23%). Z kolei 9% badanych działa jako spółki prawa handlowego. Najrzadziej wśród respondentów wystąpiły fundacje lub stowarzyszenia (patrz wykres nr 3).



Wśród badanych przedsiębiorców dominują podmioty z długą historią działalności na rynku (wykres nr 4.). Staż dłuższy niż pięcioletni ma aż 85% badanych. Wynik ten, w świetle opisywanej w literaturze dwuletniej średniej przeżywalności firm wskazuje, że otrzymaliśmy odpowiedzi od pracodawców doświadczonych w działalności gospodarczej i to prowadzonej z sukcesem. Wśród respondentów 5% to firmy o stażu od dwóch do pięciu lat a 10% działa na rynku mniej niż dwa lata. Tą ostatnio wymienioną grupę tworzą zatem te przedsiębiorstwa, które powstały pomimo światowego kryzysu gospodarczego.

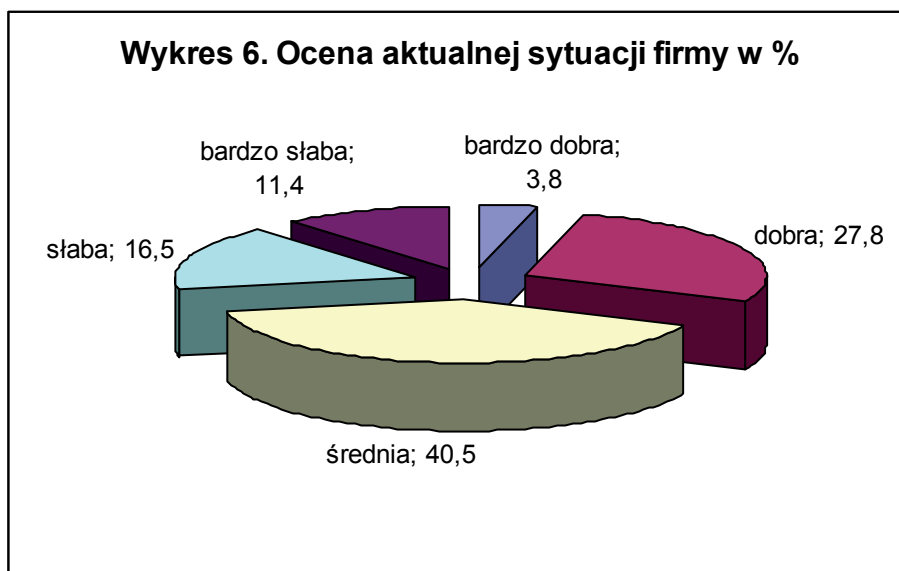


Większość prowadzących działalność gospodarczą mikroprzedsiębiorców województwa lubelskiego odczuwa negatywne skutki kryzysu (patrz wykres nr 5.). Co drugi badany (52%) twierdzi, że wywiera on na jego firmę wpływ negatywny. Równocześnie jednak duży segment osób prowadzących działalność gospodarczą twierdzi, że kryzys nie ma na nich żadnego wpływu (44%). Tylko marginalna grupa około 4% respondentów skutecznie wykorzystuje tą sytuację gospodarczą i uważa, że ma ona pozytywny wpływ na ich biznes.

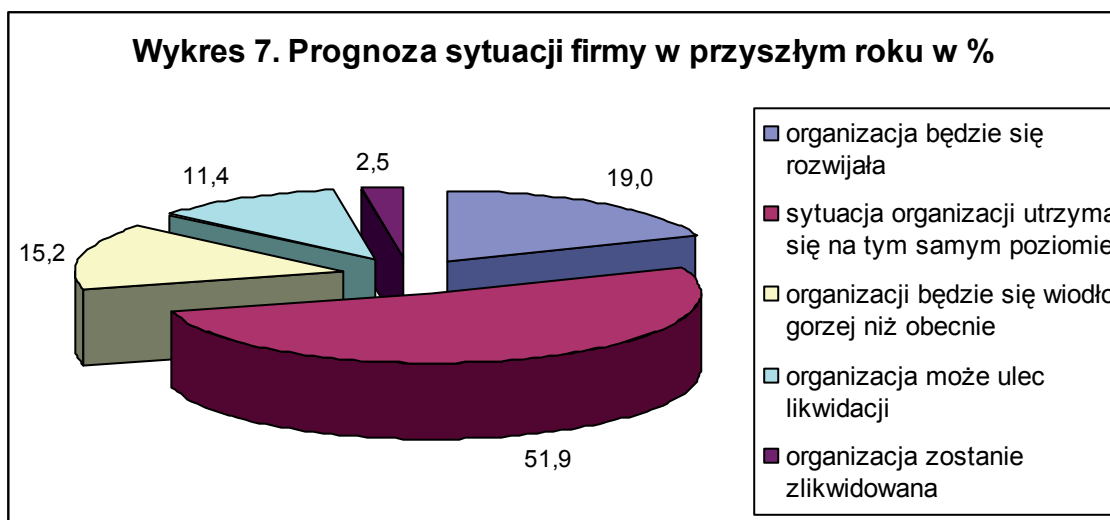


VI. OCENA OBECNEJ SYTUACJI SWOJEJ FIRMY

W ankiecie spytano respondentów o ocenę aktualnej sytuacji swojej firmy - rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia wykres nr 6. Największy odsetek badanych przedsiębiorców ocenia swoją sytuację jako średnią (41%). Jednocześnie duży odsetek uważa, że jest ona dobra (28%) a najmniej, że jest ona bardzo dobra (3,8%). W badanej próbie istnieje także segment firm, które określiły swą kondycję jako złą (17%) oraz bardzo złą (11,4%). Rozkład wyników jest zbliżony do teoretycznego rozkładu zjawisk społecznych – krzywej Gausa. Warto zwrócić uwagę, że w niniejszych badaniach liczba przedsiębiorstw w dobrej sytuacji jest większa od liczby tych, które oceniają swoją sytuację negatywnie. Można więc przyjąć, że w świetle badań mikroprzedsiębiorstwa jawią się jako zdrowy segment biznesu.

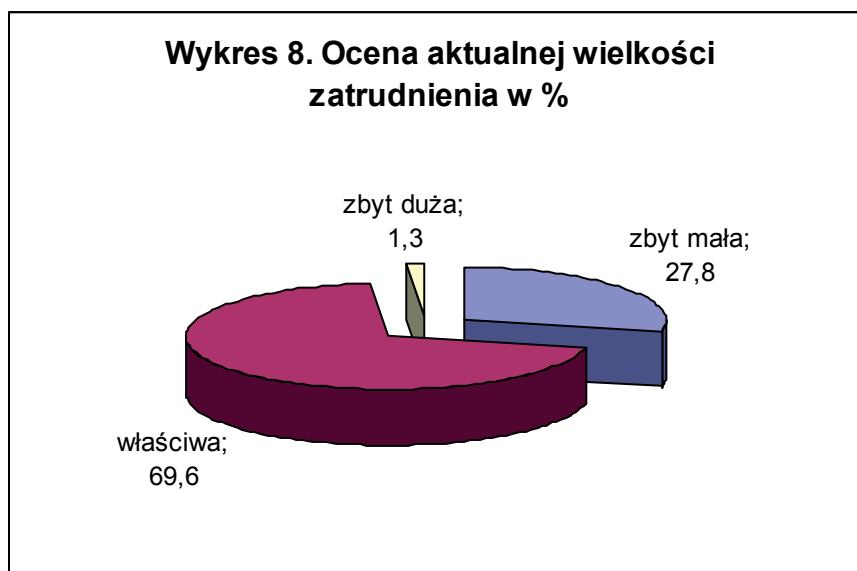


Obraz sektora mikroprzedsiębiorstw dopełnia odpowiedź na pytanie o ocenę przewidywanej sytuacji, w jakiej znajdzie się przedsiębiorstwo po upływie roku. Przedstawione na wykresie nr 7 dane wskazują, że podobnie jak w poprzednim pytaniu, dominuje ocena średnia (sytuacja organizacji utrzyma się na tym samym poziomie – 52%). 19% firm twierdzi, że ich sytuacja w przyszłości będzie lepsza niż obecna. Z kolei dla 15% respondentów przyszłość jawi się w ciemniejszych barwach – ich zdaniem kondycja firmy się pogorszy a dla 14% ankietowanych występuje realne zagrożenie likwidacji działalności gospodarczej. Dane zebrane w tym pytaniu potwierdzają, że badani pochodzący z segmentu mikroprzedsiębiorstw dobrze sobie radzą w obecnej sytuacji gospodarczej.

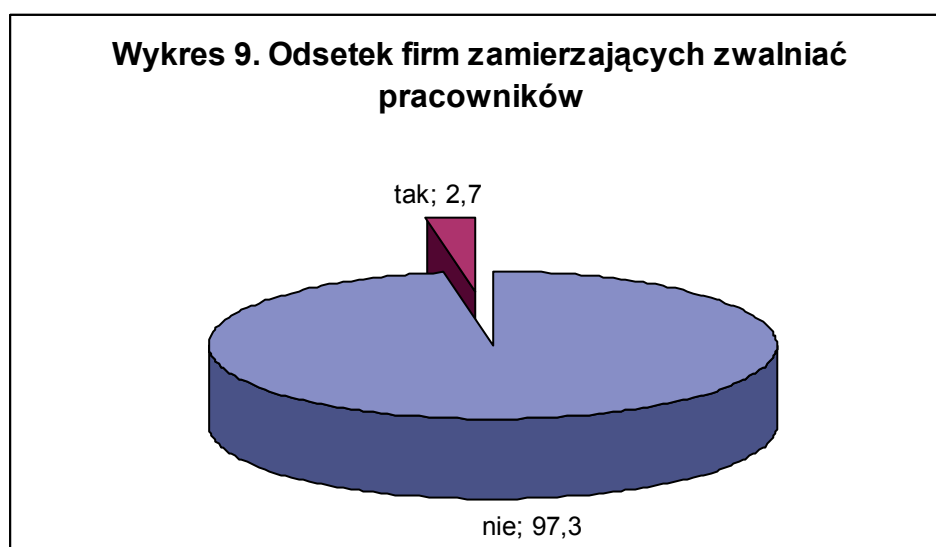


VII. POPYT NA PRACĘ

Istotnym aspektem w przeprowadzonych badaniach było poznanie opinii mikroprzedsiębiorców odnośnie wielkości zatrudnienia. Dane zebrane na ten temat ilustruje wykres nr 8. Oprócz największego segmentu badanych, którzy oceniają poziom zatrudnienia we własnej firmie jako właściwy (70%), istnieje duża grupa tych (28%), którzy uważają, że potrzeba im więcej pracowników. Z kolei odsetek respondentów oceniających stan swojej załogi jako zbyt liczny jest marginalny i wynosi zaledwie 1%. Można zatem powiedzieć, że przerosty zatrudnienia są obce tej części pracodawców.

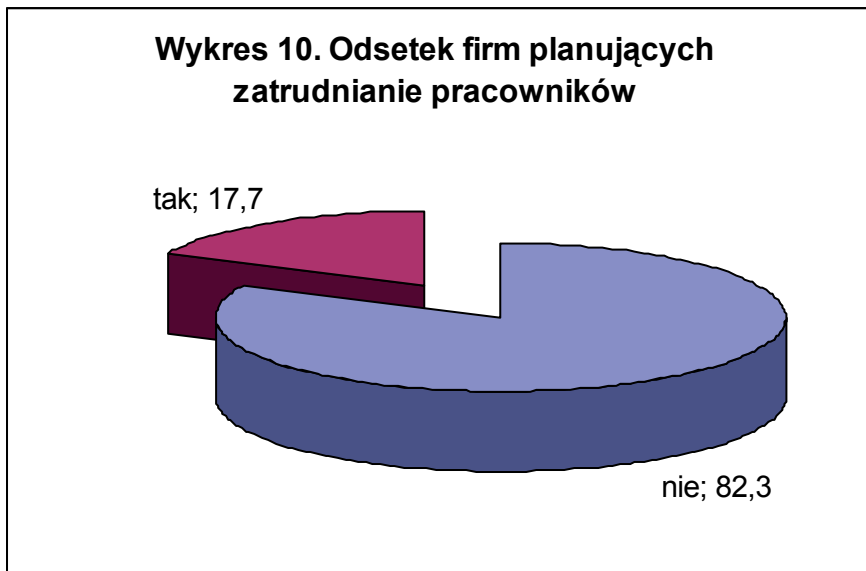


Spośród wszystkich badanych mikroprzedsiębiorców tylko 3% zamierza zwalniać pracowników (patrz wykres 9.), przy czym, jako jedyną przyczynę podają oni konieczność redukcji kosztów. Deklaracje takie składają głównie ci pracodawcy, którzy twierdzą, że będzie się im wiodło gorzej niż obecnie lub że ich firma zostanie zlikwidowana. Jednocześnie należących do tych dwóch grup jest jednak więcej niż zapowiadających redukcje etatów. Można zatem powiedzieć, że w segmencie mikroprzedsiębiorstw nawet spodziewane pogorszenie sytuacji (por wykres nr 7.) nie skutkuje zwalnianiem pracowników.



Kolejne pytanie kwestionariusza badało zgłaszany przez respondentów popyt na pracowników (patrz wykres nr 10.). Zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłasza 18% ankietowanych. Są to osoby, które

spodziewają się w przyszłości rozwoju lub utrzymania sytuacji swojej firmy na dotychczasowym poziomie oraz w większości uważają, że ich liczba pracowników jest zbyt mała. Pozostała część (82% respondentów) twierdzi, że nie planuje w najbliższym czasie rekrutacji do pracy. Wśród deklarowanych planowanych przyjęć pracowników aż w 79% są one związane z tworzeniem nowych miejsc pracy a tylko 21 % z fluktuacją pracowników. Wskazuje to na spory potencjał mikroprzedsiębiorstw w zmniejszaniu bezrobocia na lokalnych rynkach pracy.



Analiza wpływu mikroprzedsiębiorstw z poszczególnych branż na sytuację rynku pracy okazała się niemożliwa, z uwagi na niewystarczającą reprezentację sekcji PKD w grupie respondentów. Dokonano zatem tylko analizy generalnej, wzbogaconej o interpretację jakościową.

Wśród poszukiwanych przez respondentów kandydatów do pracy najliczniejszymi grupami są: księgowi, pracownicy budowlani (murarz-tynkarz, cieśla-dekarz, blacharz-dekarz, kierownik budowy, projektant dróg i mostów) oraz magazynierzy z uprawnieniami kierowcy.

Tabela 2. Poszukiwani przez respondentów pracownicy

| Zawód/stanowisko pracy, w którym poszukiwany jest pracownik | Liczba oferowanych miejsc pracy |
|---|---------------------------------|
| Księgowa | 9 |
| Murarz – tynkarz | 4 |
| Magazynier kierowca z uprawnieniami na wózki widłowe | 3 |
| Blacharz-dekarz | 2 |
| Cieśla budowlany – dekarz | 2 |
| Asystent agenta ubezpieczeniowego | 1 |
| Asystent projektanta | 1 |
| Konserwator | 1 |
| Inżynier BHP | 1 |
| Kierownik budowy | 1 |
| Projektant | 1 |
| Przedstawiciel handlowy | 1 |
| Stolarz | 1 |
| Pracownik ochrony | 1 |

VIII. POSZUKIWANE PRZEZ MIKROPRZEDSIĘBIORCÓW KWALIFIKACJE

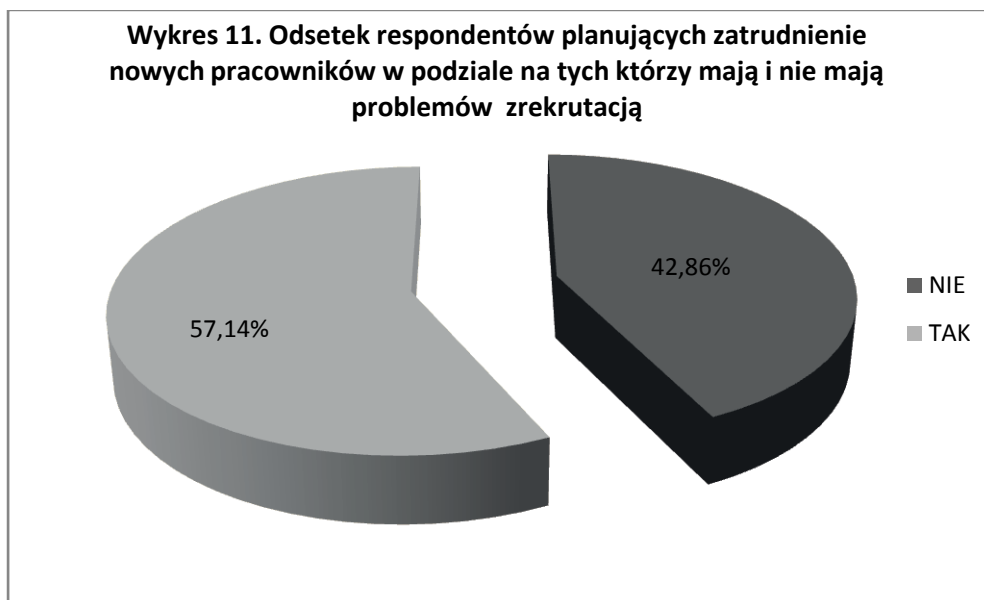
Tylko w przypadku trzech poszukiwanych zawodów od kandydatów wymagane jest wyższe wykształcenie. W czterech przypadkach konieczne jest wykształcenie średnie a w pozostałych wystarcza zasadnicze lub jego poziom nie ma znaczenia. Można więc mówić o niewielkiej istotności wykształcenia pracownika na lubelskim rynku pracy w segmencie mikroprzedsiębiorstw. Dużo większą wagę z kolei pracodawcy przywiązują do posiadanego doświadczenia zawodowego oraz certyfikatów poświadczających konkretne umiejętności (np. wózki widłowe, uprawnienia elektryczne, prawo jazdy). Mikroprzedsiębiorcy podkreślają też „znajomość” zawodu, branży, maszyn, programów użytkowych jako cechę pożądaną przy staraniu się o pracę.

Tabela 3. Wymagania stawiane poszukiwanym pracownikom

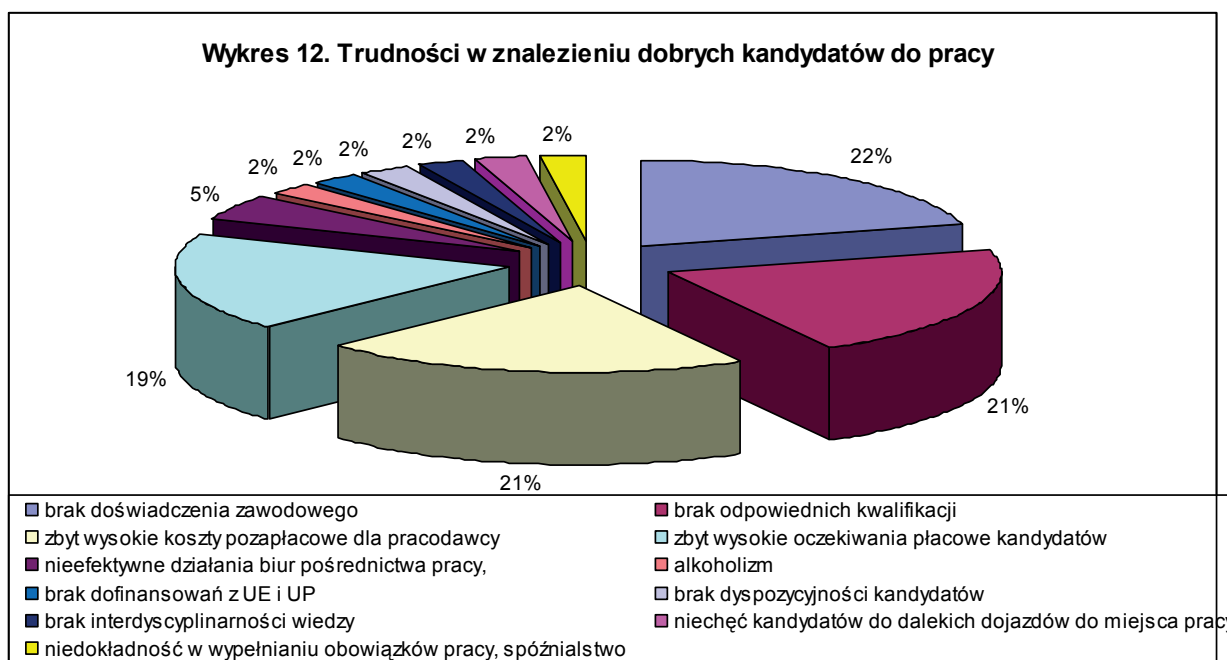
| Zawód | Umiejętności i wiedza | Kwalifikacje i uprawnienia | Wykształcenie |
|--|--|---|---------------------|
| Asystent agenta ubezpieczeniowego | biurowość, ubezpieczenia | certyfikat - zaświadczenie o przeszkoleniu ubezpieczeniowym | średnie zawodowe |
| Konserwator | hydraulika, elektryka | elektryczne | zasadnicze zawodowe |
| Projektant | obsługa AUTO-CADA | mgr inż. o specjalności budowa dróg i mostów | wyższe |
| Blacharz-dekarz | znajomość zawodu | --- | --- |
| Inżynier BHP | znajomość maszyn - urządzeń elektronicznych | dyplom | wyższe |
| Kierownik budowy | uprawnienia budowlane | przynależność do izby, zaświadczenie | średnie ogólne |
| Sprzedawca - magazynier | obsługa komputera znajomość branży | uprawnienia na wózki widłowe | obojętne |
| Przedstawiciel handlowy | wiedza w zakresie handlu komunikatywność | prawo jazdy | średnie ogólne |
| Murarz - tynkarz | ogólne doświadczenie tynkowanie | certyfikat zaświadczenie | obojętne |
| Murarz - tynkarz | budowa domów | czeladnik | zasadnicze zawodowe |
| Główna księgowa | --- | co najmniej 2-letnia praktyka | wyższe |
| Budowlaniec | tynkowanie szybka nauka pracy | niepotrzebne | obojętne |
| Stolarz | konstrukcja domów z drewna, obsługa strugarki czterostronnej | czeladnik | zasadnicze zawodowe |
| Pracownik ochrony | doświadczenie | --- | średnie ogólne |
| Asystent projektanta | znajomość projektowania dróg, znajomość programów CAD, CIVIL | --- | wyższe |
| Magazynier - kierowca | chęć do pracy | prawo jazdy kat. C, przyczepy, naczepy, HDS, uprawnienia na wózki widłowe | obojętne |
| Cieśla – dekarz | doświadczenie zawodowe | certyfikat zaświadczenie | obojętne |

IX. REKRUTACJA PRACOWNIKÓW

Na pytanie *Czy organizacja ma problemy z rekrutacją nowych pracowników?* 18% respondentów odpowiedziało twierdząco. Wśród podmiotów planujących w ciągu najbliższych 12 m-cy rekrutację kandydatów do pracy odsetek ten wyniósł 57,14% (patrz wykres nr 11). Oznacza to, że ponad połowa pracodawców, którzy chcieliby zwiększyć zatrudnienie, odczuwa kłopoty ze znalezieniem właściwych pracowników. Przekłada się to negatywnie na stan bezrobocia w województwie a także na możliwości rozwoju mikroprzedsiębiorstw.

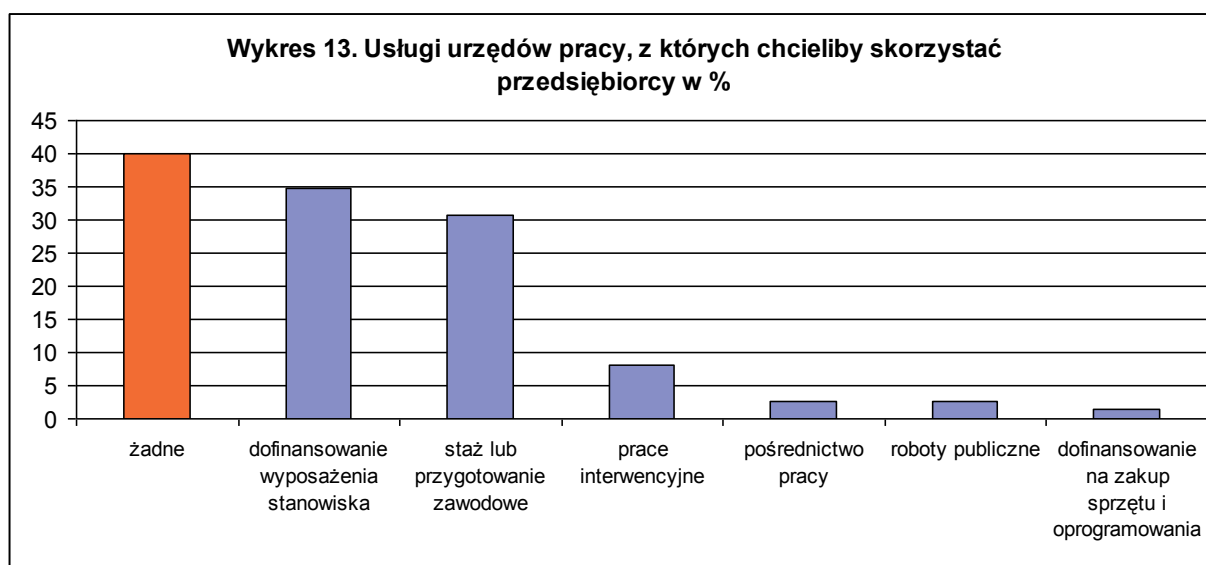


Firmy, które mają problemy ze znalezieniem dobrych kandydatów do pracy najczęściej wskazywały na ich brak doświadczenia zawodowego (22%), brak kwalifikacji (21%) i zawyżone oczekiwania finansowe (19%). Jako trudność związaną z rekrutacją wskazywano także zbyt wysokie koszty pozapłacowe (21%). Źródłem wielu z tych problemów jest z jednej strony system edukacji niedostosowany do rynku pracy (brak odpowiednich kwalifikacji), jak również niski kapitał społeczny populacji mieszkańców regionu. W celu zwiększenia atrakcyjności zasobów ludzkich w swoich środowiskach władze regionalne i lokalne powinny zatem uwzględnić te trudności w podejmowanych przez siebie działaniach. Z kolei zbyt wysokie, pozapłacowe koszty pracy to problem, którego rozwiązanie leży już w gestii władz centralnych. Pozostałe źródła trudności, z jakimi spotykały się badane mikroprzedsiębiorstwa, pojawiały się sporadycznie.

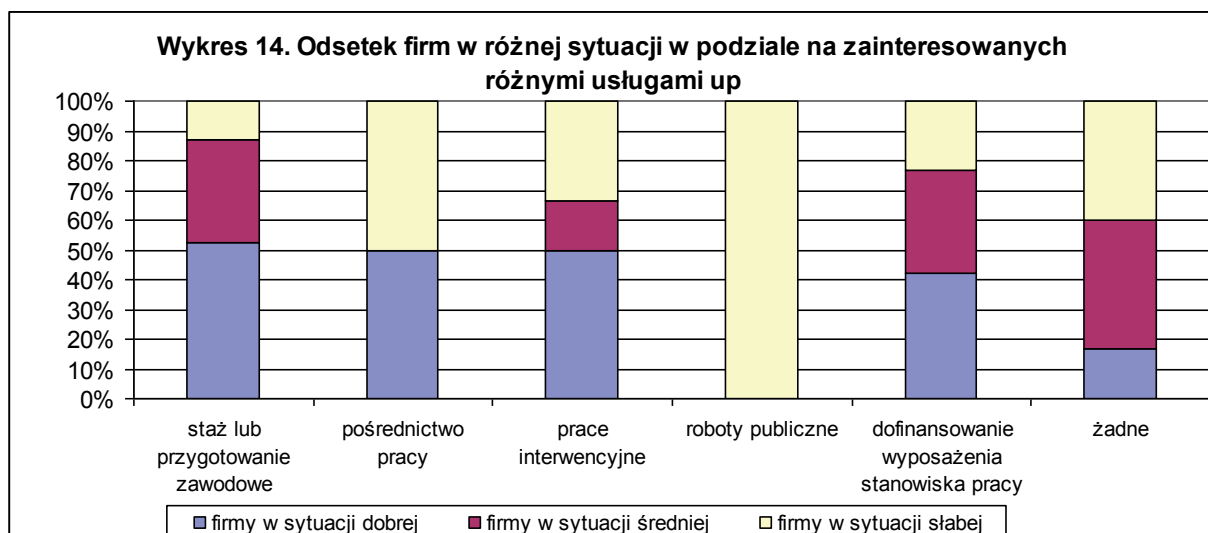


X. ZAPOTRZEBOWANIE NA USŁUGI URZĘDÓW PRACY

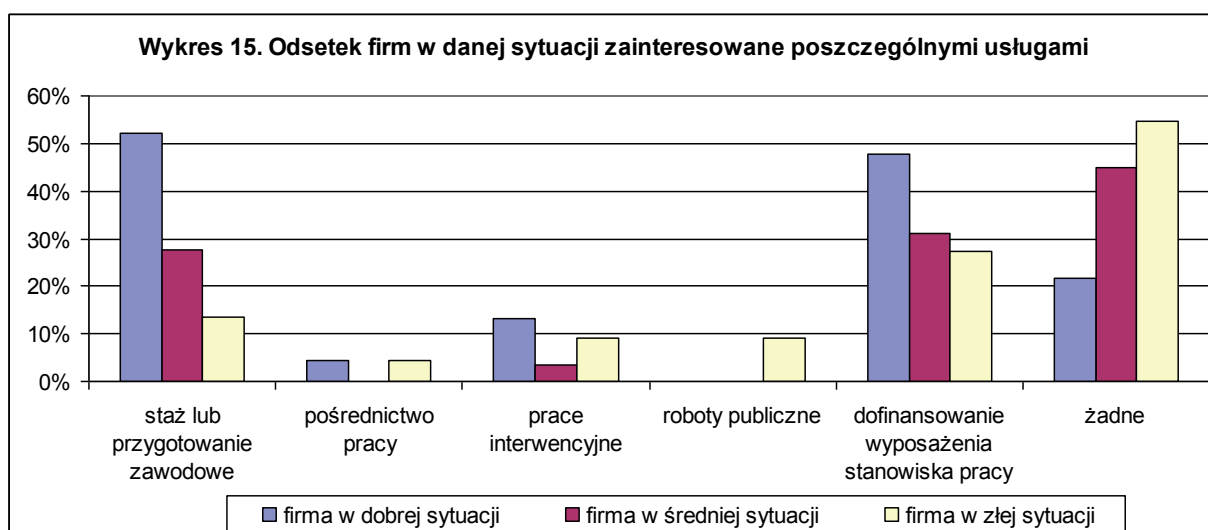
Odpowiadając na pytanie o usługi urzędów pracy, z których respondenci chcieliby skorzystać, większość z nich nie wyraziła zainteresowania żadną taką pomocą (patrz wykres nr 13.). Sugeruje to potrzebę poszukania nowych form wsparcia przedsiębiorców z tego segmentu. Natomiast spośród istniejącej dotychczas oferty urzędów pracy badani mikroprzedsiębiorcy wykazywali najczęściej chęć skorzystania z dofinansowania wyposażenia stanowiska pracy (35%) oraz ze stażu lub przygotowania zawodowego (31%). Kolejne usługi cieszyły się już bardzo niewielką popularnością. Zainteresowanie pracami interwencyjnymi zgłosiło tylko 8% respondentów. Z kolei pośrednictwo pracy, roboty publiczne oraz dofinansowanie na zakup sprzętu i oprogramowania wskazało mniej niż 3% ankieterowanych. Świadczy to o nieadekwatności tych elementów oferty urzędów pracy do potrzeb mikroprzedsiębiorców i oznacza potrzebę wprowadzenia zmian.



Dalsza analiza pokazuje, jak rozkłada się zainteresowanie poszczególnymi narzędziami wsparcia w różnych grupach mikroprzedsiębiorstw, wyróżnionych ze względu na ich kondycję ekonomiczną (patrz wykres nr 14.). Najbardziej wyrazistym jest fakt, że firmy w dobrej kondycji, częściej niż te w sytuacji złej, są zainteresowane ofertą urzędów pracy. Dotyczy to każdego rodzaju pomocy poza robotami publicznymi. Natomiast przedsiębiorstwa mające kondycję słabą i średnią, częściej niż te w dobrej sytuacji, deklarują brak zainteresowania ofertą wsparcia ze strony urzędów pracy.



Spośród podmiotów zainteresowanych organizacją staży lub przygotowania zawodowego połowę stanowią firmy w dobrej sytuacji. Podobnie jest w ramach pośrednictwa pracy i prac interwencyjnych. Wśród przedsiębiorstw zainteresowanych otrzymaniem dofinansowania wyposażenia stanowiska pracy odsetek ten jest nieco mniejszy w tym segmencie badanych, ale i tak największy spośród wszystkich trzech grup firm o różnej kondycji ekonomicznej. Dane ukazują także, że z robót publicznych skorzystałyby wyłącznie podmioty będące w złej sytuacji.



XI. PODSUMOWANIE

Podsumowanie niniejszych badań zestawia ich rezultaty w odniesieniu do wcześniej postawionych pytań badawczych:

- *Jaka jest kondycja segmentu mikroprzedsiębiorstw w województwie lubelskim?*

Pomimo deklarowanego przez większą część respondentów negatywnego wpływu kryzysu na ich firmy można stwierdzić, iż większość badanych podmiotów znajduje się w sytuacji dobrej lub średniej. Ponadto, dość optymistycznie patrzą w przyszłość twierdząc, że ich kondycja ekonomiczna się nie pogorszy.

- *W jakich sekcjach działalności mikroprzedsiębiorcy deklarują zapotrzebowanie na nowych pracowników, a w jakich deklarują chęć zwalniania?*

Analizy tej kwestii nie można było efektywnie przeprowadzić. Brak wystarczającej liczby podmiotów w badaniu nie dawał możliwości orzekania o poszczególnych sekcjach PKD. Można jednak wskazać, że wśród deklarowanego zapotrzebowania na pracowników dominują zawody związane z budownictwem (sekcja F) oraz obsługą nieruchomości, wynajmem i usługami związanymi z prowadzeniem działalności gospodarczej (sekcja K).

- *Jakich kwalifikacji poszukują pracodawcy wśród kandydatów do pracy na konkretne stanowiska (zawody)?*

Przed wszystkim należy stwierdzić, że na podstawie niniejszych badań, z uwagi na małą liczbę odesłanych ankiet, nie udało się ustalić listy najbardziej poszukiwanych kwalifikacji. Warto zwrócić jednak uwagę władz samorządowych, że zdaniem mikroprzedsiębiorców nieadekwatne do potrzeb rynku kwalifikacje, brak doświadczenia zawodowego i zbyt wysokie wymagania płacowe stanowią główne przeszkody zatrudniania mieszkańców Lubelszczyzny.

- *Z jakich powodów badani planują zwalniać pracowników?*

Generalnie zwolnienia pracowników są traktowane przez pracodawców jako rozwiązanie ostateczne. Tylko marginalny odsetek badanych firm deklaruje, że zamierza je stosować. Na deklaracje te nie mają wpływu ani odczuwanie kryzysu gospodarczego, ani obecna sytuacja firmy, ani prognoza pogorszenia się kondycji przedsiębiorstwa.

- *Jakimi formami pomocy ze strony urzędów pracy są zainteresowani respondenci*

Najczęściej badani nie widzą żadnej atrakcyjnej dla siebie oferty ze strony urzędu pracy. Częściej ten brak zainteresowania deklarują przedsiębiorstwa w złej kondycji, a więc takie, które tego wsparcia najbardziej potrzebują. Wśród firm zainteresowanych uzyskaniem wsparcia z urzędu pracy największą popularnością cieszą się staże i przygotowanie zawodowe, podczas których kandydaci do pracy nabywają doświadczenia zawodowego (a było to także jedno z kryteriów wyboru kandydatów do pracy, na którego brak skarżyli się badani mikroprzedsiębiorcy). Na drugim miejscu znalazło się dofinansowanie stanowisk pracy. Jednocześnie staże lub przygotowanie zawodowe częściej niż dofinansowanie wyposażenia wskazywane było przez firmy w dobrej kondycji ekonomicznej. Z kolei firmy w średniej i gorszej sytuacji częściej deklarują chęć sięgnięcia po dofinansowanie. Warto podkreślić, że tylko mikroprzedsiębiorstwa, będące w złej sytuacji ekonomicznej, były zainteresowane robotami publicznymi.

Janina Zabielska

Raport
z badań bezrobotnych kobiet

WSTĘP

W 1989 roku Polska, jak wiele krajów naszego regionu, rozpoczęła trudną drogę transformacji ustrojowej. Spowodowało to szereg zmian zarówno na poziomie makro-, jak i mikrospołecznym. Część z nich okazała się być szczególnie trudnymi problemami. Jednym z nich jest masowe bezrobocie, które w dużym stopniu dotyka kobiety oraz mieszkańców wsi.

W gospodarce socjalistycznej poziom aktywności zawodowej kobiet był wysoki. Były one bowiem na różne sposoby zachęcane do podejmowania pracy poza domem. Co więcej, ta motywacja ekonomiczna wspierana była ściśle motywacją ideologiczną. Wraz z transformacją systemową, polegającą na przejściu od gospodarki centralnie planowanej do gospodarki rynkowej, rozpoczął się jednak proces dezaktywizacji zawodowej kobiet. Po 1989 roku nastąpił wyraźny spadek zatrudnienia wśród tej grupy społecznej. Nie było to jednak skutkiem jej osobistych wyborów, ale rezultatem zmian na rynku pracy. W sytuacji zmniejszania się ilości miejsc pracy, zwalnianie kobiet jako pierwszych było bowiem tendencją niejako naturalną – w końcu to mężczyźni mają „za zadanie” utrzymanie rodziny a kobiety „tylko” się nią zajmują.

Sytuacja współczesnych kobiet na rynku pracy jest trudna. Znacznie częściej pracują one w niepełnym wymiarze godzin, a więc ich zwalnianie wydaje się czasem bardziej opłacalne niż zatrudnionego na pełny etat mężczyzny. Przede wszystkim jednak napotykać szereg barier nieznanych ich męskim konkurentom na rynku pracy. Część z nich związana jest ze stereotypowym ujmowaniem ról kobiecych i męskich, zgodnie z którym nie do wszystkich zawodów kobiety się nadają. Muszą one także często przekonywać swoich pracodawców, że role pracownika i matki da się pogodzić. W związku z tym, że nie zawsze jest to łatwe, ciężko im zarówno wejść na rynek pracy, jak i nań powrócić po urodzeniu dziecka.

Warto jednocześnie podkreślić, że współcześnie kobiety są statystycznie lepiej wykształcone niż mężczyźni. W związku z tym, że podejmują trud kształcenia, chcą wykorzystać swoją wiedzę i nabyte umiejętności podejmując pracę zawodową. Ponadto dość często się zdarza, że w obecnych realiach zarobki tylko jednej osoby w rodzinie – mężczyzny- okazują się niewystarczające. W tej sytuacji niekiedy praca zawodowa kobiet okazuje się koniecznością.

Zgodnie z danymi opublikowanymi przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie na koniec marca 2010 zarejestrowanych było 125 836 osób bezrobotnych, w tym 58 760 kobiet, tj. 46,7%. Grupa ta stanowi zatem mniej niż połowę zarejestrowanych bezrobotnych. Nie powinno jednak być to powodem do nadmiernego optymizmu. Osoba zarejestrowana jako bezrobotna deklaruje chęć i możliwość natychmiastowego podjęcia pracy. Z kolei kobiety w ciąży i z małymi dziećmi często - mimo faktycznego bezrobocia - nie rejestrują się w urzędach, gdyż z tych powodów nie mogą od razu przystąpić do pracy.

Na podstawie powyższego przykładu można zauważyć, że dane publikowane przez GUS czy WUP nie są zawsze wystarczające przy opisie zjawisk obserwowanych na rynku pracy. W związku z tym, aby dokładniej przyjrzeć się sytuacji bezrobotnych kobiet w województwie lubelskim, przeprowadzono szczegółowe badania na ten temat. Ich zasadniczym celem była diagnoza sytuacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy oraz rozpoznanie ich potrzeb i możliwości w zakresie podjęcia zatrudnienia. Otrzymane na ich podstawie wyniki mają być pomocą w opracowaniu programów wsparcia zwiększających szansę bezrobotnych kobiet na znalezienie pracy oraz wskazówką dla służb zatrudnienia pokazującą, jakie są rzeczywiste potrzeby (np. w zakresie szkoleń) oraz możliwości (poziom wykształcenia, kwalifikacje zawodowe) bezrobotnych kobiet.

I. PROCEDURA BADAWCZA

Badaniami objęto bezrobotne kobiety zarejestrowane we wszystkich powiatowych (w tym miejskim) urzędach pracy województwa lubelskiego. Zastosowaną metodą badawczą była ankieta pocztowa. Kwestionariusz ankiety objął 10 głównych problemów badawczych:

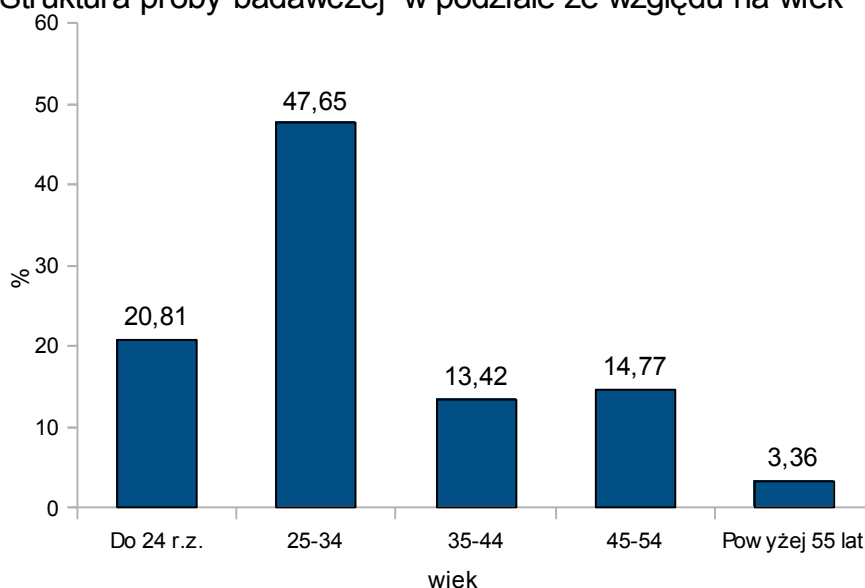
- jaka jest ogólna sytuacja społeczna, rodzinna i ekonomiczna bezrobotnych kobiet z badanego obszaru,
- jakie uciążliwości związane ze stanem bezrobocia odczuwają kobiety pozostające bez pracy,
- jaka jest aktywność i determinacja bezrobotnych kobiet w poszukiwaniu pracy,
- w jaki sposób bezrobotne kobiety najczęściej poszukują pracy,
- jak bezrobotne kobiety oceniają skuteczność poszczególnych form starań o zatrudnienie,
- z jakich form pomocy ze strony urzędu pracy korzystają i jak je oceniają,
- jakie są dotychczasowe doświadczenia zawodowe bezrobotnych kobiet,
- jakie są kwalifikacje zawodowe badanych kobiet,
- w jaki sposób bezrobotne kobiety postrzegają siebie – uwzględniając ogólne cechy osobowościowe oraz cechy potrzebne w pracy zawodowej,
- jakie są potrzeby bezrobotnych kobiet (w tym szkoleniowe) w związku z podejmowanymi staraniami o zatrudnienie.

Zakładana próba badawcza została opracowana według kryterium proporcjonalności – liczba badanych respondentek odpowiadała proporcji kobiet zarejestrowanych w danym urzędzie pracy do wszystkich zarejestrowanych kobiet w województwie. Dodatkowymi kryteriami były: staż bezrobocia, wiek i wykształcenie. Na rozesłaną ankietę (wraz z zaadresowaną i opłaconą kopertą zwrotną) odpowiedziało 149 bezrobotnych kobiet z całego województwa spośród 700 adresatek. Zebrane w ten sposób dane poddane zostały analizie statystycznej mającej na celu identyfikację i wyjaśnienie ujawnionych w badaniu prawidłowości w zakresie badanej problematyki. W oparciu o wyniki analizy sformułowano rekomendacje dotyczące form wsparcia dla bezrobotnych kobiet z województwa lubelskiego.

II. CHARAKTERYSTYKA BADANEJ PRÓBY

W badaniach wzięło udział 149 kobiet zarejestrowanych we wszystkich urzędach pracy w województwie lubelskim. Największą grupę - blisko połowę badanych - stanowiły kobiety pomiędzy 25 a 34 rokiem życia – 47, 65%. Najmniej liczna była grupa respondentek w wieku powyżej 55 lat. Było ich tylko pięć, co stanowi 3,35% próby. Drugą co do ilości grupą wiekową były respondentki najmłodsze – do 24 roku życia. Stanowiły one 20,80% badanych.

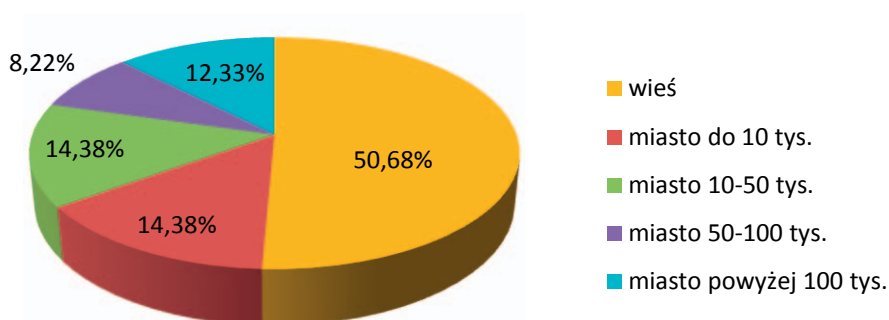
Wykres 1.
Struktura próby badawczej w podziale ze względu na wiek



Bardzo niepokojącą sytuacją dotyczącą zjawiska bezrobocia jest wzrost udziału młodych kobiet wśród osób bezrobotnych – dotyczy to zwłaszcza osób dopiero wchodzących na rynek pracy. W badaniu aż 1/5 respondentek to kobiety bardzo młode, które jeżeli szybko nie znajdą pracy mogą zasilić szeregi osób długotrwale bezrobotnych albo co gorsza osób, które nigdy nie podejmą pracy.

Respondentki biorące udział w badaniu pochodziły z całego województwa lubelskiego, jednak jak widać na wykresie 2, jeżeli chodzi o miejsce zamieszkania respondentek, ponad połowa zamieszkuje na wsi, 36,9% pochodzi z małych miasteczek i miast poniżej 100 tys. mieszkańców, natomiast 12,32% mieszka w miastach powyżej 100 tys.

Wykres 2. Procent badanych w podziale ze względu na miejsce zamieszkania

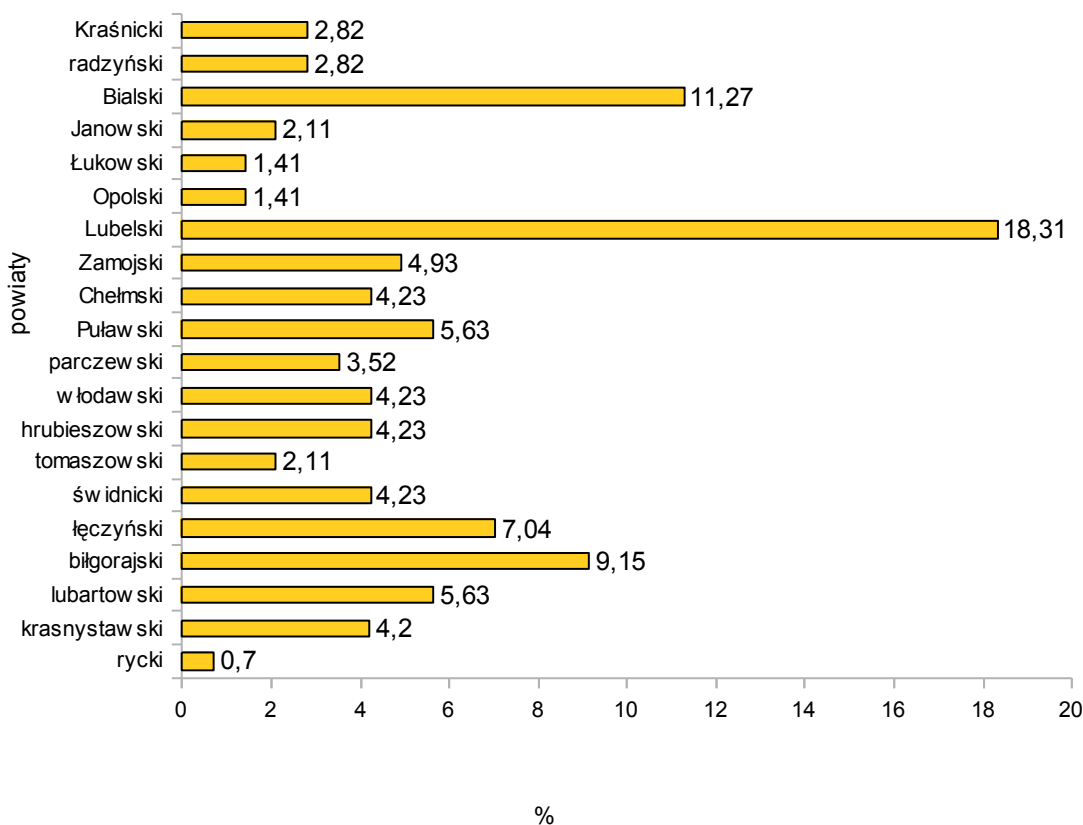


Na koniec marca 2010 w województwie lubelskim było 67 755 bezrobotnych, z czego 53,8% ogółu zarejestrowanych zamieszkiwało na wsi. Bezrobotne kobiety mieszkające na wsi są tą grupą, której najtrudniej znaleźć zatrudnienie. Pojawiają się tam bowiem problemy, których znaczenie jest sporo mniejsze w miasteczkach i marginalne w dużych miastach. Chodzi tu głównie o to, iż im dalej od dużego miasta, tym

mniej różnego typu zakładów pracy – czyli potencjalnych pracodawców. Zamieszkiwanie na wsi często też wiąże się z koniecznością pokonywania większych niż w mieście odległości czy to w celu poszukiwania, czy już nawet wykonywania pracy. Nie wszystkie bezrobotne kobiety mieszkające z dala od miast mają własne samochody, a także nie wszędzie można mówić o dobrze rozwiniętej sieci transportu publicznego. Jest więc to dla nich niewątpliwie dużym utrudnieniem w znalezieniu i podjęciu pracy zawodowej.

Respondentki zamieszkiwały w 16 powiatach, z czego najwięcej w lubelskim – 26 kobiet, co stanowiło 18,30% badanych. Drugi w kolejności był powiat biłgorajski (13 os. – 9,15% ankietowanych) i łęczyński z dziesięcioma bezrobotnymi czyli 7,04% badanych. Najmniej osób pochodziło z powiatu ryckiego – 1 osoba i po dwie badane z powiatów łukowskiego i opolskiego. Całościowy obraz badanej populacji przedstawia poniżej wykres 3. Najmniej (lub wcale) nadeszło ankiet zwrrotnych z powiatów o wysokiej stopie bezrobocia. Na koniec marca 2010 w województwie lubelskim najwyższe bezrobocie rejestrowano w powiatach włodawskim (22,1%), opolskim (18,0%), chełmskim ziemskim (17,3%). Natomiast najniższe w biłgorajskim (8,9%), lubelskim grodzkim (10,1%) oraz lubelskim ziemskim (11,2%) – skąd pochodzi najwięcej respondentek.

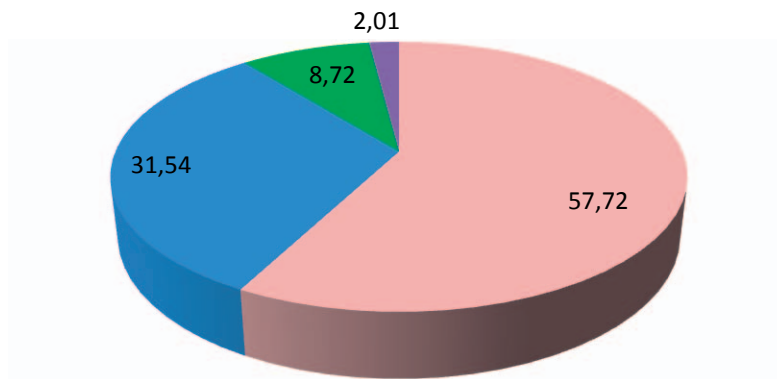
Wykres 3. Liczebność procentowa badanych według podziału na powiaty



Jeżeli chodzi o stan cywilny respondentek, to jak widać na poniższym wykresie, znaczna większość – 57,71% pozostaje w związkach małżeńskich, nieco ponad 1/3 (31,54%) stanowią panny, 8,7% to rozwódki i tylko trzy badane to wdowy.

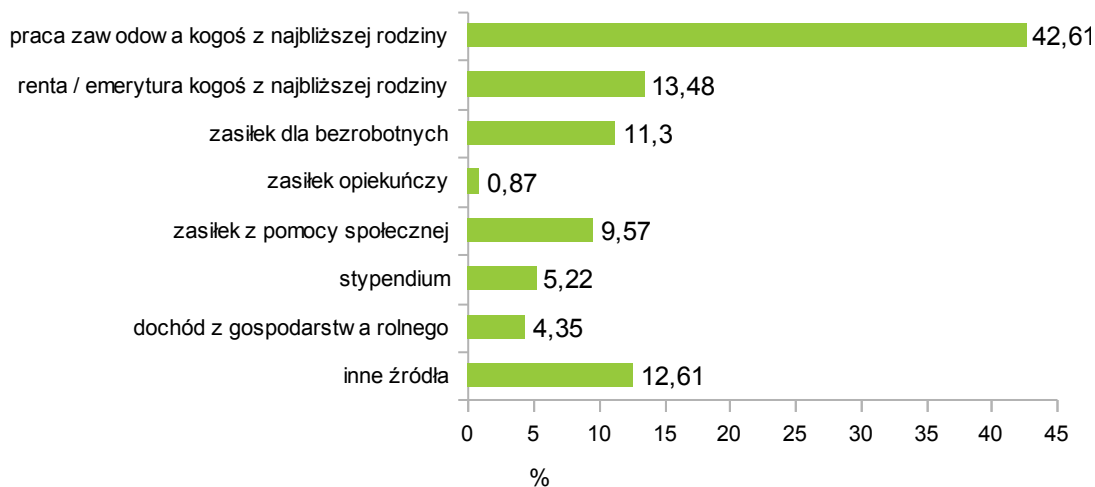
Mimo iż większość badanych pozostaje w związkach małżeńskich prawie połowa z nich nie ma na utrzymaniu ani jednego dziecka. Wśród kobiet z dziećmi największa liczba ankietowanych utrzymuje po jednym dziecku – 48,32% a zaledwie dwie mają po czworo dzieci.

Wykres 4. Liczebność procentowa badanej populacji w podziale ze względu na stan cywilny

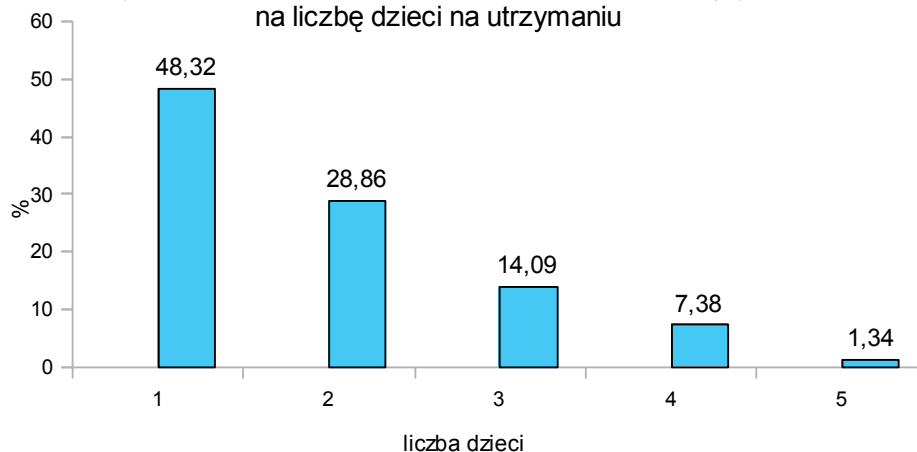


Chcąc poznać źródła utrzymania respondentek zapytano o to, jakie są środki utrzymania ich gospodarstw domowych. Było to pytanie, w którym można było wybrać dowolną liczbę odpowiedzi spośród 9. Okazuje się, że w 42,61% przypadków jednym ze źródeł utrzymania jest praca zawodowa kogoś z najbliższej rodziny. W dalszej kolejności 13,48% respondentek wskazało na renty lub emerytury najbliższych a 12,61% na inne źródła utrzymania. Najrzadziej wybieraną odpowiedzią był zasiłek opiekuńczy, który został wskazany tylko przez dwie badane.

Wykres 6. Procent badanych w podziale ze względu na źródła utrzymania

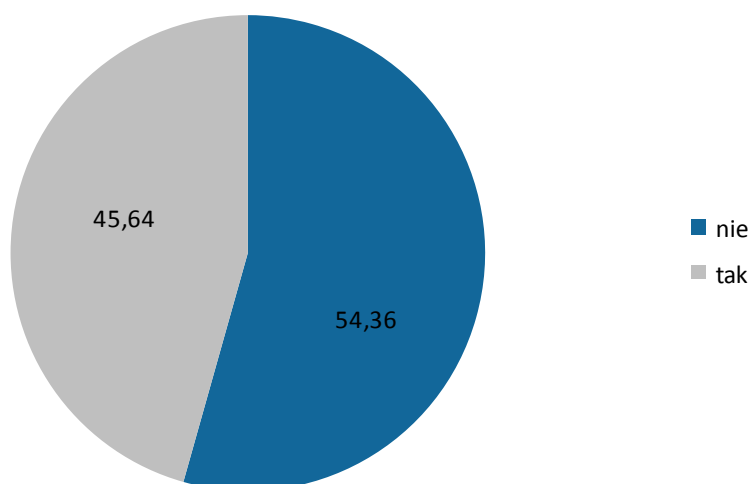


Wykres 5. Procent respondentek w podziale ze względu na liczbę dzieci na utrzymaniu



Podczas badań zapytano także, czy w rodzinach badanych bezrobotnych ktoś jeszcze oprócz nich pozostaje bez pracy. Okazało się, że większość respondentek mieszka w gospodarstwie, gdzie tylko one pozostają bez pracy. Z kolei w pozostałych przypadkach, tj. w 45,63% przypadkach, oprócz ankietowanej są w domu także inne osoby bezrobotne.

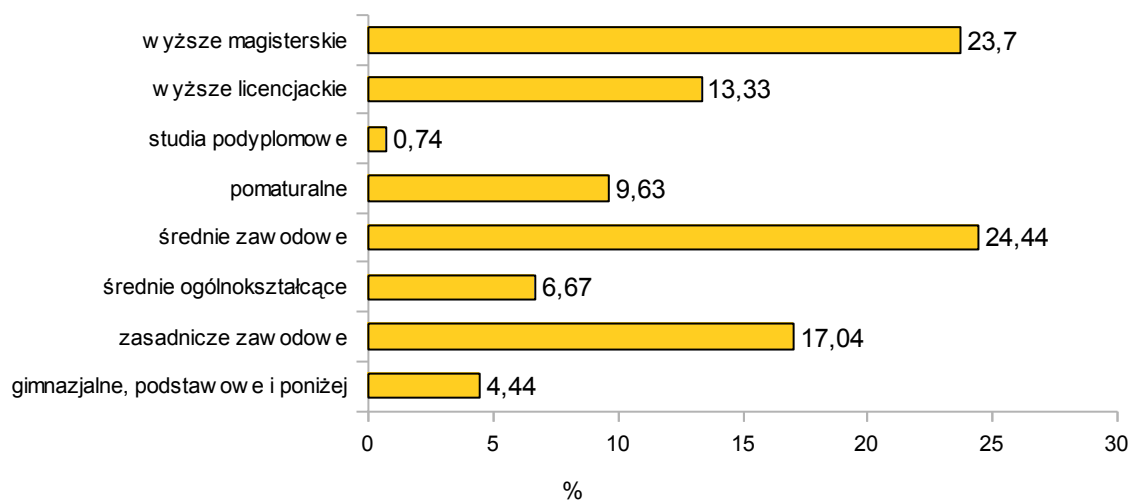
Wykres 7. Podział respondentek ze względu na obecność innych bezrobotnych w gospodarstwie domowym



Jak wynika z przeprowadzonych badań najczęściej kolejne osoby bezrobotne znajdują się w wiejskich gospodarstwach domowych – takie deklaracje padają u 55,41% respondentek zamieszkujących na wsi. Natomiast najrzadziej o większej liczbie osób bezrobotnych w rodzinie mówiły kobiety, które mieszkają w miastach od 50 do 100 tysięcy mieszkańców – odpowiedziało tak jedynie 25% pochodzących stamtąd badanych.

Istnieje zależność między wykształceniem a podejmowaniem zatrudnienia. Im niższe wykształcenie, tym niższy jest współczynnik aktywności zawodowej. Mimo tego, iż kobiety są relatywnie lepiej wykształcone niż mężczyźni, to jednak to zwykle mężczyźni postrzegani są jako lepsi kandydaci do pracy. Jeżeli chodzi o formalne wykształcenie w niniejszych badaniach, to okazuje się, że największa grupa respondentek legitymuje się wykształceniem średnim zawodowym – 33 osoby (24,44 %), ale tylko o jedną respondentkę mniej liczy grupa pań z wykształceniem wyższym magisterskim. Ogółem osoby z wykształceniem wyższym (magisterskim, licencjackim i podyplomowym) to ponad 1/3 (37,77%) badanych. Z kolei jedynie 4,44% bezrobotnych kobiet wskazało na wykształcenie gimnazjalne, podstawowe lub niższe. Wynik ten nie jest, moim zdaniem, reprezentatywny dla województwa lubelskiego. Można podejrzewać, że nadreprezentacja osób z wykształceniem wyższym w badanej próbie jest wynikiem wybranej metody badawczej. W przypadku ankiety pocztowej częściej zainteresowane udzieleniem odpowiedzi są osoby lepiej wykształcone.

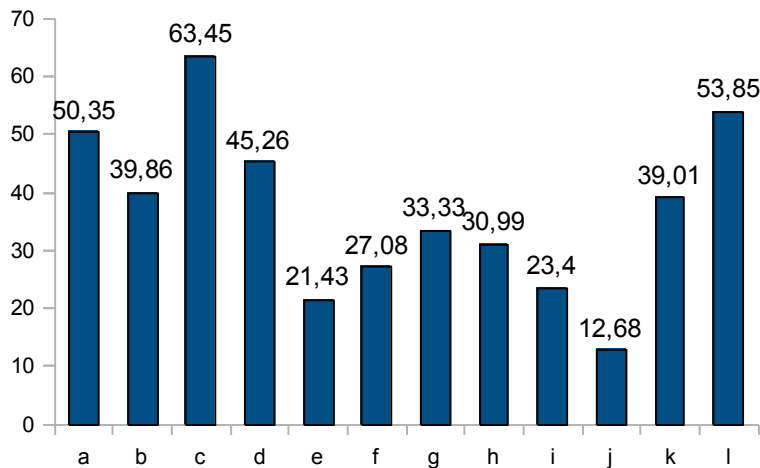
Wykres 8. Procent kobiet w podziale ze względu na wykształcenie



III. KONSEKWENCJE ZWIĄZANE Z POZOSTAWANIEM BEZ PRACY ORAZ CZYNNIKI POMAGAJĄCE W ZNALEZIENIU ZATRUDNIENIA

Respondentkom zaprezentowano 12 niewygodnych sytuacji wynikających lub wiążących się bezpośrednio z sytuacją bezrobocia. Następnie poproszono je o ich ocenę na skali 5-cio stopniowej, gdzie 1 oznacza najmniejszą a 5 największą uciążliwość. I tak, wśród 12 podanych do wyboru trudności związanych z pozostawaniem bez pracy, najdotkliwiej odczuwana była konieczność pozostawania na czymś utrzymaniu - 63,44 % respondentek uznało to za bardzo wysoką uciążliwość. Drugim w kolejności wyborem było „brak możliwości realizacji własnych marzeń pozazawodowych” wskazany przez 53,84% ankietowanych bezrobotnych. Na trzecim miejscu znalazł się „brak możliwości własnego rozwoju” wskazany jako bardzo uciążliwy przez 50,34% badanych.

Wykres 9: Ocena największych uciążliwości bezrobocia

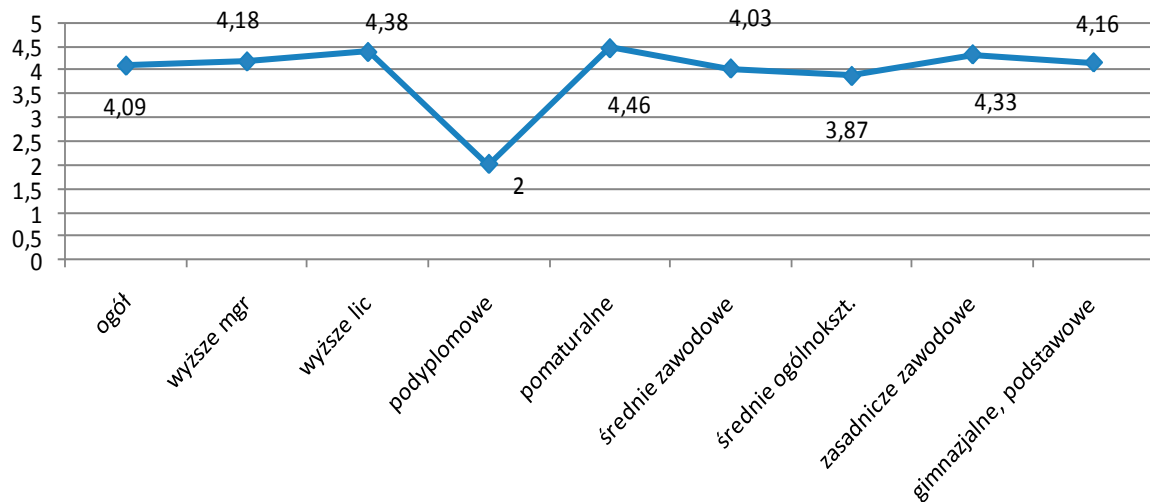


- a) brak możliwości własnego rozwoju; b) poczucie własnej bezsilności; c) konieczność pozostawiania na czyimś utrzymaniu; d) trudność założenia i utrzymania rodziny; e) poczucie bycia nikomu niepotrzebnym; f) poczucie niskiej pozycji społecznej; g) zapominanie umiejętności zawodowych; h) ograniczenie kontaktów z ludźmi; i) konieczność korzystania z pomocy społecznej; j) brak szacunku ze strony ludzi; k) nuda; l) brak możliwości realizacji własnych marzeń pozazawodowych.

Grupą, która brak możliwości własnego rozwoju, odczuwa bardziej dotkliwie niż inni badani stanowią osoby z wykształceniem wyższym licencjackim. Uciążliwość tę oceniają średnio na poziomie 4,38, podczas gdy cała próba badana oceniła ją na poziomie 4,041. Brak możliwości własnego rozwoju najmniej doskwiera osobom z wykształceniem najniższym (3,66 pkt.).

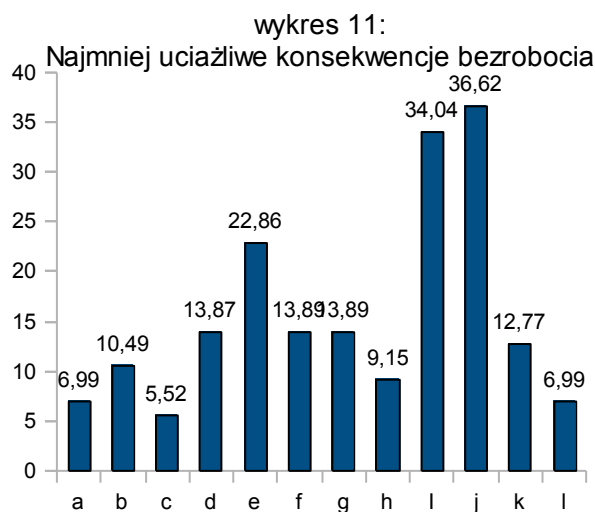
Poczucie niskiej pozycji społecznej wiążące się z pozostawaniem bez pracy najbardziej dokucza osobom z wykształceniem podyplomowym. Grupa ta przypisuje tej uciążliwości wartość maksymalną (5 pkt.) Sporą trudność wynikającą z poczucia niskiej pozycji społecznej wskazywały także osoby z wykształceniem zasadniczym (3,86 pkt.). Natomiast jako właściwie mało uciążliwe oceniają tę okoliczność osoby z wykształceniem wyższym – 2,90 (przy średniej z całej próby 3,36).

Wykres 10. Procent badanych odczuwających brak możliwości realizacji marzeń pozazawodowych w podziale ze względu na wykształcenie



Z badań wynika, że brak możliwości realizacji własnych marzeń pozazawodowych najdotkliwiej odczuwane jest przez osoby deklarujące wykształcenie pomaturalne – 4,46 (średnia z całej próby 4,09). W najmniejszym stopniu trudność tą dostrzega respondentka z wykształceniem podyplomowym oceniająca tę uciążliwość na 2.

Analizując najmniej dokuczliwe konsekwencje bezrobocia okazuje się, że najczęściej udzielaną odpowiedzią była „brak szacunku ze strony innych ludzi” - 36,62% wskazań. Konieczność korzystania z pomocy społecznej była zupełnie nieuciążliwa dla 34,04% respondentek a „poczucie bycia nikomu niepotrzebnym” dla 22,86% kobiet.

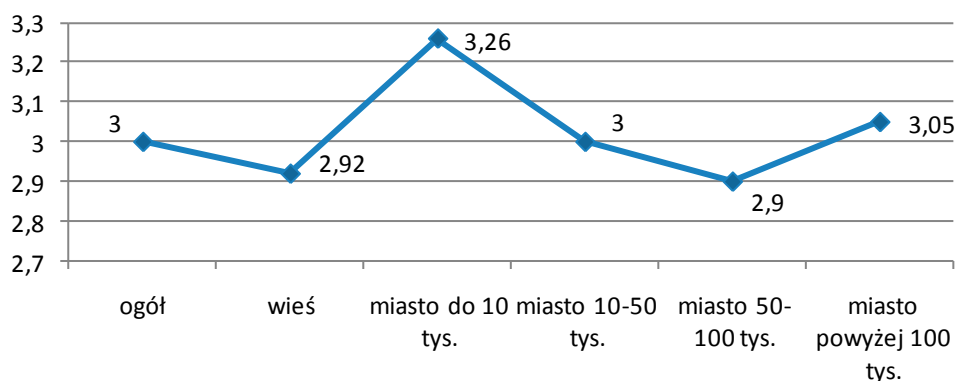


a) brak możliwości własnego rozwoju; b) poczucie własnej bezsilności; c) konieczność pozostawania na czyimś utrzymaniu; d) trudność założenia i utrzymania rodziny; e) poczucie bycia nikomu niepotrzebnym; f) poczucie niskiej pozycji społecznej; g) zapomnianie umiejętności zawodowych; h) ograniczenie kontaktów z ludźmi; i) konieczność korzystania z pomocy społecznej; j) brak szacunku ze strony ludzi; k) nuda; l) brak możliwości realizacji własnych marzeń pozazawodowych.

Otrzymane wyniki różnią się nie tylko ze względu na poziom wykształcenia ale też miejsce zamieszkania i wiek respondentek. I tak na przykład: „poczucie własnej bezsilności” najbardziej odczuwane jest przez osoby w wieku 35 – 44 lat i ocenione jest przez nie na poziomie 3,94 (przy średniej w całej próbie 3,70). Z kolei respondentki pomiędzy 25 a 34 rokiem życia tę niedogodność oceniają najniżej – 3,61. Uciążliwość zdefiniowaną jako „trudności założenia i utrzymania rodziny” jako wysoką wskazywały osoby w przedziale wiekowym 45-54 lata i jest to 3,94. Natomiast jako sporo mniej kłopotliwą oceniły respondentki najstarsze – powyżej 55 roku życia i dały temu problemowi średnio 3 punkty.

Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania respondentek warto porównać odpowiedzi na pytania o uciążliwość następujących wskaźników: „poczucie bycia nikomu niepotrzebnym” oraz „brak szacunku ze strony innych ludzi”. Okazuje się, że niepotrzebne czują się najczęściej mieszkanki miast do 10 tys. mieszkańców (ocena 3,26), z kolei najrzadziej mieszkanki miast powyżej 100 tys. mieszkańców (2,90) i tylko nieco gorzej respondentki ze wsi (2,92 przy średniej z próby 3,00). Brak szacunku ze strony innych ludzi doskwiera najbardziej mieszkankom największych miast – 2,72 a najmniej ankietowanym kobietom z miast z przedziału 50-100 tys. obywateli – 1,909 (średnia z całości 2,43).

Wykres 12. Ocena uciążliwości, jaką jest bycie niepotrzebną w podziale ze względu na miejsce zamieszkania respondentek

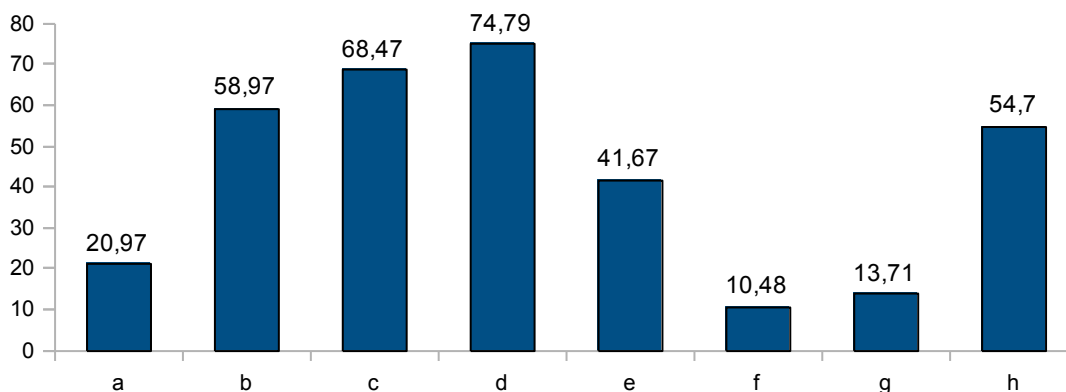


Zaprezentowane wyniki są bardzo ciekawe. Przeczą bowiem temu, że człowiek bezrobotny uznawany jest za kogoś gorszego. Tylko 12,68% badanych uznało, że brak szacunku ze strony ludzi wynikający z braku pracy jest dla nich wysoce uciążliwy. Jednocześnie widać wyraźnie, że bezrobocie wyklucza społecznie, gdyż aż 1/3 (30,99%) badanych czuje znaczne ograniczenie kontaktów z ludźmi. Wreszcie 39% ankietowanych przyznaje, że niezwykle dokuczliwa w sytuacji bezrobocia jest nuda.

Respondentki zostały zapytane także o to, z jakimi trudnościami wiąże się poszukiwanie pracy w ich przypadku. Tu ankietowane dostały do wyboru osiem różnego typu trudności: a) niechęć ze strony pracodawców do bezrobotnych, b) trudności związane z koniecznością opieki nad dziećmi lub innymi osobami potrzebującymi pomocy, c) trudność w znalezieniu czasu na poszukiwanie pracy, d) trudności ze zdrowiem, poruszaniem się, e) trudności w rozmowach z pracodawcami, f) coraz słabsza nadzieja na znalezienie pracy, g) trudności w znalezieniu aktualnych ofert pracy, h) poczucie, że nie opłaca się szukać pracy.

Następnie poproszono je o ocenę wszystkich utrudnień na skali od 1 do 5, gdzie jeden oznacza brak trudności a 5 - trudność o najwyższym nasileniu.

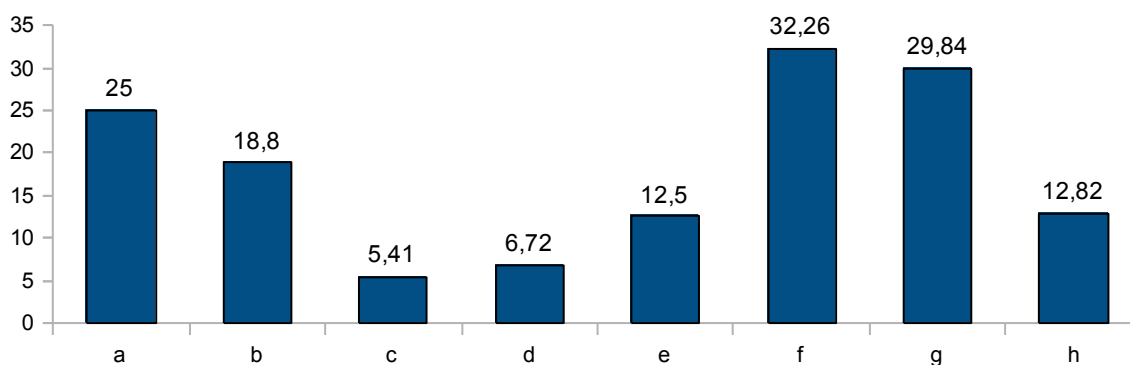
Wykres 13. Procent wskazań najniższej oceny na skali (1) - najmniej uciążliwe trudności w poszukiwaniu pracy



a) niechęć ze strony pracodawców do bezrobotnych; b) trudności związane z koniecznością opieki nad dziećmi lub innymi osobami potrzebującymi pomocy; c) trudność w znalezieniu czasu na poszukiwanie pracy; d) trudności ze zdrowiem, poruszaniem się; e) trudności w rozmowach z pracodawcami; f) coraz słabsza nadzieja na znalezienie pracy; g) trudności w znalezieniu aktualnych ofert pracy; h) poczucie, że nie opłaca się szukać pracy.

Jak widać na wykresie 13 najmniej uciążliwe w sytuacji poszukiwania pracy są trudności ze zdrowiem i poruszaniem się, które jako takie zostały ocenione przez prawie $\frac{3}{4}$ respondentek. Na kolejnych miejscach znalazły się problemy w znalezieniu czasu na szukanie pracy (68,47%) oraz związane z koniecznością opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną (58,97%).

Wykres 14. Procent wskazań najwyższej oceny na skali (5) - najbardziej uciążliwe trudności w poszukiwaniu pracy



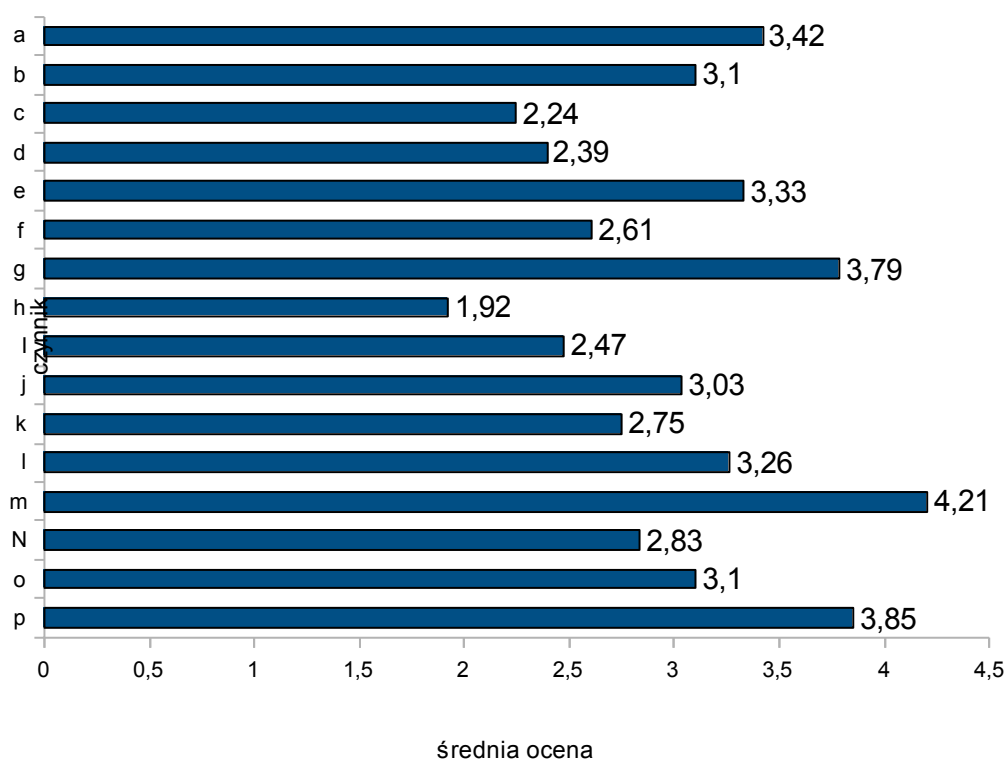
a) niechęć ze strony pracodawców do bezrobotnych; b) trudności związane z koniecznością opieki nad dziećmi lub innymi osobami potrzebującymi pomocy; c) trudność w znalezieniu czasu na poszukiwanie pracy; d) trudności ze zdrowiem, poruszaniem się; e) trudności w rozmowach z pracodawcami; f) coraz słabsza nadzieja na znalezienie pracy; g) trudności w znalezieniu aktualnych ofert pracy; h) poczucie, że nie opłaca się szukać pracy.

Największymi utrudnieniami w poszukiwaniach pracy są coraz słabsza nadzieja na znalezienie pracy (32,26%) oraz trudności w znalezieniu aktualnych ofert pracy (29,84%). Stosunkowo często wskazywano także niechęć ze strony pracodawców do bezrobotnych (25%). Uwzględniając wiek respondentek okazuje

się, że dla kobiet najmłodszych, tj. do 24 roku życia, najbardziej uciążliwe jest znalezienie aktualnych ofert pracy – średnia ocena 3,84. Z kolei grupie wiekowej 25-34 lata największą trudność sprawia malejąca nadzieja na znalezienie pracy – 3,32. Utrudnienie to jako najbardziej uciążliwe wskazują także panie w wieku 35-44 i 45-54 lata (odpowiednio 3,75 i 4,07). Dla respondentek najstarszych najgorsze okazują się być trudności ze zdrowiem i poruszaniem się oraz problemy ze znalezieniem aktualnych ofert pracy – obie uciążliwości ocenione na 3,0.

W trakcie badań dociekano także, w jakim stopniu różne aspekty poprawiłyby szanse respondentek na znalezienie pracy. Poproszono tu o ocenę siedemnastu czynników na skali 1-5, gdzie 1 to brak wpływu lub brak potrzeby ze względu na wcześniejsze jej zaspokojenie, natomiast 5 to najwyższy stopień wpływu i największa potrzeba.

Wykres 15. Średnia ocena czynników ułatwiających znalezienie pracy



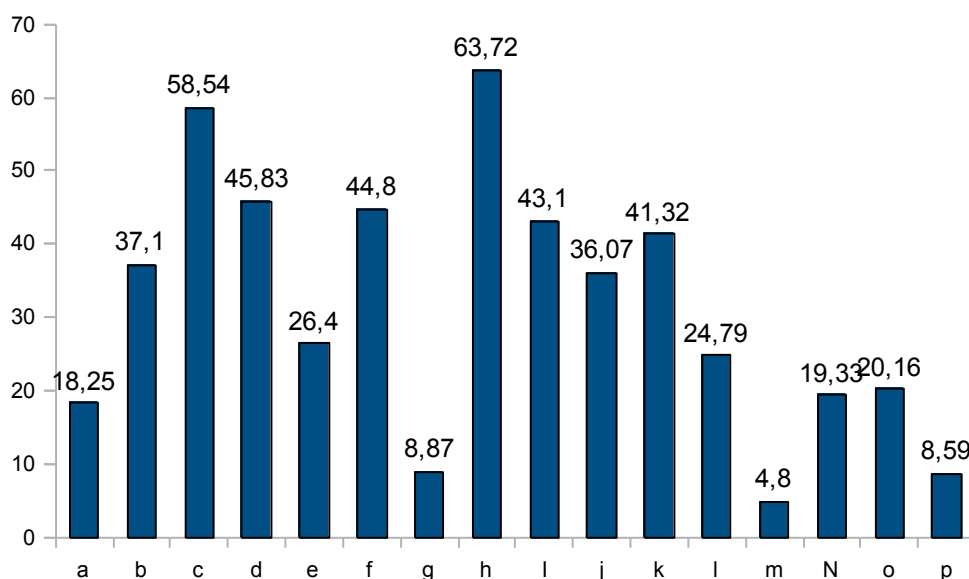
- a) znajomość języka obcego; b) wyższe wykształcenie; c) dobry stan zdrowia; d) lepsza prezencja, wygląd; e) odbyte praktyki i staże; f) niższy wiek; g) ukończone kursy, szkolenia; h) posiadanie renty; i) dogodna sytuacja rodzinna; j) możliwość zmiany miejsca zamieszkania; k) znajomość obsługi komputera; l) posiadanie odpowiedniego zawodu; m) posiadana odpowiednich znajomości; n) większa aktywność w poszukiwaniach; o) lepsze umiejętności rozmowy z pracodawcami; p) lepsza informacja o ofertach pracy.

Biorąc pod uwagę średnią ocenę wymienionych czynników mogących poprawić szansę znalezienia pracy to, jak widać na wykresie 15, najwyżej ocenione jest posiadanie odpowiednich znajomości. Za najbardziej skuteczne jest to uważane przez mieszkanki miast do 10 tysięcy mieszkańców a najmniej przez respondentki z największych miast – 3,60. Następną w kolejności jest lepsza informacja o ofertach pracy oceniona najwyżej przez mieszkanki wsi – 3,96 a najniżej przez badane z miast od 10 do 50 tysięcy mieszkańców – 3,47. Jako kolejny ważny czynnik uplasowało się ukończenie kursów i szkoleń. Natomiast bardzo niską średnią ocenę otrzymało posiadanie renty lub emerytury, jako czynnika poprawiającego szanse na znalezienie pracy. Najwyżej oceniły ten czynnik tylko najstarsze respondentki, nadając mu rangę 4,0, najniżej zaś respondentki najmłodsze - 1,37.

Bardzo ciekawe jest to, że posiadanie wyższego wykształcenia (w sensie: wyższego niż obecnie) dla takiej samej liczby osób jest uznane zarówno za czynnik najbardziej, jak i najmniej potrzebny. Najistotniejszy okazał się on być dla badanych z wykształceniem zasadniczym zawodowym, które oceniły go na 4,44. Natomiast respondentki z wykształceniem wyższym magisterskim oceniły go tylko na 1,06.

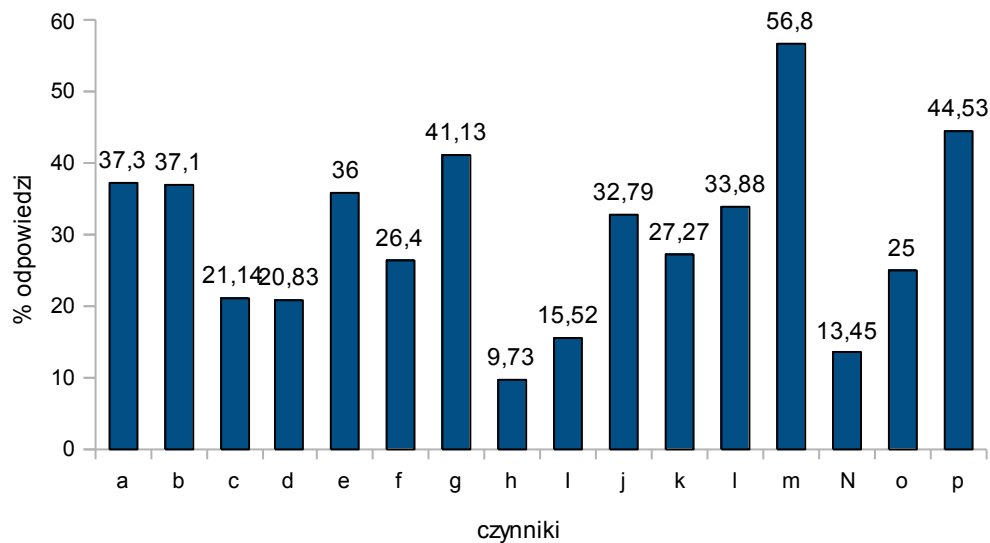
Chcąc uszeregować najbardziej i najmniej istotne czynniki poprawiające szanse na rynku pracy warto zobaczyć, jakie oceny otrzymały. I tak wśród ocen najniższych na pierwszym miejscu pod względem „niepotrzebności” było posiadanie renty. Ocena ta wynika z tego, iż większość respondentek liczy mniej niż 55 lat. Niewiele ważniejszy dla ankietowanych kobiet jest dobry stan zdrowia. Jako bardzo ważny został on wskazany przez osoby najstarsze – 4,0 a jako mało istotny przez respondentki z przedziału wiekowego 25-34 lata, które oceniły go na poziomie 1,79. Kolejną ważną cechą przy szukaniu pracy jest lepsza prezencja. Najważniejsza jest ona dla respondentek w wieku 45-54 lata (3,46). Z kolei jako najmniej ważny czynnik oceniła go grupa respondentek najstarszych (średnia 1,50).

wykres 16:Czynniki o najmniejszym wpływie na poprawę szans na znalezienie pracy



a) znajomość języka obcego b) wyższe wykształcenie c) dobry stan zdrowia d) lepsza prezencja, wygląd, e) odbyte praktyki i staże f) niższy wiek g) ukończone kursy, szkolenia, h) posiadanie renty i) dogodna sytuacja rodzinna j) możliwość zmiany miejsca zamieszkania k) znajomość obsługi komputera l) posiadanie odpowiedniego zawodu m) posiadana odpowiednich znajomości n) większa aktywność w poszukiwaniach o) lepsze umiejętności rozmowy z pracodawcami p) lepsza informacja o ofertach pracy.

wykres 17: Czynniki o największym wpływie na poprawę szans na znalezienie pracy



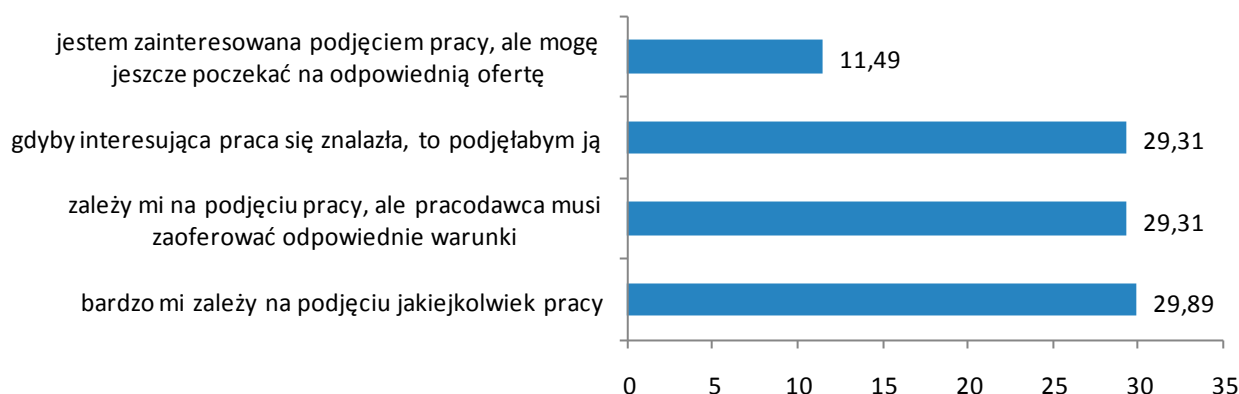
a) znajomość języka obcego; b) wyższe wykształcenie; c) dobry stan zdrowia; d) lepsza prezencja, wygląd; e) odbyte praktyki i staże; f) niższy wiek; g) ukończone kursy, szkolenia; h) posiadanie renty; i) dogodna sytuacja rodzinna; j) możliwość zmiany miejsca zamieszkania; k) znajomość obsługi komputera; l) posiadanie odpowiedniego zawodu; m) posiadana odpowiednich znajomości; n) większa aktywność w poszukiwaniach; o) lepsze umiejętności rozmowy z pracodawcami; p) lepsza informacja o ofertach pracy.

Wśród czynników podnoszących szansę znalezienia pracy wśród badanej grupy kobiet najważniejsze jest przekonanie o posiadaniu odpowiednich znajomości. Tak stwierdziło bowiem 56,8% respondentek. Dla 44,54% istotna jest lepsza informacja o ofertach pracy, natomiast dla 41,13% ankietowanych ukończone kursy i szkolenia. Warto przy tym zauważyć, że znajomość języka obcego jako czynnik podnoszący szansę znalezienia pracy najwyżej oceniła respondentka z wykształceniem podyplomowym – 5,0 a najniżej respondentki z wykształceniem wyższym magisterskim – średnia ocena wyniosła tu 2,66. Z kolei kobiety z grupy wiekowej 35-44 lata wskazywały niższy wiek jako pomocny w znalezieniu pracy (średnia ocena 4,33). Respondentki z tej grupy oceniły również wysoko potrzebę umiejętności rozmawiania z pracodawcami (3,75), podczas gdy średnia ocen wśród osób najstarszych w odniesieniu do tego czynnika wyniosła jedynie 1,5. Ze względu na miejsce zamieszkania można zauważyć, że możliwość zmiany jego miejsca (mobilność) najwyżej była oceniona przez mieszkanki miast o 50-100 tys. mieszkańców a najniżej przez badane z największych miast (2,06). Jednocześnie zaskakująco nisko notowana jest większa własna aktywność w poszukiwaniu pracy. Najwyższą ocenę uzyskał ten czynnik wśród mieszanek miast 50-100 tys. (3,20), a najniższą wśród respondentek mieszkających w miastach powyżej 100 tysięcy mieszkańców (2,46).

IV. AKTYWNOŚĆ W POSZUKIWANIU PRACY

W celu określenia, jak duża jest aktywność i determinacja respondentek w poszukiwaniu pracy, zapytano je wprost o to, jak mogą określić swoją motywację do podjęcia pracy. Odpowiedzi na to pytanie udzieliło 135 respondentek. Niektóre z nich wybrały więcej niż jedną odpowiedź. Ich rozkład ukazuje wykres nr 19.

Wykres 19. Procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie o motywację do poszukiwania pracy

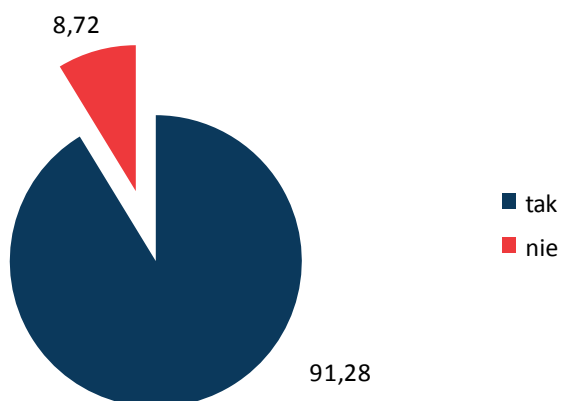


Najwięcej respondentek (29,89%) stwierdziło, że bardzo im zależy na podjęciu jakiegokolwiek pracy. Tylko po jednej osobie mniej wskazało na odpowiedzi „zależy mi na podjęciu pracy, ale pracodawca musi zaoferować odpowiednie warunki” oraz „gdyby interesująca praca się znalazła, to podjęłabym ją” (po 29,31%). Z kolei 20 bezrobotnych kobiet (11,49%) zadeklarowało, że jest zainteresowana podjęciem pracy, ale może jeszcze poczekać na odpowiednią ofertę.

Jak wynika z badań najbardziej na podjęciu jakiegokolwiek pracy zależy najmłodszym respondentkom (42,86%). Natomiast odpowiednie warunki pracy są ważne przede wszystkim dla respondentek powyżej 35 roku życia – w obu mieszczących się tu grupach wiekowych opcja ta uzyskała 50% wskazań. Kobiety po 55 roku życia wskazywały najczęściej (50%), że podjęłyby pracę, ale gdyby była interesująca. Także ta grupa wiekowa najczęściej deklarowała, że może jeszcze poczekać na odpowiednią ofertę. Najbardziej zdeterminowane są respondentki najmłodsze, z których tylko 10,71% decyduje się na oczekiwanie na odpowiednią ofertę. Żadna z badanych kobiet nie zaznaczyła twierdzenia „w zasadzie to nie jestem zainteresowana podejmowaniem zatrudnienia”.

Biorąc pod uwagę wpływ wykształcenia na motywację do podjęcia pracy to oprócz respondentki z wykształceniem podyplomowym, deklarację o tym, że bardzo zależy im na podjęciu pracy, najczęściej składały kobiety z wykształceniem wyższym licencyjnym oraz gimnazjalnym, podstawowym i niższym – po 50% wskazań. Podjęcie pracy od odpowiednich warunków uzależniają głównie respondentki z wykształceniem średnim zawodowym- 66,67%, zaś od tego czy praca będzie interesująca - kobiety z wykształceniem pomaturalnym 46,15% i jedna po studiach podyplomowych. Na odpowiednią pracę mogą poczekać badane bezrobotne legitymujące się wykształceniem wyższym licencyjnym – 22,22%, natomiast czekać nie chcą najbardziej panie z wykształceniem pomaturalnym. Jedynie 7,69% z nich wybrało tę opcję.

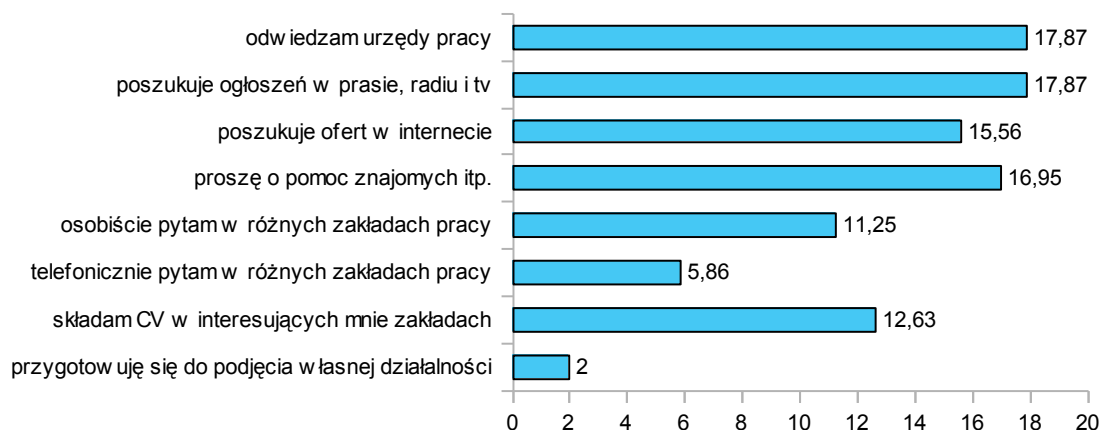
Wykres 20. Deklaracja poszukiwania pracy



Znaczna większość respondentek (136 osób) deklaruje, że podczas pozostawania na bezrobociu poszukują pracy. W jednym z kolejnych pytań chodziło zatem o uzyskanie wiedzy dotyczącej sposobów, w jaki to robią. Można w nim było wybrać dowolną liczbę odpowiedzi z kafeterii składającej się z dziewięciu punktów. Najczęściej respondentki wskazywały na odwiedzanie urzędu pracy i poszukiwanie ogłoszeń w prasie, radio i telewizji - po 116 wskazań – wybory te stanowiły w sumie 35,74% wszystkich. Drugim w kolejności sposobem poszukiwania pracy, wybranym przez 110 kobiet, było prośenie o pomoc znajomych, rodziny i przyjaciół – 16,95% wskazań. Z kolei sporadycznie wybieraną opcją było przygotowywanie się do podjęcia własnej działalności gospodarczej – był to wybór 13 respondentek, co stanowi 2% odpowiedzi na to pytanie. Rzadziej wskazywanymi możliwościami poszukiwania pracy okazało się być także dzwonienie i pytanie o ewentualną możliwość zatrudnienia lub osobiste składanie aplikacji w różnych zakładach pracy (odpowiednio sposoby te wybrało 11,25 % i 12,63 % badanych).

Odwiedzanie urzędu pracy wymienione jako metoda poszukiwania pracy nie zawsze może być tak właśnie odczytywana. Respondentki odwiedzając tą instytucję, nie zawsze idą tam po ofertę (których nota bene często brak). Często zgłaszają się tam w celu potwierdzenia tylko swojej gotowości do podjęcia pracy, co z kolei jest wymagane, aby nie stracić prawa do ubezpieczenia zdrowotnego. Widzimy zatem wyraźnie, że respondentki preferują niezbyt aktywne metody poszukiwania pracy: wertują ogłoszenia i proszą znajomych, aby o nich pamiętali. Z kolei, jak widać, dość rzadko decydują się na bezpośredni czy telefoniczny kontakt z potencjalnym pracodawcą. Boją się też decyzji o podjęciu własnej działalności gospodarczej – niestabilny rynek, biurokracja i brak wsparcia instytucjonalnego są niewątpliwie czynnikami zniechęcającymi do podejmowania samozatrudnienia.

Wykres 21. Rozkład odpowiedzi na pytanie o metody poszukiwania pracy



Biorąc pod uwagę miejsca zamieszkania ankietowanych kobiet można zauważyć, że:

- Odwiedziny w urzędzie pracy są domeną respondentek pochodzących ze wsi. Ten sposób wskazało 89,39% ankietowanych mieszkających na tych terenach. W miastach do 10 tys. mieszkańców odsetek ten wyniósł tylko 73,68%, natomiast w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców było to 83,33% badanych.

- Poszukiwanie ogłoszeń w mediach różnego typu okazało się być metodą najczęściej wybieraną przez mieszkanki miast do 10 tys. mieszkańców (94,74%) oraz miast powyżej 100 tys. (94,44%).

- Ofert w internecie najczęściej szukają respondentki mieszkające w miastach od 50 do 100 tys. mieszkańców (90%). Najrzadziej taki sposób poszukiwania pracy deklarowały mieszkanki wsi (68,18%).

- O pomoc znajomych w znalezieniu pracy proszą także najczęściej mieszkanki miast 50-100 tys. (90% badanych), najrzadziej z kolei takiej pomocy oczekują mieszkanki największych miast (72,22%).

- Osobiście o pracę pytają najczęściej respondentki wywodzące się z miasteczek do 10 tys. mieszkańców (78,95%). Natomiast wśród mieszkanek miast największych tę formę poszukiwania pracy wskazało jedynie 38,89% z nich.

- Telefoniczny kontakt z ewentualnym pracodawcą najwięcej zwolenniczek miał wśród kobiet z miasteczek do 10 tys. mieszkańców – 42,11%, a najmniej wśród respondentek z miast liczących 10 - 50 tys. mieszkańców. Odsetek takich odpowiedzi w tej grupie ankietowanych wyniósł jedynie 20%

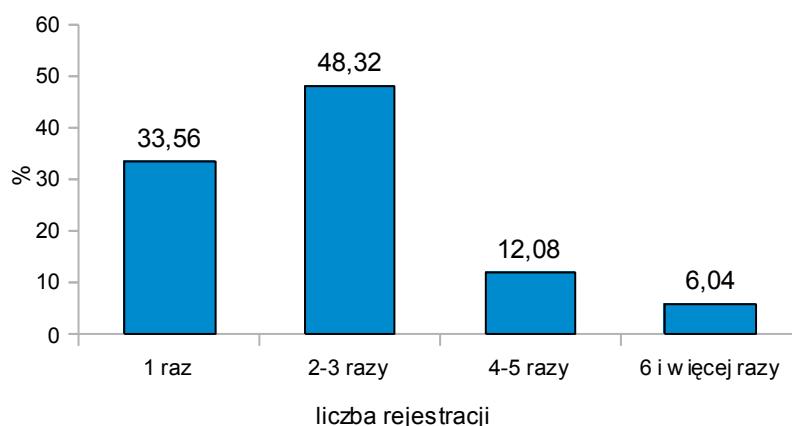
- Najaktywniejszymi, jeżeli chodzi o składanie ofert w zakładach pracy, w których respondentki chciałyby podjąć pracę, są mieszkanki miast do 10 tys. Aż 78,95% wywodzących się stamtąd badanych deklarowało takie postępowanie. Natomiast wśród badanych mieszkających w miastach 50 - 100 tysięcznych tę metodę poszukiwania pracy wybrała co druga badana.

- Klasyfikując przygotowywanie się do podjęcia własnej działalności do metod poszukiwania pracy okazuje się, że 11,11% mieszkanek największych miast z takiej opcji skorzystało. Z kolei nie wskazała jej żadna badana mieszkająca w mieście mającym 50-100 tysięcy mieszkańców.

Chcąc poznać historię bezrobocia respondentek zapytano: Ile razy rejestrowała się Pani w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna? Okazało się, że największa liczba badanych kobiet (48,32%) deklaruje, że

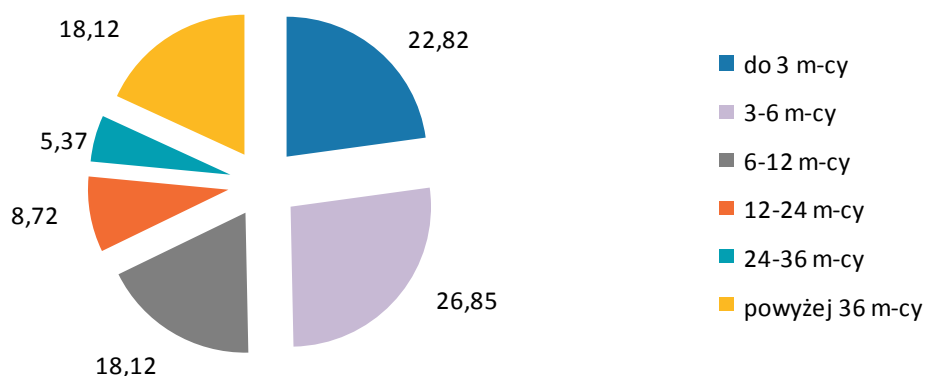
rejestrowała się w urzędzie pracy 2-3 razy, nieco ponad 1/3 rejestrowała się jak do tej pory jeden raz, sześć i więcej razy rejestrowało się dziewięć kobiet co stanowi 6,06% ankietowanych.

Wykres 22. Rozkład odpowiedzi na pytanie o liczbę rejestracji w urzędzie pracy



W dalszej kolejności pytano także o to, jak długo respondentka pozostaje bez pracy (od ostatniej rejestracji). Jak widać na wykresie 23, większość ankietowanych kobiet jest bezrobotna od 3 do 6 miesięcy. Drugie w kolejności liczebnej są badane zarejestrowane krócej niż trzy miesiące. Oznacza to, że większość – 67,78 % całej próby nie pracuje krócej niż rok, natomiast aż 18,12% badanych kobiet jest bezrobotna powyżej trzech lat, czyli długotrwale. Tymczasem osoby długotrwale bezrobotne mają największe problemy z ponownym zatrudnieniem. Dzieje się tak, ponieważ zarówno pracodawcy, jak i sami bezrobotni obawiają się tego, że długa absencja na rynku pracy skutkuje obniżeniem się ich kwalifikacji, umiejętności zawodowych i możliwości elastycznego dopasowania do zmieniających się warunków pracy. Ponadto, wydłużający się czas pozostawania bez pracy powoduje pogarszanie się sytuacji nie tylko materialnej, ale też i psychologicznej. Osoby długotrwale bezrobotne niejednokrotnie tracą wiarę w siebie, własne umiejętności i w możliwość powrotu do pracy.

Wykres 23. Podział badanej populacji ze względu na czas pozostawania bez pracy

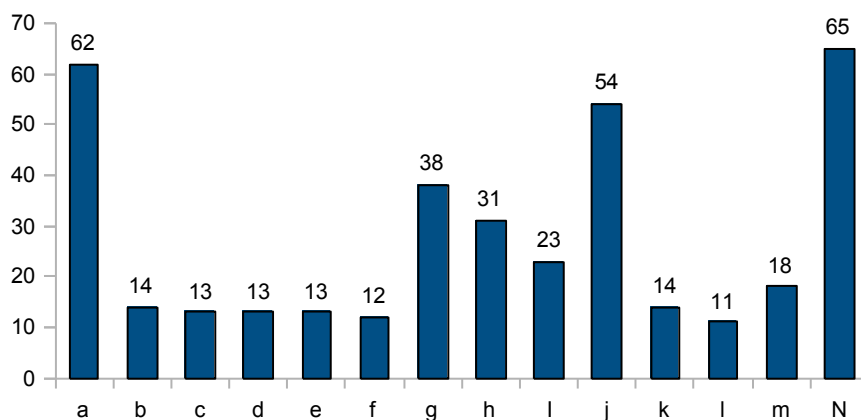


Analizując czas pozostawania bez pracy ze względu na wiek okazuje się, iż wśród najkrócej bezrobotnych dominują respondentki najmłodsze. Bez pracy poniżej 3 miesięcy pozostaje 38,71% badanych do 24 lat. Natomiast najdłużej bezrobotnymi - ponad trzy lata - pozostają respondentki najstarsze. Wśród pań powyżej 55 roku życia aż 60% stanowią te, które bez pracy są ponad trzy lata.

V. OCENA FORM WSPARCIA OFEROWANYCH PRZEZ URZĘDY PRACY

Respondentki zostały poproszone o wskazanie, spośród 14 możliwych, tych form pomocy ze strony urzędu pracy, z których korzystają lub kiedykolwiek korzystały oraz o ich ocenę. Tym razem rozkład odpowiedzi na to pytanie został przedstawiony w postaci nie procentów ale liczb, ponieważ jest to w tym przypadku forma zaprezentowania danych bardziej czytelna.

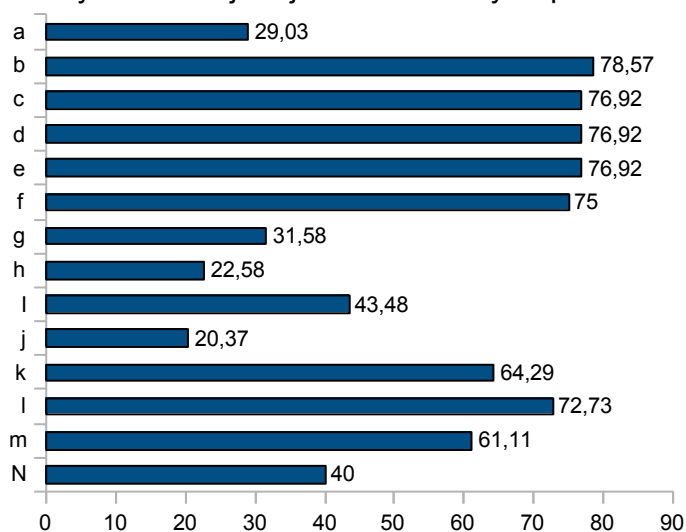
Wykres 24. Rozkład odpowiedzi na pytanie o korzystanie z form wsparcia oferowanych przez urzędy pracy



a) zasiłek dla bezrobotnych; b) dodatek aktywizacyjny; c) stypendium dla bezrobotnych podejmujących naukę; d) refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną; e) pomoc finansowa na podjęcie działalności gospodarczej; f) pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia; g) doradztwo zawodowe; h) szkolenie zawodowe; i) zajęcia w Klubie Pracy; j) staż lub przygotowanie zawodowe; k) prace interwencyjne; l) roboty publiczne; m) giełdy pracy organizowane w urzędzie pracy; n) pośrednictwo (oferta) pracy.

Jak widać na powyższym wykresie respondentki najczęściej korzystały z pośrednictwa pracy i zasiłku dla bezrobotnych - odpowiednio 65 i 62 wybory, najrzadziej natomiast z robót publicznych oraz pożyczek na sfinansowanie szkolenia (11 i 12 respondentek). Niezbyt wiele osób korzystało również ze stypendiów dla bezrobotnych podejmujących naukę, a jeżeli już, to okazało się, że większość – 66,67% stypendystek pochodziło ze wsi, po 8,33% z miast do 10 i powyżej 100 tys. mieszkańców oraz 16,67% z miast 10-50 tys. mieszkańców. Z kolei 31 respondentek deklarowało uczestnictwo w szkoleniach zawodowych. W tym przypadku istotnym czynnikiem okazało się wykształcenie. Największa liczba respondentek (8) podejmujących szkolenia miała wykształcenie średnie zawodowe, następne w kolejności były badane z wykształceniem zasadniczym zawodowym i z wykształceniem wyższym magisterskim oraz pomaturalnym. Sporym zainteresowaniem cieszą się także staże i przygotowania zawodowe, które zostały wskazane przez 54 ankietowane.

wykres25: Najniżej oceniane formy wsparcia

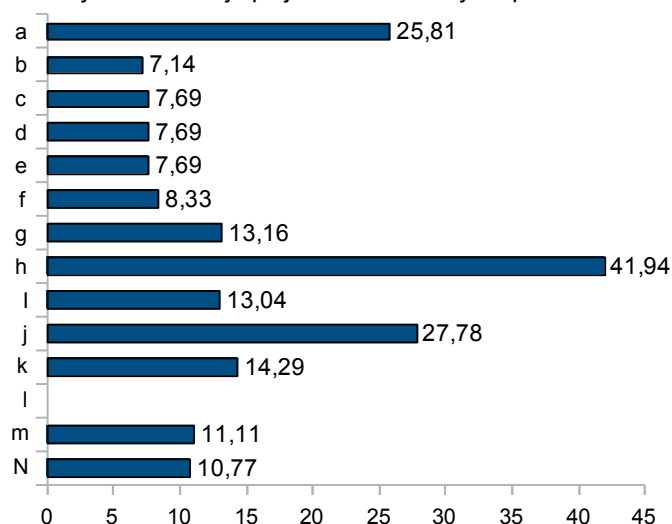


a) zasiłek dla bezrobotnych; b) dodatek aktywizacyjny; c) stypendium dla bezrobotnych podejmujących naukę; d) refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną; e) pomoc finansowa na podjęcie działalności gospodarczej; f) pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia; g) doradztwo zawodowe; h) szkolenie zawodowe; i) zajęcia w Klubie Pracy; j) staż lub przygotowanie zawodowe; k) prace interwencyjne; l) roboty publiczne; m) giełdy pracy organizowane w urzędzie pracy; n) pośrednictwo (oferta) pracy.

Najniżej ocenianą formą wsparcia oferowaną przez urząd pracy, zdaniem respondentek, jest dodatek aktywizacyjny. Został on oceniony negatywnie przez 78,57% bezrobotnych kobiet, które kiedykolwiek skorzystały z tej formy wsparcia. Ponadto, okazuje się, że jest to forma pomocy, z której korzystały głównie mieszkanki wsi – osiem z czternastu korzystających. Z dodatku aktywizacyjnego nie korzystały natomiast nigdy respondentki z miast powyżej 50 i 100 tys. mieszkańców.

Niewiele lepiej oceniane są stypendia dla bezrobotnych podejmujących naukę, refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną oraz pomoc finansowa na podjęcie działalności gospodarczej. Tutaj ocenę najniższą wskazało 76,95% ankietowanych. Na podstawie badań można zauważyć, że z pomocy finansowej na podjęcie własnej działalności także częściej korzystały mieszkanki wsi, które stanowiły 75% beneficjentek tej formy pomocy. Najlepszą pozycję wśród najgorzej ocenianych form wsparcia bezrobotnych zajęły staże i przygotowanie do zawodu bardzo nisko ocenione przez 20,37% bezrobotnych.

wykres 26: Najlepiej oceniane formy wsparcia

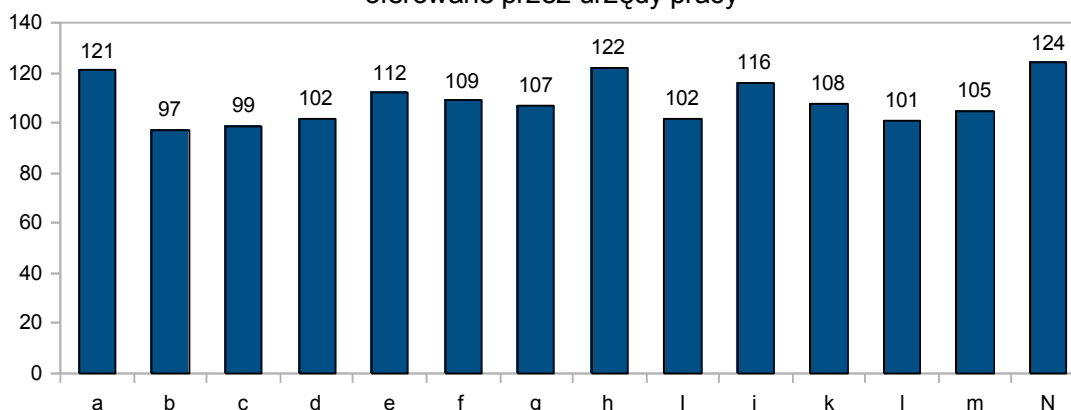


a) zasiłek dla bezrobotnych; b) dodatek aktywizacyjny; c) stypendium dla bezrobotnych podejmujących naukę; d) refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną; e) pomoc finansowa na podjęcie działalności gospodarczej; f) pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia; g) doradztwo zawodowe; h) szkolenie zawodowe; i) zajęcia w Klubie Pracy; j) staż lub przygotowanie zawodowe; k) prace interwencyjne; l) roboty publiczne; m) giełdy pracy organizowane w urzędzie pracy; n) pośrednictwo (oferta) pracy.

Najlepiej ocenianą formą wsparcia osób pozostających bez pracy, według ankietowanych, okazały się być szkolenia zawodowe. Stwierdziło tak 41,94% respondentek, które korzystały z tej formy pomocy. Na drugim miejscu znalazły się staże i przygotowanie zawodowe oceniane najwyżej przez 27,78% badanych. Trzecią najlepiej ocenianą formą wsparcia jest zasiłek dla bezrobotnych – 25,85% wskazań. Najrzadziej natomiast ocenę bardzo dobrą otrzymywał dodatek aktywizacyjny. Jeżeli chodzi o roboty publiczne, żadna z trzynastu kobiet, korzystających z tej formy wsparcia, nie przyznała jej najwyższej oceny: jedna respondentka oceniła ją na cztery, dwie kobiety na trzy a pozostałe przyznały robotom publicznym ocenę najniższą.

Pytaniem uzupełniającym do powyżej omówionego było: Z jakich form wsparcia oferowanych przez urząd pracy chciałaby Pani skorzystać w przyszłości? W tym przypadku respondentki dostały do wyboru taki sam katalog odpowiedzi, jak w pytaniu poprzednim i miały możliwość wielokrotnego wyboru.

Wykres 27. Rozkład odpowiedzi na pytanie o pożądane przez respondentki formy wsparcia oferowane przez urzędy pracy

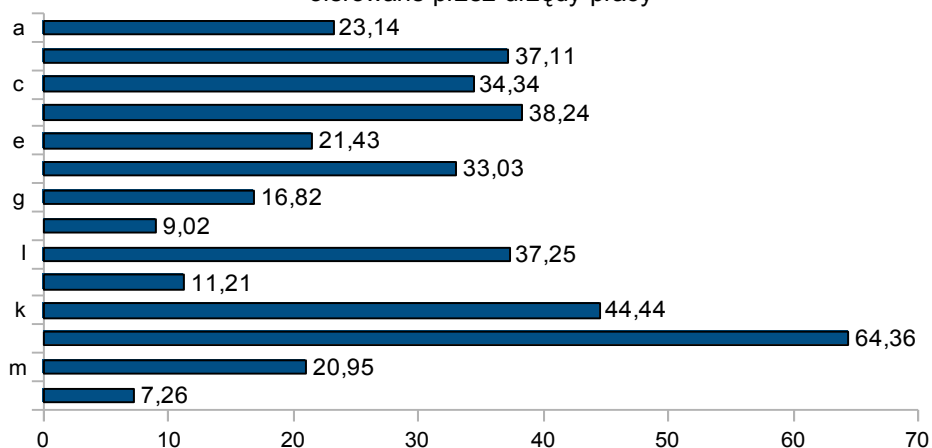


a) zasiłek dla bezrobotnych; b) dodatek aktywizacyjny; c) stypendium dla bezrobotnych podejmujących naukę; d) refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną; e) pomoc finansowa na podjęcie działalności gospodarczej; f) pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia; g) doradztwo zawodowe; h) szkolenie zawodowe; i) zajęcia w Klubie Pracy; j) staż lub przygotowanie zawodowe; k) prace interwencyjne; l) roboty publiczne; m) giełdy pracy organizowane w urzędzie pracy; n) pośrednictwo (oferta) pracy.

Najczęściej wskazywaną jako najbardziej pożądaną formę wsparcia było uzyskanie oferty pracy – 124 odpowiedzi badanych. 122 respondentki chciałyby uczestniczyć w szkoleniach, a dla 121 wśród najbardziej potrzebnych form wsparcia znalazł się zasiłek dla bezrobotnych. Najrzadziej ankietowane kobiety wybierały dodatek aktywizacyjny i stypendium dla bezrobotnych podejmujących naukę – odpowiednio 97 i 99 wskazań.

Respondentki poproszono również o ocenę swojej potrzeby skorzystania z wszystkich podanych form pomocy. Oceny dokonywano na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało zupełny brak chęci skorzystania z tej formy wsparcia, natomiast 5 najwyższą potrzebę.

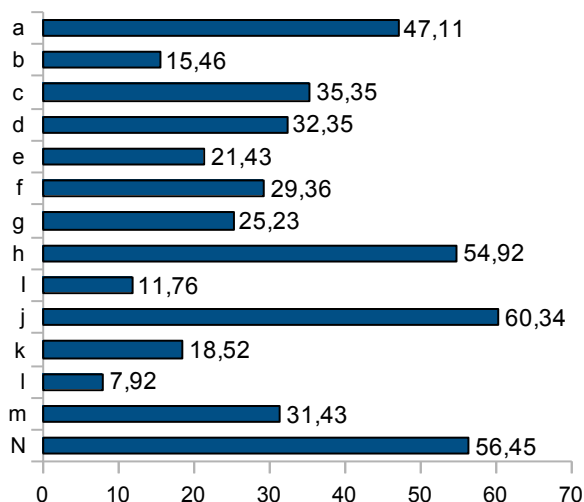
Wykres 28. Rozkład odpowiedzi na pytanie o najmniej pożądaną formę wsparcia oferowaną przez urzędy pracy



a) zasiłek dla bezrobotnych; b) dodatek aktywizacyjny; c) stypendium dla bezrobotnych podejmujących naukę; d) refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną; e) pomoc finansowa na podjęcie działalności gospodarczej; f) pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia; g) doradztwo zawodowe; h) szkolenie zawodowe; i) zajęcia w Klubie Pracy; j) staż lub przygotowanie zawodowe; k) prace interwencyjne; l) roboty publiczne; m) giełdy pracy organizowane w urzędzie pracy; n) pośrednictwo (oferta) pracy.

Wśród najmniej ocenianych form pomocy znalazły się: roboty publiczne – 64,36% wskazań, prace interwencyjne - 44,44%, refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną - 38,34% odpowiedzi. Najrzadziej jako forma pomocy, z której respondentki nie chcą korzystać, wymieniano szkolenia zawodowe – są one najmniej ważne tylko dla 9,02% respondentek oceniających tę formę wsparcia.

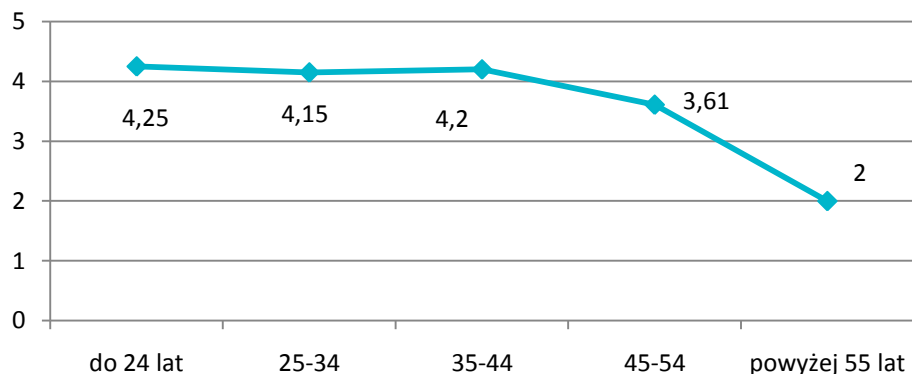
wykres 29: Najbardziej potrzebne formy wsparcia



a) zasiłek dla bezrobotnych; b) dodatek aktywizacyjny; c) stypendium dla bezrobotnych podejmujących naukę; d) refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną; e) pomoc finansowa na podjęcie działalności gospodarczej; f) pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia; g) doradztwo zawodowe; h) szkolenie zawodowe; i) zajęcia w Klubie Pracy; j) staż lub przygotowanie zawodowe; k) prace interwencyjne; l) roboty publiczne; m) giełdy pracy organizowane w urzędzie pracy; n) pośrednictwo (oferta) pracy.

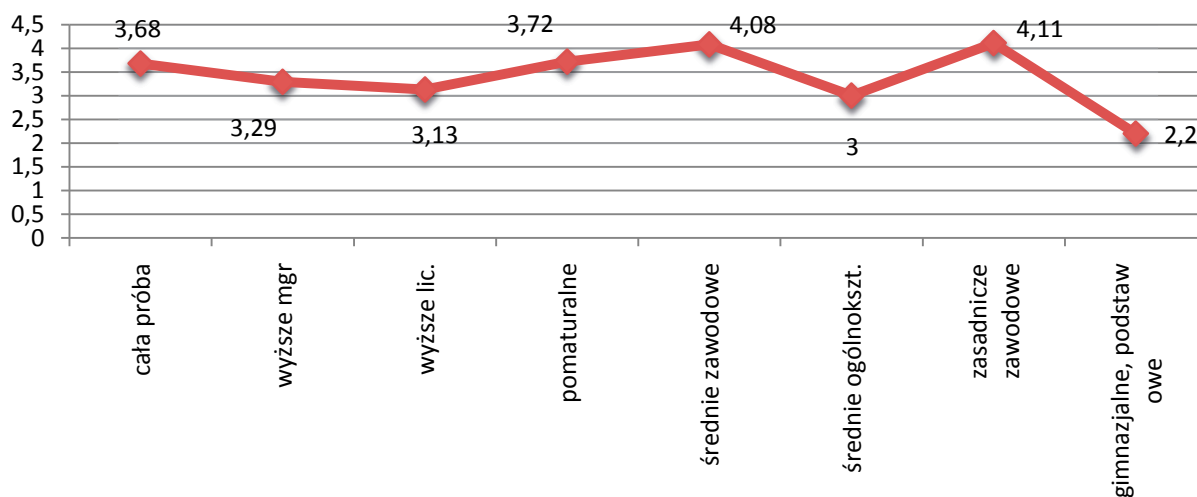
Z kolei wśród form pomocy, z których ankietowane bezrobotne najbardziej chciałyby skorzystać najwyżej ocenione zostały staże i przygotowanie do zawodu - 60,34% osób uznało je za najwyższą potrzebę. Respondentki z wykształceniem zasadniczym zawodowym oceniały tą potrzebę najwyżej - średnio na 4,44. Najmniej zainteresowane tą formą wsparcia były badane z najniższym wykształceniem. One natomiast oceniały ją na 3,20, podczas gdy średnia z próby wyniosła 4,12. Na drugim miejscu znalazły się oferty pracy (56,45% wskazań), a na trzecim szkolenia zawodowe - 54,92% odpowiedzi. Potrzebę tej ostatnio wymienionej formy pomocy najczęściej dostrzegają najmłodsze respondentki i oceniają jej wagę na 4,25. Najmniej ważne okazały się być szkolenia w grupie badanych powyżej 55 lat, która oceniła ich przydatność dla siebie jedynie na poziomie 2,00, podczas gdy średnia z próby wyniosła 4,14. Widać zatem dość wyraźnie, że ocena ważności szkoleń w przekonaniu respondentek maleje wraz z wiekiem.

Wykres 30. Ocena formy wsparcia, jaką są szkolenia w podziale ze względu na wiek respondentek



W przypadku robót publicznych tylko 7,92% osób uznało je za najbardziej potrzebne. Respondentki rzadko interesują się także doradztwem zawodowym. Ta forma aktywizacji zawodowej została oceniona jako dość ważna przez grupę kobiet w wieku 35-44 lata (średnia ocena wyniosła 4,00). Natomiast niewielkie zainteresowanie nią wykazywały kobiety w wieku 45-54 lata, w przypadku których średnia wyniosła tylko 2,76 przy średniej z całej próby 3,29.

Wykres 31. Ocena wsparcia, jakim jest pomoc finansowa na podjęcie działalności gospodarczej w podziale ze względu na wykształcenie respondentów

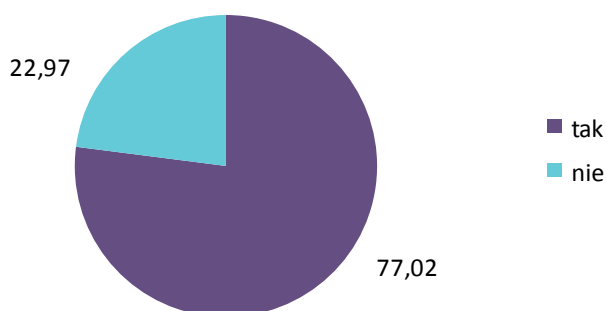


Formą wsparcia niezbyt często wybieraną okazała się być także pomoc finansowa na podjęcie działalności. Średnia ocena jej zapotrzebowania wyniosła 3,68, przy czym wyraźnie wysoka była ona wśród kobiet z wykształceniem zawodowym. W tej grupie ankietowanych bezrobotnych wyniosła ona 4,11.

VI. DOŚWIADCZENIE ORAZ KWALIFIKACJE ZAWODOWE

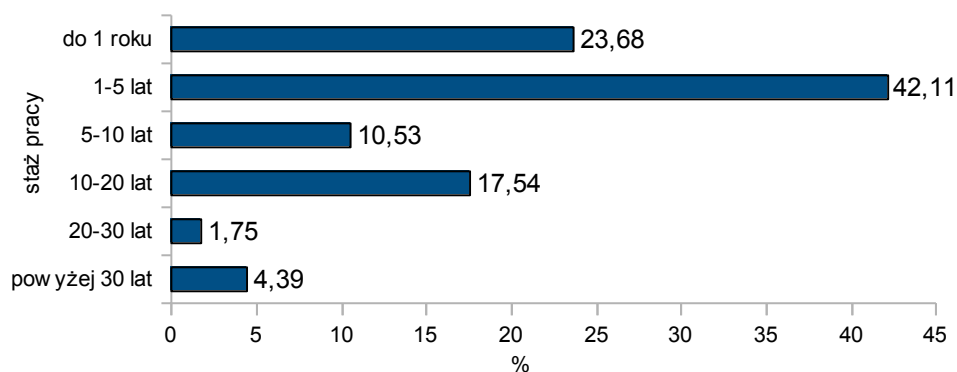
Chcąc dowiedzieć się czegoś na temat dotychczasowych doświadczeń zawodowych respondentek, zapytano je o to, czy kiedykolwiek były zatrudnione. Okazuje się, że 77,02% obecnie bezrobotnych wcześniej pracowało zawodowo, a 34 badane – co stanowi 22,97% całej próby jeszcze nigdy nie było zatrudnionych. Ta ostatnia wartość jest bardzo niepokojąca, ponieważ wraz z rosnącą „odległością” czasową od ukończenia edukacji maleje znacząco szansa na podjęcie pracy. Pracodawcy bowiem nieufnie podchodzą do kandydatów, którzy nigdy jeszcze nie byli zatrudnieni, chociaż od ostatnio ukończonej szkoły minął już dłuższy okres czasu. Ponadto, w trakcie pozostawania bez pracy umiejętności zawodowe mogą ulec dewaluacji zwłaszcza w zawodach, gdzie często zmieniają się różnego rodzaju przepisy czy metody postępowania.

Wykres 32. Podział badanej populacji ze względu na posiadanie i nieposiadanie doświadczenia zawodowego



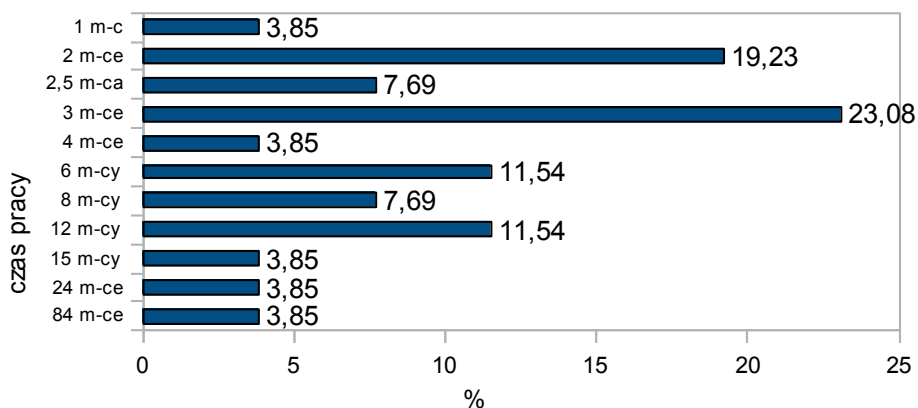
Kolejnym zagadnieniem poruszonym podczas badań było pytanie o staż pracy. Najwięcej badanych deklaruje posiadanie stażu pracy o długości od roku do pięciu lat – 42,10%. Drugą pod względem liczności grupą są respondentki pracujące poniżej jednego roku – 23,68%, najmniej ankietowanych pracowało od 20 do 30 lat – 1,75%. Wśród osób deklarujących najdłuższy staż pracy, tj. powyżej 30 lat znalazło się 4,38 % badanych.

Wykres 33. Podział badanej populacji ze względu na staż pracy



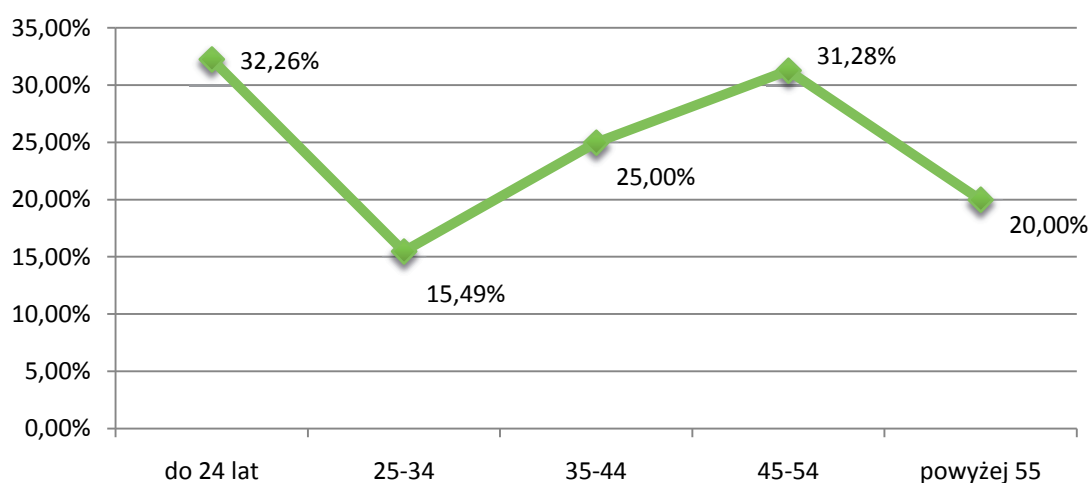
Analizując doświadczenie zawodowe respondentek zapytano także o doświadczenie w pracy za granicą. Ten sposób dorabiania ma głównie zalety ekonomiczne – zarobki są relatywnie ale i faktycznie sporo wyższe od tych osiąganych w Polsce. Problemem jest jednak to, że wyjazdy, zwłaszcza krótkotrwałe, oznaczają często pracę w szarej strefie a w przypadku pracy legalnej jest ona często poniżej kwalifikacji osoby nią się zajmującej. Skutkuje to tym, że po powrocie do kraju osoby na nowo poszukujące pracy nie zawsze mogą lub nie zawsze chcą „chwalić się” ostatnio wykonywaną pracą. Jak się okazało, większość badanych kobiet nigdy do tej pory nie pracowała za granicą. Spośród respondentek deklarujących wykonywanie pracy poza Polską 23,07% robiło to przez trzy a 19,23% przez dwa miesiące. Najdłużej poza granicami kraju pracowała tylko jedna ankietowana mówiąca o 84 miesiącach pracy. Najczęściej do pracy zagranicznej wyjeżdżały badane z miast 50-100 tys. mieszkańców (40%), natomiast najrzadziej mieszkające w miastach do 10 tysięcy mieszkańców. Jedynie 10,53% badanych mieszanek miast tej wielkości pracowało kiedykolwiek za granicą.

wykres 34: Deklarowana długość czasu pracy za granicą



W toku badań dążono do poznania kwalifikacji zawodowych respondentek. 34 spośród nich zadeklarowało brak jakiegokolwiek wyuczonego zawodu. Najczęściej były to kobiety z wykształceniem najniższym (gimnazjalne, podstawowe i poniżej), gdzie dotyczy to 100% badanych oraz z wykształceniem średnim ogólnokształcącym - 88,89%. Także respondentka z wykształceniem podyplomowym deklaruje brak wyuczonego jakiegokolwiek zawodu.

Wykres 35. Procent kobiet deklarujących brak kwalifikacji zawodowych w podziale ze względu na wiek



Najczęściej bez zawodu okazały się być kobiety najmłodsze – 32,26% ankietowanych poniżej 24 lat nie ma żadnego zawodu. Nieco za nimi uplasowały się Badane w wieku 45-54 lata, gdzie 31,82% przyznało, że nie posiadają żadnego wyuczonego zawodu. Najlepiej przygotowane zawodowo są kobiety w wieku 25-34 lata, gdzie brak jakiegokolwiek przygotowania zadeklarowało 15,49% badanych.

Respondentki w kwestionariuszu ankiety mogły podać więcej niż jeden wyuczony zawód. Pojawiło się wiele różnych odpowiedzi, które dało się uszeregować w 50 kategorii. Najczęściej badane kobiety jako pierwszy zawód wskazywały następujące profesje: specjalista od ekonomii 18 osób (na różnym poziomie), krawcowa (różne specjalności) – 11 respondentek, różnego typu sprzedawcy – 7 osób oraz nauczycielki – 6 badanych. Nazwy drugich, wykonywanych przez ankietowane kobiety zawodów zaklasyfikowano z kolei do 22 kategorii. Tu także najwięcej było ekonomistek – 3 oraz kobiet o wykształceniu informatycznym - także 3. Osiem respondentek zadeklarowało posiadanie trzeciego wyuczonego zawodu i były to takie zawody jak: krojczy-obuwnik, nauczycielka, stylistka paznokci, sprzedawczyni, kucharka, renowator zabytków architektury oraz specjalistki w zakresie obsługi komputera. Ponadto, jedna z badanych jako trzeci zawód wymieniła podyplomowe studia w zakresie rachunkowości i finansów.

Tabela 1: Zawody wyuczone respondentek

| Zawód wyuczony | I wybór | II wybór | III wybór |
|------------------|---------|----------|-----------|
| Administracja | 3 | 1 | --- |
| Agent celny | --- | 1 | --- |
| Animator kultury | 1 | --- | --- |
| Archeolog | 1 | --- | --- |
| BHP-owiec | --- | 1 | --- |
| Biolog | 1 | --- | --- |
| Cukiernik | 1 | --- | --- |
| Doktor nauk | 1 | --- | --- |

| | | | |
|---|-----|-----|-----|
| humanistycznych | | | |
| Dziwiarz | 2 | --- | --- |
| Ekolog | 1 | --- | --- |
| Ekonomista | 18 | 3 | --- |
| Fryzjer | 2 | --- | --- |
| Geograf kartograf | --- | 1 | --- |
| Germanista | 1 | --- | --- |
| Inż. sanitarny | 1 | --- | --- |
| Informatyk | --- | 3 | --- |
| Kadrowa | --- | 1 | --- |
| Kelner | 1 | --- | --- |
| Krawcowa | 11 | --- | --- |
| Księgowa | 1 | 1 | --- |
| Kucharz | 4 | 1 | 1 |
| Kuśnierz | 1 | --- | --- |
| Licencjat: szacowanie nieruchomości | 1 | --- | --- |
| Licencjat: turystyka i hotelarstwo | 1 | --- | --- |
| Masarz | 1 | --- | --- |
| Matematyk | 2 | --- | --- |
| Medioznawca | 1 | --- | --- |
| Monter RTV | --- | 1 | --- |
| Nauczyciel | 6 | 1 | 1 |
| Obuwnik | 2 | --- | 1 |
| Ogrodnik | 2 | --- | --- |
| Opiekunka do dzieci | 1 | --- | --- |
| Organizacja i obsługa turystyki i rekreacji | 2 | --- | --- |
| Pedagog | 2 | 1 | --- |
| Planowanie przestrzenne | --- | 1 | --- |
| Politolog | 1 | 1 | --- |
| Pracownik socjalny | 2 | --- | --- |

| | | | |
|-------------------------------------|-----|-----|-----|
| Psycholog | 1 | --- | --- |
| Prawnik | 1 | --- | --- |
| Rachunkowość i finanse | --- | --- | 1 |
| Rolnik | 8 | --- | --- |
| Renowator zabytków | --- | --- | 1 |
| Sekretarka | 1 | --- | --- |
| Socjolog | 2 | --- | --- |
| Specjalista zarządzanie i marketing | 1 | --- | --- |
| Sprzedawca | 7 | 1 | 1 |
| Stylistka paznokci | --- | --- | 1 |
| Szwacz | --- | 1 | --- |
| Technik architektury krajobrazu | 1 | --- | --- |
| Technik architekt | --- | 1 | --- |
| Technik handlowiec | 1 | --- | --- |
| Technik hotelarstwa | 1 | 1 | --- |
| Technik informatyk | 1 | --- | 1 |
| Technik odzieżowy | 2 | --- | --- |
| Technolog żywienia | 4 | 1 | --- |
| Technik transportu kolejowego | 2 | --- | --- |
| Technik usług kosmetycznych | 1 | --- | --- |
| Technik włókienniczy | 1 | --- | --- |
| Technik zootechnik | 1 | --- | --- |
| Terapeuta zajęciowy | 1 | --- | --- |
| Wizażysta | --- | 1 | --- |
| Zarządzanie i marketing | 1 | 1 | --- |

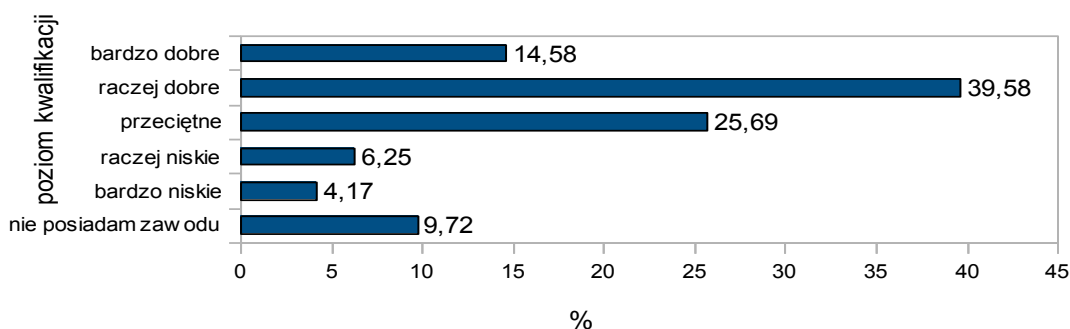
Jak widać w powyższej tabeli największa liczba respondentek – 21, deklaruje posiadanie zawodu ekonomicznego, następną grupą są krawcowe – 11, sprzedawczynie – 9, rolniczki - 8 i nauczycielki -7. Nie są to zawody szczególne poszukiwane na rynku, ale też nie należą do zawodów w jakichś sposób niszowych, dla których w naszym województwie nie ma miejsca. W pierwszym półroczu 2009 roku Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie dysponował 24 ofertami pracy dla ekonomistów, 59 dla krawców (kapeluszników

i pokrewnych), 38 dla rolników, 275 ofertami dla nauczycieli (od przedszkoli do szkół ponadgimnazjalnych) i 2531 dla sprzedawców (i demonstratorów).

Wiedząc już, jakimi kwalifikacjami zawodowymi legitymują się respondentki, zapytano je o to, jak one same oceniają swoje obecne kwalifikacje zawodowe w posiadanych zawodach.

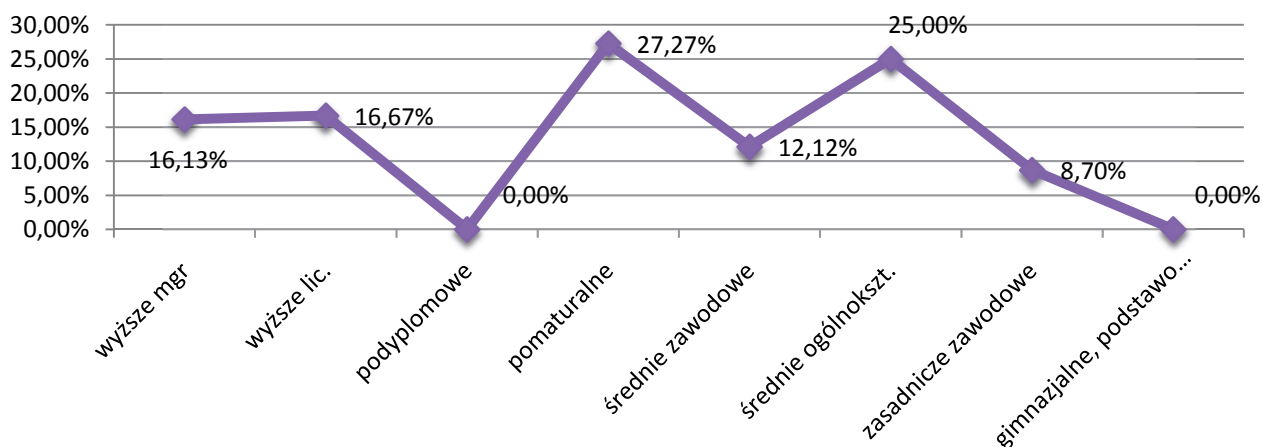
Pamiętając o tym, że blisko 10% respondentek nie posiada zawodu, większość z nich ocenia swoje kwalifikacje najczęściej jako raczej dobre – 39,58 % oraz przeciętne 25,69% ankietowanych. Swoje kwalifikacje jako bardzo niskie oceniło sześć badanych bezrobotnych kobiet.

Wykres 36. Ocena własnych kwalifikacji zawodowych

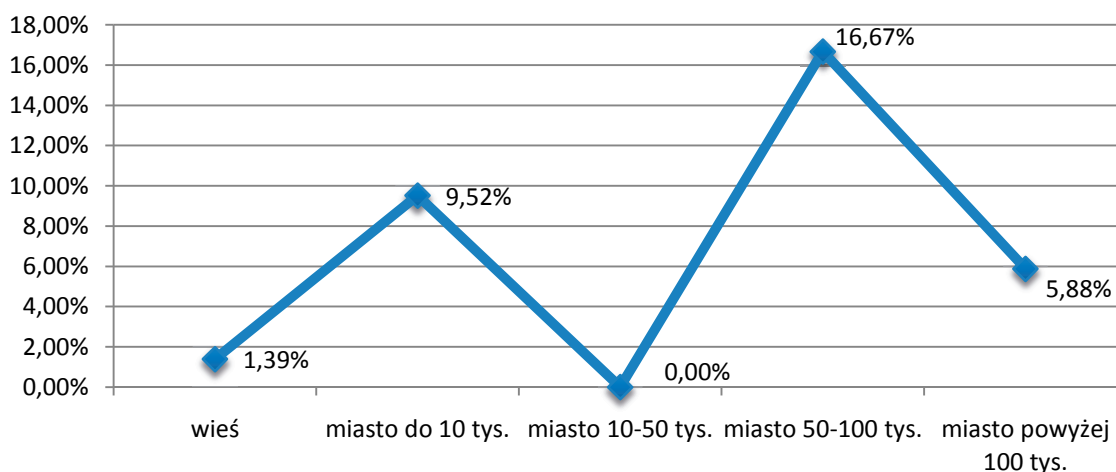


Na stopień zadowolenia z własnych kwalifikacji można spojrzeć przez pryzmat wykształcenia i miejsca zamieszkania. Okazuje się, że najwięcej osób twierdzących, że ich obecne kwalifikacje są bardzo dobre, mieszka w miastach do 10 tysięcy mieszkańców – 28,57%, oraz posiada wykształcenie pomaturalne – 27,27% badanych. Swe umiejętności jako raczej dobre najczęściej oceniają badane mieszkające w miastach 10-50 i 50-100 tysięcy mieszkańców – w obu przypadkach odsetek takich wskazań wynosi 50%, a także kobiety z wykształceniem wyższym licencyjnym – 55,56% oraz respondentka z wykształceniem podyplomowym. Z kolei 30,56 % ankietowanych mieszkających na wsi oraz 36,36% badanych z wykształceniem średnim zawodowym twierdzi, że ich przygotowanie zawodowe jest przeciętne. Nisko swoje kwalifikacje zawodowe oceniają badane pochodzące z miast powyżej 100 tys. mieszkańców - 11,76%, panie z wykształceniem zasadniczym zawodowym - 13,04% oraz z wykształceniem najniższym – 17,39% odpowiedzi. Podobna ocena pojawia się w przypadku kobiet pochodzących z miast od 50 do 100 tys. mieszkańców. 16,67% z nich oceniło swoje kwalifikacje jako bardzo niskie.

Wykres 37. Procent kobiet oceniających swoje kwalifikacje jako bardzo dobre w podziale ze względu na wykształcenie



Wykres 38. Procent kobiet oceniających swoje kwalifikacje zawodowe jako bardzo niskie



Po pytaniach dotyczących kwalifikacji zawodowych respondentek oraz ich samooceny pytano o to, jakie są ich potrzeby w związku z podejmowanymi staraniami o zatrudnienie. Ankietowane miały za zadanie wymienić maksymalnie cztery kwalifikacje zawodowe, które chciałyby uzyskać. 39 badanych kobiet zadeklarowało, że nie zamierza zdobywać nowych umiejętności. Z kolei pozostałe jako pierwszy wybór wskazały blisko 30 różnego rodzaju umiejętności, które chciałyby zdobyć. I tak największa grupa (16 osób) chciałyby uczyć się języka obcego (angielski, niemiecki), 13 kobiet chce nauczyć się obsługi komputera, po 12 badanych mówiło o kursie księgowości lub rachunkowości oraz o szkoleniach i kursach bliżej nieokreślonego rodzaju.

Tabela 2: Dodatkowe kwalifikacje wskazane jako potrzebne

| Rodzaj kwalifikacji | I wybór | II wybór | III wybór | IV wybór |
|---|----------------|-----------------|------------------|-----------------|
| Kurs językowy | 16 | 9 | 3 | 1 |
| Obsługa komputera | 13 | --- | 2 | --- |
| Szkolenie/kurs w swoim zawodzie | 12 | 9 | --- | --- |
| Księgowości/rachunkowości | 12 | 2 | 2 | --- |
| Obsługa kasy fiskalnej | 9 | 5 | --- | 1 |
| Doświadczenie zawodowe/staż | 6 | 4 | 2 | --- |
| Kurs fryzjerski | 5 | 1 | --- | --- |
| Prawo jazdy | 5 | 4 | 2 | --- |
| Kurs kosmetyczny | 4 | --- | 2 | --- |
| Kurs pisania projektów/wniosków o dotacje | --- | 2 | 1 | --- |
| Podwyższenie wykształcenia | 3 | --- | --- | --- |
| Studia podyplomowe | 3 | 1 | --- | --- |
| Ukończenie studiów | 3 | 2 | --- | --- |
| Kurs komputerowy | 3 | --- | --- | --- |
| Kurs programów graficznych | 2 | --- | --- | --- |
| Studia w zawodzie | 1 | --- | --- | --- |
| Umiejętność sprzedaży | 1 | 1 | --- | --- |
| Wykształcenie średnie | 1 | 1 | --- | --- |
| Kucharz/kursy gastronomiczne | 1 | --- | 3 | --- |
| Pomoc kuchenna | 1 | --- | --- | --- |
| Przekwalifikowanie się | 1 | --- | --- | --- |
| Obsługa programów księgowych „Płatnik” | 1 | --- | --- | --- |

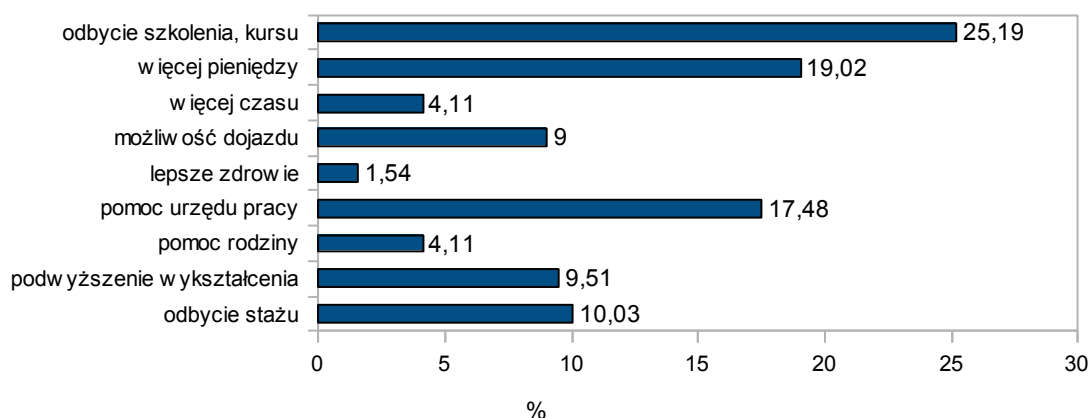
| | | | | |
|--------------------------------------|-----|-----|-----|-----|
| Opiekunka do dzieci | 1 | 2 | --- | --- |
| Kurs biurowy/sekretarka | 2 | 1 | 1 | --- |
| Kelnerka/barmanka | 1 | 2 | --- | --- |
| Szkolenia z marketingu i zarządzania | 1 | 1 | --- | --- |
| Korekta książek | 1 | --- | --- | --- |
| Kurs przedłużania rzęs | --- | 1 | --- | --- |
| Kurs psychoterapeuty | --- | 1 | --- | --- |
| Agent celny | 1 | --- | --- | --- |
| Opiekun wycieczek | --- | 1 | --- | --- |
| Pomoc cukiernika/cukiernik | --- | 1 | --- | 1 |
| Obsługa przyjęć | --- | 1 | --- | --- |
| DTP | --- | 1 | --- | --- |
| Bankowość | --- | 1 | 1 | --- |
| Fakturowanie | --- | 1 | --- | --- |
| Nauka obliczania składek ZUS | --- | --- | 1 | --- |
| Kurs opiekuna kolonii | --- | --- | 1 | --- |
| Szwaczka | --- | --- | 1 | --- |
| egzamin czeladniczy | --- | --- | 1 | --- |
| Metodyka pracy z grupą | --- | --- | 1 | --- |
| Komunikacja interpersonalna | --- | --- | --- | 1 |
| Egzamin mistrza | --- | --- | --- | 1 |
| Kurs PR | --- | --- | --- | 1 |

W przypadku drugiego wyboru wymieniono także około 30 różnego typu dodatkowych kwalifikacji. Tu także najczęściej osób wskazywało języki obce – 9 i obsługę kasy fiskalnej – 5 przypadków. Poza tym pojawiło się tu także wiele potrzeb w zakresie bardzo specjalistycznych szkoleń takich jak: kurs psychoterapeuty czy kurs przedłużania rzęs oraz zapotrzebowanie na konkretne staże. Jeżeli chodzi o trzeci wybór, to propozycji było już znacznie mniej (18). Podobnie jak w poprzednich przypadkach najczęściej osób zadeklarowało chęć nauki języka obcego. Jako czwarta potrzeba w zakresie kursów, gdzie padło już jedynie sześć propozycji, pojawiła się chęć zdobycia kwalifikacji w zakresie: obsługi kasy fiskalnej, komunikacji

interpersonalnej, języków obcych, cukiernika, PR oraz egzamin mistrza. Każdy z tych kursów został wskazany przez pojedyncze osoby.

W trakcie przeprowadzonych badań poproszono bezrobotne kobiety także o to, aby powiedziały, co jest potrzebne do zdobycia wskazanych przez nie powyżej kwalifikacji. W pytaniu tym respondentki mogły zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi spośród dziewięciu podanych. Ogółem odpowiedzi udzieliło 109 respondentek. Najczęściej wybieraną opcją było „odbycie szkolenia, kursu” jako formy potrzebnej do zdobycia powyżej wymienionych kwalifikacji (98 wskazań). 74 razy mówiono o potrzebie posiadania większej liczby pieniędzy, 68 razy wskazywano na pomoc urzędu pracy, a najmniej, bo sześć respondentek, zadeklarowało, że do zdobycia wyższych kwalifikacji zawodowych potrzebny jest im lepszy stan zdrowia.

Wykres 39. Procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie:
"Co jest potrzebne do podniesienia kwalifikacji zawodowych?"



Analizując odpowiedzi badanych kobiet na pytanie: czy aktualnie poszukują jakichś szkoleń dla siebie, które mogłyby zwiększyć ich szansę uzyskania pracy okazuje się, że większość (33,33%) z nich podejmuje takie starania. Podobny odsetek badanych - 30,55 % deklaruje, że poszukuje szkoleń, aczkolwiek nie wie jeszcze jakich. W sumie zatem aż 63,88% badanych jest przekonanych o konieczności podjęcia jakiegoś kursu.

Jak wynika z badań najbardziej poszukiwanymi są różnego typu szkolenia z zakresu księgowości i rachunkowości – aż 11 wskazań. Następne w kolejności są kursy językowe. Poszukuje ich osiem osób. Kurs obsługi kasy fiskalnej chciałoby odbyć sześć ankietowanych, a kursy kosmetyczne pięć bezrobotnych respondentek. Badane poszukują także szkoleń bardzo specjalistycznych takich jak np. obsługa programu WF-MAG czy też z zakresu oligofrenopedagogiki. Jedynie 13 kobiet nie widziało potrzeby doszkalania się.

Zgromadzone dane ukazują także, że w czasie przeprowadzania badań pięć badanych respondentek było w trakcie uczestniczenia w szkoleniach. Były to następujące kursy: wizaż - stylizacja paznokci, kurs prawa jazdy - kategoria B, kurs - kasjer walutowy, szkolenie dla przedstawicieli handlowych oraz kurs nauki języka angielskiego.

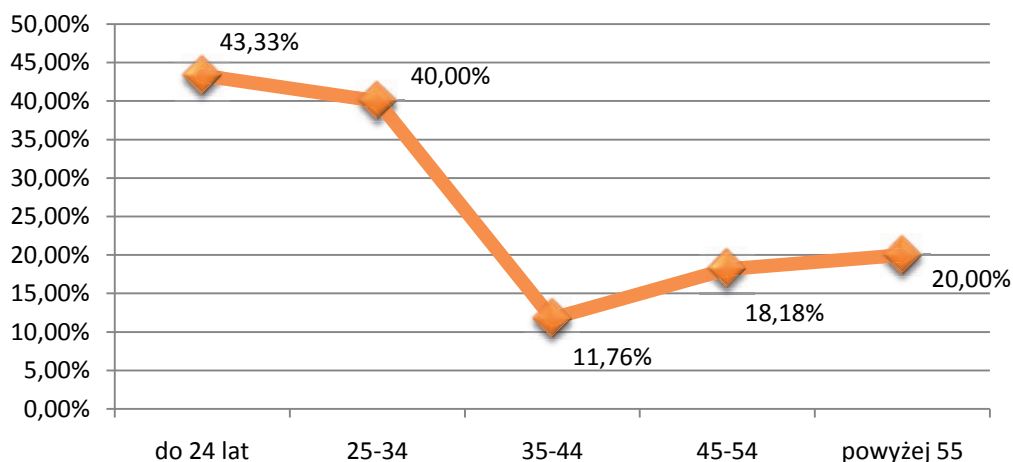
Tabela 3. Poszukiwane szkolenia

| Poszukiwane szkolenia | Liczba respondentek |
|--|----------------------------|
| Księgowość/ rachunkowość | 11 |
| Kursy językowe | 8 |
| Obsługa kasy fiskalnej | 6 |
| Kursy kosmetyczne | 5 |
| Obsługa komputera | 4 |
| Kurs fryzjerski | 2 |
| Profesjonalny sprzedawca | 2 |
| Terapeuta | 1 |
| Wizażystka | 1 |
| Aranżacja wnętrz | 1 |
| Kelnerka/barmanka | 1 |
| Diagnostyka laboratoryjna | 1 |
| Kurs fryzjerski | 1 |
| Kurs gastronomiczny | 1 |
| Opiekunka kolonijna | 1 |
| Kadry i płace | 1 |
| Opiekunka dzieci lub osób starszych | 1 |
| Obsługa programu WF-MAG | 1 |
| Oligofrenopedagogika | 1 |
| Kurs programów graficznych | 1 |
| Kurs przedsiębiorczości (zakładanie firmy) | 1 |
| Przygotowywanie projektów i wniosków | 1 |
| Egzamin czeladniczy | 1 |
| Staż | 1 |
| Szkolenie z przedłużania rzęs | 1 |
| Kurs biurowy | 1 |

Uwzględniając cechy społeczno demograficzne badanych kobiet takie jak: wiek, wykształcenie i miejsce zamieszkania okazuje się, że szkoleń najczęściej poszukują kobiety mieszkające w miastach do 10 tys. mieszkańców – 47,62%, młode, czyli poniżej 24 roku życia - 43,33% oraz z wykształceniem wyższym

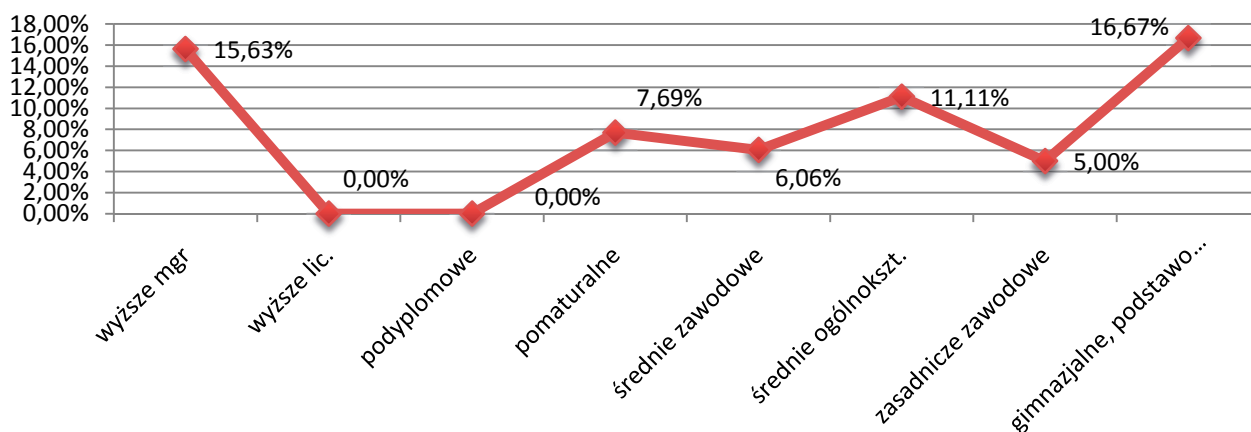
licencjackim – 47,06% deklarujących chęć podnoszenia kwalifikacji. Z kolei w grupie osób poszukujących szkoleń, ale jeszcze bliżej nie sprecyzowanych, dominowały mieszkanki miast liczących 50-100 tysięcy mieszkańców (63,64%), z kategorii wiekowej 35-44 lata (41,18%) oraz panie z wykształceniem zasadniczym zawodowym (55%). W grupie tej znalazła się także respondentka z wykształceniem podyplomowym.

Wykres 40. Procent kobiet deklarujących poszukiwanie szkoleń w podziale ze względu na wiek



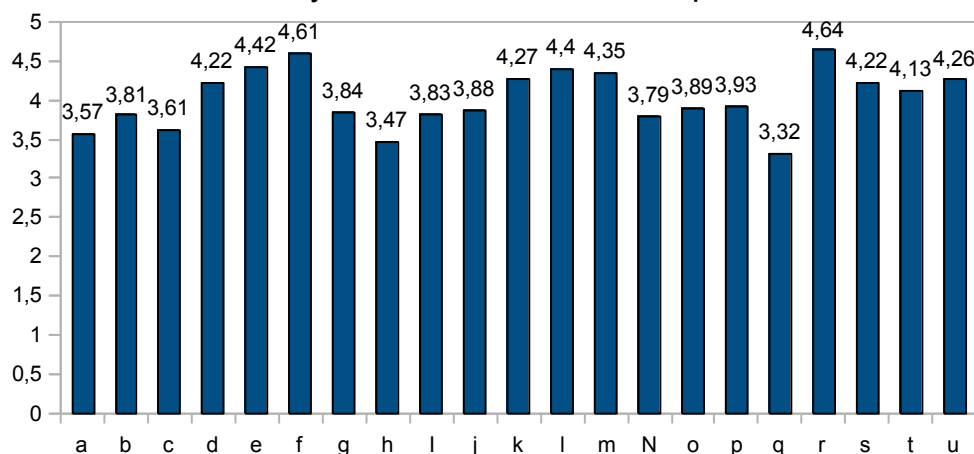
Odsetek respondentek, które aktualnie nie poszukują szkoleń, ponieważ już w nich uczestniczą, a pochodzą z miast liczących 50 - 100 tys. mieszkańców wynosi 9,09%. Z tego samego powodu kursów nie szukają także kobiety z grupy wiekowej 35-44 lata – 11,76% odpowiedzi oraz respondentki z wykształceniem pomaturalnym - 7,69% przypadków. Z kolei respondentki z największych miast (55,56%), najstarsze (40%) oraz posiadające wykształcenie wyższe licencjackie (35,29%) najczęściej wybierały w tym pytaniu opcję, że jak na razie nie szukają szkoleń, ale mają taki zamiar. Natomiast potrzeby poszukiwania szkoleń nie widzą panie z wykształceniem najniższym - tak sądzi 15,63% z nich. Za kursami nie rozgląda się również 15,63% kobiet z wykształceniem wyższym magisterskim, 40% respondentek powyżej 55 roku życia oraz 12,50% mieszkających na wsi.

Wykres 41. Procent respondentek, które nie poszukują szkoleń w podziale ze względu na wykształcenie



W ostatnim z analizowanych pytań chodziło o zbadanie, w jaki sposób bezrobotne kobiety postrzegają same siebie. Jest to pytanie najbardziej rozbudowane, ale interesujące, gdyż pozwala na stworzenie dość szczegółowego obrazu przeciętnej bezrobotnej z terenu województwa lubelskiego. Respondentki miały do wyboru 21 cech, według których mogły ocenić same siebie. Szczegółowy ich rozkład i przyporządkowane im przez badane kobiety średnie ocen przedstawia wykres nr 42.

wykres 42: Obraz siebie respondentek



a) pewność siebie, wiara we własne siły; b) aktywność, dynamika życiowa; c) kreatywność, innowacyjność; d) otwartość na nowe doświadczenia; e) systematyczność; f) lojalność; g) zadowolenie z własnego wizerunku; h) umiejętność radzenia sobie ze stresem; i) umiejętność rozwiązywania problemów; j) umiejętność podejmowania decyzji; k) umiejętność nawiązywania kontaktu z innymi ludźmi; l) umiejętność współpracy z ludźmi; m) umiejętność porozumiewania się ze współpracownikami; n) umiejętność prezentowania własnego zdania; o) umiejętność analizy sytuacji; p) umiejętność planowania; q) kwalifikacje zawodowe; r) pracowitość, zaangażowanie w pracę; s) dyspozycyjność; t) motywacja do stałego rozwoju zawodowego; u) zdolność uczenia się.

Biorąc pod uwagę średnie ocen poszczególnych cech okazuje się, że respondentki uważają, że w stopniu największym charakteryzuje je pracowitość, zaangażowanie w pracę, lojalność oraz systematyczność, czyli cechy pożądane w sytuacji poszukiwania pracy. Najniżej natomiast oceniły swoje kwalifikacje zawodowe, co może w dużym stopniu wyjaśniać ich pozostawanie bez pracy. Rozkład ocen poszczególnych cech w badanej próbie przedstawiał się następująco:

1. Respondentki przeciętnie wierzą we własne siły – najwięcej kobiet oceniło tą cechę u siebie na 3 lub 4 – po 32,43%.
2. Jeżeli chodzi o aktywność i dynamikę życiową to znowu przeważa, aczkolwiek minimalnie, ocena środkowa, którą wybrało 30,82% oceniających tę cechę. Biorąc jednak pod uwagę oceny dobre i bardzo dobre łącznie okazuje się, że tą cechę wysoko ocenia u siebie 60,28% respondentek.
3. 52,78% ankietowanych ocenia swoją kreatywność i innowacyjność jako dobrą i bardzo dobrą.
4. 48,96% respondentek uznaje się w dużym stopniu za otwarte na nowe doświadczenia.
5. Systematyczność jest bardzo dobrze rozwinięta u 58,62% ankietowanych.
6. Aż 70,74% badanych kobiet uznało się za bardzo lojalne.
7. 40,41% bezrobotnych oceniających się pod względem zadowolenia z własnego wizerunku zadeklarowało ocenę 4.

8. 52,60% ankietowanych uważa, że bardzo dobrze lub dobrze radzi sobie ze stresem.
9. Generalnie kobiety oceniają dobrze swoje umiejętności: 54,79% badanych uważa, że radzi sobie z rozwiązywaniem problemów, 44,5% nie ma trudności z podejmowaniem decyzji, 50,68% respondentek łatwo nawiązuje kontakty z innymi ludźmi, 55,10% ankietowanych posiada umiejętność współpracy z innymi ludźmi oraz porozumiewania się ze współpracownikami.
10. Wśród badanej próby 42,7% badanych kobiet zadeklarowało, że umiejętność prezentowania własnego zdania a 50,69% stwierdziło, że umiejętność analizy sytuacji jest u nich na poziomie dobrym.
11. Nieco ponad 1/3 ankietowanych uznała, że na poziomie dobrym jest u nich także umiejętność planowania.
12. Aż 71,23% kobiet uznało za swoją bardzo mocną stronę pracowitość i zaangażowanie w pracę a 44,13% badanych zadeklarowało ocenę najwyższą, jeśli chodzi o motywację do stałego rozwoju zawodowego.
13. Swoje kwalifikacje na średnim poziomie oceniło 38,19% respondentek, zdolność uczenia na poziomie najwyższym deklaruje 47,62% badanych, natomiast bardzo dobrą dyspozycyjnością odznacza się 51,0% ankietowanych kobiet.

Zaprezentowane powyżej wyniki danych ukazują, że bezrobotne biorące udział w badaniach, przynajmniej w sferze deklaratywnej, mają dość wysoki obraz samej siebie. Powinno to zatem, przynajmniej teoretycznie, ułatwiać im odnalezienie się na rynku pracy.

VII. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Celem niniejszych badań była analiza sytuacji bezrobotnych kobiet z województwa lubelskiego. Na podstawie przeprowadzonych analiz można postarać się w syntetyczny sposób opisać zbadaną zbiorowość. Wśród 149 ankietowanych, które wzięły udział w badaniu, największą grupę, blisko połowę badanych, stanowiły kobiety w wieku 25-34 lata. Znaczna większość respondentek była zamężna (57,71%) ale prawie połowa badanych nie miała na swoim utrzymaniu ani jednego dziecka. Najczęstszym deklarowanym źródłem utrzymania badanych kobiet była praca zawodowa któregoś z domowników (42,6%). Można to było ustalić na podstawie tego, iż w ponad połowie ankiet (54,36%) zadeklarowano, że badana jest jedynym domownikiem nieposiadającym pracy.

Ankietowane pochodziły z szesnastu powiatów całego województwa lubelskiego i zamieszkiwały miejscowości o zróżnicowanej wielkości. Jednocześnie ponad połowa z nich pochodziła ze wsi (50,68%). Warto zauważyć także, że badane bezrobotne są dość dobrze wykształcone. Jedynie 21,48% nich ma wykształcenie poniżej średniego, natomiast 23,7% posiada tytuł magistra.

Najtrudniejsza dla badanych kobiet w sytuacji bezrobocia jest konieczność pozostawania na jakimś utrzymaniu. 63,45% respondentek wskazało ten aspekt bezrobocia jako najbardziej uciążliwy. Z kolei w stopniu najmniejszym ankietowanym doskwiera - wiążący się z bezrobociem - brak szacunku ze strony innych ludzi. Z kolei w poszukiwaniu pracy najbardziej przeszkadza respondentkom coraz mniejsza nadzieja na znalezienie pracy. Odpowiedź tą oceniło na 5 (w pięciostopniowej skali) 32,26% badanych. Natomiast najmniejszym problemem są kłopoty ze zdrowiem ocenione na tej samej skali na 1 przez blisko ¾ badanych (74,79%). Wśród czynników, które zdaniem respondentek ułatwiają znalezienie pracy, najwyżej oceniono posiadanie odpowiednich znajomości. Z kolei najmniejszy wpływ na poprawę szansy znalezienia pracy według ankietowanych ma posiadanie renty.

Z badań wynika, że prawie połowa badanych rejestrowała się do tej pory w urzędzie pracy 2 - 3 razy. Największą grupę (26,85%) wśród całej próby stanowiły kobiety pozostające bez zatrudnienia od trzech miesięcy do pół roku. Jednocześnie na podstawie ich odpowiedzi dotyczących ich aktywności można wywnioskować, że większości z nich bardzo zależy na podjęciu jakiegokolwiek pracy. Prawie wszystkie

bowiem respondentki (136 na 149) zadeklarowały, że podczas bezrobocia stale poszukują pracy - najczęściej poprzez wizyty w urzędzie pracy oraz sprawdzanie ogłoszeń w prasie, radiu i internecie.

Ankietowane kobiety korzystają z pomocy urzędu pracy w zakresie znalezienia pracy – głównie z oferowanego przez tą instytucję pośrednictwa pracy. Jednocześnie wśród form pomocy, jakich udziela urząd bezrobotnym najniżej oceniają dodatki aktywizacyjne a najlepiej organizację szkoleń zawodowych – 60,34% wskazań. Najmniej pożądaną formą pomocy, zdaniem badanych, są roboty publiczne, które zostały ocenione jako najmniej przydatne przez 64,36%.

Analizując historię dotychczasowego zatrudnienia ankietowanych można generalnie stwierdzić, iż staż pracy obecnie bezrobotnych respondentek wynosił najczęściej od roku do pięciu lat. Ponadto, większość respondentek posiadała jakiś wyuczony zawód, w zakresie którego swoje kwalifikacje oceniała przeważnie jako raczej dobre (39,58%). Wśród grup zawodowych reprezentowanych przez badane kobiety największą stanowiły ekonomistki (na różnym poziomie) oraz krawcowe – 11 kobiet. Z kolei 34 ankietowane nie posiadały jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych.

Badane bezrobotne zdają sobie sprawę z konieczności podnoszenia swoich kwalifikacji. Według nich doksztalać się można głównie poprzez odbycie odpowiednich kursów i szkoleń, dlatego też 63,88% respondentek jest przekonana o potrzebie ich poszukiwania. Najczęściej ankietowane kobiety chciałyby się uczyć języków obcych, księgowości i rachunkowości, obsługi kasy fiskalnej oraz rzeczy związanych z wyuczonym przez nie zawodem.

Bezrobotne, które wzięły udział w badaniach, mimo pozostawania bez pracy, dość dobrze oceniają same siebie. Z ich ogólnego obrazu, jaki można stworzyć na podstawie udzielanych przez nie odpowiedzi wynika, że odznaczają się pracowitością, zaangażowaniem w pracę, lojalnością oraz systematycznością. Jednocześnie zgromadzone dane ukazują, że biorąc pod uwagę wszystkie cechy, względem których dokonywały oceny samych siebie, są niestety słabo wykwalifikowane, nie najlepiej radzą sobie ze stresem oraz są niezbyt pewne siebie.

Rekomendacje

- Z badań wynika, że respondentki deklarują chęć nauki, chcą się rozwijać. W związku z tym wszelkie działania pomocowe powinny im to ułatwiać poprzez organizowanie dla nich różnego rodzaju kursów. Jednocześnie tworzenie ofert szkoleniowych powinno poprzedzać przeprowadzenie kompleksowego badania rynku pracy, które zdiagnozowałoby, jakie zawody i kwalifikacje są faktycznie potrzebne. Omówione wyżej badania wskazują bowiem, że największą grupę bezrobotnych stanowią ekonomistki, a w pożądanym szkoleniach przodują te związane z księgowością i rachunkowością. Warto więc zbadać czy w obliczu braku ofert pracy dla ekonomistek, należy szkolić księgowo.
- Należy niewątpliwie kłaść większy nacisk na to, aby kursy i potrzeby rynku pracy korespondowały ze sobą. Urzędy pracy powinny prowadzić stały monitoring rynku pracy i modyfikować ofertę dostępnych szkoleń w zależności od aktualnych potrzeb.
- Niepokojąca jest spora grupa respondentek bez kwalifikacji zawodowych. Z tego względu kursy i szkolenia powinny być stopniowalne – dostosowane nie tylko do potrzeb ale i do poziomu posiadanych już wiedzy i umiejętności. Warto byłoby zastanowić się nad rozwiązaniami stosowanymi w innych krajach, które polegają na tym, że szkolenie prowadzi dwóch trenerów, z których jeden wspomaga osoby słabiej sobie radzące.
- Przeprowadzone badania ukazują, że dużym problemem dla bezrobotnych kobiet jest brak wiary w siebie i zmniejszająca się nadzieja na znalezienie pracy. Tymczasem bardzo trudno zmotywować do szukania pracy kogoś, kto nie widzi szansy na jej znalezienie i ma zaniżoną samoocenę.

W związku z tym wszelkie działania pomocowe powinny uwzględniać kompleksowe wsparcie psychologiczne osób bezrobotnych.

- Szkoleniami różnego typu należy obejmować nie tylko bezrobotnych ale i pracowników urzędów pracy. Powinni oni bowiem wiedzieć, jak motywować osoby zgłaszające się do nich i pomagać im wzbudzić w sobie aktywną postawę.
- Dużym problemem w województwie lubelskim jest bezrobocie kobiet mieszkających na wsi. Jednocześnie niezbyt gęsta sieć komunikacji publicznej nie ułatwia im poszukiwań pracy. W związku z tym, warto zastanowić się nad promowaniem nowych metod zatrudnienia, jakimi jest np. telepraca.
- Zaprezentowane badania ukazały, że niezbyt liczna grupa badanych kobiet zainteresowana jest podjęciem własnej działalności gospodarczej. Tymczasem ta forma zatrudnienia może okazać się dla nich szansą na wyjście z bezrobocia. W związku z tym, poprzez wsparcie finansowe i merytoryczne należy motywować bezrobotne do podejmowania samozatrudnienia, zarówno w formie zakładania własnej firmy, jak również i spółdzielni socjalnych.

Bohdan Rożnowski

**Raport z badań osób, które rozpoczęły
działalność gospodarczą w wyniku dotacji
z powiatowego urzędu pracy**

I. METODOLOGIA BADAŃ

1. Cel badań

Celem niniejszych badań jest diagnoza czynników ułatwiających (i utrudniających) rozpoczęcie oraz prowadzenie działalności gospodarczej osobom bezrobotnym, które uzyskały dotację z urzędu pracy na założenie własnej firmy w przeciągu ostatnich dwóch lat. Dotyczą one populacji mieszkańców Lubelszczyzny i zostały zrealizowane na próbie adresowej pozyskanej z każdego powiatowego urzędu pracy w województwie. Osiągnięcie postawionego celu stanowi podstawę do sformułowania rekomendacji dla wprowadzenia udogodnień w sposobie udzielania dotacji osobom rozpoczynającym działalność gospodarczą oraz zaplanowania odpowiedniego dla nich wsparcia. W rezultacie ma to się przyczynić do zwiększenia efektywności tego narzędzia aktywnej promocji zatrudnienia. Dotychczas bowiem nie ma opracowania dotyczącego powyższego zagadnienia, które spełniałoby wymogi poprawności metodologicznej badań społecznych.

2. Narzędzie badawcze

Badanie osób rozpoczynających działalność gospodarczą zostało przeprowadzone za pomocą ankiety pocztowej. W związku z tym opracowany kwestionariusz badawczy został dostosowany do tego typu badania zarówno pod względem treści, jak i formy. Skonstruowano go w taki sposób, aby respondenci mogli ocenić swoją sytuację zarówno w trakcie zakładania, jak i już w czasie prowadzenia działalności gospodarczej. Ostatecznie skonstruowana ankieta składała się z następujących części:

1. Metryczka osoby badanej: wiek, płeć, wykształcenie, staż bezrobocia, powiat otrzymania dotacji, przedmiot działalności gospodarczej, wysokość dotacji, data uzyskania dotacji, na co została ona spożytkowana, przez ile miesięcy badany prowadził działalność gospodarczą.
2. Ocena stopnia trudności rozpoczęcia, a także ocena jakości prowadzenia działalności gospodarczej.
3. Czynniki sytuacyjne, np.: dostęp do informacji o rynku, sytuacja na lokalnym rynku towarów i usług, pomoc doradcza, wsparcie finansowe, dostęp do potrzebnych w firmie towarów i usług, rozpoznanie rynku.
4. Czynniki osobiste: determinacja, potrzeba osiągnięć, konsekwencja w działaniu, posiadanie planu działania.
5. Rola urzędu pracy udzielającego dotacji, np.: Regulamin udzielania dotacji, pomoc w pozyskaniu dotacji, pomoc w trakcie prowadzenia działalności gospodarczej.

3. Próba badawcza

W pierwszej kolejności ustalono populację badawczą. We wniosku o dofinansowanie projektu zaznaczono, że w badaniach chodzi o osoby, które otrzymały dotacje na założenie własnej działalności gospodarczej. Jednocześnie wsparcie to mogło pochodzić tylko z urzędów pracy. Realizowane badania pomijały zatem te osoby, które taką dotację dostały np. od organizacji pozarządowej. W związku z tym ze wszystkich powiatowych urzędów pracy w województwie lubelskim zebrano dane o wszystkich, którzy zostali wyrejestrowani z ewidencji bezrobotnych z powodu podjęcia subsydiowanej działalności gospodarczej w ciągu ostatnich dwóch lat. Ze względu na to, że dotacje te były udzielane przez powiatowe urzędy pracy z Funduszu Pracy oraz w ramach EFS Działanie 6.2. POKL., zintegrowano różne źródła informacji z każdej z instytucji. Ponadto, w badaniach wzięto także pod uwagę, że poszczególne urzędy udzielały tej formy wsparcia stosując różne kryteria: wiek, długość okresu bezrobocia, miejsce zamieszkania

(miasto albo wieś). Przełożyło się to na niejednorodność populacji. Ze względu jednak na cel badań, jakim jest zdiagnozowanie czynników ułatwiających bezrobotnym zakładanie oraz prowadzenie własnych firm, wszystkich beneficjentów ostatecznych tej formy aktywnego wsparcia potraktowano jednakowo. Ostatecznie badaną populacją określono jako zbiór osób, które uzyskały dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej z powiatowych urzędów pracy działających na terenie województwa lubelskiego w ostatnich dwóch latach (2008 i 2009).

Na podstawie danych dotyczących liczby osób bezrobotnych wyrejestrowanych z powodu podjęcia subsydiowanej działalności gospodarczej pochodzących z powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego⁸ oszacowano, że wielkość populacji badanych na koniec 2009 r. wyniosła 6457. Szacunków dokonano według wzoru:

$$X = \text{III kw 2009} \times \text{koniec 2008} : \text{III kw 2008},$$

gdzie **X** oznacza wartość szacowaną na koniec 2009 r., a pozostałe elementy wzoru są liczebnościami na koniec okresów.

Jednostką próby była osoba, która uzyskała dotację na prowadzenie działalności gospodarczej z urzędu pracy i prowadzi lub prowadziła działalność gospodarczą. W związku z tym stworzono operat – listę wszystkich beneficjentów tej formy aktywnego wsparcia w województwie. Pełen rejestr beneficjentów, którzy w latach 2008-2009 otrzymali dotację, zawierający adresy pocztowe stanowił podstawę do losowania próby badawczej. Wielkość próby została określona w projekcie na 500 osób.

W doborze próby zastosowano dobór warstwowo-losowy z wykorzystaniem metody równych interwałów w ramach poszczególnych warstw. Ujmując stosunek liczebności próby do liczebności populacji interwał wyniósł ok. 13 (6457 / 500), przy czym należało każdorazowo dopasować go do wyodrębnionej subpopulacji, tak by ujmował odpowiednie proporcje w jej zakresie.

Populację podzielono na kilka subpopulacji wyróżnionych według następujących kryteriów:

1. Powiat, w którym otrzymano dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej.
Dla celu badań ważne bowiem było, żeby próba objęła jednostki z każdego powiatu. W związku z tym podmioty były losowane z subpopulacji każdego powiatu proporcjonalnie do liczby udzielonych dotacji przez tamtejszy urząd pracy.
2. Konieczność zwrotu dotacji w przypadku zakończenia prowadzenia firmy w dniu badania.
200 ankiet zostało wysłanych do osób, które otrzymały dotację w roku 2009. Z kolei 300 ankiet rozesłano do osób, które uzyskały dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej ponad 12 miesięcy temu (rok 2008) i obecnie prowadzą lub nie prowadzą działalności gospodarczej, ale nie musiały zwracać dotacji.

4. Strategia badań

Do wylosowanych osób prowadzących działalność gospodarczą wysłano przesyłkę zawierającą: krótką ankietę badawczą wraz z listem przewodnim oraz zaadresowaną zwrotnie kopertę ze znaczkiem. Oczekiwana zwrotność w tych badaniach została oszacowana na poziomie około 15%, w praktyce okazała się wyższa.

Objęcie badaniami próby osób, które uzyskały dotację kilka lat wcześniej, by spróbować zidentyfikować czynniki wpływające na przetrwanie firmy po okresie 12 miesięcy od daty uzyskania dotacji, ważne i ciekawe dla oceny skuteczności narzędzia, rodziło ryzyko dużego wpływu błędu braku reakcji (szczególnie, że jest to ankietą pocztową), co prowadzić może do braku wystarczającej liczby danych do analiz statystycznych. Zrezygnowano więc z objęcia badaniami osób, które otrzymały dotację wcześniej niż dwa lata temu.

⁸ Dane WUP Lublin: bezrobotni wyrejestrowani - zestawienia roczne (stan na koniec III kwartału 2009)
<http://www.wup.lublin.pl/wup/index.php?kat=175>

5. Opracowanie badań

Zebrane dane zostały zapisane w bazie danych MS Excel i poddane obróbce statystycznej przy pomocy pakietu statystycznego Statistica PL. Obliczono miary tendencji centralnej, miary rozproszenia, częstości oraz związki korelacyjne pomiędzy zmiennymi (korelacje i równania regresji).

Ustalenie czynników, które wpływają na łatwość założenia działalności gospodarczej (sukces w zakładaniu) i jej prowadzenie dokonano przy pomocy równań regresji, których zmiennymi zależnymi były subiektywne oceny respondentów łatwości zakładania działalności gospodarczej i oceny sytuacji własnej firmy. Z kolei zmiennymi niezależnymi były oszacowania respondentów stopnia posiadania poszczególnych zasobów.

Czynniki, które mają wpływ na sukces – kontynuację działalności gospodarczej po okresie objętym obligacją wynikającą z uzyskania dotacji miała zostać ustalona na podstawie analizy wariancji pomiędzy grupami osób, które prowadzą działalność gospodarczą powyżej 12 miesięcy od daty jej otrzymania a osobami, które zaprzestały prowadzenia działalności gospodarczej po upływie 12 miesięcy od daty otrzymania dotacji. Niestety z powodu małej liczebności odpowiedzi respondentów, którzy zakończyli działalność przed dniem badania (n=4) okazało się to niemożliwe i nie zostało przeprowadzone. Strukturę badanej próby przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Struktura próby populacji i próby wysyłkowej

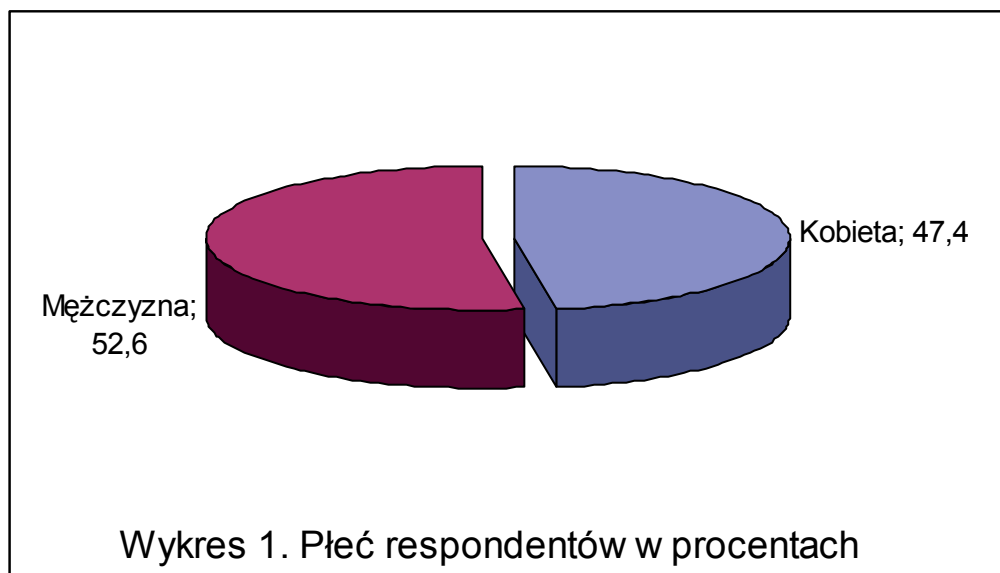
| POWIATOWY URZĄD PRACY | PODJĘCIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ 2008 | | | | PODJĘCIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ 2009 | | | | RAZEM |
|-------------------------------|--|------------|-----------------------|----------|--|------------|-----------------------|-----------|--------------------|
| | liczba | procent | liczba w próbie | interwał | liczba | procent | liczba w próbie | interwał | liczba w próbie |
| Ogółem województwo | 2784 | 100 | 300 | 9 | 2986 | 100 | 200 | 15 | 500 |
| 1. Biała Podlaska | 194 | 6,97 | 21 | 9 | 206 | 6,90 | 14 | 15 | 35 |
| <i>Powiat grodzki</i> | 73 | 2,62 | --- | --- | 104 | 3,48 | --- | --- | --- |
| <i>Powiat ziemski</i> | 121 | 4,35 | --- | --- | 102 | 3,42 | --- | --- | --- |
| 2. Biłgoraj | 161 | 5,78 | 17 | 9 | 153 | 5,12 | 10 | 15 | 27 |
| 3. Chełm | 110 | 3,95 | 12 | 9 | 139 | 4,66 | 9 | 15 | 21 |
| <i>Powiat grodzki</i> | 71 | 2,55 | --- | --- | 88 | 2,95 | --- | --- | --- |
| <i>Powiat ziemski</i> | 39 | 1,40 | --- | --- | 51 | 1,71 | --- | --- | --- |
| 4. Hrubieszów | 70 | 2,51 | 8 | 9 | 49 | 1,64 | 3 | 16 | 11 |
| 5. Janów Lubelski | 112 | 4,02 | 12 | 9 | 122 | 4,09 | 8 | 15 | 20 |
| 6. Krasnystaw | 106 | 3,81 | 11 | 10 | 92 | 3,08 | 6 | 15 | 17 |
| 7. Kraśnik | 51 | 1,83 | 5 | 10 | 99 | 3,32 | 7 | 14 | 12 |
| 8. Lubartów | 108 | 3,88 | 12 | 9 | 146 | 4,89 | 10 | 15 | 22 |

| | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----|-------|-----|-----|-----|-------|-----|-----|-----|
| 9. MUP Lublin | 429 | 15,41 | 46 | 9 | 512 | 17,15 | 34 | 15 | 80 |
| 10. PUP Lublin | 171 | 6,14 | 18 | 10 | 173 | 5,79 | 12 | 14 | 30 |
| 11. Łączna | 54 | 1,94 | 6 | 9 | 60 | 2,01 | 4 | 15 | 10 |
| 12. Łuków | 257 | 9,23 | 28 | 9 | 176 | 5,89 | 12 | 15 | 40 |
| 13. Opole Lubelskie | 91 | 3,27 | 10 | 9 | 121 | 4,05 | 8 | 15 | 18 |
| 14. Parczew | 78 | 2,80 | 8 | 10 | 85 | 2,85 | 6 | 14 | 14 |
| 15. Puławy | 119 | 4,27 | 13 | 9 | 132 | 4,42 | 9 | 15 | 22 |
| 16. Radzyń Podlaski | 90 | 3,23 | 10 | 9 | 88 | 2,95 | 6 | 15 | 16 |
| 17. Ryki | 95 | 3,41 | 10 | 10 | 72 | 2,41 | 5 | 14 | 15 |
| 18. Świdnik | 88 | 3,16 | 9 | 10 | 116 | 3,88 | 8 | 15 | 17 |
| 19. Tomaszów Lubelski | 126 | 4,53 | 14 | 9 | 157 | 5,26 | 10 | 16 | 24 |
| 20. Włodawa | 83 | 2,98 | 9 | 9 | 60 | 2,01 | 4 | 15 | 13 |
| 21. Zamość | 191 | 6,86 | 21 | 9 | 228 | 7,64 | 15 | 15 | 36 |
| <i>Powiat grodzki</i> | 107 | 3,84 | --- | --- | 104 | 3,48 | --- | --- | --- |
| <i>Powiat ziemski</i> | 84 | 3,02 | --- | --- | 124 | 4,15 | --- | --- | --- |

6. Charakterystyka osób badanych

W badaniach rozesłano pocztą 500 ankiet, z czego wróciło 115. Wskaźnik zwrotności znajduje się na poziomie 23% i jest on wielkością wysoką w tej metodzie badań. Można to uznać za przejaw zainteresowania badaniami ze strony respondentów. Do wysokości wskaźnika zwrotności przyczyniła się także zapewne przystępna konstrukcja samej ankiety oraz łatwość w jej wypełnianiu.

Wśród respondentów znaleźli się zarówno mężczyźni (n=60; 53%), jak i kobiety (n=54; 47%) (patrz wykres 1). 11 osób nie zaznaczyło w ankiecie, jakiej są płci. Zebrane dane obejmują wystarczająco liczne grupy przedstawicieli obu płci, by móc w dalszej części podjąć analizy jej znaczenia dla powodzenia zakładania i prowadzenia działalności.

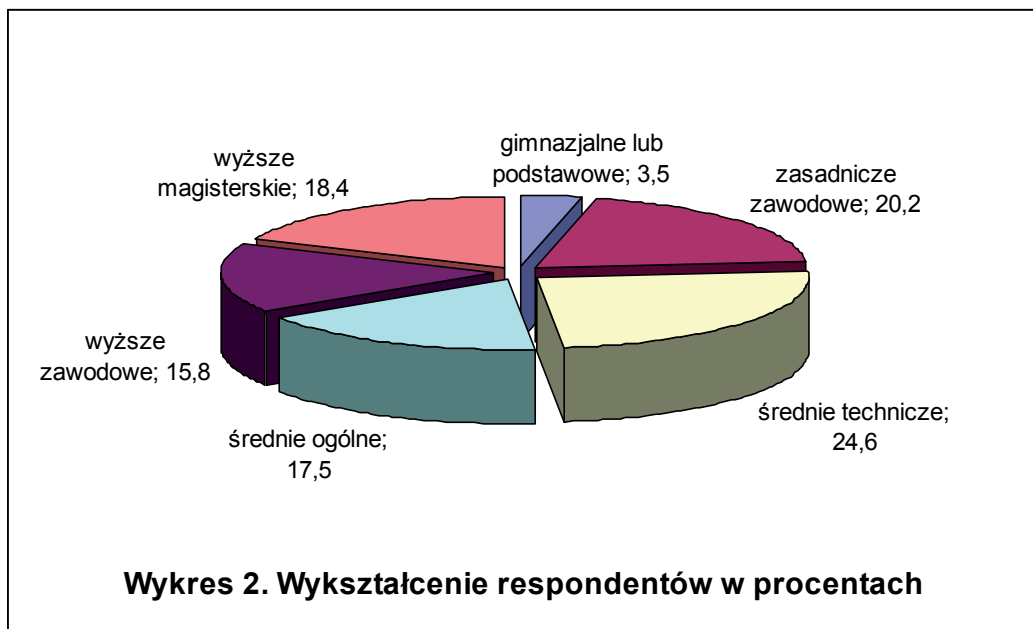


Osoby, które odesłały swoje ankiety pochodzą z prawie wszystkich powiatów Lubelszczyzny (tylko w powiecie chełmskim żaden beneficjent dotacji nie odesłał ankiety). Jednak mała liczebność grup z poszczególnych powiatów uniemożliwia dalsze analizy wpływu tej zmiennej. Dane te obrazuje tabela 2.

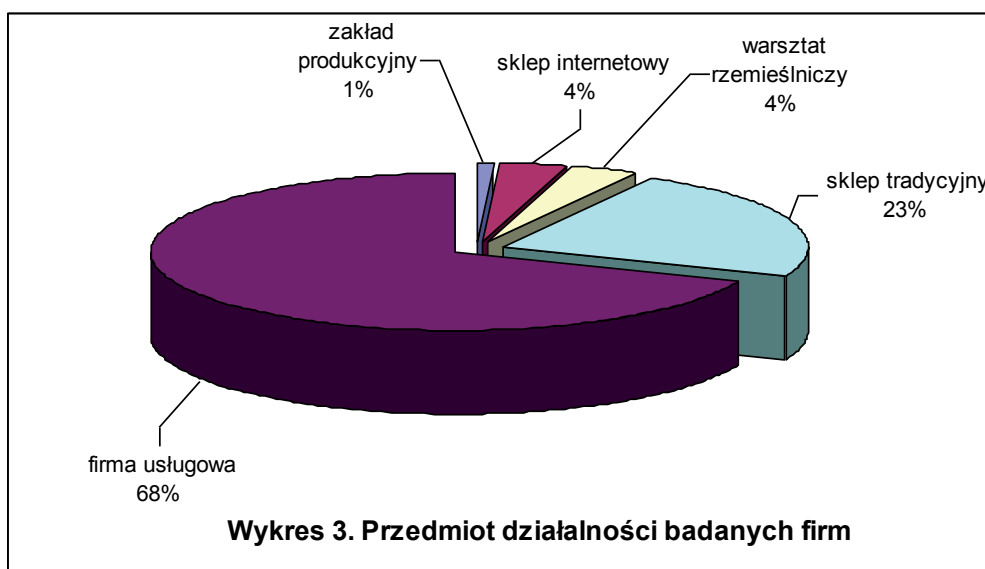
Tabela 2. Liczebność respondentów w rozbiciu na powiaty województwa lubelskiego

| Powiat | Liczba | Procent |
|----------------|--------|---------|
| bialski | 4 | 3,5 |
| Biała Podlaska | 4 | 3,5 |
| biłgorajski | 11 | 9,6 |
| Chełm | 4 | 3,5 |
| hrubieszowski | 3 | 2,6 |
| janowski | 3 | 2,6 |
| krasnostawski | 8 | 7,0 |
| kraśnicki | 2 | 1,7 |
| lubartowski | 7 | 6,1 |
| lubelski | 10 | 8,7 |
| Lublin | 10 | 8,7 |
| łęczyński | 1 | 0,9 |
| łukowski | 9 | 7,8 |
| opolski | 4 | 3,5 |
| parczewski | 5 | 4,3 |
| puławski | 10 | 8,7 |
| radzyński | 6 | 5,2 |
| rycki | 4 | 3,5 |
| świdnicki | 2 | 1,7 |
| tomaszowski | 2 | 1,7 |
| włodawski | 1 | 0,9 |
| zamojski | 2 | 1,7 |
| Zamość | 3 | 2,6 |

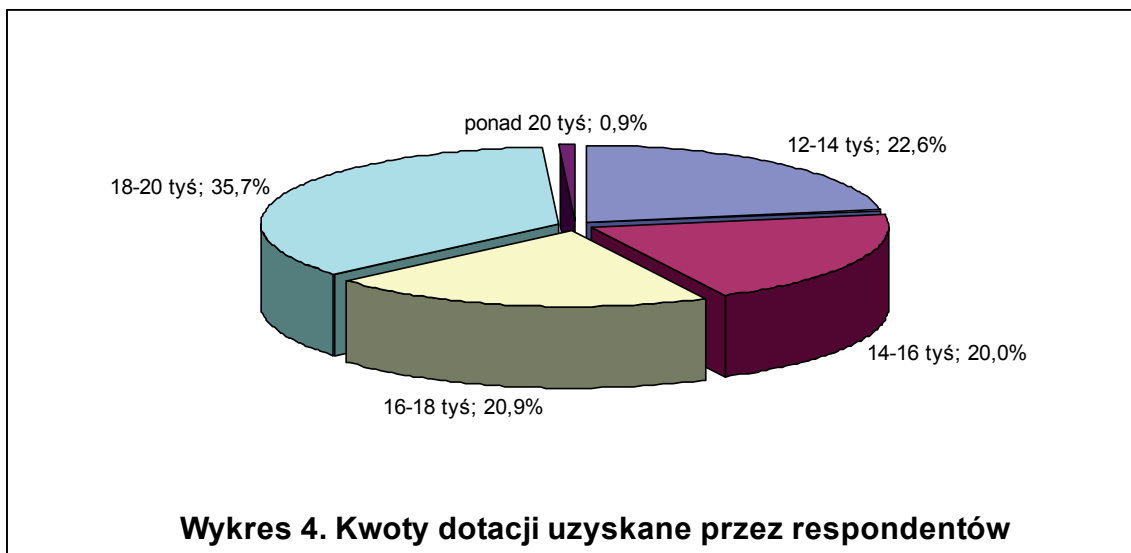
Pod względem wykształcenia próba badawcza obejmuje wszystkie jego kategorie. Wykres nr 2. obrazuje procentowy udział poszczególnych kategorii w całej próbie. Najliczniejszą grupę stanowili bezrobotni z wykształceniem średnim technicznym (n=28). Podobne, choć nieco mniejsze liczebności pochodzą z kategorii osób z wykształceniem zawodowym (n=23), wyższym magisterskim (n=21), średnim ogólnokształcącym (n=20) i wyższym zawodowym (n=18). Najmniej liczny segment stanowią osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym (n=4). Zebrane dane odzwierciedlają zatem sytuację wszystkich kategorii wykształcenia i nie występuje zjawisko zdominowania badań przez jeden lub kilka jego typów.



Z zebranych danych wynika, że pod względem przedmiotu działalności najliczniej reprezentowany jest segment firm usługowych (n=78) a w drugiej kolejności tradycyjne sklepy (n=26). Pozostałe kategorie takie jak: sklep internetowy (n=4), warsztat rzemieślniczy (n=4) czy zakład produkcyjny (n=1) reprezentowane są tylko marginalnie.



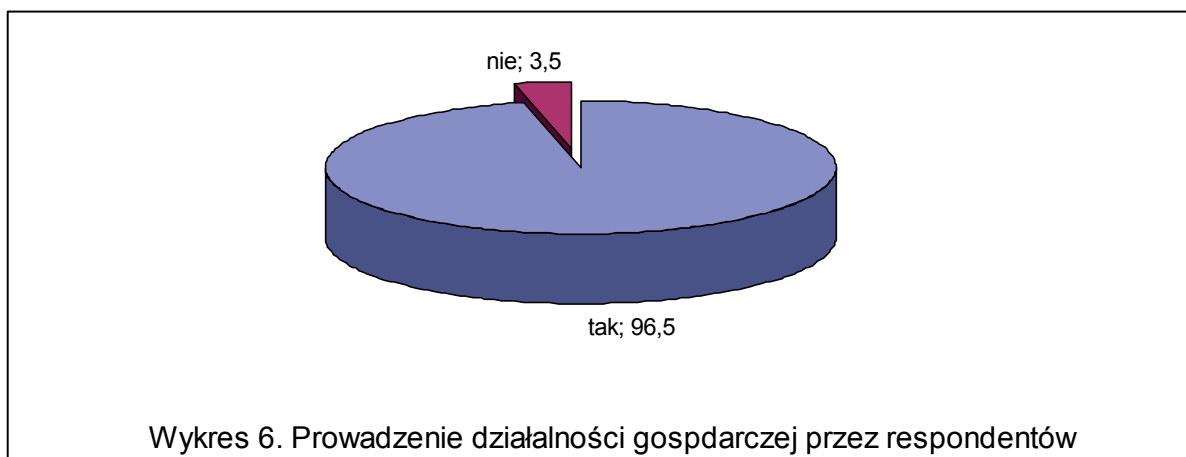
Przeprowadzone badania ukazują, że średnia kwota (mediana) uzyskanych dotacji w badanej próbie wynosi 17 000 PLN. Najczęściej respondenci uzyskiwali dofinansowanie w wysokości 18 000 PLN. Tylko w jednym przypadku respondent podał, że uzyskał 26 000 PLN i było to najwyższe dofinansowanie. Warto jednocześnie wskazać, że następna, niższa wielkość dotacji to niecałe 20 000 PLN. Z kolei najniższą dotację w wysokości 12 000 PLN dostało pięciu respondentów. Wykres 4 przedstawia procentowy rozkład wielkości dotacji w badanej próbie. Dane wskazują, że najczęściej respondenci otrzymywali wsparcie w wysokości 18-20 tys PLN (n=41).



Wśród badanych osób większość otrzymała dotację w 2009 roku (n=67) i są jeszcze objęci okresem 12 miesięcznego zobowiązania do prowadzenia firmy. W badaniach ujawniła się jednak i spora grupa respondentów, która otrzymała dotację w 2008 roku (n=48). Ich firmy nie istnieją tylko z powodu zobowiązania wynikającego z warunków dotacji, ale także dlatego, że pomysł na biznes okazał się właściwy i mógł zostać zrealizowany dzięki uzyskanemu wsparciu. Ten segment badanych można uznać zatem za grupę, w przypadku której to narzędzie pomocy okazało się sukcesem. Rozkład procentowy respondentów ze względu na rok rozpoczęcia działalności w próbie przedstawia wykres 5.

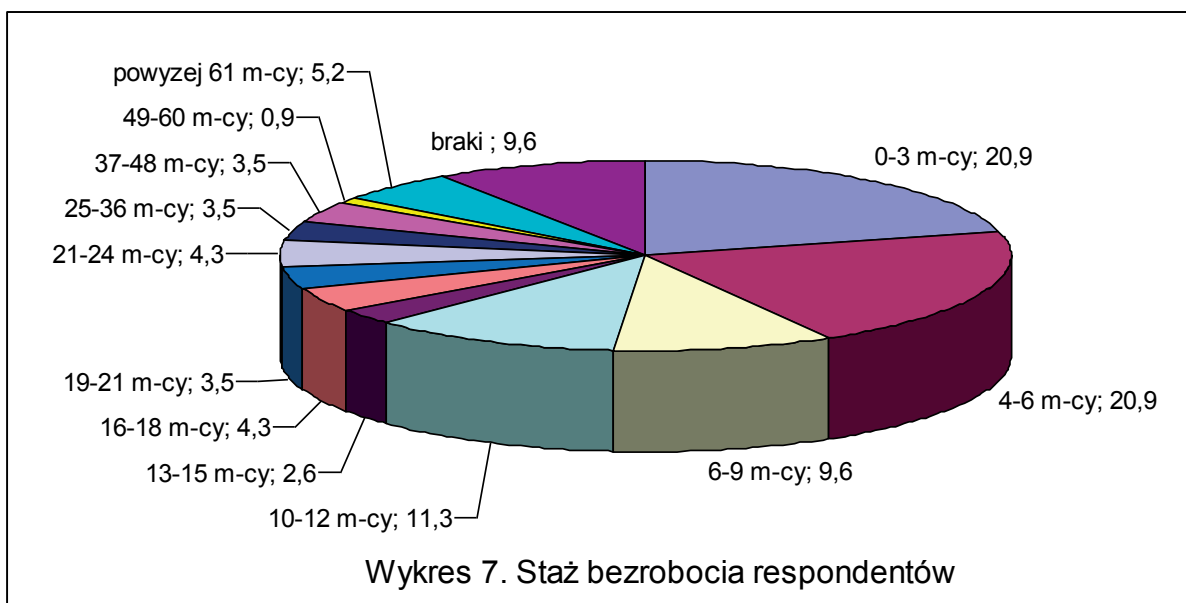
Spośród ankietowanych znacząca większość prowadziła w dniu badania działalność gospodarczą (patrz wykres 6.). Tylko cztery osoby spośród badanych nie były już czynnymi przedsiębiorcami. Jednocześnie czas prowadzenia ich działalności gospodarczej przekraczał 12 miesięcy i wynosił 13;15;16 i 24 miesiące.

Wskazuje to na duży odsetek badanych, dla których narzędzie wsparcia w postaci dotacji okazało się sukcesem.



Największa liczba respondentów to osoby, które uzyskały dotacje po trzech miesiącach bezrobocia. Średni staż bezrobocia w próbie wynosi jednak aż ponad 16 miesięcy, gdy tymczasem inna miara tendencji centralnej – mediana - wynosi siedem miesięcy. Wskazuje to na duży udział w próbie osób z krótkim stażem bezrobocia.

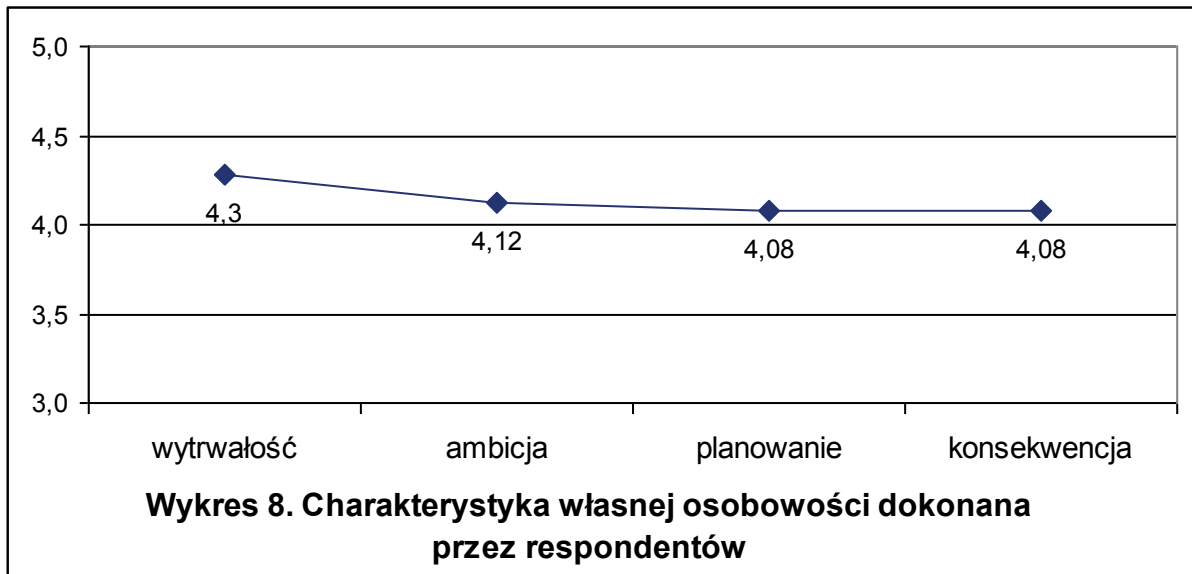
Na wykresie nr 7 przedstawiono podział respondentów według kategorii długości stażu bezrobocia.



Zgromadzone dane wskazują na to, że w przeprowadzonych badaniach dominującą grupą beneficjentów dotacji są osoby z krótkim stażem bezrobocia. Osoby, które są bezrobotne krócej niż pół roku, to prawie połowa respondentów (42%). Jednocześnie warto zauważyć, że na ankietę odpowiedziały też osoby, które otrzymały dotację a posiadają bardzo długi staż bezrobocia. Osób długotrwale bezrobotnych, pozostających bez pracy ponad 24 miesiące, było ponad 13%, a osób o stażu bezrobocia 12-24 miesięcy 10%.

Respondenci uważają, że raczej wytrwale dążą do wcześniej postawionego sobie celu, nie zrażają się napotykanymi trudnościami, raczej stawiają sobie ambitne cele i podejmują się trudnych wyzwań. Są osobami, które raczej dokładnie planują, zanim rozpoczną realizację działań zajmujących dość dużo czasu i raczej konsekwentnie realizują zaplanowane działania, rzadko zmieniając swoje plany (patrz wykres nr 8).

Wyniki te ukazują, że badane osoby nie są „przeciętnymi” bezrobotnymi opisywani w literaturze jako osoby zdeintegrowane osobowościowo i że dotacje trafiają do wybranej grupy o cechach osobowości typu przedsiębiorczego.

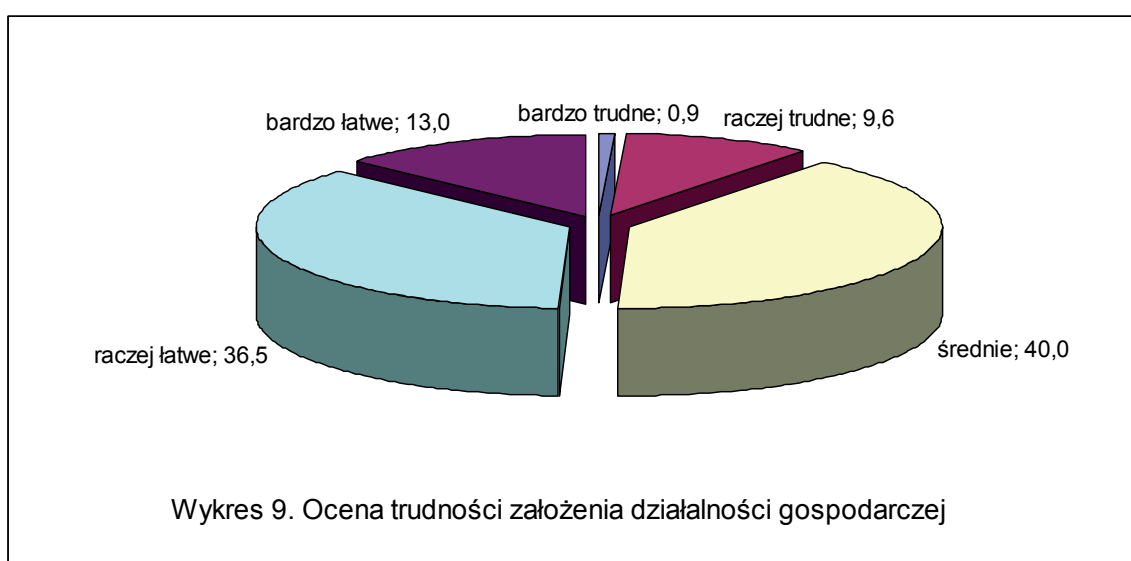


II. UWARUNKOWANIA SUKCESU DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ WSPIERANEJ DOTACJAMI Z URZĘDU PRACY

1. Trudności i ułatwienia zakładania działalności gospodarczej wspieranej dotacjami z Urzędu Pracy

Założenie własnej działalności gospodarczej jest działaniem, którego podejmuje się około 20% populacji. Może to świadczyć o tym, że nie jest to zadanie łatwe. Dzięki wsparciu finansowemu pochodzącemu z dotacji, zakładanie własnej firmy może być postrzegane jako łatwiejsze.

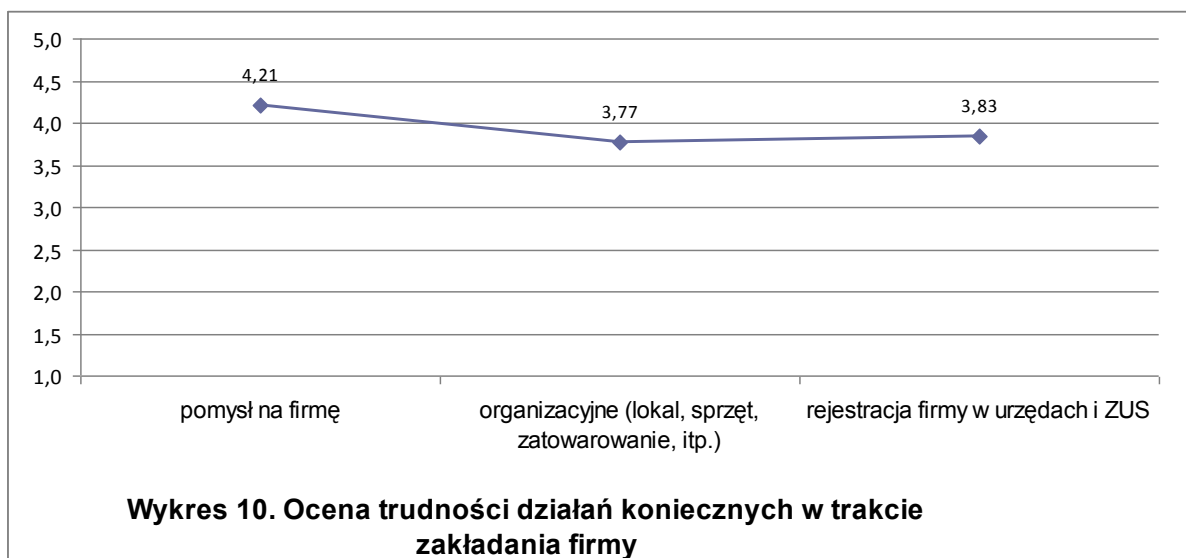
Respondenci niniejszych badań, korzystając z pięciostopniowej skali (*bardzo trudne, raczej trudne, średnie, raczej łatwe, bardzo łatwe*) określili rozpoczęcie własnego biznesu jako średnio trudne ($M=3,51$; $SD=0,87$). Tylko niewiele ponad 10% respondentów uznało, że jest to działanie raczej trudne lub bardzo trudne. Duży odsetek osób, które oceniły je jako bardzo łatwe lub raczej łatwe, wskazuje na przydatność otrzymania dotacji we wspieraniu przedsiębiorczości (patrz wykres 9).



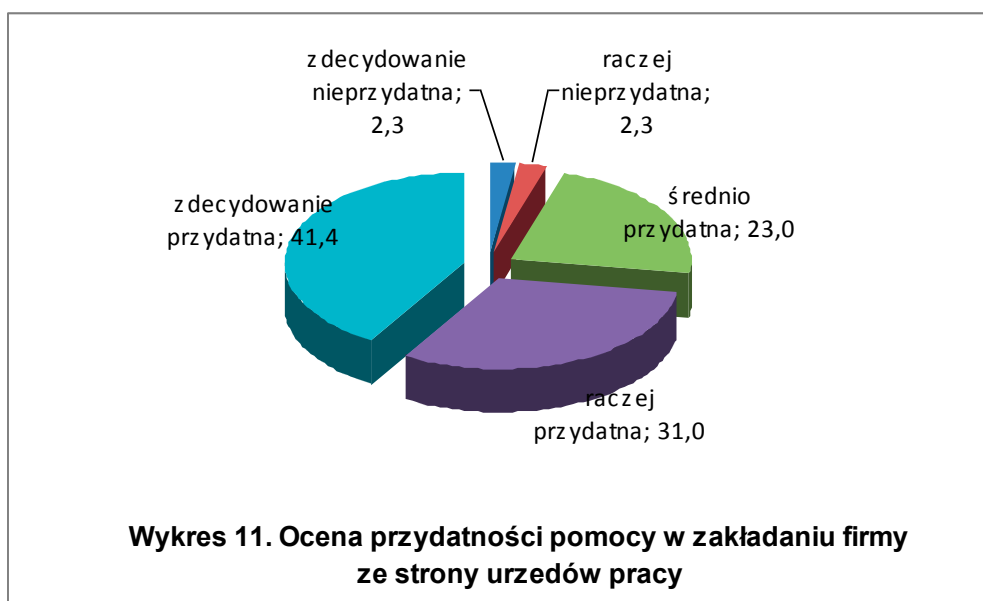
Aby móc uruchomić działalność gospodarczą zainteresowane osoby muszą:

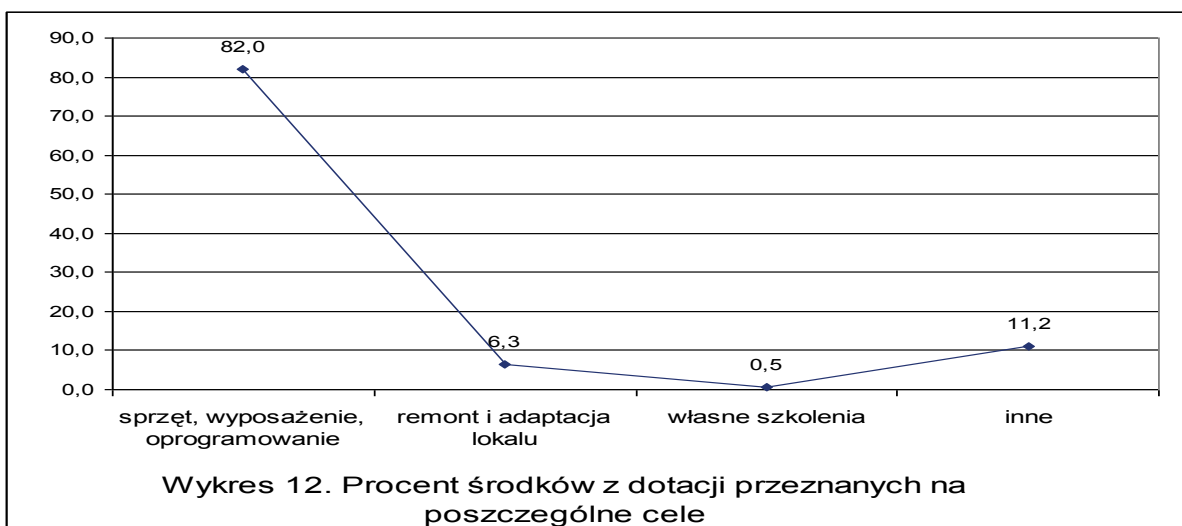
- Opracować pomysł, co będzie przedmiotem działalności,
- Zorganizować sobie warunki do jej prowadzenia oraz
- Spełnić warunki formalne w postaci rejestracji firmy i zgłoszenia w odpowiednich instytucjach.

Każde z tych działań stawia przed kandydatami różnego rodzaju problemy. Respondentom zadano więc pytanie o to, jak oceniają związane z nimi trudności. Jak się okazało ankietowani wszystkie te działania określili jako raczej łatwe.



Przy okazji skorzystania z dotacji istotną kwestią staje się ocena pomocy udzielanej beneficjentom przez pracowników urzędu pracy w związku z zakładaniem firmy. W badanej próbie 24% badanych nie korzystało w ogóle z takiego wsparcia. Z kolei dla tych, którzy z niego korzystali, średnia ocen wynosi 4,0 i oznacza, że było ono raczej im przydatne. W grupie tej tylko 5% respondentów uznało je za niepotrzebne. Pozostali oceniali je pozytywnie - 41% badanych określiło tę pomoc jako „zdecydowanie przydatną”.

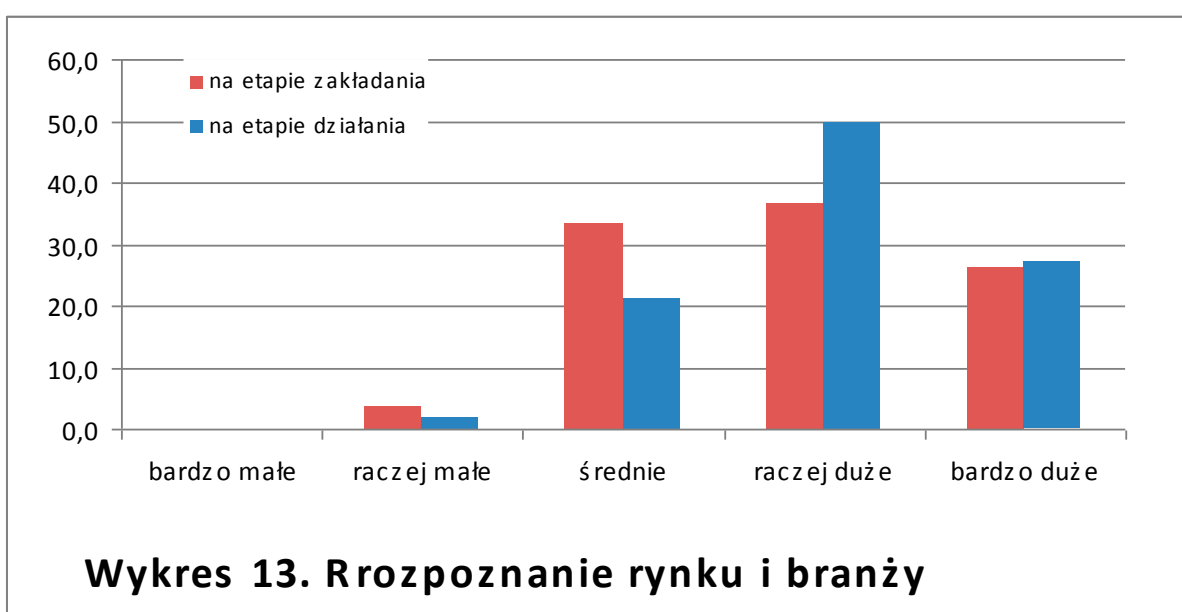


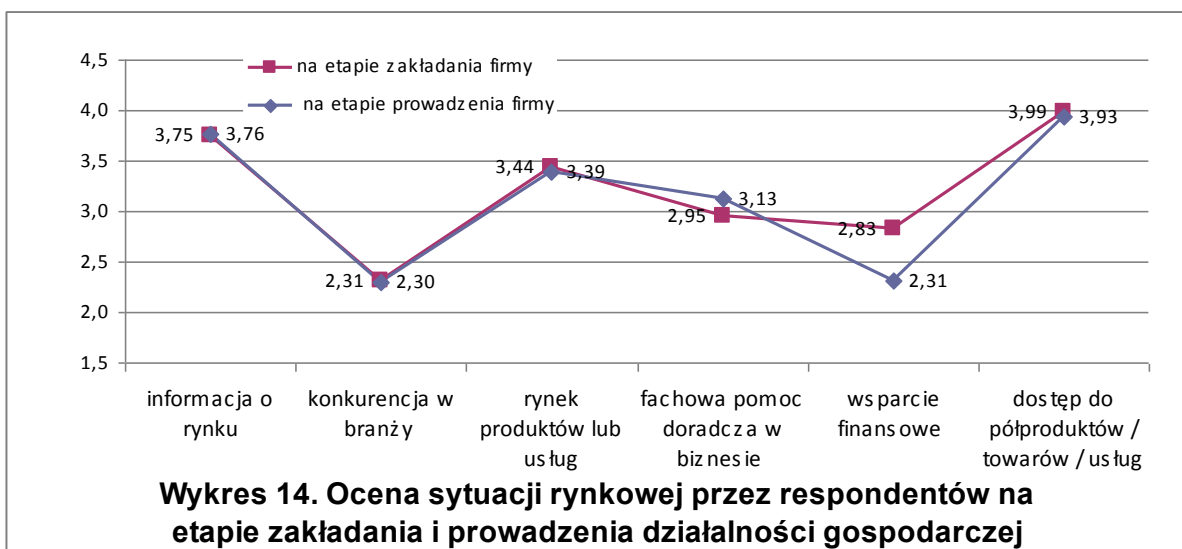


Po uzyskaniu wsparcia badani w największym stopniu z dotacji pokrywali koszty związane z zakupem sprzętu, wyposażenia i oprogramowania (82%). Najmniejsze kwoty były wydatkowane na szkolenia (niecały 1%). Wskazuje to na budowanie działalności gospodarczej na posiadanej już wiedzy i umiejętnościach. Z kolei wydatki na przygotowanie lokalu stanowią tylko około 6% kosztów ponoszonych przez respondentów a pokrywanych z dotacji. Badani wydali także część dotacji na różne pojedyncze cele nie objęte katalogiem kategorii odpowiedzi.

Zgromadzone dane ukazują, że na etapie przygotowania się do otwarcia działalności gospodarczej w oparciu o dotację respondenci znali rynek, na którym przyjdzie im działać w stopniu określanym jako raczej duży ($M=3,86$; $SD=0,85$). Jednocześnie co trzeci badany oceniał swoją znajomość rynku jako średnią. Osoby, które przyznały się do małej znajomości rynku stanowią nieznaczący margines 4%. Pozostali respondenci to osoby oceniające swoją znajomość rynku jako bardzo dobrą (26%).

Po rozpoczęciu działalności gospodarczej stopień znajomości rynku w badanej grupie się poprawił. Wzrósł odsetek respondentów, którzy oceniają swoją znajomość rynku jako raczej dużą (50%) lub bardzo dużą (27%). Fakt ten może świadczyć o tym, że otwierając działalność gospodarczą osoby starające się o dotację mają powierzchowną znajomość rynku. Warto więc zachęcać ich do pogłębienia wiedzy zanim rozpoczną działalność, aby uniknęli oni błędnego planowania.

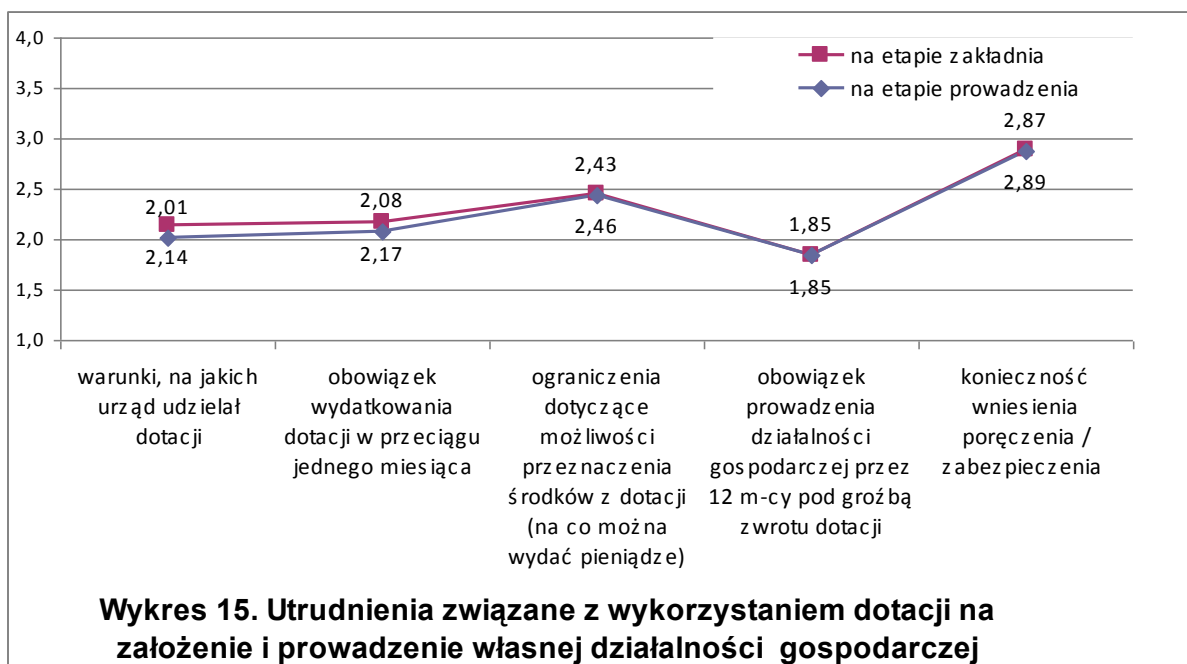




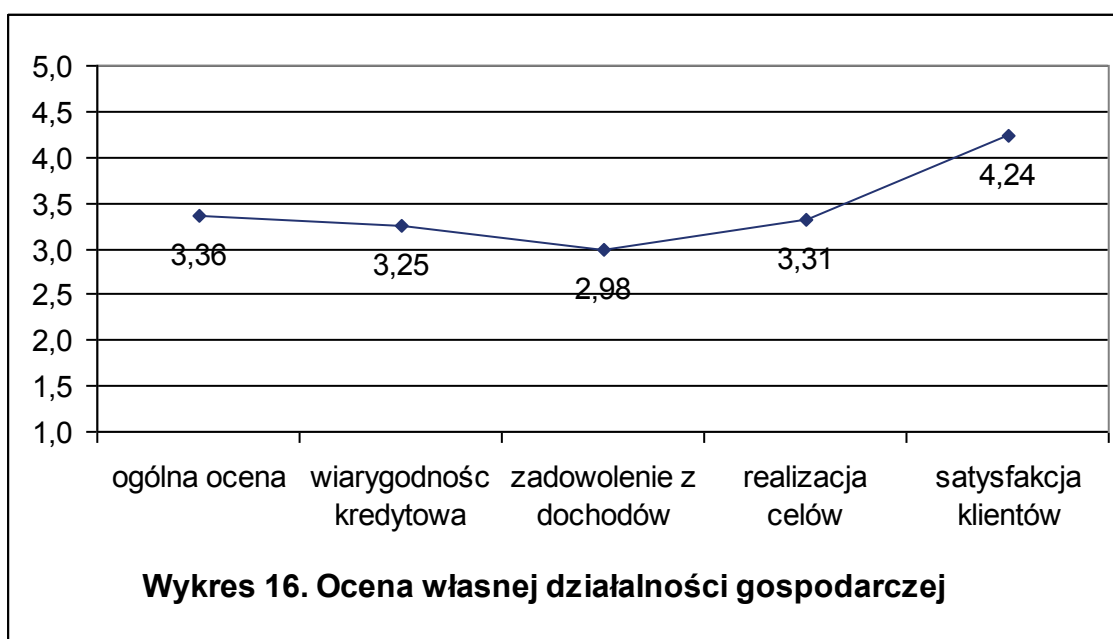
Jak widać na wykresie nr 14 respondenci oceniają konkurencję na rynku jako największe utrudnienie przy zakładaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej (w tym przypadku im niższy wynik, tym bardziej negatywny wpływ na sytuację respondenta). Wskazuje to na mniejszą oryginalność pomysłów i na wchodzenie beneficjentów dotacji w obszary silnej konkurencji. Respondenci raczej nie wykorzystują nisz dla lokowania się na rynku, ale wchodzą na otwarte konkurencyjne obszary, na których trudno osiągnąć powodzenie. W związku z tym ich plany powinny uwzględniać też reakcje obecnych na rynku konkurentów wobec nowo wchodzącej firmy. Warto zwrócić uwagę także na ten aspekt, jakim jest wsparcie finansowe. Okazuje się, że jego brak w trakcie prowadzenia działalności gospodarczej jest postrzegany jako bardziej utrudniający działanie niż na etapie uruchamiania firmy.

Pod względem dostępności informacji o branży i rynku, na którym przyszło działać respondentom, dostępu do surowców i półproduktów oraz zapotrzebowania na oferowane przez nich towary lub usługi, ankietowani oceniają swoją sytuację jako dobrą. Informacje są dostępne, podobnie jak i surowce oraz półprodukty a klienci są zainteresowani zakupem produktów lub usług. Warto podkreślić, że okres prowadzenia działalności i doświadczanie na „własnej skórze” realiów życia gospodarczego nie ma wpływu na dokonywaną ocenę.

Analizując dostępność usług doradczych wynika, że badani uważają, że *trochę im brakowało a trochę nie brakowało*. Wsparcie merytoryczne działań biznesowych w opiniach respondentów jest przeciętne. Co prawda nie skarżą się na jego braki, ale też nie widzą znaczących pozytywów tego aspektu. Można jednak w badanej grupie wyodrębnić wyraźny segment - około 25% respondentów, którzy uważają, że trochę im pomocy doradców brakowało. Jednocześnie 35% ankietowanych uważa, że takiego wsparcia raczej im nie brakowało.



Obwarowania, którymi zabezpiecza się udzielanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej w opiniach respondentów, są źródłem mniejszych niż średnie utrudnień. Badani w jednakowy sposób oceniają ich wpływ zarówno na zakładanie, jak i prowadzenie działalności gospodarczej. Najmniejszym kłopotem jest dla nich konieczność prowadzenia działalności przez 12 miesięcy. Nawet ci z respondentów, którzy w dniu przeprowadzania badań nie prowadzili już działalności gospodarczej, wykazywali się 13-24 miesięczną historią posiadania swojej firmy powstałej w oparciu o dotację. Z kolei najbardziej negatywnie oceniany jest wymóg posiadania zabezpieczenia finansowego lub poręczenia. W sytuacji bezrobocia jest to bardzo trudne zadanie z uwagi na obniżone zaufanie społeczne do tej grupy osób oraz trudności finansowe, jakie mają rodziny dotknięte bezrobociem. Być może dlatego duży odsetek firm zakładanych w oparciu o dotację stanowią osoby o bardzo krótkim stażu bezrobocia (do kilku miesięcy).



Badani raczej ostrożnie oceniają swoją firmę. Większość ocen lokuje się na poziomie średnim (patrz wykres nr 16). Warto zwrócić jednak uwagę, że najwyższa ocena została przyznana satysfakcji klientów, którzy korzystają z usług dotowanego przedsiębiorcy. Jest to aspekt kluczowy, podkreślany w podręcznikach zarządzania (Drucker). Jednocześnie analiza odpowiedzi na to pytanie wskazuje, że respondenci najniżej oceniają wielkość swoich dochodów. Działalność zatem zazwyczaj nie jest tak dochodowa, jak spodziewali się tego ankietowani na etapie planowania. Pomimo, że główne cele zostały zrealizowane to uważają oni jednak, że dochód mógłby być wyższy. Udzielając dotacji warto więc zwracać uwagę potencjalnym beneficjentom właśnie na ten aspekt.

2. Model regresyjny uwarunkowań sukcesu zakładania firmy

Analiza materiału empirycznego dotycząca zakładania firmy przy pomocy równania regresji wyjaśnia aż 36% wariacji wyników (skorygowane $R^2=0,36$) i na poziomie istotnym statystycznie odzwierciedla rzeczywiste zależności ($F=22,35$; $p<0,0001$). Wskazuje to, że różnorodność rezultatów osiąganych przez poszczególne osoby można wyjaśnić, wskazując na zróżnicowanie ocen zmiennych niezależnych uwzględnionych w tym równaniu.

Tabela 2. Wskaźniki standaryzowane równania regresji wyjaśniającego rozumienie trudności w rozpoczęciu działalności gospodarczej

| Kwestie | t | p | Beta (β) |
|---|-------|----------|----------|
| Rejestracja firmy w urzędach: miasta / gminy, skarbowym, statystycznym oraz w ZUSie | 5,08 | 0,000002 | 0,41 |
| Sprawy organizacyjne, np. zorganizowanie lokalu, sprzętu, pozyskanie towaru, materiałów, półproduktów | 3,81 | 0,0001 | 0,31 |
| Wymyślenie czym firma będzie się zajmować (pomysł) | -1,63 | 0,104 | -0,12 |

Wyniki równania wskazują, że procedury formalne związane z rejestracją firmy, konieczność uzyskania numeru regon, załatwienie formalności w ZUS itp. przekładają się najsilniej na wzrost oceny trudności w zakładaniu biznesu w oparciu o dotację ($\beta=0,41$; $t=5,12$; $p<0,0001$). Z kolei kwestie związane z organizacją przedsiębiorstwa mają mniejszy wpływ na ocenę trudności zakładania firmy przez beneficjentów wsparcia ($\beta=0,33$; $t=4,00$; $p=0,0001$). Najmniej istotne dla oceny trudności zakładania firmy okazuje się wymyślenie pomysłu na biznes. Na małe znaczenie tego aspektu wskazuje uzyskanie w równaniu niskiego wskaźnika $\beta=-0,12$, którego wielkość nie osiągnęła poziomu istotności statystycznej ($t=1,63$; $p=0,10$). Dane wskazują zatem, że dla zmniejszenia trudności w zakładaniu firmy przez beneficjentów dotacji ważniejsza jest pomoc w spełnieniu formalnych warunków rejestracji firmy niż działania związane z logistyką organizacyjną.

Drugie równanie regresji zostało przeprowadzone w taki sposób, aby objąć szerszą grupę uwarunkowań trudności w zakładaniu firmy. Do czynników uwzględnionych w badaniu należą kwestie związane z charakterystyką osobowościową startujących przedsiębiorców, sytuacją na rynku, na który chcą wejść oraz pomoc urzędów pracy, którą uzyskali w trakcie zakładania firmy.

Równanie regresji cechuje się dobrymi wskaźnikami statystycznymi ($F=13,75$; $p<0,0001$) i wyjaśnia dużą część zmienności wyników zmiennej niezależnej (skorygowane $R^2=0,32$).

Tabela 3. Wskaźniki standaryzowane równania regresji wyjaśniającego źródła trudności w rozpoczęciu działalności gospodarczej

| Kwestie | t | p | Beta (B) |
|---------------------------------------|-------|--------|----------|
| Wytrwałość beneficjenta | 3,89 | 0,0002 | 0,37 |
| Dostępność informacji o rynku, branży | -3,17 | 0,002 | -0,32 |
| Dostępność pomocy doradców | 4,57 | 0,0001 | 0,46 |

Spośród wziętych pod uwagę cech osobowości (wytrwałość, ambitne cele, dokładność i konsekwencja) w równaniu regresji poziom istotności uzyskała tylko cecha wytrwałości ($\beta=0,37$; $t=3,89$; $p<0,001$). Im bardziej ktoś uważa, że jest wytrwały, tym bardziej ocenia proces zakładania firmy za łatwiejszy. Pozostałe cechy okazały się nie mieć istotnego znaczenia dla postrzeganej przez respondentów łatwości zakładania firmy w oparciu o dotację z urzędu pracy.

Istotnym predyktorem trudności w zakładaniu firmy okazały się czynniki związane z sytuacją panującą na rynku. Równanie regresji wskazuje na znaczenie dwóch spośród objętych badaniami uwarunkowań. Na plan pierwszy wysuwa się zmienna *fachowa pomoc doradcza w prowadzeniu biznesu* ($\beta=0,46$; $t=4,57$; $p<0,0001$). Badani uważają, że im bardziej brakuje na rynku pomocy doradców, tym trudniej jest założyć firmę. Drugą istotną zmienną jest *dostęp do informacji na temat rynku, branży itp.*, na który ma wejść firma beneficjenta. Siła związku jest nieco mniejsza niż poprzednio opisanej zmiennej, jednak dalej należy do silnych predyktorów ($\beta=-0,32$; $t=3,17$; $p=0,002$). Im bardziej badani odczuwali trudność w dostępie do potrzebnej informacji rynkowej, tym łatwiej było im rozpocząć prowadzenie działalności. Na pozór ta zależność jest niezrozumiała. Trzeba jednak zaznaczyć, że nie dotyczy ona stopnia posiadania informacji, ale trudności w dojściu do nich. Osoby skarżące się na trudność w dostępie do nich to prawdopodobnie te, które szukają bogatszej informacji niż powszechnie dostępna. Nie poprzestając na powierzchownych danych, stają w obliczu trudności z ich zdobywaniem. Jednocześnie dzięki przyjęciu takiej postawy są lepiej przygotowani i łatwiej im rozpocząć działalność gospodarczą.

Przeprowadzona analiza wykazała, że ani warunki panujące na rynku ani warunki, na jakich urzędy pracy udzielają dotacji, nie okazały się znaczące dla oceny trudności zakładania firmy.

3. Model regresyjny uwarunkowań sukcesu w prowadzeniu firmy

Sukces działalności przedsiębiorstwa został w badaniach opisany jako dobra ocena jego sytuacji. Przy pomocy równania regresji określono, jakie charakterystyki firmy składają się na tą ocenę. Uzyskane wielkości wskazują, na bardzo wysoki poziom wyjaśnianej zmienności oceny sytuacji przez włączone do kwestionariusza badawczego zmienne (Skorygowane $R^2=0,58$; $F=35,86$; $p<0,0001$).

Wielkość wskaźników standaryzowanych równania zamieszczono w tabeli nr 4. Wynika z nich, że w procesie formułowania oceny funkcjonowania firmy największe znaczenia dla respondentów mają dochody, które osiąga przedsiębiorca ($\beta=0,54$; $t=7,43$; $p<0,0001$) - im większy dochód tym, wyższa ocena sytuacji firmy. Mniejszy wpływ na opinie dotyczące działalności firmy ma opinia banków (instytucji kredytujących działalność). Wiarygodność kredytowa osiągnęła wysoki wskaźnik $\beta=0,28$ ($t=3,79$; $p=0,001$). Wskazuje to na to, że im wyższa wiarygodność firmy w oczach banku, tym bardziej pozytywnie respondenci oceniają jej sytuację. W grupie istotnych zmiennych znalazła się również satysfakcja klientów. Związek tej zmiennej z oceną sytuacji firmy jest jednak najslabszy z dotychczas omówionych ($\beta=0,17$; $t=2,57$; $p=0,011$). Na tej podstawie można sądzić, że respondenci w mniejszym stopniu niż opinie banków biorą pod uwagę zdanie klientów. Wskazuje to na zdominowanie oceny funkcjonowania firmy przez aspekt finansowo-księgowy, podczas gdy w literaturze zarządzania podkreśla się kluczową rolę satysfakcji klientów.

Aspekt związany z realizacją swoich celów nie okazał się istotny. Wskazuje to, że badani nie są przywiązani do tego, by prowadzić firmę według przygotowanego wcześniej planu. Są otwarci na modyfikacje i odejście od wcześniej postawionych celów.

Tabela 4. Wskaźniki standaryzowane równania regresji wyjaśniającego rozumienie sytuacji firmy

| Kwestie | t | p | Beta (β) |
|---|------|-------|----------|
| W jakim stopniu dochody osiągane z działalności swojej firmy są dla Pana / Pani zadowolające? | 7,43 | 0,000 | 0,54 |
| Jak Pan(i) myśli, jaka w ocenie banków jest Pana / Pani wiarygodność kredytowa? | 3,79 | 0,001 | 0,28 |
| Jak Pan(i) myśli, w jakim stopniu klienci są zadowoleni ze świadczonych przez Pana / Pani firmę usług bądź sprzedawanych lub wytwarzanych produktów | 2,58 | 0,011 | 0,17 |

Istotną kwestią podczas dokonywanych analiz było znalezienie uwarunkowań sytuacji firmy, która powstała w oparciu o dotację. Równanie regresji, które odpowiada za ten cel badań, jako zmienną niezależną zawiera odpowiedź na pytanie o sytuację firmy a jako zmienne niezależne potraktowano: charakterystyki ważnych cech osobowości (pyt. 1. kwestionariusza), oceny sytuacji na rynku (pyt 13 w kwestionariuszu badawczym), poziom rozeznania w tej sytuacji respondenta (pyt 14), wymogi stawiane przez donatora (pyt. 15) oraz stopień udzielonej pomocy przez urzędy pracy (pyt 16). W tak skonstruowanej analizie uzyskano bardzo dobre wskaźniki statystyczne. Wyliczone wpływy zmiennych niezależnych wyjaśniają aż 54% wariacji zmiennej niezależnej (Skorygowane $R^2=0,54$; $F=19,81$; $p<0,0001$). Wskazuje to, że wzięte pod uwagę uwarunkowania obejmują większość możliwych czynników mających wpływ na sytuację firmy.

Spośród wziętych do analizy najsilniejszy związek łączy sytuację firmy z zapotrzebowaniem na produkty ($\beta=0,60$; $t=6,88$; $p<0,0001$). Innymi słowy popyt na oferowane przez firmę towary lub usługi kształtuje jej sytuację. Nie jest to jednak jedyne uwarunkowanie. Zdaniem respondentów czynnikiem wpływającym na sytuację przedsiębiorstwa jest również znajomość rynku towarów i usług, na który weszli ($\beta=0,31$; $t=3,30$; $p=0,002$). Im beneficjenci dotacji lepiej orientują się w sytuacji na rynku, tym lepsza jest sytuacja ich przedsiębiorstwa.

Kolejne uwarunkowanie sytuacji firmy jest związane z tym, na ile beneficjenci traktowali konieczność wydatkowania środków z dofinansowania w czasie 1 miesiąca jako duże utrudnienie. Kierunek tej zależności wskazuje, że jeżeli respondenci uznawali wymóg czasowy wydatkowania dotacji jako barierę, to późniejsza sytuacja firmy była gorsza niż u tych, którzy analizowanego wymogu uzyskania dotacji nie traktowali jako przeszkody ($\beta=0,31$; $t=-3,51$; $p=0,001$). Uzyskaną daną można interpretować w taki sposób, że respondenci, którzy lepiej przygotowali się do skorzystania z dotacji (posiadali konkretne plany działania) i dzięki temu sprawniej korzystali ze środków, nie postrzegali limitu czasowego jako bariery. Wskazuje to także na potrzebę weryfikacji konkretności planów założenia działalności gospodarczej w poparciu o dotację z urzędu pracy. Drugie możliwe wyjaśnienie z kolei podkreśla, że lepiej zorganizowani beneficjenci na etapie zakładania działalności (czyli ci, którzy szybciej organizują potrzebne urządzenia i szkolenia) są również sprawniejsi podczas jej prowadzenia, co skutkuje lepszą sytuacją ich firm.

Ostatnia i najsłabsza zależność dotyczy związku pomiędzy *dostępem do oferowanych przez dostawców potrzebnych w firmie półproduktów/towarów/usług* i *sytuacją firmy*. Uzyskane dane wskazują, że im dojście to jest łatwiejsze, tym gorsza jest sytuacja firmy beneficjenta ($\beta=-0,22$; $t=-2,43$; $p=0,018$). Istnienie tej zależności może wynikać z faktu, że dostępność kooperantów jest większa w tych segmentach rynku, w których działa więcej firm. Innymi słowy przedsiębiorstwa, które wchodzą w obszary rynku o dużej konkurencji, mają do czynienia z wieloma działającymi tam rywalami. Okazuje się zatem, że promowanie pomysłów oryginalnych daje większe szanse na dobrą sytuację firm powstałych w oparciu o dotację. Jednak z drugiej strony ci, którzy mają nieszablonowe pomysły na działalność swoich firm, tworzą popyt

na unikatowe produkty i usługi lub inaczej wykorzystują nisze rynkowe, trafiają na problem z brakiem infrastruktury realizującej ich potrzeby – mają bowiem małą dostępność oferowanych przez dostawców a potrzebnych w firmie półproduktów/towarów/usług.

Tabela 5. Wskaźniki standaryzowane równania regresji wyjaśniającego sytuację firmy

| Kwestie | t | p | Beta (β) |
|---|----------|----------|-----------------|
| Zapotrzebowanie na produkty | 6,88 | 0,000 | 0,60 |
| Rozeznanie rynku | 3,30 | 0,002 | 0,31 |
| Uznawanie krótkiego czasu 88 czas na wydanie dotacji jako bariery | -3,51 | 0,001 | 0,31 |
| Kooperanci | -2,43 | 0,018 | -0,22 |

III. PODSUMOWANIE I REKOMENDACJE

Z uwagi na przyjętą metodologię badań (ankieta wysyłkowa) wśród respondentów dominują osoby, które osiągnęły sukces. Ich opinie reprezentują zatem tylko ten segment beneficjentów, którzy uzyskali dotację i których działalność okazała się udana. Nie ma więc w tym przypadku możliwości odniesienia ich odpowiedzi do tych, które udzielałyby osoby, którym się nie powiodło. Jednocześnie koncentracja na związkach pomiędzy zmiennymi a nie opisie wskaźników pozwala uwolnić się od tego mankamentu i wskazać na interesujące zależności.

W świetle badań osoby, które otwierają działalność gospodarczą w oparciu o dotację z urzędu pracy, jawią się jako osoby wytrwale oraz posiadające przygotowany pomysł na firmę. Jednocześnie borykają się one z trudnościami finansowymi, które uniemożliwiają im rozpoczęcie działalności gospodarczej bez wsparcia ze strony urzędu. Ponadto, w badanej populacji można wyróżnić dwa segmenty: osoby z długotrwałym stażem bezrobocia, które ponad rok pozostają bez zatrudnienia i dla których dotacja jest formą powrotu na rynek pracy oraz osoby, które mają bardzo krótki staż bezrobocia a rozpoczęcie działalności jest dla nich kontynuacją aktywności zawodowej.

W świetle przeprowadzonych badań można odpowiedzieć na pytania postawione na początku niniejszego opracowania:

- *Co w treści regulaminów oraz warunków wpisanych w otoczenie gospodarcze stanowi pomoc (ulawienie) a co utrudnienie w efektywnym spożytkowaniu przez osoby bezrobotne dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej?* Wymogi stawiane przez donatorów spełniają ważne funkcje praktyczne i zmuszają osoby starające się o dotacje do większego wysiłku oraz lepszego przemyślenia swojego pomysłu na biznes. W świetle zebranych danych okazują się to czynnikiem pozytywnie wpływającym na sytuację firmy w trakcie prowadzenia działalności gospodarczej.
- *Czy regulaminy udzielania dotacji nie stanowią znaczącego ograniczenia efektywności działania podmiotów gospodarczych, których działania mają wspierać?* Badani twierdzą, że największą trudność stanowią dla nich formalności związane z rejestracją firmy nie zaś warunki udzielania dotacji.
- *Czy osoby biorące dotację dysponują zasobami wystarczającymi by skutecznie prowadzić działalność gospodarczą nie tylko w okresie wymaganym warunkami umowy?* Na podstawie wyników badań można stwierdzić, że ankietowani największe trudności spostrzegają w sferze uzyskania wsparcia finansowego działalności (w tym kredytów obrotowych) i konieczności uzyskania zabezpieczenia finansowego dotacji.
- *Które z zasobów potrzebnych do efektywnego prowadzenia działalności gospodarczej należy wzmacniać?* Pomysł na prowadzenie biznesu, wsparty na dobrej analizie sytuacji rynkowej, odpowiadający na aktualne zapotrzebowanie klientów stanowi najlepszy predyktor dobrej sytuacji firmy. Szczególnie ważne jest to, aby pomysł był oryginalny i dogłębnie przemyślany.

Na podstawie przeprowadzonej analizy można powiedzieć, że jednym z kluczowych zagadnień dla otwierających działalność gospodarczą w oparciu o dotację jest uzyskanie wsparcia finansowego. Dla badanych największym utrudnieniem w skorzystaniu ze wsparcia oferowanego przez urzędy pracy i zakładaniu firmy była konieczność znalezienia zabezpieczenia finansowego. Jednocześnie, zdaniem ankietowanych, zdobycie środków finansowych w trakcie prowadzenia działalności gospodarczej jest trudniejsze niż na etapie jej zakładania. Wskazuje to na potrzebę uzupełnienia oferty urzędów pracy o system wspierania przedsiębiorców, którzy rozpoczęli działalność w oparciu o dotację przy pomocy poręczeń kredytowych lub innych podobnych narzędzi. Chodzi o znalezienie i wypracowanie takich rozwiązań, które nie tworzyłyby sztucznej sytuacji „firm chronionych”, ale stanowiły pomost do wejścia na otwarty rynek.

Drugim ważnym wnioskiem z badań jest konstatacja, że osoby, które uzyskały dotację, w dużym stopniu utożsamiają sytuację firmy z wysokością uzyskiwanych przez nie dochodów. Wskazuje to na

konieczność pogłębiania świadomości znaczenia satysfakcji klientów dla sukcesu w biznesie. Koncentracja na własnych dochodach, jako kryterium oceny biznesu będzie prowadziła do działań planowanych w krótkiej perspektywie czasowej, do tak zwanej strategii „jednego gryza” - zarobić a potem choćby wojna. Ważne jest zatem zwracanie uwagi na to, aby beneficjent dotacji już od samego początku był nastawiony na wieloletnie działanie swego przedsiębiorstwa.

W celu ułatwienia powstawania firm w oparciu o dotację należy pomóc beneficjentom w dostępie do informacji o rynku, na który chcą wejść oraz wesprzeć ich ekspercką pomocą doradczą. Pozwoli to im na znalezienie niszy rynkowej a nie powielanie schematów i wchodzenie w segmenty wysokokonkurencyjne, co gorzej rokuje dla sytuacji po powstaniu firmy. W tym celu można też wykorzystywać działania prowadzące do poprawy znajomości rynku towarów i usług poprzez tworzenie baz danych na ten temat lub umożliwianie korzystania z już istniejących, co obecnie często wymaga wniesienia opłat (zakup dostępu).

Kolejny postulat dotyczy tego, aby poprzez stawiane wymogi udzielania dotacji doprowadzać do powstawania bardzo konkretnych planów działania beneficjentów. Wymóg ten raczej nie zwiększałby trudności związanych z rozpoczynaniem działalności, ale podnosiłby szanse na lepsze funkcjonowanie w przyszłości firm powstałych w oparciu o dotacje. Badania ukazały bowiem, że pomysł na firmę dotychczas nie stanowił znaczącego problemu w zakładaniu firmy. Trzeba zatem tylko zwiększyć jego konkretność.

Ostatnim sugerowanym kierunkiem poprawy efektywności formy wsparcia w postaci dotacji powinno być promowanie pomysłów oryginalnych. Pojęcie to jest rozumiane jako wchodzenie w nisze rynkowe dotychczas niewykorzystywane przez inne firmy. Zakładanie działalności gospodarczej w obszarach już zajętych, uruchamia najczęściej odpowiedź ze strony już tam obecnych i zmniejsza szanse na powodzenie biznesu w dłuższej perspektywie czasowej.

Europerspektywa prowadzi profesjonalną działalność badawczą, ewaluatorską, szkoleniową, ekspercką oraz doradczą w zakresie pozyskiwania funduszy Unii Europejskiej. Pracę Europerspektywy cechuje wysoka jakość, dążenie do innowacyjności oraz inspirowanie do rozwoju. Firma współpracuje z najlepszymi ekspertami i wieloma instytucjami: organizacjami pozarządowymi, uczelniami, szkołami, jednostkami badawczymi oraz administracją publiczną. Europerspektywa jest ponadto współzałożycielem Wschodniego Klastra Doradzo-Uługowego.

Ludmiła Konefał, absolwentka psychologii i socjologii w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II, specjalizuje się w treningu kompetencji psychospołecznych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, terapii osób uzależnionych od alkoholu ze szczególnym uwzględnieniem ich rozwoju zawodowego i funkcjonowania na rynku pracy. Jako ekspert firmy Laboris zajmuje się analizą danych, obliczeniami statystycznymi i sporządzaniem raportów z badań rynku pracy.

Janina M. Zabielska, doktor nauk humanistycznych w zakresie socjologii, adiunkt w Katedrze Socjologii Makrostruktur i Ruchów Społecznych Instytutu Socjologii Wydziału Nauk Społecznych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II. Zainteresowania naukowe: wielowymiarowe wykluczenie społeczne, socjologia miasta, a także tematyka związana z szeroko pojmowanymi gender studies i ze zróżnicowaniem społecznym.

Krzysztof Markowski, doktor ekonomii, adiunkt w Instytucie Ekonomii i Zarządzania na Wydziale Nauk Społecznych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II. Naukowo-badawczo zajmuje się rynkiem pracy, migracją, uwarunkowaniami rozwoju MSP, innowacją i przywództwem. Uczestniczył w kilku międzynarodowych i krajowych i projektach badawczych.

Bohdan Roźnowski, doktor habilitowany, psycholog, adiunkt w Katedrze Psychologii Organizacji i Zarządzania Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II. Zainteresowania naukowe: psychologia pracy (stres i obciążenie pracą), psychologia doradztwa zawodowego (szczególnie problematyka tranzyjacji zawodowych), psychologia organizacji (zarządzanie konfliktem, motywacja pracowników i postawy pracownicze oraz zarządzanie różnorodnością).

Dariusz Wadowski, doktor, starszy wykładowca w Katedrze Socjologii Kultury Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II, autor kilkudziesięciu artykułów i raportów badawczych. Zainteresowania naukowe: socjologia i antropologia kultury, tożsamość społeczna i kulturowa, ewaluacja projektów społecznych, społeczno-kulturowe uwarunkowania rynku pracy, mity i stereotypy we współczesnych społeczeństwach.



OBSERWATORIUM LUBELSKIEGO RYNKU PRACY



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja jest współfinansowana przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

ISBN 978-83-930312-3-8