



Bilans
Kapitału
Ludzkiego

2012

Pracodawcy o rynku pracy

Na podstawie badań zrealizowanych w 2012 roku
w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Marcin Kocór, Anna Strzebońska, Monika Dawid-Sawicka



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



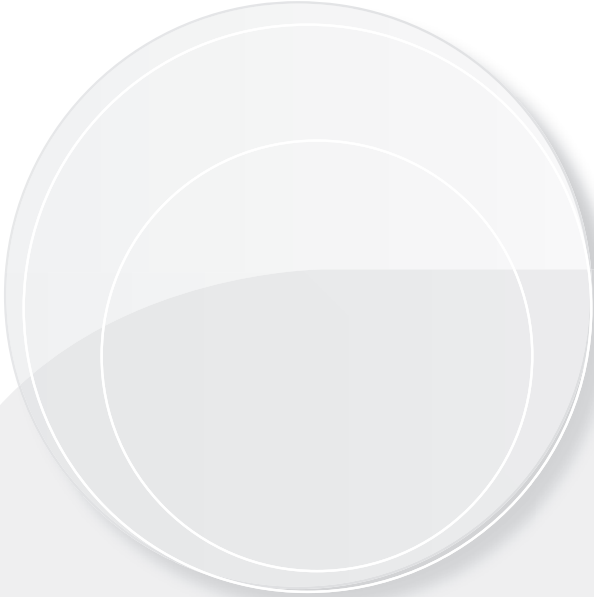
Pracodawcy o rynku pracy

Pracodawcy o rynku pracy

Raport z badania pracodawców i ofert pracy
realizowanych w 2012 roku w ramach III edycji
projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Marcin Kocór, Anna Strzebońska, Monika Dawid–Sawicka

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
Warszawa 2012



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

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Publikacja bezpłatna.

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

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

Wydawca:

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

ul. Pańska 81/83

00-834 Warszawa

tel.: 022 432 80 80

faks: 022 432 86 20

biuro@parp.gov.pl

www.parp.gov.pl

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

ISBN 978-83-7633-186-7

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

Wydanie I

Nakład: 500 egz.

Warszawa 2012



Spis treści

Wstęp	6
Główne wnioski	9
Opis metodologii badania pracodawców i ofert pracy	13
ROZDZIAŁ 1 – Zapotrzebowanie na nowych pracowników	21
ROZDZIAŁ 2 – Wymagania wobec nowych pracowników	45
ROZDZIAŁ 3 – Trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy	71
ROZDZIAŁ 4 – Braki kompetencyjne zatrudnionych pracowników	83
ROZDZIAŁ 5 – Zmiany liczby zatrudnionych pracowników	89

W 2012 r. zrealizowano III edycję badań w ramach projektu badawczego *Bilans Kapitału Ludzkiego* prowadzonego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński. Niniejszy raport tematyczny jest jednym z czterech, które jako pierwsze przekazujemy opinii publicznej. Wspomniane cztery raporty, to:

- „Pracodawcy o rynku pracy” – raport prezentujący wyniki zarówno sondażu przeprowadzonego na losowej próbie pracodawców, jak i badania ofert pracy publikowanych na wyspecjalizowanych portalach internetowych oraz przekazywanych za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy.
- „Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków” – raport oparty na wynikach badania ludności w wieku produkcyjnym.
- „Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra” – raport poświęcony sytuacji osób młodych, kończących edukację i wchodzących na rynek pracy (wykorzystano wyniki sondażu pracodawców, jak również analizy dotyczące zmian zachodzących w zakresie kształcenia formalnego pod kątem kierunków kształcenia w oparciu o dostępne zasoby informacyjne Głównego Urzędu Statystycznego i Systemu Informacji Oświatowej).
- „Kształcenie przez całe życie” – raport poświęcony aktywności edukacyjnej Polaków po zakończeniu kształcenia formalnego i aktywności przedsiębiorstw w zakresie kształcenia pracowników; raport ten oparty jest w części na sondażu ludności w wieku produkcyjnym oraz sondażu pracodawców, lecz przede wszystkim zawiera przegląd wyników z badania firm działających na rynku szkoleniowym.

Problematyka poruszana w wymienionych powyżej raportach przeglądowych znajdzie swoje odbicie także w raporcie głównym, w którym zaprezentujemy w sposób pogłębiony wybrane zagadnienia z tych obszarów. Co istotne, w raporcie tym większy nacisk kładziemy na wnioski wynikające z kumulacji wyników pochodzących z wszystkich trzech edycji badań. Raporty

tematyczne służą przeglądowi wyników i włączeniu ich do debaty publicznej. Dlatego autorzy zwracają w nich niekiedy szczególną uwagę na dane, które niejako „idą pod prąd” tezom stawianym w dyskursie o rynku pracy.

Należą do nich m.in. interesujące wyniki porównań dotyczących poziomu dochodów mężczyzn i kobiet zatrudnionych jako pracownicy najemni i prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek, a więc wówczas, gdy nie może być mowy o dyskryminacji przez pracodawcę. To dobry przyczynek do dalszej analizy mechanizmów stojących za niższym wynagrodzeniem kobiet na rynku pracy.

Innym przykładem jest duży odsetek pracodawców zadowolonych z efektów własnych inwestycji w kursy i szkolenia dla swoich pracowników, co odbiega od opinii lansowanych w debacie publicznej wskazujących na małą wartość dostępnych szkoleń. Stoi to także w opozycji do opinii samych firm szkoleniowych, które dostrzegają problem jakości szkoleń jako najbardziej palący. Wygląda na to, że satysfakcja ze szkolenia i jego dopasowanie do potrzeb zależy od tego, czy jest finansowane ze środków publicznych trafiających bezpośrednio do oferujących szkolenia, czy ze środków inwestowanych przez pracodawców w pozyskanie potrzebnej usługi edukacyjnej.

Ciekawe jest niewątpliwie również to, że największy odsetek pracodawców planujących zatrudnienie dodatkowych pracowników jest wśród właścicieli firm najmłodszych, do 5 lat na rynku, i wyraźnie rośnie wraz ze wzrostem liczby już zatrudnianych osób, także wśród firm najmniejszych. Wyniki takie uzyskano w analizie odpowiedzi osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek, którzy trafili do próby w badaniu ludności w wieku produkcyjnym.

Wyniki III edycji badań pozwalają także na uznanie za słuszne stwierdzenia, że lepszy poziom wykształcenia wyraźnie poprawia szanse na znalezienie pracy oraz gwarantuje lepsze zarobki – dzieje się tak mimo lansowanych

ostatnio też, że „nie matura, lecz chęć szczerą...”, gdzie słowo matura dobrze zastąpić jest dyplomem szkoły wyższej. Zjawisko to ma swoje „drugie dno”, o czym więcej w raporcie głównym.

Intrygujących danych dostarcza analiza oczekiwań pracodawców w stosunku do osób młodych: okazuje się, że wbrew obiegowym opiniom pracodawcy są racjonalni i są przygotowani na to, że młodzi ludzie, którzy opuszczają szkołę nie mogą mieć takiego doświadczenia, jakie zdobywa się po kilku latach pracy. Warto zwrócić na to uwagę, choćby w obliczu powtarzanych zarzutów co do nierealnego charakteru oczekiwań pracodawców względem kandydatów do pracy. Inna sprawa, że w związku z tym absolwenci mają trudniejszy dostęp do stanowisk, które rzeczywiście wymagają doświadczenia. Niewątpliwie liczy się w tym przypadku wysokość nakładów, które trzeba ponieść, aby nowy, młody pracownik był w stanie wykonywać powierzone mu zadania.

Na konfrontację z faktami zasługuje kwestia szeroko ostatnio dyskutowanych „umów śmieciowych”. Warto zapoznać się z wynikami pokazującymi, że osoby pracujące na umowy cywilno-prawne mają cechy, które wyraźnie odróżniają je od osób procujących w oparciu o umowy o pracę – zwykle są to osoby zdecydowanie młodsze, stanu wolnego, bez dzieci, wyrażają większą chęć posiadania elastycznego czasu pracy, a co trzecia z nich kształci się formalnie (w przeciwieństwie do 4% wśród „etatowców”). Poza tym, nawet wśród młodych, którzy zakończyli naukę, to wcale nie jest dominująca forma zatrudnienia, a z upływem czasu występuje coraz rzadziej. Może zatem: nie taki diabeł straszny?

Bardzo mocna jest teza wskazująca na „fiasko aktywizacji zawodowej”, oparta na danych pokazujących, że przy niezmiennym poziomie wskaźnika zatrudnienia mamy do czynienia ze zmniejszaniem się udziału osób nieaktywnych zawodowo na rzecz wzrostu... stopy bezrobocia. To zagadnienie jest bardziej złożone, ale warto formułować zdecydowane sądy, aby nie

ograniczać się do rutynowego powielania działań i stworzyć się na innowacje także w dziedzinie polityki rynku pracy.

Niestety potwierdzają się rozmaite doniesienia wskazujące na systematycznie rosnące w latach 2011–2012, w porównaniu z 2010 r., oczekiwanie wśród pracodawców, że zatrudnienie się zmniejszy w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Nasz raport nie zaskakuje w tym względzie, choć bardzo byśmy tego chcieli.

W tym miejscu nie wskazujemy konkretnych raportów, w których zamieszczone są poszczególne informacje. Zachęcamy do lektury wszystkich raportów tematycznych. Tezy lepiej jest poznać w szerszym kontekście prezentowanych danych. Namawiamy zatem do przejrzenia tabel z wynikami i komentarzy do nich, a nie tylko głównych wniosków – jesteśmy przekonani, że będzie to dobrze wykorzystany czas.

Raporty tematyczne oparte są bazując przede wszystkim na danych terenowych gromadzonych na potrzeby projektu przez firmę. Należy podkreślić, że Millward Brown SMG/KRC dokłada wszelkich starań, aby zebrać dane od jak największej liczby wylosowanych osób czy firm mimo iż stale obniża się w naszym kraju gotowość jednostek do udziału w badaniach. To istotne, ponieważ wysoki poziom realizacji wylosowanej próby to podstawa do tego, aby po dodatkowej statystycznej obróbce można było uznać prezentowane wyniki za reprezentatywne. Przywiązujemy do tego bardzo dużą wagę i mamy w Millward Brown SMG/KRC partnera, który dobrze to rozumie. Prowadzone badania stanowią duże wyzwanie logistyczne, któremu może sprostać jedynie duża, dobrze zorganizowana firma badawcza. Sposób realizacji badań jest zasadniczo taki sam, a więc osoby, które znają warsztat BKL z raportów z lat poprzednich mogą przyjąć, że poza szczegółowymi danymi raportującymi przebieg badań terenowych posiadają wiedzę na temat metodologii badania. Każdy raport tematyczny zawiera ponadto syntetyczną notę metodologiczną, która omawia kwestię

źródeł danych. Zawsze publikujemy też odrębny raport metodologiczny. W tym roku wprowadziliśmy pewne modyfikacje do kwestionariuszy. Hołdujemy zasadzie porównywalności wyników, a jej podstawą jest trwałość i niezmiennność narzędzia pomiaru, którym jest kwestionariusz. Większość dokonanych przez nas zmian służy temu, aby uzupełnić informacje, a zatem można przyjąć, że nie wpływa na porównywalność. Z premedytacją zmieniliśmy w tym roku wskaźnik partycypacji w kształceniu, zakłócając tę porównywalność. Niemniej jesteśmy przekonani, że należało to zrobić, aby lepiej monitorować sytuację i zmiany w tym zakresie w przyszłości, tym bardziej, że przed nami jeszcze dwie edycje badań. Wprowadzone modyfikacje są szczegółowo omówione w raporcie poświęconym uczeniu się przez całe życie.

Zachęcamy do zapoznania się z wszystkimi raportami tematycznymi przygotowanymi w tym roku w ramach projektu badawczego *Bilans Kapitału Ludzkiego*. Życzymy owocnej lektury. Będziemy wdzięczni za komentarze i opinie, które można przesyłać na adres: bkl@parp.gov.pl

Autorzy

RELATYWNIE STAŁE POTRZEBY ZATRUDNIENIOWE PRACODAWCÓW

Na przestrzeni trzech lat objętych badaniami BKL widać ustabilizowany trend w zakresie deklaracji pracodawców dotyczących potrzeb zatrudnienia dodatkowych pracowników. Rokrocznie – i to bez względu na różne okresy realizacji badań – jedna piąta pracodawców poszukiwała osób do pracy. Również w krótkookresowych planach na przyszłość (6-miesięczne) podobny odsetek pracodawców mówił o potrzebie zwiększenia zatrudnienia. Mimo stałości potrzeb zatrudnieniowych obserwowanych w ujęciu ogólnopolskim, ich analiza na poziomie poszczególnych województw pokazuje, że w poszczególnych regionach sytuacja była dużo bardziej dynamiczna i podlegała intensywnym zmianom na przestrzeni trzech kolejnych lat objętych badaniem.

Nieznacznie rosła natomiast liczba osób poszukiwanych do pracy – o około 5% pomiędzy 2010 i 2011 r. i o kolejne 4% w następnym roku (560000 poszukiwanych pracowników w 2010 r., 590000 w 2011 r. i 610000 w 2012 r.). Wpływ na to mogła mieć dobra sytuacja gospodarcza Polski w 2011 r., a w I połowie 2012 r. inwestycje prowadzone w Polsce w związku z organizacją Mistrzostw Europy w piłce nożnej – Euro 2012.

W dużych przedsiębiorstwach częściej wskazywano na potrzebę rekrutacji pracowników – ponad 40% dużych pracodawców zatrudniających więcej niż 250 osób w porównaniu do 17% mikroprzedsiębiorstw. Biorąc pod uwagę branżę działalności, pracodawcy zajmujący się budownictwem i transportem wciąż częściej niż inni poszukiwali osób do pracy. Większe potrzeby rekrutacyjne miały również firmy rozwijające się, które charakteryzowały

się wprowadzaniem innowacji, przyrostem zatrudnienia i zyskiem. W 2012 r. trend ten nawet zwiększył się i wyraźnie więksi pracodawcy z firm rozwijających się bardzo często poszukiwali pracowników (ponad 60% firm silnie rozwijających się o zatrudnieniu powyżej 50 osób).

Większość pracodawców szukających osób do pracy zamierzało zatrudniać pracowników w ramach rotacji. Odsetek nowo tworzonej miejsc pracy pozostawał na podobnym poziomie co w poprzedniej edycji (10% w porównaniu do 9% w 2011 r.). Więcej nowych miejsc pracy powstawało w najmniejszych przedsiębiorstwach i instytucjach (11% wobec 4% wśród średnich i dużych). Wynikało to ze specyfiki rozwoju mniejszych podmiotów gospodarczych, które częściej muszą sięgać po nowe i/lub zewnętrzne zasoby. Nieco więcej nowo tworzonej stanowisk odnotowano w branżach budowlanej i transportowej oraz opieki zdrowia i pomocy społecznej.

Mimo względnie stałej sytuacji w zakresie potrzeb zatrudnieniowych z roku na rok rósł pesymizm pracodawców dotyczący przyrostu zatrudnienia – jesienią 2012 r. tylko co czwarty z nich mówił, że w kolejnych 12 miesiącach zatrudnienie się zwiększy. Głównymi barierami ograniczającymi ten przyrost, zdaniem pracodawców, cały czas były, podobnie jak w ubiegłym roku, kwestie instytucjonalne: niestabilna sytuacja gospodarcza, zbyt duże pozapłacowe koszty pracy oraz fiskalizm. Problemy te były szczególnie dotkliwe dla najmniejszych pracodawców.

PRACODAWCY WCIĄŻ SZUKALI TYCH SAMYCH KATEGORII PRACOWNIKÓW

W II edycji badania, pomiędzy jesienią 2010 r. i wiosną 2011 r., nastąpiła dość znaczna zmiana w strukturze zapotrzebowania na określonych pracowników, co było spowodowane sezonową zmianą w gospodarce – wzrost wiosną prac sezonowych, głównie w budownictwie i transporcie. Obecnie, pomiędzy wiosną 2011 i 2012 r., również dała się zauważyć pewna zmiana popytu na osoby do pracy w konkretnych zawodach, ale już nie tak wyraźna jak poprzednio (okres realizacji badań był podobny).

Wiosną 2012 r. najbardziej poszukiwani byli pracownicy tych samych co poprzednio kategorii zawodowych:

- **Specjaliści** (oraz technicy i personel średniego szczebla) – około 40% pracodawców poszukujących osób do pracy szukało takich właśnie pracowników. Szczególnie chodziło o specjalistów do spraw: zdrowia (*lekarze, pielęgniarki i kosmetologów*), nauczania i wychowania (*wychowawcy*), z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury (*prawnicy i ich asystenci, muzycy, dziennikarze*). W porównaniu do poprzedniego okresu nastąpił wzrost zainteresowania tą kategorią o 15 punktów procentowych.
- **Robotnicy wykwalifikowani** (oraz operatorzy i monterzy) – zapotrzebowanie na nich zgłosiło około 30% pracodawców szukających pracowników. Najbardziej poszukiwani byli wciąż: kierowcy i operatorzy pojazdów (*głównie samochodów ciężarowych*), robotnicy budowlani różnych specjalności oraz elektrycy różnych specjalności. Zainteresowanie robotnikami wykwalifikowanymi zmniejszyło się jednak o około 16 punktów procentowych.

- **Pracownicy usług i sprzedawcy** byli poszukiwani przez około 20% pracodawców rekrutujących pracowników. Najbardziej zależało im na sprzedawcach. Zainteresowanie tą kategorią zawodową pozostało na podobnym poziomie co poprzednio (wiosną 2011 r. było ono tylko o 5 punktów procentowych większe).

W tym świetle zastanawiający wydaje się spadek zapotrzebowania na robotników wykwalifikowanych, z pominięciem tych związanych z budownictwem i transportem. Mógł to być symptom spowolnienia gospodarczego w pozostałych branżach. Czy tak jest pokażą badania w ramach kolejnych edycji.

Po trzech latach badań można się pokusić o wskazanie zawodów, na które zapotrzebowanie rosło i spadało. Do tych **najbardziej potrzebnych** należeli: średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych, elektrycy i elektronicy, pomoce domowe i sprzątaczkę oraz robotnicy budowlani. Natomiast w przeciągu omawianego okresu czasu pracodawcy **w coraz mniejszym stopniu poszukiwali**: pracowników usług ochrony, pracowników do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej, sekretarek i operatorów urządzeń biurowych oraz pracowników obsługi klienta.

Plany zatrudnieniowe pracodawców dotyczące kolejnego półrocza w zasadzie pokrywały się z obecnymi potrzebami. Najbardziej poszukiwani byłiby robotnicy wykwalifikowani, specjaliści oraz sprzedawcy i pracownicy usług. Jedyna różnica to większe zainteresowanie robotnikami wykwalifikowanymi, operatorami i monterami.

PRACODAWCY WYMAGALI OD KANDYDATÓW POSIADANIA OKREŚLONYCH KOMPETENCJI ORAZ DOŚWIADCZENIA

Dla pracodawców wciąż największe znaczenie miała płeć oraz doświadczenie osób poszukiwanych do określonej pracy. Płeć kandydata była istotna w przypadku wciąż cieszących się dużą popularnością zawodów robotniczych (preferowani byli mężczyźni). Traciła natomiast na znaczeniu w przypadku specjalistów i personelu średniego szczebla. Doświadczenie kandydata (mierzone stażem pracy) również miało dużą wagę, przy czym pracodawcy byli stosunkowo wymagający – minimum rok stażu. Im większy pracodawca i bardziej specjalistyczne stanowisko, tym dłuższe doświadczenie było wymagane (ponad 3 lata dla stanowisk kierowniczych w dużych podmiotach).

Warto podkreślić, że posiadanie określonego poziomu wykształcenia miało coraz mniejszą wagę dla pracodawców (choć nadal ponad połowa zwracała na to uwagę). Wymagania co do wykształcenia układały się w dość oczywisty wzór – im bardziej specjalistyczny zawód, wyższego poziomu wykształcenia oczekiwali od kandydatów pracodawcy.

Wymagania pracodawców co do najbardziej przydatnych kompetencji nie uległy większym zmianom. Nadal najbardziej poszukiwane były u kandydatów trzy rodzaje kompetencji:

- **Samoorganizacyjne** (zwróciło na nie uwagę 54% pracodawców szukających pracowników) – związane z samodzielnym organizowaniem sobie pracy, wpływające na efektywność i skuteczność działań podejmowanych w ramach pracy (samodzielność, zarządzanie czasem, podejmowanie decyzji, inicjatywa, odporność na stres i ogólnie chęć do pracy).
- **Interpersonalne** (wskazane przez 42% pracodawców szukających pracowników) – dotyczące kontaktów z ludźmi, bycia komunikatywnym, współpracy w grupie oraz rozwiązywania konfliktów. Szczególnie ważne były one w przypadku zawodów umysłowych wymagających częstszych kontaktów z innymi.
- **Zawodowe** (ważne dla 40% pracodawców szukających pracowników) – umiejętności i wiedza niezbędne do wykonania zadań specyficznych dla poszczególnych zawodów. Były one wymagane szczególnie w przypadku wyspecjalizowanych pracowników: kierowników, specjalistów, pracowników usług oraz robotników wykwalifikowanych, czyli wszędzie tam, gdzie dana profesja wymagała szczególnych kompetencji.

WIELU PRACODAWCÓW WCIĄŻ MIAŁO TRUDNOŚCI W ZNALEZIENIU ODPOWIEDNIH PRACOWNIKÓW

We wszystkich trzech edycjach zrealizowanych badań 3/4 pracodawców szukających osób do pracy doświadczało problemów w znalezieniu odpowiednich osób. Trudności rekrutacyjne dotyczyły tych samych zawodów, które były jednocześnie najbardziej poszukiwane, czyli:

- Robotników wykwalifikowanych oraz operatów i monterów – 50% pracodawców szukających osób do pracy i doświadczaających problemów wskazywała właśnie na trudności z rekrutacją tych pracowników.

- Specjalistów – 40% pracodawców miało trudności w znalezieniu takich pracowników.
- Pracowników usług i sprzedawców – 20% pracodawców miało problem z zatrudnieniem takich osób.

Główną przyczyną tych trudności było zdaniem pracodawców niespełnianie wymagań stawianych kandydatom (przyczyna w 85% przypadków). O ile w poprzednich latach wskazywano również na brak odpowiednich osób do pracy, to wiosną 2012 r. większość problemów dotyczyła właśnie braku posiadania właściwych kompetencji.

Pracodawcy doświadczający tych problemów rekrutacyjnych głównie skarżyli się na brak wymaganych kompetencji (1/3 wskazań), doświadczenia (1/4 wskazań) i motywacji do pracy (1/4 wskazań).

Kandydatom do pracy brakowało głównie trzech rodzajów kompetencji:

- Zawodowych – 54% wskazań.
- Samoorganizacyjnych – 31% wskazań.
- Interpersonalnych – 14% wskazań.

Pracodawcy wskazywali zatem najczęściej na braki tych kompetencji, które są jednocześnie ich zdaniem najbardziej potrzebne do pracy – kompetencji zawodowych.

Co więcej, pracodawcy oceniając kompetencje zatrudnionych pracowników, również zwracali uwagę na potrzebę podniesienia poziomu tych samych kompetencji, o których braku mówili w przypadku kandydatów ubiegających się o pracę.

WYMAGANIA FORMUŁOWANE W OFERTACH PRACY

Największe znaczenie w procesie rekrutacji pracodawcy niezmiennie przypisują doświadczeniu w wykonywaniu obowiązków przynależnych oferowanemu miejscu pracy. Od 2010 r. utrzymuje się tendencja, że im bardziej złożone obowiązki w pracy, tym precyzyjniej określone i dłuższe jest doświadczenie wymagane przez pracodawcę. Jednak z roku na rok notuje się spadek jego znaczenia na rzecz wymagań kompetencyjnych.

Wymagania kompetencyjne w dalszym ciągu polaryzują grupy zawodowe. Pierwszą grupą są stanowiska, do których należy zaliczyć pracowników średniego i wyższego szczebla (od pracowników usług do kierowników). Wymaga się od nich przede wszystkim posiadania kompetencji samoorganizacyjnych, interpersonalnych, zawodowych, komputerowych i kognitywnych. Drugą grupą są stanowiska pracowników niższego szczebla (od pracowników do prac prostych do robotników wykwalifikowanych), wobec których kompetencje wymagane są jedynie sporadycznie – głównie kompetencje zawodowe i samoorganizacyjne.

Nieznaczenie wzrosło znaczenie wykształcenia w procesie selekcji kandydatów za pośrednictwem ofert pracy, przy czym utrzymała się tendencja, że im bardziej wyspecjalizowany zawód, tym większy poziom wykształcenia jest wymagany.

Warto odnotować, że pracodawcy częściej oczekiwali wykształcenia wyższego od kandydatów, wobec których rok wcześniej żądali tytułu inżyniera/licencjata czy ukończonej szkoły średniej. Wykształcenie zawodowe także zaczęło tracić na znaczeniu – szczególnie w grupie robotników wykwalifikowanych oraz operatorów maszyn i urządzeń. W przypadku stanowisk tego typu obecnie coraz częściej wystarcza wykształcenie podstawowe.

Na znaczeniu w procesie selekcji straciły kwalifikacje, które dotyczą przede wszystkim posiadania wymaganych przez prawo formalnych dokumentów niezbędnych do wykonywania obowiązków związanych z danym zawodem, np. prawo jazdy, badania psychotechniczne.

Znajomość języków obcych – głównie języka angielskiego – zyskała na znaczeniu w procesie rekrutacji kandydatów do pracy na stanowiska związane z pracą umysłową.

Opis metodologii badania pracodawców i ofert pracy

Termin i sposób realizacji badania

Opis zastosowanego ważenia wyników

Zastosowane pojęcia, klasyfikacje
i sposoby prezentacji wyników

REALIZACJA BADAŃ

Badania, w których uczestniczyli przedstawiciele pracodawców zrealizowano wiosną 2012 r. – od 22 lutego do 31 maja. W poprzednich edycjach badania prowadzono: od 17 sierpnia do 10 grudnia 2010 r. (w I edycji) i od 29 marca do 29 czerwca 2011 r. (w II edycji). Badania były zatem realizowane na przełomie dwóch i pół roku, co daje dobry punkt wyjścia do zweryfikowania sytuacji na rynku pracy. Badania zostały wykonane przez Millward Brown SMG/KRC. W trakcie obecnej edycji uzyskano odpowiedzi od 16000 pracodawców. Badania były prowadzone z zastosowaniem podejścia *multi-mode*, umożliwiającego Wykonawcy jednoczesne stosowanie różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub też internetowo. Ze względu na specyfikę badań główną techniką był wywiad telefoniczny, skutecznie zastosowany w przypadku 97% respondentów. Pozostałe wyniki uzyskano w wyniku wywiadów osobistych wspomaganych komputerowo CAPI (2% przeprowadzonych wywiadów) oraz ankiety internetowej CAWI (1% uzyskanych wyników).

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

szenia i inne organizacje społeczne, partie polityczne, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządów gospodarczych i zawodowych, wspólnoty mieszkaniowe i związki grup producentów rolnych. Dokładne zbadanie firm i instytucji z tych specyficznych sektorów oraz typów podmiotów nie było możliwe przy założonej wielkości próby.

W ramach modułu badania ofert pracy zgromadzono 21594 unikalne ogłoszenia o pracę aktualne na dzień 26 marca 2012 r. (trzeci tydzień marca) z terenu 16 województw Polski. Jako unikalne uznano te, które dotyczyły rekrutacji pracowników na pojedyncze stanowisko pracy, opublikowane w konkretnym dniu i występujące pojedynczo w każdym źródle ogłoszenia. Z zebranych ogłoszeń wykluczono oferty staży i praktyk dla uczniów i studentów oraz oferty pracy poza granicami Polski.

Źródłami publikowanych ogłoszeń, które gromadzono w ramach badań były:

- Powiatowe Urzędy Pracy,
- Ogólnokrajowy portal internetowego pośrednictwa pracy www.careerjet.pl (generator linków do ogłoszeń w formie elektronicznej opublikowanych w różnych portalach internetowego pośrednictwa pracy).

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

OPERAT

Spis podmiotów użyty do losowania pochodził z bazy REGON zweryfikowanej przy użyciu innych informacji dotyczących tych podmiotów dostępnych GUS. Zastosowanie REGON, jako źródła danych, pozwoliło na dobór próby zgodny z założeniami dotyczącymi docelowej populacji, zapewniając odpowiednią jakość wyników. Mimo iż operat REGON nie jest doskonały, to na tle innych dostępnych rejestrów jest najlepszym źródłem informacji o pracodawcach w Polsce. W przypadku operatu uzyskanego na potrzeby projektu, jego wysoką jakość zapewniło dodatkowe, telefoniczne zweryfikowanie aktualności danych wylosowanych pracodawców.

Losowanie podmiotów miało charakter warstwowy (ze względu na województwo i wielkość podmiotów gospodarczych) nieproporcjonalny (aby zachować równomierny rozkład badanych podmiotów na województwa oraz ze względu przeważającą w populacji liczbę najmniejszych podmiotów zatrudniających do 9 pracowników). Pierwotnie próba została podzielona na dwie: 1) próbę największych podmiotów (próba wyczerpująca, 250+ oraz losowo dobranych podmiotów z podklasy 50-249 pracowników, przy założeniu, że 90% dolosowanych podmiotów stanowią te z podklasy 100-249 pracowników) oraz 2) próbę podmiotów dobranych losowo z pozostałych warstw podmiotów. W pierwszym losowaniu z podklas 0-9¹, 10-49, 50-249 pracowników zostały wylosowane podmioty w równej liczbie w każdym województwie, zasadniczo proporcjonalnie do udziału tych kategorii w województwie, przy czym z podklasy 0-9 zatrudnionych pracowników wylosowano połowę podmiotów w stosunku do tej wynikającej z udziału w populacji. Pozostałe rekordy przypadające na podklasę 0-9 pracowników w każdym województwie w oparciu o rozkład wszystkich klas wielkości wylosowano z pozostałych dwóch kategorii (10-49, 50-249)

proporcjonalnie do ich udziału w populacji województwa. Zmniejszenie udziału warstwy najmniejszych przedsiębiorstw wynikało z ich dominacji w populacji i chęci uzyskania lepszej reprezentacji większych podmiotów. Dobór zakładał 60% stopę zwrotów i zapas rekordów w związku z możliwymi błędami operatu (nawet do około 20% ze względu na brak możliwości wyłączenia przed realizacją badania osób samozatrudnionych oraz na możliwą nieaktualność danych czy błędy w danych kontaktowych do firm). Ze względu na trudności w realizacji zakładanej stopy zwrotów zostały dolosowane dwie próby wielkości odpowiednio – 5360 oraz 5296 z podklas 0-9, 10-49, 50-249 pracowników ze wszystkich 16 województw, w sposób analogiczny do próby nr 2 opisanej wyżej.

¹ Losowanie mogło odbywać się tylko z tak określonej grupy, choć docelowo w badaniu nie brały udział osoby samo zatrudnione.

WAŻENIE DANYCH

Ważenie próby pracodawców zostało wykonane w celu skompensowania niejednakowych prawdopodobieństw wejścia jednostek populacji do próby wynikających z przyjętego planu losowania: próba została wylosowana (z wyłączeniem 9900 największych przedsiębiorstw, które stanowiły warstwę o wewnętrznym prawdopodobieństwie wejścia jednostek równym 1) w jednakowej liczebności (1435) w każdym województwie w warstwach wyznaczonych przez liczbę zatrudnionych: do 9, 10–49, 50–249 (z wyłączeniem z tej ostatniej przedsiębiorstw, które uzupełniły warstwę największych podmiotów) proporcjonalnie do udziału tych warstw w populacjach województw, z wyjątkiem warstwy do 9 zatrudnionych, której udział wynosił w próbie każdego województwa połowę jej udziału w populacji tego województwa. Rekordy przypadające pierwotnie na podklasę 0–9 pracowników wylosowano z pozostałych dwóch podklas proporcjonalnie do ich udziału w populacji województwa. Zmniejszenie udziału warstwy najmniejszych przedsiębiorstw wynikało z ich dominacji w populacji i chęci uzyskania lepszej reprezentacji większych podmiotów.

Mimo starań firmy realizującej badanie terenowe, tylko część przedsiębiorstw wzięła w nim udział. Kompensując niejednakowe prawdopodobieństwa realizacji, do zestawu zmiennych stratyfikujących został włączony podział na 6 kategorii PKD utworzonych specjalnie na potrzeby ważenia. Przydział bardziej szczegółowych kategorii PKD do tych 6 klas nastąpił w oparciu o analizę kombinacji maksymalizujących zróżnicowanie międzyklasowe kluczowych zmiennych analizowanych w badaniach.

Ostatecznie obliczenie wag nastąpiło tak aby udział w próbie kombinacji warstw losowania (województwo i klasa liczby zatrudnionych) z sześcioma klasami PKD odpowiadał ich udziałowi w operacji losowania stanowiącego najlepszy, dostępny aktualnie stan rejestru przedsiębiorstw aktywnych w Polsce w okresie prowadzenia badania (GUS). Wyliczono wagi populacyjne umożliwiające szacowanie liczebności populacyjnych w toku analiz oraz wagi unormowane sumujące się do liczebności próby. Dla potrzeby szaco-

wania liczby poszukiwanych pracowników przyjęto, że przypadki o ekstremalnej liczbie zadeklarowanych poszukiwanych pracowników będą miały wagi populacyjne ustalone na poziomie 1. Jako kryterium ekstremalności przyjęto górny tzw. „zawias Tukey’a”, czyli wartość równą mniej więcej górnemu kwartylowi powiększonemu o dwukrotność rozstępu ćwiartkowego (jest to dobrze znany w statystyce sposób ustalania wartości skrajnych służący między innymi do sporządzania diagnostycznych wykresów skrzynkowych czy wykresów łodyga–liście); górny „zawias Tukey’a” obliczono odrębnie dla każdej warstwy przedsiębiorstw pod względem liczby zatrudnionych wymienionej wyżej.

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

ZASTOSOWANE POJĘCIA I KLASYFIKACJE

Kompetencje

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

Najważniejszym punktem całych badań było wskazanie kompetencji, które są potrzebne na rynku pracy i określenie, jaka jest ich podaż ze strony pracowników (aktualnych i potencjalnych – uczniów, studentów, bezrobotnych). Kompetencjami, w przyjętym znaczeniu, jest wiedza, umiejętności i postawy związane z wykonywaniem określonych czynności, niezależnie od tego, w jakim trybie zostały nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej. W przypadku czynności zawodowych, związanych z wykonywaniem określonego zawodu, mówimy o kompetencjach zawodowych. W toku prowadzonych prac konceptualizacyjnych przyjęto na potrzeby projektu rozróżnienie na 11 ogólnych klas kompetencji odnoszących się do różnych sfer pracy²:

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

² Zapropionowana klasyfikacja kompetencji została przygotowana po analizie różnych ujęć kompetencji zawodowych stosowanych przez rozmaite instytucje na całym świecie – od instytucji zajmujących się danymi statystycznymi (np. Australian Bureau of Statistics), poprzez podmioty skupiające się na tworzeniu standardów kompetencji (np. Krajowe Standardy Klasyfikacji Zawodowych), po przedsięwzięcia odpowiadające za rozwój kompetencji zawodowych (np. O*NET. The Occupational Information Network). Pełne omówienie wypracowanej klasyfikacji zostało przedstawione w raporcie podsumowującym pierwszą edycję badań.

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

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

Zawody

Badając zasoby kompetencyjne, konieczne jest ich odniesienie do wykonywanego zawodu. Pojawia się zatem potrzeba określenia znaczenia tego, czym jest zawód, szczególnie w przypadku badania pracodawców. W języku specjalistów do spraw zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach częściej niż zawód używane jest pojęcie stanowisko – jako pewnej najmniejszej jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa, z którą związane jest wykonywanie określonego zestawu czynności wymagających posiadania przez wykonawcę określonych kompetencji i/lub kwalifikacji. Pracodawcy szukając pracowników chcą ich zatrudnić

na określonym stanowisku. Stanowiska bywają również wielozawodowe – np. monter instalacji budowlanych, od którego wymagane są często kompetencje związane z takimi zawodami, jak elektryk, glazurnik, tynkarz. Aby zatem usprawnić badania wśród pracodawców, pytano ich o osoby poszukiwane na konkretne stanowiska, kompetencje wymagane na określonym stanowisku itd. Natomiast porównywalność wyników pomiędzy poszczególnymi modułami wymagała standaryzacji kodowania i wobec tego posłużono się ustaloną klasyfikacją zawodów opracowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy w postaci ISCO-08. Wszystkie stanowiska pracy były kodowane według klucza zawodów zawartego w tym standardzie. Dlatego mówiąc o poszukiwanych pracownikach, rozumiane to będzie w ujęciu zawodowym. Szczegółowa klasyfikacja zawodów obejmuje ponad 2000 zawodów i specjalności, dlatego też przedstawienie informacji o wszystkich byłoby niemożliwe – chodzi zarówno o małą przejrzystość danych, ale również niewielką liczebność większości wymienianych zawodów. Zatem zdecydowano się na agregację informacji o poszczególnych zawodach do pewnych ogólniejszych kategoryzacji w postaci grup zawodowych. Ze względów praktycznych w raporcie są wykorzystywane dwa rodzaje kategoryzacji – do tzw. grup wielkich (zawierających 9 ogólnych grup zawodowych) oraz grup dużych (obejmujących 40 bardziej szczegółowych grup zawodowych).

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

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

Nazwa dużej grupy zawodowej

Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni

Kierownicy do spraw zarządzania i handlu

Kierownicy do spraw produkcji i usług

Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych

Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych

Specjaliści do spraw zdrowia

Specjaliści nauczania i wychowania

Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania

Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych

Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury

Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych

Średni personel do spraw zdrowia

Średni personel do spraw biznesu i administracji

Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny

Technicy informatycy

Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni

Pracownicy obsługi klienta

Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej

Pozostali pracownicy obsługi biura

Pracownicy usług osobistych

Sprzedawcy i pokrewni

Pracownicy opieki osobistej i pokrewni

Pracownicy usług ochrony

Rolnicy produkcji towarowej

Leśnicy i rybacy

Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby

Robotnicy budowlani i pokrewni – z wyłączeniem elektryków

Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni

Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni

Elektrycy i elektronicy

Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna, produkcji wyrobów tekst.

Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych

Monterzy

Kierowcy i operatorzy pojazdów

Pomoce domowe i sprzątaczk

Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie

Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie

Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki

Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach

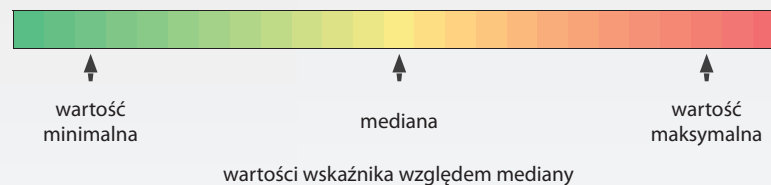
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych

SPOSÓB PREZENTACJI WYNIKÓW

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

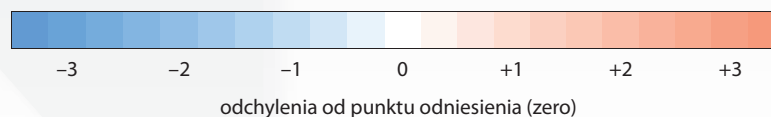
- „**topograficzne**”, nawiązujące do sposobu kolorowania map:

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



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

w sytuacji, gdy chcieliśmy zwrócić uwagę na bezwzględne odchylenia od konkretnego punktu odniesienia (zwłaszcza od zera), wartości będącej punktem odniesienia nadawano kolor biały, wartościom ujemnym – niebieski, a dodatnim – czerwony, przy czym im większa bezwzględna odległość od zera, tym większa intensywność koloru. Przy kolorowaniu „temperaturowym” w tabeli nie musi pojawiać się pełna gama kolorów – mogą pojawić się głównie kolory niebieskie (gdy większość wartości jest ujemna) lub głównie wartości czerwone (gdy większość wartości jest dodatnia); mogą też pojawiać się intensywne wartości czerwone, a tylko delikatne kolory niebieskie, gdy odchylenia dodatnie są duże, a ujemne małe (i vice versa). Konwencja temperaturowa szczególnie dobrze nadaje się do prezentacji danych pokazujących różnice między wartościami dla dwóch różnych kategorii, np. kobiet i mężczyzn.



Rozdział 1

Zapotrzebowanie na nowych pracowników

Jak wyglądało zapotrzebowanie na nowych pracowników ?

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

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

Po przeprowadzeniu kolejnej, trzeciej edycji badań pracodawców można powiedzieć, że polski rynek pracy charakteryzuje się **stabilnym poziomem zapotrzebowania na pracowników** – deklarowanym przez około 1/5 pracodawców. Należy przy tym pamiętać, że badania były realizowane w różnych okresach czasu – jesienią 2010 r. oraz na wiosnę 2011 i 2012 r. Wzrost sezonowego zapotrzebowania na pracowników w czasie wiosny nie wpłynął znacząco na zwiększenie potrzeb zatrudnieniowych³.

Stołość potrzeb zatrudnieniowych pracodawców podkreślały również odpowiedzi na pytania o przyszłą gotowość do przyjęcia nowych osób do pracy – w perspektywie kolejnych sześciu miesięcy⁴. W takim przypadku co piąty pracodawca, który na bieżąco nie szukał nikogo do pracy, deklarował chęć zatrudnienia pracowników (18%).

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

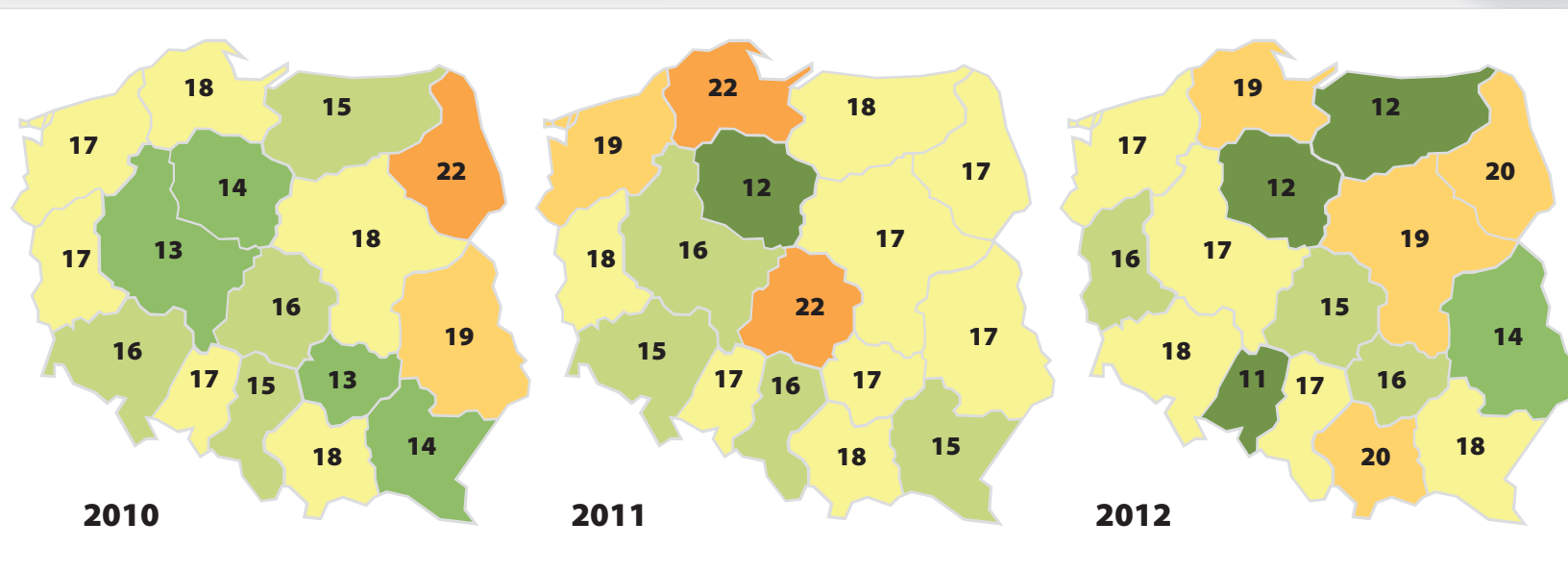


Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

³ Por. Kocór, M., Strzebońska, A., Keler, K., 2012, *Kogo chcą zatrudniać pracodawcy? Potrzeby zatrudnieniowe pracodawców i wymagania kompetencyjne wobec poszukiwanych pracowników*, PARP.

⁴ Pracodawcom, którzy negatywnie odpowiadali na pytanie „Czy Pana(i) przedsiębiorstwo poszukuje obecnie osób do pracy na jakimś stanowisku?”, zadawano kolejne – „A czy Pana(i) przedsiębiorstwo będzie w ciągu najbliższych 6 miesięcy poszukiwało pracowników na jakieś stanowisko?”.

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



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

Rozkład regionalnych preferencji pracodawców w zakresie zapotrzebowania na pracowników dostarcza ciekawych danych dotyczących zamierzeń pracodawców co do tworzenia nowych miejsc pracy w poszczególnych województwach (Wykres 1.1). Do regionów charakteryzujących się względnie stabilnymi potrzebami pracodawców w tym zakresie należały następujące województwa:

- Mazowieckie,
- Małopolskie,
- Śląskie,
- Podkarpackie,
- Wielkopolskie,
- Lubuskie,
- Pomorskie i Zachodniopomorskie.

Tylko w niektórych województwach następował spadek deklarowanej przez pracodawców chęci zatrudniania pracowników lub relatywnie duże zmiany zapotrzebowania na pracowników. Szczególnie dotyczyło to województw:

- Lubelskiego,
- Podlaskiego,
- Łódzkiego.

Podkreślenia wymaga to, że w przypadku Wielkopolski, Podkarpacia, Śląska i Dolnego Śląska w okresie lat 2010–2012 odsetek pracodawców chcących zatrudnić pracowników nieznacznie, lecz stopniowo zwiększał się. Za takie rosnące potrzeby zatrudnieniowe – przynajmniej w części z tych regionów – mogły odpowiadać inwestycje związane z organizacją przez Polskę Mistrzostw Europy w piłce nożnej.

Na tym tle najgorzej wypadła pogarszająca się sytuacja Lubelszczyzny, gdzie pracodawcy sukcesywnie deklarowali coraz mniejsze potrzeby zatrudnieniowe oraz przypadek Opolszczyzny, gdzie pomiędzy 2011 r. a 2012 r. nastąpił duży spadek pracodawców szukających pracowników (plasujący to województwo na ostatniej pozycji).

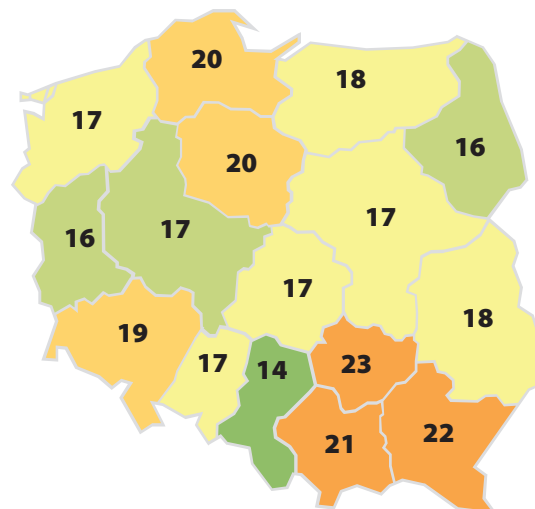
Wykres 1.2 pokazuje jak była zróżnicowana geograficznie gotowość do zatrudnienia pracowników w kolejnych 6 miesiącach (od momentu realizacji badań). Pozytywnie wyróżniały się województwa południowo-wschodniej Polski (świętokrzyskie, podkarpackie i małopolskie), gdzie najwięcej pracodawców deklarowało, że w ciągu kolejnego półroczia chcą zatrudnić pracowników.

Oceniając te przyszłe plany rekrutacyjne, należy wziąć pod uwagę dwie kwestie. Po pierwsze, pytanie to zadawano tylko tym pracodawcom, którzy w chwili realizacji badań nie poszukiwali pracowników. Po drugie,

deklaracje dotyczące przyszłości należy traktować ostrożniej niż te odnoszące się do bieżącej sytuacji.

Zważywszy na powyższe prognozy pracodawców w tym zakresie należy raczej uznać za wskaźnik optymizmu pracodawców co do sytuacji na rynku pracy. Ten wskaźnik będzie można zweryfikować na podstawie danych z przyszłej edycji (zwłaszcza rezultatów z próby panelowej).

Wykres 1.2. Odsetek pracodawców deklarujących gotowość zatrudnienia pracowników w przyszłości w poszczególnych województwach (N = 13269)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Tabela 1.1. Udział przedsiębiorstw poszukujących pracowników według wielkości przedsiębiorstwa

Wielkość	2010		2011		2012	
	%	N	%	N	%	N
1–9	16	14698	17	14999	17	14883
10–49	17	871	16	884	17	969
50–249	21	199	22	202	22	105
250–999	41	63	42	64	40	37
1000+	50	10	50	10	50	6

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

Patrząc na potrzeby zatrudnieniowe pracodawców z różnej wielkości firm i instytucji, wyraźnie widać, że ci więksi częściej zgłaszali chęć przyjęcia nowych osób do pracy (Tabela 1.1). Dotyczyło to zwłaszcza pracodawców zatrudniających powyżej 250 osób. Jednak biorąc pod uwagę, że przeważająca większość pracodawców to firmy i instytucje małe (zatrudniające od 1 do 9 osób), ogólny poziom zapotrzebowania na pracowników był raczej niewielki. Tendencja ta utrzymywała się na praktycznie identycznym poziomie w latach 2010–2012.

Zróznicowanie zapotrzebowania na pracowników występowało również pomiędzy pracodawcami z różnych branż (Tabela 1.2). Relatywnie większą gotowość do zatrudniania nowych osób wykazywali pracodawcy z branży

budowlanej i transportowej oraz działający w edukacji prywatnej. W przypadku branży budowlanej można się zastanowić, jaki wpływ na deklarowaną gotowość zwiększenia zatrudnienia miały przygotowania do Euro 2012 (trwające nie tylko w ostatnim roku). Natomiast większe potrzeby zatrudnieniowe w branży edukacyjnej wydają się o tyle ciekawą obserwacją, że wiele ostatnio mówi się o kryzysie w edukacji związanym z niżem demograficznym. Prawdopodobnie jednak większa elastyczność form zatrudnienia w prywatnym szkolnictwie – w porównaniu z publicznym – daje szersze możliwości zatrudniania.

Stosunkowo najmniej pracodawców gotowych przyjąć pracowników było, dla kontrastu, właśnie w przedsiębiorstwach i instytucjach z sektora edukacji publicznej.

Porównując dane z poszczególnych lat i uwzględniając okres realizacji badań, można dostrzec okresowe wahania potrzeb zatrudnieniowych. W 2011 i 2012 r. wywiady z pracodawcami prowadzono wiosną. Stąd też większa potrzeba zatrudniania pracowników wśród przedstawicieli branż budowlanej i transportowej. W pozostałych branżach potrzeby rekrutacyjne były względnie stabilne, z wyjątkiem edukacji prywatnej oraz firm i instytucji sektora opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Jednak bez znajomości realiów poszczególnych podmiotów gospodarczych trudno o proste wytłumaczenie takich fluktuacji.

Tabela 1.2. Udział przedsiębiorstw poszukujących pracowników według branży działalności

Branża	2010		2011		2012	
	%	N	%	N	%	N
Przemysł i górnictwo	23	2081	20	2240	19	1722
Budownictwo i transport	18	3067	23	3030	22	3203
Handel, hotelarstwo, gastr.	14	4937	16	4841	14	5265
Usługi specjalistyczne	15	4057	17	3909	18	3932
Edukacja publiczna	4	435	6	572	4	467
Edukacja prywatna	20	184	8	194	30	116
Opieka zdrow. i pomoc społ.	22	903	11	1137	17	1295
Ogółem	16	15841	17	16159	17	16001

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

Dodać trzeba, że uwzględniając wielkość podmiotów działających w różnych branżach, utrzymały się tendencje opisane powyżej – bez względu na sektor prowadzonej działalności duże firmy i instytucje w większym stopniu były gotowe zatrudniać pracowników.

Poziom zapotrzebowania na pracowników w dość oczywisty sposób zależał od poziomu rozwoju firmy. Indeks rozwoju wyznaczono na podstawie trzech składowych: 1) wprowadzenia nowych produktów, usług lub sposobów produkcji, 2) wykazania dodatniego salda zatrudnienia oraz 3) wykazania (w ocenie własnych przedstawicieli) wzrostu zysku (w badaniach z lat 2010 i 2011) lub przychodu (edycja 2012 r.). Na podstawie tego został wyliczony indeks rozwoju firm, uwzględniający cztery poziomy: przedsiębiorstwa silnie rozwijające się – spełniające wszystkie trzy warunki; przedsiębiorstwa stagnacyjne – nie spełniające żadnego z nich oraz pośrednie poziomy rozwoju („rozwijanie się” lub „słabe rozwijanie się”) przy spełnianiu jednego lub dwóch z powyższych warunków⁵.

Trzeba jednak pamiętać, że ocena poziomu rozwoju firmy uwzględnia wyłącznie przedsiębiorstwa. Po prostu w przypadku innych podmiotów gospodarczych (podmiotów instytucjonalnych, społecznych, organizacji) trudno mówić o wprowadzaniu innowacji czy zmianach zysku lub przychodu.

Przedsiębiorstwa określone jako silnie rozwijające się były częściej gotowe do zatrudnienia nowych pracowników (Tabela 1.3). Tendencja ta początkowo słabsza – w 2010 r. w kolejnych dwóch latach stała się wyraźniejsza. Co ciekawe, wpływ poziomu rozwoju firm na potrzeby rekrutacyjne był dodatkowo zależny od wielkości podmiotów gospodarczych – więksi pracodawcy zdecydowanie chętniej chcieli zatrudniać pracowników. Co więcej, wraz z upływem czasu średnie i duże firmy częściej sygnalizowały gotowość zatrudnienia nowych osób (w 2012 r. taką potrzebę wskazało prawie 2/3 dużych firm, które silnie rozwijały się).

⁵ Wyniki analiz uwzględniające indeks poziomu rozwoju firmy przedstawione w tej edycji różnią się od tych przedstawionych w poprzednich raportach. Wynika to z poprawek w sposobie kalkulacji sumarycznego indeksu, jak również konieczności wprowadzenia pewnych zmian w związku z modyfikacją części pytań kwestionariuszowych.

Tabela 1.3. Udział przedsiębiorstw poszukujących pracowników według wielkości i poziomu rozwoju firm (% odpowiedzi o zamiarze zatrudnienia nowych osób)

	Indeks rozwoju	1–9	10–49	50+	Ogółem	N
2010	stagnacyjne	12	15	24	12	3364
	słabo rozwijające się	16	21	36	17	3371
	rozwijające się	25	29	42	25	1919
	silnie rozwijające się	29	34	43	29	751
2011	stagnacyjne	11	13	28	11	5879
	słabo rozwijające się	19	22	36	19	5067
	rozwijające się	25	27	44	26	2759
	silnie rozwijające się	37	27	50	37	823
2012	stagnacyjne	10	15	26	11	5673
	słabo rozwijające się	19	20	38	19	4978
	rozwijające się	24	29	47	24	2638
	silnie rozwijające się	37	38	62	37	1004

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

Tabela 1.4A. Udział przedsiębiorstw poszukujących pracowników według branży i poziomu rozwoju firm w 2011 r. (% odpowiedzi o zamiarze zatrudnienia nowych osób)

	Indeks rozwoju	Stagna- cyjne	Słabo rozwija- jące się	Rozwija- jące się	Silnie rozwija- jące się	N
Branża						
Przemysł i górnictwo		10	23	26	33	1713
Budownictwo i transport		17	24	29	35	3186
Handel, hotel., gastr.		10	16	27	31	5268
Usługi specjalistyczne		9	17	23	54	3267
Edukacja prywatna		4	13	55	0	142
Opieka zdrow. i pom. społ.		6	18	11	39	947
Ogółem		11	19	26	37	14525

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011

Tabela 1.4B. Udział przedsiębiorstw poszukujących pracowników według branży i poziomu rozwoju firm w 2011 r. (% odpowiedzi o zamiarze zatrudnienia nowych osób)

	Indeks rozwoju	Stagna- cyjne	Słabo rozwija- jące się	Rozwija- jące się	Silnie rozwija- jące się	N
Branża						
Przemysł i górnictwo		12	22	25	29	1667
Budownictwo i transport		16	22	25	44	3130
Handel, hotel., gastr.		7	15	22	30	5129
Usługi specjalistyczne		11	21	25	42	3338
Edukacja prywatna		26	16	23	93	110
Opieka zdrow. i pom. społ.		2	15	28	43	910
Ogółem		11	19	24	37	14291

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Poziom rozwoju firmy w dość zróżnicowany sposób wpływał na potrzeby zatrudnieniowe przedsiębiorstw działających w poszczególnych branżach (Tabela 1.4B). Największą gotowość do zwiększenia zatrudnienia wykazywali silnie rozwijający się pracodawcy z sektora edukacji prywatnej, budownictwa i transportu oraz usług specjalistycznych. Natomiast potrzeby rekrutacyjne były relatywnie najsłabsze w firmach świadczących usługi dla ludności (handel, hotelarstwo i gastronomia). W porównaniu do wyników uzyskanych w 2011 r. (Tabela 1.4A), największej zmianie uległa sytuacja przedsiębiorstw działających w obszarze edukacji prywatnej, które poprzednio były o wiele mniej skłonne do zatrudniania nowych pracowników. Natomiast bardziej gotowe do przyjęcia nowych pracowników były firmy silnie rozwijające się z sektora usług specjalistycznych. Z kolei silnie rozwijające się firmy budowlane i transportowe deklarowały uprzednio nieco mniejsze potrzeby zatrudnieniowe niż wiosną 2012 r.

Uzupełnieniem danych o bieżących potrzebach rekrutacyjnych są deklaracje pracodawców, którzy nie szukali osób do pracy, ale zamierzali przeprowadzić rekrutację w kolejnym półroczu. Analiza takich zamierzeń pozwala dokonać pewnych oszacowań dotyczących przyszłego popytu na pracowników.

Tabela 1.5. Udział przedsiębiorstw poszukujących pracowników w kolejnym półroczu według branży i wielkości zatrudnienia w 2012 r. (% odpowiedzi o zamiarze zatrudnienia nowych osób)

Branża	1–9	10–49	50+	Ogółem	N
Przemysł i górnictwo	20	21	27	20	1393
Budownictwo i transport	27	29	27	27	2499
Handel, hotel., gastr.	16	23	29	17	4538
Usługi specjalistyczne	14	19	17	14	3240
Edukacja publiczna	15	8	10	12	450
Edukacja prywatna	34	25	0	33	81
Opieka zdrow. i pom. społ.	11	21	14	11	1069
Ogółem	18	20	21	18	13270

Uwaga: odpowiedzi pracodawców, którzy nie poszukiwali pracowników na bieżące potrzeby. Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Przedstawione dane (Tabela 1.5) pokazują, że odpowiedzi pracodawców gotowych zatrudnić pracowników w przyszłości były bardzo zbieżne z opiniami pracodawców poszukujących osób do pracy na bieżące potrzeby. Ogólnie, **najbardziej perspektywiczne** pod względem zwiększenia zatrudnienia były podmioty działające w edukacji prywatnej

⁶ Tym pracodawcom, którzy na zadane pytanie – o to czy obecnie szukają kogoś do pracy – odpowiadali negatywnie zapytano czy w następnych 6–ciu miesiącach chcą kogoś zatrudnić.

oraz branży budowlanej i transportowej, gdzie odpowiednio co trzeci i co czwarty pracodawca zgłaszał chęć zatrudnienia kogoś. Względnie najmniej pracodawców było skłonnych w przyszłości zwiększyć zatrudnienie w branży usług specjalistycznych (co siódmy) oraz w sektorze edukacji publicznej, opieki zdrowotnej oraz pomocy społecznej (co dziewiąty).

Podobnie jak w przypadku aktualnych planów zatrudnieniowych, również na przyszłe zamiary pewien wpływ miała wielkość firmy lub instytucji. Najwięksi pracodawcy byli jednak ostrożniejsi w deklarowaniu gotowości zatrudnienia pracowników w przyszłości.

Biorąc pod uwagę wyłącznie same przedsiębiorstwa i ich poziom rozwoju, wnioski są bardzo podobne jak w przypadku aktualnych planów zatrudnieniowych (Tabela 1.6).

Tabela 1.6. Udział przedsiębiorstw poszukujących pracowników w kolejnym półroczu według branży i poziomu rozwoju firm w 2012 r. (% odpowiedzi o zamiarze zatrudnienia nowych osób)

Branża	Indeks rozwoju	Stagnacyjne	Słabo rozwijające się	Rozwijające się	Silnie rozwijające się	N
Przemysł i górnictwo		11	20	28	52	1346
Budownictwo i transport		21	30	34	31	2448
Handel, hotel., gastr.		10	17	23	53	4420
Usługi specjalistyczne		10	17	18	40	2691
Edukacja prywatna		15	55	50	0	76
Opieka zdrow. i pom. społ.		1	12	21	17	746
Ogółem		12	21	25	44	11733

Uwaga: odpowiedzi pracodawców, którzy nie poszukiwali pracowników na bieżące potrzeby. Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Najbardziej rozwijające się firmy deklarowały większą gotowość zatrudnienia nowych osób w przyszłości. Szczególnie wyróżniały się w tym względzie przedsiębiorstwa przemysłowe i górnicze oraz usług dla ludności (handel, hotelarstwo i gastronomia). Co ciekawe, silnie rozwijające się firmy budowlane i transportowe były raczej ostrożne w wyjawianiu planów dotyczących rekrutacji w przyszłości.

Tabela 1.7. Udział przedsiębiorstw poszukujących pracowników w kolejnym półroczu według wielkości i poziomu rozwoju firm w 2012 r. (% odpowiedzi o zamiarze zatrudnienia nowych osób)

Indeks rozwoju	1–9	10–49	50+	Ogółem	N
Stagnacyjne	12	20	23	12	618
Słabo rozwijające się	20	24	26	21	833
Rozwijające się	24	30	30	25	490
Silnie rozwijające się	44	48	50	44	278
Ogółem	19	24	27	19	2219

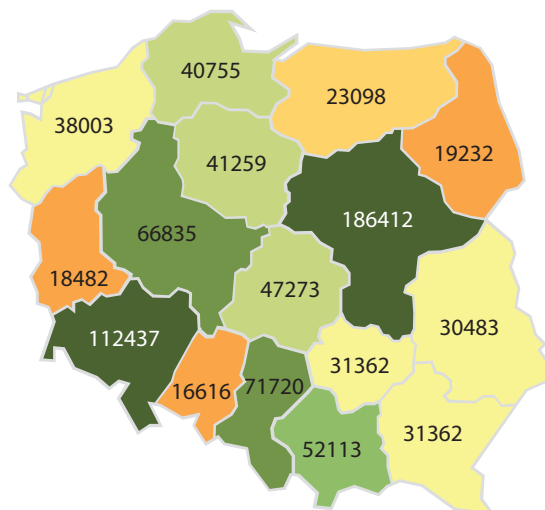
Uwaga: odpowiedzi pracodawców, którzy nie poszukiwali pracowników na bieżące potrzeby. Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Porównując bieżące i przyszłe zapotrzebowanie na pracowników deklarowane przez przedsiębiorców z różnej wielkości firm charakteryzujących się odmiennym poziomem rozwoju, widać również nieco większy optymizm w planach na przyszłość (Tabela 1.3 i 1.7). W zasadzie większy optymizm dotyczył firm silnie rozwijających się o małym i średnim zatrudnieniu (do 50 osób). Natomiast przedsiębiorcy z dużych, silnie rozwijających się firm byli bardziej ostrożni, jeśli chodzi o plany zatrudnieniowe dotyczące kolejnego półrocza, w porównaniu z bieżącymi potrzebami (o 12% mniej takich pracodawców zgłosiło chęć zatrudnienia nowych osób do pracy).

Wbrew trudnej sytuacji na europejskim rynku dane zebrane w ramach projektu BKL w latach 2010–2012 (do połowy 2012 r.) zdają się potwierdzać, że w tym okresie polska gospodarka ciągle była w fazie rozwoju. Zapotrzebowanie na pracowników – wyrażane deklaracją poszukiwania osób do pracy – było stabilne. Dowodzą tego również dane mówiące o konkretnych potrzebach zatrudnieniowych wyrażonych liczbą osób poszukiwanych do pracy zgłoszonych przez pracodawców w trakcie badań BKL. Tutaj również widać stabilny trend. W 2010 r. (jesień) pracodawcy szukali do pracy około 560000 osób. Wiosną 2011 r. zapotrzebowanie to wzrosło o 5% – do około 590000 osób. Różnica ta była związana z sezonową zmianą gospodarki i większym zapotrzebowaniem na pracowników w sektorach budowlanym i transportowym. W podobnym, wiosennym, okresie 2012 r. pracodawcy poszukiwali około 610 000 osób, co wskazuje na dalszy **wzrost potrzeb rekrutacyjnych** (o 4%). Nie da się wykluczyć, że zwiększone zapotrzebowanie na pracowników w obu tych okresach wiązało się z przygotowaniami i zorganizowaniem w Polsce rozgrywek Euro 2012. Nawet jeśli przyjąć ostrożnie, że dane te są jedynie przybliżeniem⁷, to w najgorszym razie można powiedzieć, że w okresie do końca maja 2012 r. polska gospodarka wciąż nie ulegała spowolnieniu.

⁷ Ze względu na dużą wariację wag związaną ze znaczną dysproporcją przedsiębiorstw o różnej wielkości zatrudnienia (ze względu na konieczność przebadania odpowiedniej liczby pracodawców w próbie występował nieproporcjonalnie duży udział większych firm i instytucji kosztem najmniejszych) przedziały ufności przy szacowaniu wielkości populacyjnych są duże. Dlatego sugerujemy, aby wielkości populacyjne traktować jako pewne ogólne wskaźniki a nie dane rzeczywiste.

Wykres 1.3. Liczba pracowników poszukiwanych do pracy ciągu kolejnych 6 miesięcy w poszczególnych województwach (dane populacyjne)

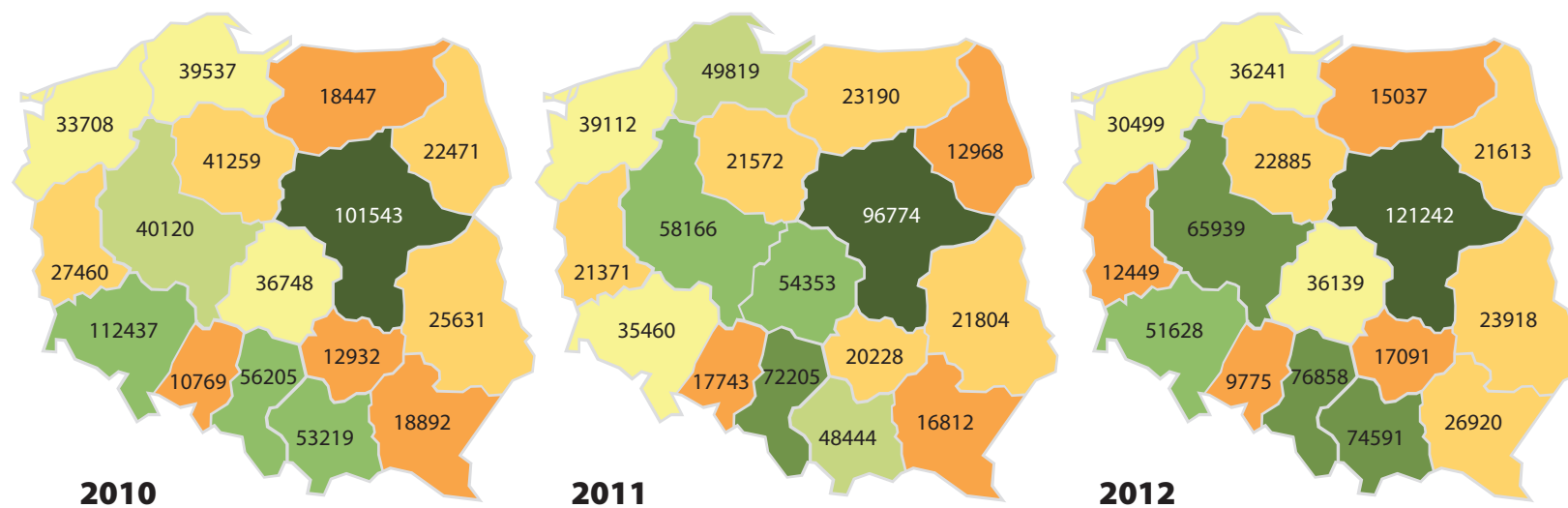


Uwaga: na podstawie odpowiedzi pracodawców, którzy nie poszukiwali pracowników na bieżące potrzeby. Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Porównując zmiany zachodzące w układzie regionalnym (Wykres 1.4) potwierdzeniu ulegają ogólne wnioski oparte na deklaracji chęci zatrudnienia pracowników. Stosunkowo stabilny **trend wzrostu potrzeb rekrutacyjnych** dotyczył czterech województw uchodzących za najbardziej rozwinięte gospodarczo:

- Mazowieckiego (ze spadkiem w 2011 r.),
- Śląskiego,
- Małopolskiego (ze spadkiem w 2011 r.),
- Wielkopolskiego.

Interesujące, ale jednocześnie trudne do wyjaśnienia bez oparcia się o szczegółowe dane dotyczące sytuacji lokalnej, wydają się znaczne fluktuacje zapotrzebowania na pracowników obserwowane w województwach północnej Polski: zachodniopomorskim, pomorskim, warmińsko-mazurskim i podlaskim. Z perspektywy trzech lat badań BKL, niepokoić może sytuacja województwa lubuskiego, gdzie systematycznie spadało zapotrzebowanie na pracowników.

Wykres 1.4. Porównanie liczby pracowników poszukiwanych przez pracodawców w poszczególnych województwach w latach 2010–2012 (liczebności populacyjne)

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

Na tle przedstawionych danych dotyczących bieżącego zapotrzebowania na pracowników interesujące są szacunki pracodawców, jeśli chodzi o liczbę osób, którą będą oni chcieli zatrudnić w kolejnym półroczu (Wykres 1.3). Przede wszystkim rzuca się w oczy dość duża zbieżność trendów aktualnego i przyszłego zapotrzebowania w poszczególnych województwach. Pracodawcy w większości regionów byli też nieco bardziej

optymistyczni w przypadku planów dotyczących zwiększenia zatrudnienia w przyszłości – ogólnie w skali kraju deklarowali, że będą potrzebowali około 760000 osób do pracy. W przypadku trzech województw – dolnośląskiego, mazowieckiego i pomorskiego – można powiedzieć, że plany zatrudnieniowe wydawały się zbyt optymistyczne, zważając na dotychczasowe zmiany zapotrzebowania na pracowników. Z kolei jedynie

w Małopolsce oraz na Podlasiu opinie pracodawców dotyczące przyszłego i bieżącego zatrudnienia były pesymistyczne. O ile Małopolsce raczej nie grozi spadek zatrudnienia, to ostrożność pracodawców z województwa podlaskiego wydaje się trafnie obrazować sytuację w tym regionie. Jednak na weryfikację tych danych trzeba będzie poczekać do przyszłej edycji badań.

Z zestawienia deklaracji pracodawców dotyczących gotowości zatrudnienia osób do pracy (odpowiedź na pytanie – czy aktualnie szukają kogoś do pracy) i potrzeb zatrudnieniowych wyrażonych liczbą poszukiwanych osób do pracy (pytanie o to, ile osób aktualnie szukają do pracy) wyłania się ciekawy obraz. Okazuje się bowiem, że stabilne trendy pokazujące potrzeby zatrudnieniowe pracodawców na poziomie poszczególnych województw podlegają dość znaczącym zmianom w rozpatrywanym okresie czasu. Zmiany te można scharakteryzować za pomocą kilku typów wzorów:

- Zmniejszenie odsetka pracodawców poszukujących osób do pracy pomiędzy 2010 a 2011 r., a następnie wzrost zapotrzebowania na pracowników w 2012 r. Towarzyszyła temu podobna zmiana (spadek a potem wzrost) zapotrzebowania na konkretną liczbę osób do pracy. Ten wzór występował w województwach: dolnośląskim (najbardziej widoczny), mazowieckim i podlaskim.
- Pomędzy 2010 a 2011 r. zwiększył się udział pracodawców chcących zatrudnić kogoś do pracy, a w 2012 r. odsetek pracodawców deklarujących potrzeby zatrudnieniowe zmniejszył się. Odpowiadały temu podobne zmiany (wzrost a potem spadek) liczby osób poszukiwanych do pracy. Widoczne to było w przypadku województw: zachodniopomorskiego, pomorskiego i warmińsko-mazurskiego (w tych regionach w 2012 r. liczba poszukiwanych pracowników spadła do poziomu niższego niż w 2010 r.), łódzkiego i świętokrzyskiego.

- Stabilny wzrost zarówno planów zatrudnieniowych, jak i konkretnych potrzeb określonych liczbą osób poszukiwanych do pracy w całym rozpatrywanym okresie czasu. Taka sytuacja wystąpiła tylko w dwóch województwach – wielkopolskim i śląskim. Dwa inne województwa – małopolskie i podkarpackie – cechowała nieco inna zależność. Mimo rosnącego udziału pracodawców chcących zatrudnić osoby do pracy, liczba poszukiwanych pracowników zmalała w 2011 r., aby ponownie wzrosnąć w 2012 r.
- W pozostałych czterech regionach: kujawsko-pomorskim, lubelskim, lubuskim i opolskim, obraz potrzeb zatrudnieniowych i liczby zapotrzebowania na pracowników może budzić obawy o sytuację lokalnego rynku pracy. Zarówno bowiem liczba deklaracji o gotowości zatrudnienia osób do pracy, jak i zapotrzebowanie na określoną liczbę pracowników ulegały mniejszym lub większym spadkom⁸. Najgorzej pod tym względem wypadło województwo lubuskie.

⁸ W kujawsko-pomorskim i lubelskim mimo spadającego w kolejnych latach odsetka pracodawców chcących przyjmować pracowników zapotrzebowanie na określoną liczbę pracowników, zapotrzebowanie na określoną liczbę pracowników w 2012 r. w porównaniu do 2011 r. zwiększyło się. Z kolei w opolskim podobna rozbieżność trendów dotyczyła 2011 r. – tzn. liczba poszukiwanych osób do pracy zwiększyła się wtedy w przeciwieństwie do malejącego odsetka pracodawców deklarujących chęć przyjęcia kogoś do pracy.

Pomimo stałych tendencji związanych z ogólnym zapotrzebowaniem na pracowników struktura popytu na osoby do pracy w różnych zawodach nadal podlegała zmianom. I to pomimo podobnego okresu realizacji badań (okres wiosenny w porównaniu do jesieni w pierwszej edycji badań). Najistotniejsza zmiana polegała na **spadku zapotrzebowania na robotników wykwalifikowanych**, przy jednoczesnym **wzroście popytu na specjalistów** (Tabela 1.8). Zapotrzebowanie na pracowników usług pozostało na mniej więcej podobnym poziomie. Nadal jednak najczęściej poszukiwanymi osobami do pracy byli przedstawiciele trzech kategorii zawodowych (zapotrzebowanie na pozostałe kategorie pracowników było znacznie mniejsze):

- **Specjaliści** – wzrost zainteresowania pracodawców dotyczył w szczególności specjalistów do spraw: zdrowia (*lekarze różnej specjalności, pielęgniarki i kosmetolodzy*), nauczania i wychowania (*przed wszystkim wychowawcy*), z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury (*prawnicy i ich asystenci, muzycy, dziennikarze*). Zmniejszyło się natomiast zapotrzebowanie na specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania (*głównie handlowców*) oraz nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (*inżynierów budowlanych lub z budownictwem związanych*). Łącznie **1/5 pracodawców** poszukujących pracowników była zainteresowana specjalistami. Jeżeli włączymy do tego średni personel do spraw biznesu i administracji (wzrost zapotrzebowania na diagnostów i kontrolerów samochodowych), to **2/5 pracodawców potrzebowało specjalistów** opisanych w ramach tej kategorii zawodowej.
- **Robotnicy wykwalifikowani** – zainteresowanie robotnikami zmniejszyło się w porównaniu do II edycji. Odnotowano mniejszy popyt na operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych, robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna i teksty-

liów oraz obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń (największy spadek popytu dotknął *spawaczy i blacharzy samochodowych, brukarzy i monterów okien, krawców i szwaczek*). Praktycznie na tym samym poziomie utrzymało się zapotrzebowanie na kierowców i operatorów pojazdów (*głównie samochodów ciężarowych*) i robotników budowlanych różnych specjalności. Ogólnie można powiedzieć, że **1/3 pracodawców** poszukujących osób do pracy chciała zatrudniać w zawodach robotniczych (w poprzednim roku była to połowa).

- **Pracownicy usług** – zainteresowanie pracodawców tą kategorią zawodową utrzymywało się na podobnym poziomie – wiosną 2012 r. **1/5 pracodawców** szukających osób do pracy potrzebowała pracowników z tej kategorii zawodowej, podczas gdy wiosną 2011 r. była to 1/4 pracodawców (mniejsze zapotrzebowanie na *fryzjerów i kelnerów*, a większe na *kucharzy i sprzedawców branży spożywczej*).

Tabela 1.8. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na duże kategorie zawodowe) wśród pracodawców szukających osób do pracy (dane populacyjne dla zawodów, w przypadku których w obu edycjach przynajmniej 50 pracodawców poszukiwało pracowników)

Zawód	2010	2011	2012	Różnica 2011–2010	Różnica 2012–2011
26 Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	11423	2883	11728	–75%	307%
31 Średni personel nauk fiz., chem. i tech.	5639	7697	15860	36%	106%
22 Specjaliści ds. zdrowia	7044	6209	11966	–12%	93%
74 Elektrycy i elektronicy	13187	17756	29005	35%	63%
25 Specjaliści ds. technologii informacyjno–komunikacyjnych	19787	6336	9950	–68%	57%
23 Specjaliści nauczania i wychowania	37556	22702	35119	–40%	55%
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	5142	5642	8613	10%	53%
34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury	3063	7336	8701	140%	19%
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	54089	50897	58241	–6%	14%
52 Sprzedawcy i pokrewni	65806	50795	55689	–23%	10%
71 Robotnicy budowlani – bez elektryków	62782	101275	105624	61%	4%
51 Pracownicy usług osobistych	25514	40113	39223	57%	–2%
42 Pracownicy obsługi klienta	9822	3596	3488	–63%	–3%
75 Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna i tekstyliów	28302	29536	27520	4%	–7%
21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	17188	18512	16855	8%	–9%
24 Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	26223	27980	24842	7%	–11%
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń	30308	43560	38383	44%	–12%
41 Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych	19701	9234	8094	–53%	–12%
12 Kierownicy ds. zarządzania i handlu	2460	3225	2739	31%	–15%
81 Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	7391	11215	8654	52%	–23%
43 Pracownicy ds. fin.–stat. i ewidencji materiałowej	13718	12781	9422	–7%	–26%
33 Średni personel ds. biznesu i administracji	43249	47755	34729	10%	–27%
13 Kierownicy ds. produkcji i usług	3910	3996	2621	2%	–34%
93 Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, bud. i trans.	9243	25511	16518	176%	–35%
54 Pracownicy usług ochrony	7630	5751	2571	–25%	–55%

Uwaga: ostatnie dwie kolumny zawierają procentową różnicę liczby poszukiwanych pracowników w odpowiednio: 2011 i 2010 r. oraz 2012 i 2011 r. Wartość dodatnia oznacza, że w danym roku w określonym zawodzie poszukiwano więcej osób, ujemna – mniej. Kolorami zaznaczono zawody należące do trzech kategorii zawodowych: czerwonym – robotników wykwalifikowanych, niebieskim – specjalistów, a zielonym – pracowników usług.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

Analizując zmiany zapotrzebowania na pracowników deklarowane przez pracodawców w trzech okresach realizacji badań, należy podkreślić dość duże wahania popytu na określone kategorie zawodowe. Pomiędzy jesienią 2010 r. a wiosną 2011 r. znacząco wzrosło zainteresowanie pracodawców robotnikami, co nastąpiło kosztem specjalistów, na których popyt zmalał. Z kolei pomiędzy wiosną 2011 r. a 2012 r. wyraźnie widać **większe zapotrzebowanie na specjalistów** właściwie wszystkich kategorii (wyjątkiem byli specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych oraz do spraw ekonomicznych i zarządzania).

Istotne wydaje się znacznie **mniejsze zainteresowanie robotnikami w budownictwie** (zwłaszcza tymi niewykwalifikowanymi). Wprawdzie nadal popyt na takich pracowników rósł, ale w wolniejszym tempie. Jednak niekoniecznie może to być oznaka spowolnienia w tej branży. Trzeba bowiem pamiętać, że w badaniach z lat 2010 i 2011 duży skok zapotrzebowania na robotników, tak wykwalifikowanych, jak i pomocniczych, wynikał z sezonowości związanej z intensyfikacją prac w okresie wiosennym. W 2012 r. badania również prowadzono wiosną, choć nieco wcześniej, ale ze względu na dłuższą zimę niż w 2011 r. mogło to mieć wpływ na deklarowane przez pracodawców potrzeby zatrudnieniowe. Utrzymanie stałych okresów badań w kolejnych edycjach niewątpliwie pozwoli na weryfikację na ile obserwacje te potwierdzają się.

W przypadku **pracowników usług** obserwowane trendy były trudne do określenia. Z jednej strony, w 2012 r. wzrosło zapotrzebowanie na pracodawców, ale też znacząco zmniejszyło się ono w przypadku pracowników usług ochrony. Można jednak powiedzieć, że zainteresowanie pracodawców tą ogólną kategorią zawodową pozostaje na podobnym poziomie.

Porównanie zapotrzebowania pracodawców na określonych pracowników na przestrzeni trzech rozważanych lat pozwala wyodrębnić pewne charakterystyczne trendy (wyróżnione w Tabeli 1.8 pogrubioną czcionką). Dzięki

temu można wskazać **zawody, na które popyt systematycznie rósł** (lub utrzymywał się na podobnym poziomie), czyli:

- Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych,
- Elektryków i elektroników,
- Pomoce domowe i sprzątaczkę,
- Robotników budowlanych.

Z drugiej strony, istniały także **zawody, na które zapotrzebowanie cały czas malało** w poszczególnych latach (choć nie w tym samym stopniu), takie jak:

- Pracownicy usług ochrony,
- Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej,
- Sekretarki i operatorzy urządzeń biurowych,
- Pracownicy obsługi klienta.

W tym kontekście ciekawe są odpowiedzi pracodawców dotyczące planów zatrudnienia osób do pracy na określone stanowiska, w kolejnym półroczu od momentu realizacji badań w 2012 r. (Tabela 1.9)⁹. Jeśli deklaracje pracodawców zostaną zrealizowane, to w drugim półroczu 2012 r. powinno wzrosnąć zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych, zwłaszcza w budownictwie, i kierowców.

Ogólnie można powiedzieć, że opierając się na prognozach pracodawców dotyczących przyszłego popytu na pracowników w różnych zawodach, największe zapotrzebowanie dotyczyłoby tych samych trzech kategorii, co w przypadku bieżących potrzeb, a mianowicie:

- **Robotników wykwalifikowanych**, a w szczególności: *murarzy, dekarzy, tynkarzy, niewykwalifikowanych robotników budowlanych, kierowców samochodów ciężarowych i spawaczy.*
- **Specjalistów**, zwłaszcza: *techników przechowywania chłodniczego i żywności mrożonej, diagnostów laboratoryjnych, księgowych i przedstawicieli handlowych.*
- **Pracowników usług**, z wyszczególnieniem: *kelnerów, sprzedawców, kucharzy i barmanów.*

Popyt na pracowników w przyszłych miesiącach dotyczyłby wobec tego zawodów, na które istniało duże zapotrzebowanie w poprzedniej edycji. Zasadne jest zatem stwierdzenie, że wcześniejsza pora roku w badaniach trzeciej edycji odkryła nieco inną strukturę zapotrzebowania na pracowników. W okresach później wiosny i lata rosło zainteresowanie (i prawdopodobnie będzie ono nadal rosło) zawodami robotniczymi, zwłaszcza w budownictwie i transporcie, oraz sprzedawcami i pracownikami usług, kosztem specjalistów.

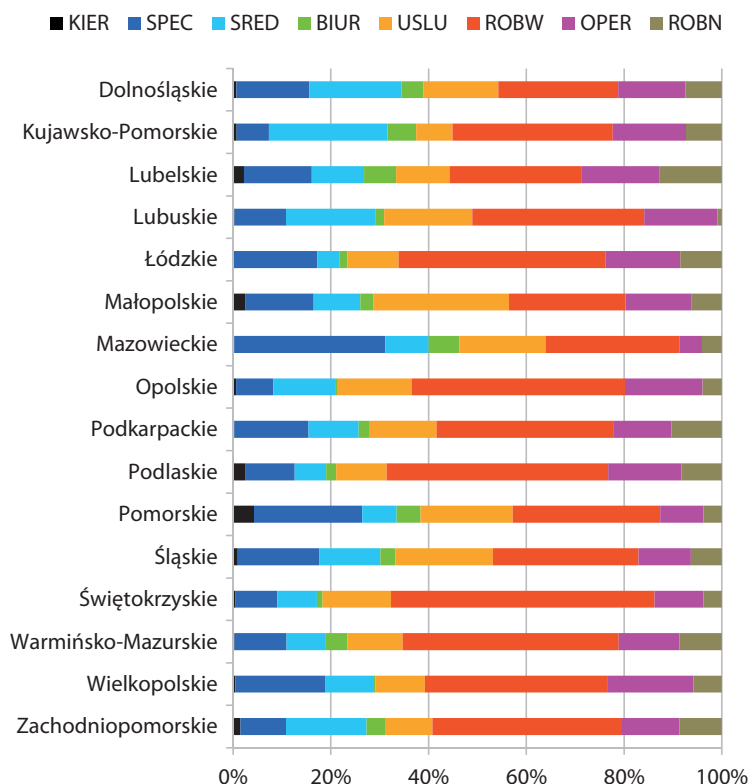
Tabela 1.9. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na duże kategorie zawodowe) wśród pracodawców, którzy będą szukać osób do pracy w ciągu kolejnego półrocza (dane populacyjne dla zawodów, w przypadku których w obu edycjach przynajmniej 50 pracodawców poszukiwało pracowników)

Zawód	Liczba poszuk.
71 Robotnicy budowlani – bez elektryków	177651
31 Średni personel nauk fiz., chem. i tech.	73682
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	64806
51 Pracownicy usług osobistych	50385
22 Specjaliści do spraw zdrowia	49956
93 Robotnicy pom. w górn., przem., bud. i trans.	49954
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy	40439
52 Sprzedawcy i pokrewni	40317
33 Średni personel do spraw biznesu i administracji	32250
81 Operatorzy maszyn i urządzeń	17873
23 Specjaliści nauczania i wychowania	16801
74 Elektrycy i elektronicy	16333
75 Robotnicy w przetwórz. spoż., drewna, tekst.	15336
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	12756
41 Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych	12137
24 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	11205
21 Specjaliści nauk fiz., mat. i tech.	11002
34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społ., kult.	10575
43 Pracownicy do spraw fin.–stat. i ewidencji mat.	7177

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

⁹ Pytanie dotyczyło tego, czy w następnych 6 miesiącach chcą kogoś zatrudnić i ile takich osób będą potrzebowali.

Wykres 1.5. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na wielkie kategorie zawodowe) wśród pracodawców szukających osób do pracy, z podziałem na województwa (dane w % oparte na sumach poszukiwanych osób w populacji)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Analiza zapotrzebowania na osoby do pracy – prowadzona z perspektywy poszczególnych województw – pokazuje istnienie pewnych różnic i specyfikę każdego z regionów (Wykres 1.5). Wyróżniając zawody specjalistyczne (kierownicy, specjaliści oraz technicy i średni personel), usługowe (sprzedawcy i pracownicy usług) oraz robotnicze (robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani, a także operatorzy i monterzy), można wskazać na regiony odznaczające się odmienną strukturą popytu na pracowników:

- **Województwa o znacznym zapotrzebowaniu na zawody specjalistyczne:** to już tradycyjnie województwo mazowieckie, dolnośląskie i pomorskie. Łatwo zauważyć, że w każdym z tych regionów znajduje się prężnie rozwijający się ośrodek miejski – Warszawa, Wrocław i Trójmiasto – i to tam generowany był popyt na tę kategorię pracowników.
- **Województwa o relatywnie dużym popycie na pracowników usług:** właściwie należałoby wskazać głównie na małopolskie i w mniejszym stopniu na śląskie, mazowieckie i pomorskie.
- **Województwa wykazujące się dużym zapotrzebowaniem na robotników:** właściwie w większości regionów (z pominięciem Mazowsza, Małopolski i Pomorza) największy udział w strukturze popytu mieli właśnie robotnicy. Ale na podkreślenie zasługuje zdecydowanie największe zapotrzebowanie na tę kategorię w województwach podlaskim, świętokrzyskim, łódzkim i opolskim. Wydaje się, że wpłynęło na to sąsiedztwo innowacyjnych regionów, które sprzyja migracji robotników poszukujących atrakcyjniejszej pracy, co skutkowało w wymienionych regionach brakiem tej grupy pracowników.

Opierając się jeszcze na wielkościach bezwzględnych dotyczących zapotrzebowania na pracowników w określonych zawodach, warto podkreślić, że ogólnie pracodawcy Mazowsza, Śląska i Wielkopolski zgłaszali największe zapotrzebowanie na pracowników właściwie w każdym zawodzie.

Struktura zapotrzebowania na pracowników w różnych zawodach była warunkowana specyfiką danej branży (Tabela 1.10):

- **Branże produkcyjne** – przemysł i górnictwo oraz budownictwo i transport – charakteryzowało większe zapotrzebowanie na zawody robotnicze.
- **Branże usługowe** – handel, hotelarstwo, gastronomia oraz usługi specjalistyczne – cechował większy popyt na zawody specjalistyczne oraz techników i personel średniego szczebla, a także sprzedawców i pracowników usług.
- **Branże społeczne** – edukacja (publiczna i prywatna) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna – pracodawcy z tych sektorów poszukiwali przede wszystkim specjalistów i personelu średniego szczebla.

Warto też zwrócić uwagę, że branżami, które **generują największe potrzeby zatrudnieniowe w całej gospodarce** były: budownictwo i transport, usługi dla ludności (handel, hotelarstwo, gastronomia) oraz usługi specjalistyczne. Odpowiadało to ogólnej strukturze popytu na określonych pracowników w układzie trzech najbardziej poszukiwanych kategorii zawodowych – odpowiednio: robotników (zwłaszcza wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów), specjalistów (z dużym udziałem potrzeb zgłaszanych przez pracodawców z sektora opieki zdrowotnej i pomocy społecznej) oraz sprzedawców i pracowników usług.

Tabela 1.10. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na wielkie kategorie zawodowe) wśród pracodawców szukających osób do pracy, z podziałem na branże prowadzonej działalności (dane populacyjne)

Branża	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
Przemysł i górnictwo	1359	7010	6329	766	2547	44357	10906	4902	78176
Budownictwo i transport	2121	8000	7048	4120	2153	115861	40056	13415	192774
Handel, hotel., gastr.	1135	13185	15713	7930	65322	28580	19086	14629	165579
Usługi specjalistyczne	2011	45575	28004	7818	25223	13440	3516	3857	129443
Edukacja publiczna	19	3522	130	51	60	45	43	92	3963
Edukacja prywatna	0	3553	1874	590	2050	7	17	22	8114
Opieka zdrow. i pom. społ.	251	29615	10496	1297	3218	47	8	3108	48041
Ogółem	6896	110459	69594	22572	100573	202338	73632	40024	626089

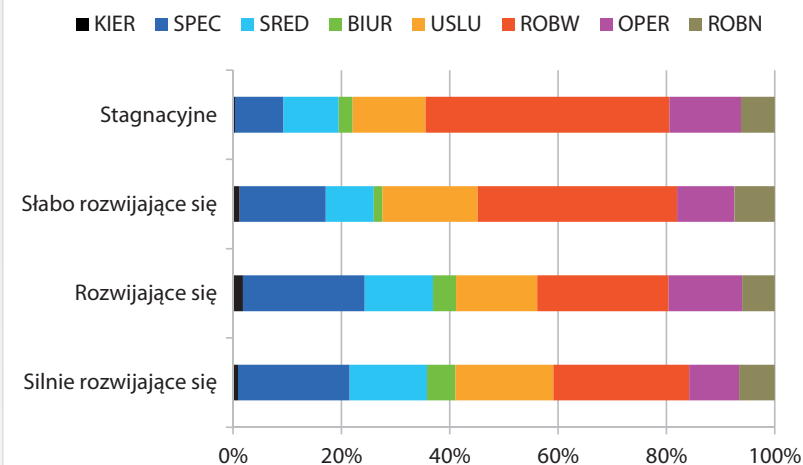
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Zapotrzebowanie na pracowników w różnych zawodach w ciekawy sposób zależało od poziomu rozwoju firmy (Wykres 1.6)¹⁰. Przedsiębiorstwa rozwijające się (wprowadzające innowacje, wykazujące dodatnie saldo zatrudnienia i wypracowywujące przychody) deklarowały nieco inne zapotrzebowanie na pracowników niż firmy stagnacyjne lub słabo rozwijające się. W przypadku tych pierwszych większy popyt dotyczył zawodów specjalistycznych – kierowników, specjalistów i techników oraz personelu średniego szczebla. Firmy stagnacyjne lub średnio rozwijające się wykazywały większe zainteresowanie osobami w zawodach robotniczych – robotnikami wykwalifikowanymi i niewykwalifikowanymi oraz operatorami i monterami.

Widać zatem stosunkowo oczywistą prawidłowość – rozwój przedsiębiorstwa zależy od posiadania wysoko wykwalifikowanej (specjalistycznej) kadry.

Na zależność pomiędzy rozwojem firmy a potrzebami rekrutacyjnymi nie miała wpływu ani branża, ani wielkość zatrudnienia, co jeszcze dobitniej potwierdza fakt silnego związku rozwoju przedsiębiorstw z posiadaniem wykwalifikowanej i specjalistycznej kadry.

Wykres 1.6. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na wielkie kategorie zawodowe) w firmach o różnym poziomie rozwoju (dane w % oparte na sumach poszukiwanych osób w populacji)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

¹⁰ Przedstawione dane dotyczą tylko firm – z pominięciem instytucji i innych podmiotów gospodarczych, w przypadku których nie można uwzględnić przychodów.

Tabela 1.11. Odsetek nowych stanowisk tworzonych dla poszukiwanych pracowników w poszczególnych województwach (dane populacyjne)

Województwo	2010			2011			2012		
	rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych
Dolnośląskie	21290	2142	9	23371	2985	11	34450	2522	7
Kujawsko-Pomorskie	12775	3993	24	13817	879	6	16641	88	1
Lubelskie	16477	2992	15	14299	3224	18	14361	1815	11
Lubuskie	17867	2771	13	13412	2303	15	9126	956	9
Łódzkie	25920	1536	6	36746	5741	14	27665	2072	7
Małopolskie	29496	4686	14	35069	2629	7	42173	5794	12
Mazowieckie	51943	14150	21	65848	5866	8	63830	11140	15
Opolskie	8220	249	3	11985	309	3	6344	211	3
Podkarpackie	8318	4095	33	11637	1768	13	15076	3513	19
Podlaskie	15857	50	0	9567	530	5	12947	1178	8
Pomorskie	24602	6607	21	31920	3794	11	24524	2750	10
Śląskie	36810	5225	12	56681	3246	5	45594	5540	11
Świętokrzyskie	7858	1154	13	8448	2680	24	9994	475	5
Warmińsko-Mazurskie	10116	2028	17	11963	1166	9	8816	1043	11
Wielkopolskie	27592	2702	9	42353	767	2	45130	3453	7
Zachodniopomorskie	13916	3471	20	27478	2014	7	21989	2760	11
Ogółem	329057	57853	15	414595	39901	9	398660	45310	10

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

Na koniec omawiania potrzeb zatrudnieniowych warto zająć się istotną kwestią, jaką jest odpowiedź na pytanie czy pracodawcy mówiąc o planach rekrutacyjnych mają na myśli zatrudnienie w ramach rotacji istniejących stanowisk, czy też tworzenie nowych miejsc pracy. Ogólnie należy powiedzieć, że w zdecydowanej większości pracodawcy planowali rekrutacje w ramach istniejących stanowisk pracy, a **nowych stanowisk tworzono stosunkowo niewiele** – co dziesiąty poszukiwany pracownik miał być zatrudniony na nowe miejsce pracy (Tabela 1.11). Widać też, że w porównaniu do 2010 r. w kolejnych latach liczba ta nieznacznie się zmniejszyła i pozostaje na podobnym poziomie. Wpływ na tę sytuację ma niewątpliwie sytuacja ekonomiczna, a sam wynik świadczy o utrzymującej się ostrożności pracodawców w zakresie planów rekrutacyjnych. W układzie regionalnym warto zwrócić uwagę na sytuację w województwie podkarpackim i mazowieckim, w których pracodawcy utrzymywali relatywnie wyższy poziom nowo tworzonych miejsc pracy oraz sytuację w województwie świętokrzyskim, w którym nastąpił największy procentowy spadek liczby nowo tworzonych miejsc pracy. Pesymistycznie wygląda też sytuacja w województwie kujawsko – pomorskim, w którym rekrutacje na nowo tworzone miejsca pracy stanowiły zaledwie 1% wszystkich prowadzonych rekrutacji.

Uwzględniając branżę prowadzonej działalności (Tabela 1.12), nie można jednoznacznie stwierdzić, że któraś z nich wyróżniała się szczególnie ze względu na odsetek nowotworzonych miejsc pracy. Można byłoby powiedzieć tak o sektorze usług dla ludności (edukacja publiczna i prywatna, opieka zdrowotna oraz pomoc społeczna), gdyby nie duża płynność liczby nowych miejsc pracy w poszczególnych latach. Poza tym sektor ten jest stosunkowo podatny na zmiany legislacyjne, które często generują potrzebę tworzenia nowych stanowisk w zależności od wprowadzonych rozwiązań prawnych.

Co ciekawe, znaczną stabilnością w zakresie zatrudniania w ramach rotacji istniejących stanowisk charakteryzowali się pracodawcy działający w sektorze budownictwa i transportu oraz w handlu, hotelarstwie i gastronomii.

Na uwagę zasługuje też sytuacja w edukacji prywatnej, gdzie liczba nowo tworzonych miejsc pracy w omawianym okresie ciągle się zmieniała. Ten wynik należy jednak traktować ostrożnie – ze względu na stosunkowo niewielką liczbę podmiotów w tym sektorze.

Tabela 1.12. Odsetek nowych stanowisk tworzonych dla poszukiwanych pracowników w zależności od branży (dane populacyjne)

Branża	2010			2011			2012		
	rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych
Przemysł i górnictwo	50398	8044	14	52621	4400	8	55900	1761	3
Budownictwo i transport	86221	6996	8	143129	11368	7	123562	10300	8
Handel, hotel., gastr.	98393	11856	11	115989	13939	11	103310	13372	11
Usługi specjalistyczne	72916	16452	18	82004	5069	6	92545	7021	7
Edukacja publiczna	1970	200	9	2756	755	22	1967	159	7
Edukacja prywatna	3263	1444	31	1385	2084	60	6123	148	2
Opieka zdrow. i pom. społ.	15894	12861	45	16711	2286	12	15253	12549	45

Można zakładać, że **na tworzenie nowych miejsc pracy wpływa poziom rozwoju firmy**. Rzeczywiste deklaracje pracodawców potwierdzają tę hipotezę, ale tylko w niewielkim stopniu (Tabela 1.13). Firmy rozwijające się w nieco większym stopniu poszukiwały pracowników do obsadzenia nowo tworzonych stanowisk. Jednak nadal osoby przyjmowane do pracy w ramach rotacji na istniejących miejscach pracy stanowiły zdecydowaną większość.

Należy przy tym pamiętać, że ten wniosek – ze względu na konstrukcję indeksu rozwoju – dotyczy jedynie firm (z pominięciem instytucji). W tym ujęciu należy zaznaczyć, że rekrutacja pracowników w przedsiębiorstwach w odróżnieniu od innych podmiotów gospodarczych, przebiegała w oparciu o rotowanie zatrudnienia na dotychczasowych stanowiskach.

Tabela 1.13. Odsetek nowych stanowisk tworzonych dla poszukiwanych pracowników w zależności od poziomu rozwoju firm (dane populacyjne)

Indeks rozwoju	2010			2011			2012		
	rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych
Stagnacyjne	54176	11944	18	100288	7116	7	85728	6273	7
Słabo rozwijające się	81337	7999	9	157377	13774	8	145641	13721	9
Rozwijające się	71054	7325	9	99082	11280	10	84045	13268	14
Silnie rozwijające się	28086	4672	14	41742	5769	12	61554	8353	12
Ogółem	234652	31940	12	398489	37938	9	376967	41615	10

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

Przyjmowanie osób do pracy na dotychczas istniejące stanowisko lub też w ramach nowo tworzonych miejsc pracy w największym stopniu zależało od wielkości zatrudnienia w firmie bądź instytucji (Tabela 1.14). Okazuje się, że to mniejsi pracodawcy, zatrudniający do 10 osób, częściej rekrutowali pracowników na nowych stanowiskach. Taka tendencja była najbardziej widoczna jesienią 2010 r. – dotyczyło to szczególnie stanowisk kierowniczych i specjalistycznych w takich podmiotach. Mimo osłabienia w kolejnych latach, trend ten nie zmienił się.

Należy jednak przyznać, że bez względu na wielkość przedsiębiorstwa czy instytucji rekrutacja pracowników na stanowiskach wyższych urzędników i kierowników, specjalistów oraz techników i średniego personelu odbywała się częściej na nowo tworzone miejsca pracy. Natomiast w przypadku zawodów robotniczych przeważała rekrutacja na zasadach rotowania, co wiązało się ze specyfiką takiej pracy.

Tabela 1.14. Odsetek nowych stanowisk tworzonych dla poszukiwanych pracowników w zależności od wielkości przedsiębiorstwa bądź instytucji i poszukiwanego zawodu (dane populacyjne)

Zawód		2010			2011			2012		
		rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych	rotacja	nowe	% nowych
1-9	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	3149	1337	30	3868	2133	36	1662	965	37
	Specjaliści	53400	14209	21	50403	3826	7	52606	13923	21
	Technicy i inny średni personel	38234	8865	19	39355	6787	15	40088	3734	9
	Pracownicy biurowi	17040	8094	32	13824	969	7	9216	857	9
	Pracownicy usług i sprzedawcy	36899	8656	19	73132	3535	5	50869	8549	14
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	63637	6011	9	118401	8721	7	122221	7129	6
	Operatorzy i monterzy maszyn	45970	5075	10	42958	7408	15	45260	5239	10
	Pracownicy przy pracach prostych	13889	202	1	20984	2259	10	20811	2601	11
	Ogółem	272218	52448	16	362925	35638	9	342732	42999	11
10-49	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	450	72	14	590	27	4	671	102	13
	Specjaliści	3012	269	8	2486	317	11	4090	299	7
	Technicy i inny średni personel	2586	403	13	2583	267	9	2371	378	14
	Pracownicy biurowi	730	144	16	702	88	11	1022	124	11
	Pracownicy usług i sprzedawcy	3113	146	4	3521	269	7	9033	116	1
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	9569	209	2	7389	274	4	10010	197	2
	Operatorzy i monterzy maszyn	2975	118	4	2001	228	10	3223	83	3
	Pracownicy przy pracach prostych	1505	75	5	1306	55	4	1956	29	1
	Ogółem	23941	1436	6	20578	1526	7	32374	1328	4
50+	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	614	67	10	387	42	10	265	16	6
	Specjaliści	3928	322	8	3688	575	13	2303	187	8
	Technicy i inny średni personel	1534	120	7	2513	260	9	1158	51	4
	Pracownicy biurowi	885	41	4	1371	72	5	481	34	7
	Pracownicy usług i sprzedawcy	3836	109	3	3091	295	9	2156	232	10
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	5811	105	2	5131	91	2	3152	12	0
	Operatorzy i monterzy maszyn	3459	44	1	3732	117	3	2687	41	2
	Pracownicy przy pracach prostych	2246	24	1	2350	133	5	799	0	0
	Ogółem	22313	833	4	22262	1586	7	13002	572	4

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

Ogólnie, można zaobserwować odmienne mechanizmy rozwoju w zależności od wielkości podmiotów gospodarczych. Naturalne wydaje się, że mniejsze firmy bądź instytucje muszą rekrutować nowych pracowników aby rozwijać się. W przypadku większych podmiotów istnieje możliwość wprowadzania zmian w strukturze organizacyjnej (np. podział obowiązków pomiędzy różnymi osobami czy przesunięcia osób pomiędzy działami). Stąd też mniejsze firmy i instytucje tworzą znacznie więcej nowych miejsc pracy.

Patrząc na odpowiedzi pracodawców ze średnich i dużych podmiotów, można postawić tezę, że zmniejszenie odsetka nowo tworzonych miejsc pracy może świadczyć o tym, iż w czasie niepewności tacy pracodawcy mają większe możliwości zarządzania personelem i wprowadzają projekty optymalizacji zatrudnienia, co ogranicza potrzebę werbowania osób na nowe stanowiska.

Rozdział 2

Wymagania wobec nowych pracowników

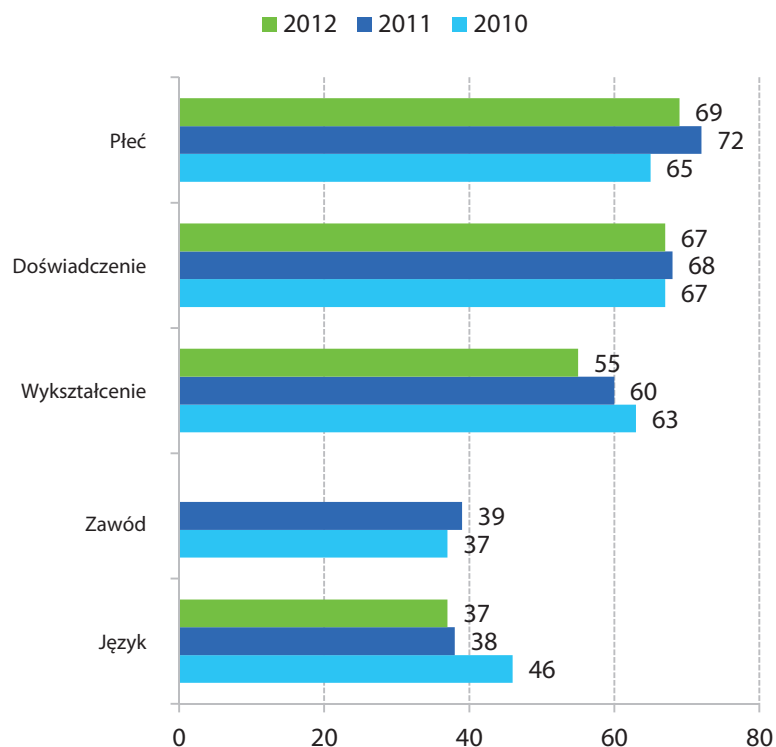
Czego od kandydatów do pracy wymagają pracodawcy ?

Co jest ważniejszym kryterium – doświadczenie, wykształcenie, płeć czy wyuczony zawód ?

Jakie wymagania są formułowane w ofertach zamieszczanych w Powiatowych Urzędach Pracy i na portalach internetowych ?

Czy pracodawcy cenią bardziej kompetencje zawodowe czy „miękkie”, związane z umiejętnościami społecznymi ?

Wykres 2.1. Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników wobec kandydatów (dane w %, N₂₀₁₀ = 2478, N₂₀₁₁ = 5138, N₂₀₁₂ = 4912)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

W trzeciej edycji badań pracodawców pytano zarówno o wymagania stawiane kandydatom poszukiwanym na bieżąco, jak również tym, którzy będą poszukiwani w kolejnym półroczu. Zadanie tych samych pytań odnośnie obu grup pracowników pozwoliło na uzyskanie znacznie bogatszego i przez to precyzyjniejszego materiału.

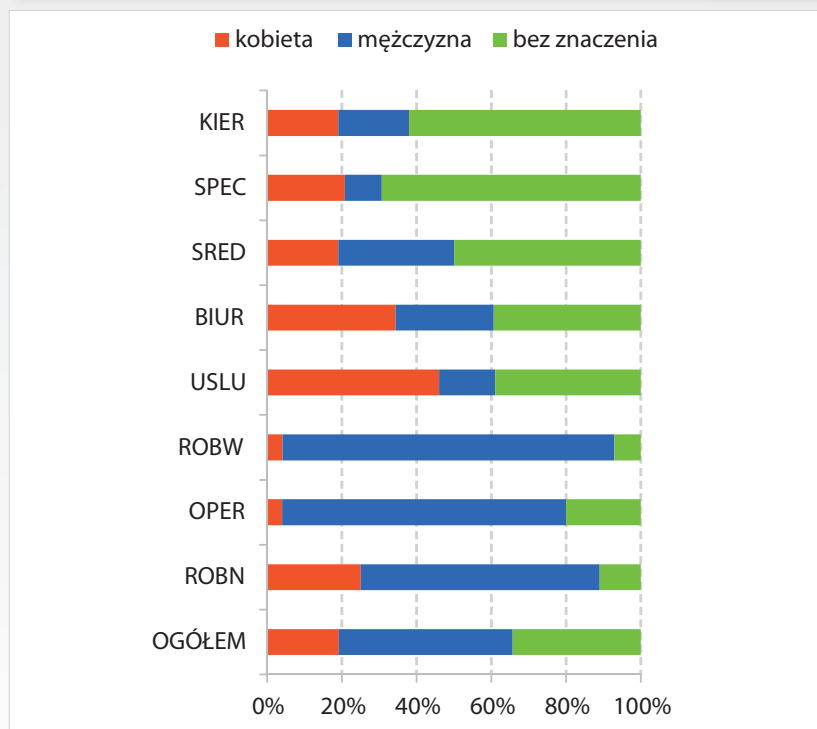
Deklaracje pracodawców z wiosny 2012 r. pokazują, że ogólne wymagania pracodawców dotyczące kandydatów pozostają takie same (Wykres 2.1). Najważniejszymi kryteriami oceny osób poszukiwanych do pracy były płeć i doświadczenie mierzone stażem pracy na podobnym stanowisku. Na te czynniki wskazywało 2/3 badanych pracodawców.

Płeć kandydatów miała o tyle znaczenie, że w niektórych zawodach preferowane byłyby kobiety, w innych mężczyźni, były też zawody, w przypadku których płeć kandydata była obojętna. Deklaracje pracodawców, dla których płeć była ważnym kryterium wyboru układały się w charakterystyczny, a zarazem dość oczywisty wzór. W zawodach umysłowych – kierowniczych, specjalistycznych i średniego szczebla – **płeć kandydata była bez znaczenia**. W przypadku pracowników usług i sprzedawców – pracodawcy chętniej widzieliby **kobiety**. Natomiast wśród pracodawców poszukujących osób na stanowiska robotnicze przeważałyby wybory **mężczyzn**.

¹¹ Pracodawców zapytano o to, czy do pracy woleliby przyjąć: „zdecydowanie kobietę, raczej kobietę, raczej mężczyznę, zdecydowanie mężczyznę czy byłoby to obojętne”. Odpowiedź „jest to obojętne” nie była bezpośrednio odczytywana badanym.

Należy jednak przyznać, że ogólnie pracodawcy, którzy przy wyborze kandydata wskazywali jako jeden z czynników wyboru płeć, częściej zatrudniliby mężczyznę niż kobietę – w 2012 r. wybory te kształtowały się następująco: prawie połowa wskazań to mężczyźni, 1/5 to kobiety a dla 1/3 było to obojętne (Wykres 2.2).

Wykres 2.2. Wymagania pracodawców dotyczące płci kandydata w poszczególnych zawodach (dane w %, $N_{2012} = 2647$)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Wymagania pracodawców dotyczące długości stażu pracy na podobnym stanowisku były dość wysokie – chodzi tutaj o opinie tych przedstawicieli badanych, którzy takie warunki stawiali kandydatom (Tabela 2.1).

Średnie najniższe wymagania w tym zakresie określano jako roczne doświadczenie w podobnej pracy i, paradoksalnie, dotyczyły one kandydatów do pracy biurowej, a nie – jakby się wydawało – osób poszukiwanych do prac prostych. Ogólnie, można powiedzieć, że im bardziej specjalistyczny zawód tym dłuższego doświadczenia oczekiwano od kandydatów. Wymagania dotyczące stażu pracy w dość wyraźny sposób zależały od wielkości przedsiębiorstwa lub instytucji. **Więksi pracodawcy stawiali wyższe wymagania odnośnie posiadanego doświadczenia.** Szczególnie widoczne było to w przypadku zawodów kierowniczych i specjalistycznych (oraz kandydatów do pracy na średnich szczeblach). Być może jest to związane z trudnościami w rekrutowaniu tej grupy pracowników. Małe przedsiębiorstwa i instytucje nie mają tak rozpoznawalnej marki jak przedsiębiorstwa duże, trudniej jest im też prowadzić tak rozbudowaną kampanię rekrutacyjną, a przez to, z reguły, mogą dokonywać wyboru spośród mniejszej niż duże firmy liczby kandydatów.

Tabela 2.1. Średnia długość doświadczenia zawodowego wymagana od kandydatów do pracy w określonym zawodzie w zależności od wielkości firmy w 2012 r.

Grupa zawodowa	1–9	10–49	50–249	250+	Ogółem	N
KIER	1,7	3,2	3,5	3,2	2,2	38
SPEC	1,9	2,1	2,8	2,8	1,9	540
SRED	1,6	2,0	1,9	2,2	1,6	372
BIUR	1,1	1,5	1,3	1,8	1,1	94
USLU	1,6	1,4	1,2	1,3	1,6	446
ROBW	1,8	2,1	1,9	1,9	1,8	1070
OPER	1,9	1,5	1,3	1,8	1,8	475
ROBN	1,5	1,7	1,3	1,6	1,5	134
Ogółem	1,7	1,9	2,0	2,2	1,8	3169

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Kolejnym pod względem ważności kryterium było wykształcenie kandydatów do pracy. Na początku warto jednak zwrócić uwagę, że kryterium to traci na znaczeniu. W świetle opinii uzyskanych od badanych pracodawców wydaje się to być konsekwencją negatywnej oceny jakości poziomu edukacji. Pracodawcy coraz częściej zwracali uwagę na inne kryteria niż posiadany przez osoby poszukujące pracy poziom wykształcenia.

Tabela 2.2. Wymagania dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów do pracy w określonym zawodzie w 2012 r. (dane w %)

Grupa zawodowa	Podst.	Zas. zaw.	Śred.	Wyż. lic.	Wyż. mgr	N
KIER	25	31	40	68	75	28
SPEC	11	12	44	69	64	577
SRED	25	28	57	68	77	569
BIUR	8	18	50	74	62	239
USLU	43	66	66	79	70	841
ROBW	64	69	83	57	49	1268
OPER	65	82	80	75	67	639
ROBN	71	93	81	55	50	298
Ogółem	46	56	69	67	62	4458

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Pomimo wszystko, warto jednak przeanalizować, jak zapatrywali się oni na poziom wykształcenia kandydatów do pracy w różnych zawodach – były to opinie tych dla których to kryterium miało znaczenie (Tabela 2.2). Wyniki uwzględniają odpowiedzi pracodawców na pytanie czy przyjęliby do pracy na danym stanowisku, na które szukają kogoś do pracy, osobę z określonym wykształceniem (a więc nie są to informacje o pożądanym poziomie wykształcenia).

Z jednej strony, wzór jest oczywisty – **im bardziej specjalistyczny zawód, tym wyższe wykształcenie kandydatów było oczekiwane**. Dotyczyło to zwłaszcza rekrutacji na stanowiska kierownicze, specjalistyczne i średniego personelu, w przypadku których pracodawcy zdecydowanie częściej wybierali osoby z wykształceniem licencjackim lub magisterskim niż z wykształceniem zawodowym lub średnim. Z drugiej strony, należy zwrócić uwagę, że całkiem sporo pracodawców dopuszczało możliwość zatrudnienia na stanowisku kierowniczym osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub nawet podstawowym (około 1/4 badanych). Ale były to stanowiska kierownicze w usługach i produkcji, z którymi nie wiążą się zbyt duże wymagania związane z wykształceniem formalnym. Warto także podkreślić, że w przypadku rekrutacji specjalistów pracodawcy nie byli tak łagodni, jeśli chodzi o dopuszczanie osób z niższym wykształceniem.

Interesujące były preferencje dotyczące poszukiwania kandydatów na stanowiska biurowe. Otóż pracodawcy, którzy zwracali uwagę na wykształcenie stosunkowo rzadko dopuszczali możliwość przyjęcia kandydatów z wykształceniem podstawowym czy zasadniczym zawodowym, preferując osoby z wykształceniem wyższym licencjackim lub wyższym magisterskim.

Wzór oczekiwań pod względem wykształcenia kandydatów ulega odwróceniu w przypadku poszukiwania osób do pracy fizycznej. Rekrutując robotników (zarówno wykwalifikowanych, jak i niewykwalifikowanych, operatorów lub monterów), pracodawcy częściej preferowali wykształcenie zasadnicze zawodowe i średnie u kandydatów, i w tym przypadku wykształcenie wyższe mogłoby niekiedy być przeszkodą w zatrudnieniu. Należy przyznać, że pod tym względem pracodawcy byli jednak bardziej ugodowi i połowa lub więcej dopuszczała osoby dobrze wykształcone na stanowiska robotnicze.

Podsumowując wymagania w zakresie wykształcenia kandydatów zebrane na podstawie deklaracji pracodawców poszukujących osób do pracy, widać wpływ efektu **przeedukowania** (*overeducation*), przejawiającego się m.in. w tym, że rekrutując nawet do prostej pracy oczekiwano od kandydatów relatywnie wysokiego poziomu wykształcenia. Wydaje się jednak, że taka sytuacja jest wyrazem rozdźwięku pomiędzy zdobywanym formalnie poziomem wykształcenia a jego rzeczywistą wartością na rynku pracy (w ocenie pracodawców). Zmniejszająca się rola poziomu wykształcenia jako kryterium oceny kandydatów potwierdza tę tezę.

Na koniec warto przedstawić łącznie wagę ogólnych wymagań stawianych kandydatom przez pracodawców poszukujących osób do pracy na różne stanowiska (Tabela 2.3). Pod względem znaczenia poszczególnych kryteriów można wyróżnić pięć grup zawodów:

- **Kierownicze i specjalistyczne** (w tym również technicy i personel średniego szczebla) – przy rekrutacji pracodawcy zwracali uwagę szczególnie na kwestie wykształcenia i doświadczenia (zwłaszcza ważne dla tych, którzy chcieli zatrudniać kierowników). Przy ocenie kandydatów do zawodów specjalistycznych liczyła się również znajomość języków obcych.
- **Pracownicy biurowi** – tutaj ważne było wszystko, z wyjątkiem doświadczenia.
- **Sprzedawcy i pracownicy usług** – w zasadzie największe znaczenie dla pracodawców miała płeć kandydata, ze wskazaniem na kobiety.
- **Robotnicy wykwalifikowani, operatorzy i monterzy** – rekrutując na te stanowiska pracodawcy zwracali uwagę na dwie podstawowe kwestie: potrzebowali mężczyzn mogących się wykazać doświadczeniem w pracy na podobnym stanowisku.

- **Robotnicy do prac prostych** – w tym przypadku pracodawcom w zasadzie chodziło o to, aby kandydat był mężczyzną (jedynie dla połowy pracodawców powinien on wykazać się doświadczeniem w podobnej pracy).

Tabela 2.3. Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników wobec kandydatów do pracy w określonym zawodzie w 2012 r. (dane w %)

Grupa zawodowa	Wykształcenie	Doświadczenie	Płeć	Język	N
KIER	87	98	37	44	38
SPEC	85	65	36	63	836
SRED	72	61	53	46	614
BIUR	72	35	64	70	266
USLU	50	54	68	42	823
ROBW	42	83	93	15	1283
OPER	34	75	83	29	630
ROBN	17	51	91	8	263
Ogółem	55	67	70	37	4754

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

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Pracodawcy poszukujący osób do pracy zwracali uwagę na trzy najważniejsze kompetencje (Tabela 2.4)

- **Samooorganizacyjne** – związane z samodzielnym organizowaniem sobie pracy, wpływające na efektywność i skuteczność działań podejmowanych w ramach pracy (samodzielność, zarządzanie czasem, podejmowanie decyzji, inicjatywa, odporność na stres i ogólnie chęć do pracy).
- **Interpersonalne** – dotyczące kontaktów z ludźmi, bycia komunikatywnym, współpracy w grupie oraz rozwiązywania konfliktów. Szczególnie ważne były one w przypadku zawodów umysłowych wymagających częstszych kontaktów z innymi.
- **Zawodowe** – właściwe dla wykonania zadań specyficznych dla poszczególnych zawodów. Były one wymagane zwłaszcza w przypadku wyspecjalizowanych pracowników: kierowników, specjalistów, pracowników usług oraz robotników wykwalifikowanych, czyli wszędzie tam, gdzie dana profesja wymagała szczególnych kompetencji.

Tabela 2.4. Wymagania dotyczące kompetencji do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w 2012 r. (dane w %)

Kompetencje:	Kierownicy	Specjaliści	Technicy	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług	Robotnicy wykw.	Operatorzy i monterzy	Robotnicy niewykw.	Ogółem
Kognitywne	2	12	16	21	11	10	8	11	12
Samooorganizacyjne	62	52	57	45	46	56	57	74	54
Artystyczne	0	6	2	2	2	1	1	0	2
Fizyczne	16	2	6	4	6	15	10	27	9
Interpersonalne	61	48	55	60	65	20	32	26	42
Kierownicze	31	2	1	1	0	0	2	2	1
Dyspozycyjne	16	7	13	14	12	8	16	13	11
Biurowe	4	7	10	21	3	0	5	1	5
Techniczne	0	7	3	0	12	16	13	10	10
Komputerowe	12	20	13	31	5	4	1	3	9
Matematyczne	0	0	1	0	4	0	2	0	1
Zawodowe	50	45	30	14	41	55	34	19	40
Inne	10	2	6	9	4	7	6	16	6
Językowe	10	12	10	10	8	0	6	0	6
Kwalifikacje	13	7	9	3	3	8	28	5	9
N	38	840	609	266	837	1282	645	291	4807

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

Wymagania kompetencyjne pracodawców formułowane wobec kandydatów różniły się w zależności od zawodu, do którego poszukiwali pracowników. Można wręcz wskazać kilka charakterystycznych zestawów takich wymagań.

Od **pracowników umysłowych** – kierowników, specjalistów, personelu średniego szczebla i pracowników usług – oczekiwano posiadania kompetencji interpersonalnych przydatnych w relacjach z innymi ludźmi oraz kompetencji komputerowych, kiedy z takich narzędzi korzysta się częściej. W przypadku **pracowników biurowych** – oprócz posiadania kompetencji interpersonalnych – wymagano zwykle ponadprzeciętnych kompetencji komputerowych. Korzystanie z komputera było wyraźnie przydatniejsze niż jakiegokolwiek inne kompetencje zawodowe w tej pracy (skąd inąd trudno byłoby wskazać, jakie kompetencje zawodowe potrzebne są w pracy biurowej).

Poszukując **robotników wykwalifikowanych**, zwracano przede wszystkim uwagę na kompetencje zawodowe, które w tym przypadku są rzeczywiście niezbędne. Co ciekawe, od **operatów i monterów** w podobnym stopniu co kompetencji zawodowych oczekiwano określonych kwalifikacji, a więc uprawnień i licencji, które w takich zawodach są wymogiem prawnym (np. specjalistyczne prawo jazdy).

Interesujące były wymagania formułowane w odniesieniu do **robotników niewykwalifikowanych**. W zasadzie do takiej pracy potrzebowano ludzi odpowiednio zmotywowanych i umiejących się zorganizować oraz sprawnych fizycznie.

Kompetencje samoorganizacyjne były ważne dla pracodawców właściwie bez względu na zawód, do którego poszukiwali pracowników. Wyjątkiem były dwie przeciwstawne kategorie zawodowe – wspomniani robotnicy niewykwalifikowani oraz kierownicy. O ile w przypadku robotników do prac

prostych problemem mogłyby być chęć do pracy czy umiejętność właściwego zorganizowania się, to posiadanie takich kompetencji przez kierowników jest warunkiem odpowiedniego zorganizowania pracy innych.

Określone potrzeby kompetencyjne formułowane przez pracodawców wobec kandydatów do określonej pracy były bardzo **uniwersalne** – nie różniły się właściwie w zależności od branży prowadzonej działalności, wielkości zatrudnienia czy poziomu rozwoju. Można jedynie zaznaczyć, że pracodawcy z branż produkcyjnych (przemysł i górnictwo, budownictwo i transport) w mniejszym stopniu wymagali od kandydatów kompetencji interpersonalnych. Z kolei mniejsi pracodawcy częściej zgłaszali zapotrzebowanie na kompetencje samoorganizacyjne i interpersonalne, a więksi pracodawcy w większym stopniu oczekiwali kompetencji zawodowych. Nie były to jednak duże różnice.

Tabela 2.5. Zmiany wymagań kompetencyjnych w odniesieniu do poszczególnych zawodów pomiędzy 2012 i 2011 r. (dane w %, $N_{2011} = 2738$ $N_{2012} = 4807$)

Kompetencje	Kierownicy	Specjaliści	Technicy	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług	Robotnicy wykw.	Operatorzy i monterzy	Robotnicy niewykw.	Ogółem
Kognitywne	-8	3	5	12	2	3	5	-5	4
Samoorganizacyjne	19	-3	-6	-14	2	4	11	22	4
Artystyczne	0	4	2	2	1	1	1	0	1
Fizyczne	15	0	3	-2	3	6	-1	21	3
Interpersonalne	25	-2	-3	21	-6	-7	4	-2	-3
Kierownicze	1	1	-1	-6	-1	-1	2	-1	-1
Dyspozycyjne	10	-4	5	4	1	3	3	5	2
Biurowe	-10	2	3	15	-1	-3	0	1	0
Techniczne	-5	1	-2	-3	5	2	0	-2	1
Komputerowe	11	5	4	9	-3	0	-2	1	2
Matematyczne	0	-1	0	-2	1	-1	-2	0	-1
Zawodowe	7	21	-2	-8	3	8	-1	-20	2
Inne	-3	-5	0	1	-6	-7	-4	1	-4
Językowe	-10	-3	1	-6	1	-2	-7	-1	-1
Kwalifikacje	6	-7	-2	-2	-1	2	1	-4	-2

Uwaga: przedstawione dane są różnicami odsetka pracodawców wymagających określonych kompetencji do pracy w danym zawodzie w 2012 i 2011 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2012 r. pracodawcy częściej wymagali pewnej kompetencji, a ujemna – że rzadziej.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011, 2012

Ze względu na podobieństwo momentu realizacji badań w II i III edycji, warto porównać oczekiwania pracodawców i zobaczyć czy uległy one jakimś zmianom (Tabela 2.5).

Na poziomie ogólnym można dostrzec znaczną stałość wymagań kompetencyjnych zgłaszanych przez pracodawców poszukujących osób do pracy. Przypomnijmy, że pomiędzy I i II edycją wyraźna była zmiana tych oczekiwań związana z sezonowością rynku pracy. Obecnie tego nie było widać, jednak w odniesieniu do poszczególnych zawodów można wskazać na kilka specyficznych różnic.

Znacznie wzrosły oczekiwania stawiane kierownikom pod względem posiadanych kompetencji: interpersonalnych, samoorganizacyjnych, fizycznych, komputerowych i dyspozycyjności. Jednak ze względu na niewielką liczbę osób poszukiwanych do takiej pracy należy te wyniki traktować ostrożnie.

Od specjalistów częściej niż poprzednio oczekiwano posiadania kompetencji zawodowych, co może się wiązać z większą liczbą osób poszukiwanych do takiej pracy w różnych specjalnościach.

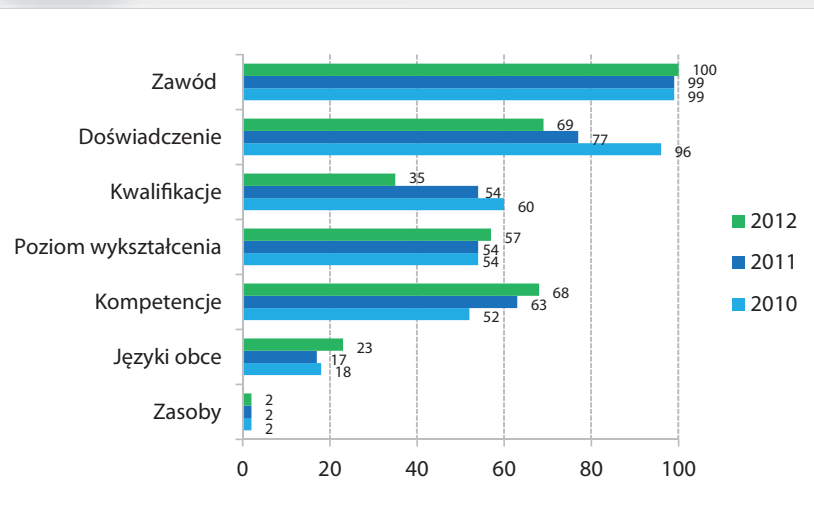
W przypadku pracowników biurowych (zapotrzebowanie na nich cały czas maleje) rzadziej oczekiwano kompetencji samoorganizacyjnych, ale większą wagę przykładano do interpersonalnych, specyficznie biurowych oraz kognitywnych.

W ciekawy sposób zmieniły się zapatrywania pracodawców na kompetencje osób poszukiwanych do wykonywania prac prostych. Kompetencje

zawodowe nie odgrywały już bowiem takiej roli, ale ważne było, aby kandydaci posiadali odpowiednią sprawność fizyczną oraz byli zmotywowani do pracy.

Podsumowując wątek dotyczący wymagań kompetencyjnych, należy podkreślić fakt znacznej **stabilności oczekiwań** – pracodawcy oprócz posiadania niezbędnych kompetencji zawodowych (jako warunku wstępnego) wciąż wymagają kompetencji ogólnych, tzn. samoorganizacyjnych oraz interpersonalnych.

Wykres 2.3. Ogólne wymagania wobec poszukiwanych pracowników formułowane przez pracodawców w ofertach pracy w latach 2010–2012 (dane w %, N₂₀₁₀ = 20009, N₂₀₁₁ = 20634, N₂₀₁₂ = 21594)



Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2010–2012

Przenosząc uwagę na wymagania formułowane przez pracodawcę wobec kandydatów na dane stanowisko, można zaobserwować zmiany w strategii rekrutacji między trzema edycjami badań (Wykres 2.3). Jeden fakt pozostaje niezmienny: racjonalny pracodawca w dalszym ciągu poszukuje pracownika na konkretne stanowisko, a im bardziej złożone obowiązki są do niego przypisane, tym większe wymagania stawia przed kandydatami w procesie rekrutacji.

Warto zaznaczyć, że dane w II i III edycji badań były zbierane w tym samym punkcie czasowym, czyli trzecim tygodniu marca kolejno 2011 i 2012 r. Z tego powodu adekwatność porównań tych dwóch pomiarów zyskuje na trafności poprzez wyeliminowanie problemu związanego z sezonowością zapotrzebowania na pracę w cyklu rocznym.

W 2012 r. nastąpiły niewielkie zmiany w liczbie i strukturze poszukiwanych zawodów w porównaniu do poprzedniego roku (Tabela 2.6). Najmniejsze zmiany odnotowały Powiatowe Urzędy Pracy. W ogłoszeniach publikowanych za pośrednictwem portali internetowych nieznacznie wzrosło zapotrzebowanie na specjalistów, spośród których 52% było rekrutowanych do branży usług specjalistycznych, a co piątego poszukiwano w hotelarstwie, gastronomii i usługach wspierających. Spadła natomiast liczba ofert skierowanych do pracowników biurowych, których – analogicznie jak specjalistów – poszukiwały przede wszystkim branże: usług specjalistycznych (52%) oraz hotelarstwo, gastronomia i usługi wspierające (33%).

Największe znaczenie w procesie rekrutacji pracodawcy niezmiennie przypisują doświadczeniu w wykonywaniu obowiązków przynależnych oferowanemu miejscu pracy. Jednak z roku na rok notuje się spadek jego wagi na rzecz wymagań kompetencyjnych. Pracodawca poszukując „gotowego” pracownika coraz większą uwagę zwraca na predyspozycje do wykonywania określonego zawodu, rezygnując z „twardych” kwalifikacji – o czym świadczy spadek udziału tej kategorii wymagań w ofertach pracy. Wyjątek stanowi poziom wykształcenia, który jest jedną z postaci kwalifikacji, jednak ze względu na przejrzystość prezentowanych danych jest analizowany osobno.

Tabela 2.6 Zapotrzebowanie na pracowników z poszczególnych kategorii zawodowych według ofert pracy w podziale na źródło umieszczenia ogłoszenia (dane populacyjne i dane w %)

Zawód	2011				2012				Różnica			
	Portal		PUP		Portal		PUP		Portal		PUP	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Kierownicy	1393	10	188	3	1364	10	193	3	-29	0	5	0
Specjaliści	4004	29	641	9	4774	33	671	9	770	4	30	0
Technicy	3519	26	748	11	3337	23	804	11	-182	-3	56	0
Pracownicy biurowi	742	5	372	5	1064	7	423	6	322	2	51	1
Pracownicy usług	2593	19	1449	21	2662	19	1581	22	69	0	132	1
Robotnicy wykwalifikowani	877	6	1968	28	702	5	1911	27	-175	-1	-57	-1
Operatorzy i monterzy	278	2	946	13	279	2	912	13	1	0	-34	0
Robotnicy niewykwalifikowani	143	1	646	9	112	1	676	9	-31	0	30	0
Ogółem	13549	66	6958	34	14294	67	7171	33	745	1	213	-1

Uwaga: kolumna różnica zawiera różnicę pomiędzy liczbą i odsetkiem ofert pracy dostępnych w 2012 i 2011 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2012 r. w danym zawodzie odnotowano więcej ofert pracy, ujemna – mniej.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011, 2012

Niemniej ponad 70% ofert z branż związanych z przemysłem i górnictwem, budownictwem i transportem, usługami specjalistycznymi i wspierającymi hotelarstwo, gastronomię, handel, a także ok. 60% tych pochodzących z obszaru edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej zawiera oczekiwania pracodawcy względem doświadczenia zawodowego kandydata. Przy czym jedynie 35% z nich (24% z wszystkich ogłoszeń) posiada precyzyjnie określoną długość wymaganego doświadczenia bądź stażu pracy.

Podobnie jak w ubiegłym roku, dokładność opisu oraz wymiar czasowy doświadczenia zawodowego zależy od stopnia złożoności stanowiska, na które aplikuje kandydat (Tabela 2.7). W przypadku ofert skierowanych do pracowników fizycznych jedynie 7% z nich zawierało informacje na temat długości wymaganego doświadczenia, podczas gdy tego typu dane po-

siadało 48% ogłoszeń dla stanowisk kierowniczych. Zaobserwowana zależność (widoczna w obu analizowanych źródłach ofert) pokrywa się z tą sformułowaną na podstawie badań pracodawców: „im **bardziej złożone obowiązki w pracy, tym precyzyjniej określone i dłuższe doświadczenie wymagane** przez pracodawcę”. Warto odnotować, że opisana prawidłowość jest widoczna we wszystkich dotychczasowych edycjach badań. Innymi słowy, utrzymuje się od 2010 r., chociaż z roku na rok traci na znaczeniu.

Interesujący jest rozkład różnic w zakresie średniej długości wymaganego doświadczenia zawodowego między deklaracjami pracodawców a analizą treści ofert pracy.

Tabela 2.7. Średnia długość doświadczenia zawodowego (w latach) wymagana od kandydatów do pracy w określonym zawodzie w 2011 i 2012 r.

Zawód	2011					2012				
	Ogółem	% ofert z dośw.	Średnia długość dośw.			Ogółem	% ofert z dośw.	Średnia długość dośw.		
			Oferty	Pracodawcy	Różnica			Oferty	Pracodawcy	Różnica
KIER	1210	69	2,7	3,2	-0,5	1557	48	2,2	2,2	0,0
SPEC	3591	45	2,2	2,7	-0,5	5445	34	1,6	1,9	-0,3
SRED	3206	29	1,7	1,6	0,1	4141	22	1,4	1,6	-0,2
BIUR	847	16	1,6	1,5	0,1	1487	16	1,4	1,1	0,3
USLU	2967	16	1,5	1,7	-0,2	4243	16	1,4	1,6	-0,2
ROBW	2263	21	1,9	1,7	0,2	2613	19	2,3	1,8	0,5
OPER	1034	15	2,1	1,8	0,3	1191	16	2,2	1,8	0,4
ROBN	689	6	2,4	1,5	0,9	789	7	1,5	1,5	0,0
Ogółem	15807	30	2,0	1,8	0,2	21466	24	1,7	1,8	-0,1

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

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

W przypadku stanowisk kierowniczych i tych przynależnych robotnikom niewykwalifikowanym w 2012 r. odnotowano całkowitą zgodność pomiędzy preferowaną średnią długością doświadczenia zawodowego zgłoszoną przez pracodawców w badaniu i tą umieszczoną w ofercie. Z punktu widzenia tego kryterium selekcji, ogłoszenia rekrutowały „gotowych”, precyzyjnie określonych pracowników.

Odminną strategię obserwuje się w przypadku naboru na stanowiska specjalistyczne, techniczne i te skierowane do średniego personelu oraz pracowników usług. Wówczas wymagana długość doświadczenia określona w ofertach pracy, była niższa niż według deklaracji pracodawców. Mniejsze wartości publikowane w ogłoszeniach są rezultatem umieszczania przez rekrutującego „minimalnego” wymiaru doświadczenia, podczas

gdy w rozmowie pracodawcy deklarują optymalne preferencje związane z danym stanowiskiem. Innymi słowy, kryterium selekcji ustawione jest na tyle szeroko, aby objąć jak największą liczbę osób częściowo spełniających wymagania pracodawcy. Z tej puli wybiera się najlepszego kandydata.

Z odwrotnym sposobem rekrutacji spotkają się osoby poszukujące zatrudnienia w zawodach biurowych, wykwalifikowanych robotniczych, a także tych związanych z obsługą maszyn i urządzeń. W skierowanych do nich ofertach pracy średnia wymagana długość doświadczenia w danym zawodzie jest większa w porównaniu do odpowiedzi uzyskanych w badaniu pracodawców (średnio o 0,4 roku). W przypadku pracowników biurowych wyjaśnieniem jest małe znaczenie doświadczenia w procesie rekrutacji na tle innych wymagań, w opinii pracodawców (Tabela 2.4), co usprawiedliwia zidentyfikowane rozbieżności. Jednak takie wytłumaczenie nie pasuje

do pozostałych dwóch grup zawodowych. Być może „nadwyżka” doświadczenia w ogłoszeniach miała zagwarantować lepszą jakość kandydatów. Pamiętajmy, że połowa pracodawców szukających robotników wykwalifikowanych deklarowała trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do wykonywania tego typu pracy, a 40% z nich za największy mankament kandydatów na monterów i operatorów maszyn uznała brak doświadczenia (patrz rozdział 3. Trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy).

W 2012 r. trzecie miejsce w rankingu wymagań publikowanych w ofertach pracy zajmują kompetencje. W przypadku tego kryterium selekcyjnego utrzymała się polaryzacja grup zawodowych wyróżniona ze względu na liczbę kompetencji opublikowanych w treści ogłoszenia, która została zidentyfikowana w poprzedniej edycji badania (Tabela 2.8).

Tabela 2.8. Wymagana dotyczące kompetencji kandydatów do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników poprzez oferty pracy w 2012 r. (dane w %)

Kompetencje	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
Kognitywne	23	30	17	13	9	2	2	1	15
Samoorganizacyjne	55	55	57	44	40	9	7	15	42
Artystyczne	8	10	15	19	16	1	1	2	11
Fizyczne	4	6	6	12	8	4	4	6	6
Interpersonalne	49	56	59	51	45	4	4	5	43
Kierownicze	53	33	40	25	21	4	3	4	26
Dyspozycyjne	20	17	17	22	17	6	6	6	15
Biurowe	4	3	3	9	3	0	0	0	3
Techniczne	3	4	3	2	6	11	4	1	5
Komputerowe	28	49	28	39	23	3	3	1	28
Matematyczne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zawodowe	43	44	30	18	22	18	10	8	29
N	1557	5445	4141	1487	4243	2613	1191	789	21466

*Uwaga: ze względu na możliwość umieszczenia kilku kompetencji w ogłoszeniu procenty nie sumują się do 100.
Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2012*

Generalnie ogłoszenia o pracę dzieli się na:

- Skierowane do **pracowników średniego i wyższego szczebla** (od pracowników usług do kierowników), wobec których pracodawcy formułują liczne wymagania kompetencyjne. Najczęściej dotyczą one posiadania **kompetencji samoorganizacyjnych, interpersonalnych, zawodowych, komputerowych i kognitywnych**. Najmniejszym zainteresowaniem pracodawców cieszą się natomiast kompetencje fizyczne i techniczne, co jest zgodne z ogólnym profilem pracy w tych grupach zawodowych.
- Skierowane do **pracowników niższego szczebla** (od pracowników do prac prostych do robotników wykwalifikowanych), w przypadku których kompetencje wymagane są jedynie sporadycznie. Pracodawcy w tych grupach zawodowych wymagają przede wszystkim **kompetencji zawodowych**, a na drugim miejscu **samoorganizacyjnych**. Wyjątek stanowią oferty dedykowane robotnikom niewykwalifikowanym, w których wymagania dotyczące kompetencji samoorganizacyjnych przewyższają te zawodowe i dodatkowo są uzupełnione oczekiwaniem dobrej sprawności fizycznej. Podobnie racjonalne jest żądanie kompetencji technicznych od robotników wykwalifikowanych.

Warto zaznaczyć, że pracodawcy na tym poziomie rekrutacji nie oczekują posiadania kompetencji matematycznych od żadnej grupy zawodowej. Nawet w deklaracjach trend ten jest utrzymany, z wyjątkiem pracowników usług, od których 4% pracodawców oczekiwało umiejętności dokonywania obliczeń.

Porównując zapotrzebowanie na kompetencje w latach 2011 i 2012, należy odnotować (Tabela 2.9):

- 
- Wzrost znaczenia kompetencji kierowniczych we wszystkich grupach zawodowych, a szczególnie w ofertach skierowanych do techników i średniego personelu oraz specjalistów.
 - Wzrost znaczenia kompetencji dyspozycyjnych we wszystkich grupach zawodowych, szczególnie w ofertach skierowanych do pracowników biurowych.
 - Wzrost znaczenia kompetencji interpersonalnych we wszystkich grupach zawodowych, z wyjątkiem kierowników, wobec których nieznacznie obniżono tego typu wymagania. Natomiast najwyższy wzrost w tym przypadku dotyczy pracowników biurowych.
 - Wzrost znaczenia kompetencji komputerowych we wszystkich grupach zawodowych, z wyjątkiem robotników niewykwalifikowanych, wobec których oczekiwania dotyczące tego typu umiejętności miały charakter sporadyczny i pozostały na poziomie odnotowanym w 2011 r.
 - Wzrost znaczenia kompetencji samoorganizacyjnych we wszystkich grupach zawodowych, z wyjątkiem stanowisk kierowniczych (w ich przypadku wymagania tego typu pozostały na tym samym poziomie co w roku ubiegłym). Oczekiwania w zakresie samoorganizacji stanowiska pracy najbardziej wzrosły wobec pracowników biurowych, specjalistów i robotników do prac prostych.

- Spadek znaczenia kompetencji kognitywnych we wszystkich grupach zawodowych, z wyjątkiem specjalistów (odnotowano wzrost o 2 punkty procentowe) i monterów oraz operatorów maszyn i urządzeń (bez zmian).
- Spadek znaczenia kompetencji artystycznych praktycznie we wszystkich grupach zawodowych, szczególnie w przypadku ofert pracy wyższego szczebla, czyli kierowników i specjalistów, z wyjątkiem pracowników usług i robotników wykwalifikowanych, wobec których wymagania dotyczące tej umiejętności pozostały bez zmian.
- Spadek znaczenia kompetencji biurowych we wszystkich grupach zawodowych poza robotnikami niewykwalifikowanymi. W ich przypadku nie oczekiwano posiadania tego typu umiejętności w ogóle. Co interesujące, najwyższy spadek wagi tej kompetencji odnotowano wśród zawodów związanych z obsługą urządzeń biurowych: pracowników biurowych i pracowników usług.

Generalnie, kryterium selekcji jakim jest posiadanie przez kandydata określonego rodzaju kompetencji zyskuje na znaczeniu nawet, jeśli chodzi o stanowiska przeznaczone dla pracowników niższego szczebla, we wszystkich analizowanych branżach. Natomiast w porównaniu do sytuacji sprzed roku, pracodawcy częściowo zrezygnowali z kompetencji kognitywnych i artystycznych, zwłaszcza w przetwórstwie przemysłowym, a także w branży finansowej i ubezpieczeniowej.

Tabela 2.9. Zmiany wymagań kompetencyjnych w odniesieniu do poszczególnych zawodów pomiędzy dwoma edycjami badań ofert pracy, z 2011 i 2012 r. (dane w %)

Kompetencje	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
Kognitywne	-9	2	-7	-9	-7	-1	0	-2	-4
Samooorganizacyjne	0	7	1	8	4	2	2	7	5
Artystyczne	-6	-8	-1	-5	0	0	-1	-1	-2
Fizyczne	1	4	4	7	4	1	2	1	3
Interpersonalne	-1	9	4	15	9	1	1	2	7
Kierownicze	4	14	23	7	8	1	1	2	10
Dyspozycyjne	7	7	8	15	11	4	4	4	8
Biurowe	-2	-3	-3	-4	-4	-1	-1	0	-2
Techniczne	-1	1	1	0	1	5	2	0	2
Komputerowe	2	11	3	9	8	1	2	0	7
Matematyczne	-1	0	0	0	0	0	0	0	0
Zawodowe	2	0	2	2	2	0	2	4	2
N	1557	5445	4141	1487	4243	2613	1191	789	21466

Uwaga: komórki tabeli zawierają różnicę pomiędzy odsetkiem ofert pracy opublikowanych w 2011 i 2012 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2012 r. w danym zawodzie poszukiwano więcej kompetencji z danej grupy, ujemna – mniej. Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011, 2012

Od 2011 r. systematycznie traci na znaczeniu formalnie potwierdzona wiedza, umiejętności i postawy – czyli kwalifikacje – na rzecz wzmocnienia znaczenia kompetencji, czyli wiedzy, umiejętności i postaw, które nie potrzebują udokumentowania w postaci certyfikatów, świadectw, dyplomów itp. Jednak trend ten nie dotyczy poziomu oczekiwanego wykształcenia, które – jak już zostało wspomniane na początku rozdziału – zostało oddzielone od kategorii wymagań zwanych kwalifikacjami odnotowało wzrost znaczenia w procesie rekrutacji o 3 punkty procentowe w porównaniu do poprzednich edycji badań (zarówno I, jak i II).

Wymagania dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów do pracy w określonym zawodzie publikowane w ofertach pracy (Tabela 2.10) potwierdzają zależność (trend) zidentyfikowaną już w 2011 r., że: im **bardziej złożone obowiązki** wykonywane w pracy, tym **precyzyjniejsze wymagania** dotyczące wykształcenia kandydatów (Tabela 2.12) i tym **wyższy poziom oczekiwanego wykształcenia**.

Innymi słowy, od zawodów kierowniczych i specjalistycznych wymagano przede wszystkim wykształcenia wyższego, od pracowników usług, biurowych oraz średniego szczebla – średniego, a od robotników wykwalifikowanych i operatorów maszyn i urządzeń – zasadniczego zawodowego. W przypadku robotników niewykwalifikowanych pracodawca oczekiwał przeważanie wykształcenia zawodowego, chociaż podstawowe było wystarczające dla 40% oferowanych stanowisk.

Warto zwrócić uwagę na „puste” kategorie poziomu wykształcenia. Brak jest ofert pracy dedykowanych osobom z wykształceniem podyplomowym, a także policealnym i pomaturalnym.

Tabela 2.10. Wymagania dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów do pracy w określonym zawodzie publikowane w ofertach pracy w 2012 r. (dane w %)

Zawód	Podst.	Zas. Zaw.	Śred.	Polic.	Pom.	Inż.	Mgr	Podypl.	N z wysz.
						Lic.			
KIER	0	1	26	0	0	2	70	0	1004
SPEC	0	1	23	0	0	2	73	0	3583
SRED	1	3	63	0	0	1	31	0	2441
BIUR	2	7	49	1	0	1	41	0	935
USLU	5	23	53	0	0	0	19	0	2096
ROBW	12	69	16	0	0	0	3	0	1392
OPER	15	67	16	0	0	0	0	0	527
ROBN	40	49	11	0	0	0	0	0	329
Ogółem	4	17	37	0	0	1	40	0	12307

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2012

Rozkład wymaganego poziomu wykształcenia w odniesieniu do konkretnej grupy zawodowej można wyjaśnić poprzez identyfikację źródła, za pomocą którego zostało opublikowane ogłoszenie (Tabela 2.11).

Tabela 2.11. Zmiany wymagań poziomu wykształcenia w odniesieniu do poszczególnych zawodów pomiędzy źródłami ogłoszeń: portalem internetowym i Powiatowymi Urzędami Pracy w 2012 r. (dane w %)

Zawód	Podst.	Zas. Zaw.	Śred.	Inż.	Mgr	N
				Lic.		
KIER	0	-3	-40	2	41	1004
SPEC	0	-1	-19	2	18	3583
SRED	-3	-8	-6	1	17	2441
BIUR	-1	-11	-24	1	34	935
USLU	-7	-38	15	0	29	2096
ROBW	-7	-16	19	0	4	1392
OPER	-9	-8	13	2	0	527
ROBN	-32	3	29	0	0	329
Ogółem	-10	-37	3	2	42	12307

Uwaga: komórki tabeli zawierają różnicę pomiędzy odsetkiem ofert pracy opublikowanych za pośrednictwem portalu internetowego i PUP. Wartość dodatnia oznacza, że za pośrednictwem portalu internetowego w danym zawodzie poszukiwano więcej osób z danym poziomem wykształcenia, ujemna – mniej.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2012

Za pośrednictwem portalu internetowego we wszystkich grupach zawodowych poszukiwano więcej osób z poziomem wykształcenia wyższym (średnio o jeden poziom) od tego, który zgłaszali pracodawcy korzystający z usług Powiatowych Urzędów Pracy.

Ogólnie, można przyjąć, że:

- Od pracowników wyższego szczebla (od kierowników po pracowników usług) w ofertach z portali internetowych wymagano wykształcenia wyższego, a w PUP głównie średniego i zasadniczego zawodowego.
- Od pracowników niższego szczebla (od robotników wykwalifikowanych po pracowników do prac prostych) w ofertach z portali internetowych wymagano wykształcenia średniego, podczas gdy w PUP zasadniczego zawodowego i podstawowego.

Pytanie brzmi: które z tych dwóch źródeł ogłoszeń najlepiej odpowiada preferencjom pracodawcy, a które obniża/podwyższa wymagania wobec wykształcenia kandydatów?

Jak pokazuje analiza deklaracji bezpośrednio uzyskanych od pracodawców na temat dopuszczalnego poziomu wykształcenia kandydatów na oferowane stanowisko (Tabela 2.2 ze str. 46), nie ma jednoznacznej odpowiedzi na tak postawione pytanie. Rozkład akceptowalnego w danym zawodzie wykształcenia jest nawet bardziej zróżnicowany niż rozkład wykształcenia w obu analizowanych źródłach ofert pracy. Chociaż wymagania publikowane w ogłoszeniach potwierdzają racjonalność pracodawcy przejawiającą się brakiem nieadekwatnych powiązań między oczekiwanym wykształceniem a oferowanym zawodem, to w bezpośrednim kontakcie ok. 10% pracodawców jest w stanie zaakceptować na stanowisko kierownicze lub specjalistyczne osoby z wykształceniem podstawowym.

Tego typu dane świadczą o tym, że wykształcenie ma coraz mniejszą wiarogodność na rynku pracy – nie jest synonimem wysokich kwalifikacji i nie stanowi dobrego (czy raczej podstawowego) kryterium selekcji kandydatów w procesie rekrutacji.

Tabela 2.12. Braki w wymaganiach pracodawców odnośnie poziomu wykształcenia kandydatów na oferowane stanowisko według ofert pracy opublikowanych w 2011 i 2012 r. (dane populacyjne i dane w %)

Zawód	2011		2012		Różnica	
	%	N	%	N	%	N
KIER	30	1575	36	1557	6	-18
SPEC	34	4633	34	5445	0	812
SRED	42	4266	41	4141	-1	-125
BIUR	50	1114	37	1487	-13	373
USLU	54	4042	51	4243	-3	201
ROBW	54	2845	47	2613	-7	-232
OPER	64	1224	56	1191	-8	-33
ROBN	70	789	58	789	-12	0
Ogółem	46	20547	43	21466	-3	919

*Uwaga: kolumna różnica zawiera różnicę pomiędzy liczbą i odsetkiem ogłoszeń bez wymagań odnośnie poziomu wykształcenia kandydatów, opublikowanych w 2012 i 2011 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2012 r. w danym zawodzie opublikowano więcej ofert bez informacji na temat wykształcenia, ujemna – mniej.
Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011, 2012*

Potwierdzeniem tej tezy jest odsetek ofert bez oczekiwań tego typu (Tabela 2.12). W 2012 r. aż ok. 40% ogłoszeń skierowanych do kierowników, specjalistów, personelu średniego szczebla i pracowników biurowych nie zawierało informacji na temat oczekiwanego wykształcenia, a także co druga oferta na stanowiska niższego szczebla. Niemniej w porównaniu do sytuacji z roku ubiegłego, pracodawcy dodali kryterium wykształcenia do procesu selekcji kandydatów z większości analizowanych grup zawodowych (od techników i średniego personelu po robotników niewykwalifikowanych). Tylko częściowo zrezygnowali z niego rekrutując kierowników i wyższych

urzędników. W przypadku zawodów specjalistycznych kryterium wykształcenia umieszczono w takim samym odsetku ogłoszeń co w 2011 r.

Niemniej interesujące są przepływy wymagań w zakresie poziomu wykształcenia kandydatów w obrębie konkretnej grupy zawodowej między dwoma edycjami badań (Tabela 2.13).

Tabela 2.13. Zmiany wymagań w zakresie poziomu wykształcenia w odniesieniu do poszczególnych zawodów pomiędzy dwoma edycjami badań ofert pracy, z 2011 i 2012 r. (dane w %)

Zawód	Podst.	Zas. Zaw.	Śred.	Inż.	Mgr	Podypl.	Różnica w n
				Lic.			
KIER	0	-1	-4	-58	63	-1	-99
SPEC	0	1	-3	-59	65	-5	572
SRED	1	1	-12	-20	30	0	9
BIUR	0	-3	-17	-19	41	-2	367
USLU	0	-2	-7	-11	19	0	277
ROBW	5	-11	3	0	3	0	112
OPER	7	-8	-1	0	0	0	86
ROBN	7	0	-5	-3	0	0	84
Ogółem	2	-1	-6	-29	36	-2	1417

*Uwaga: komórki tabeli zawierają różnicę pomiędzy odsetkiem ofert pracy opublikowanych w 2011 i 2012 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2012 r. w danym zawodzie poszukiwano więcej osób z danym wykształceniem, a ujemna – mniej.
Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011, 2012*

Przed wszystkim w 2012 r. pracodawcy częściej oczekiwali tytułu magistra od kandydatów, w przypadku których rok wcześniej żądali tytułu inżyniera/licencjata czy ukończonej szkoły średniej. Wykształcenie zawodowe także zaczęło tracić na znaczeniu – szczególnie w grupie robotników wykwalifikowanych oraz operatorów maszyn i urządzeń. W przypadku stanowisk tego typu obecnie coraz częściej wystarcza wykształcenie podstawowe.

Kolejnym kryterium, które straciło na znaczeniu są kwalifikacje. W 2012 r. jedynie 35% ogłoszeń zawierało tego typu wymagania. Podobnie jak w ubiegłym roku, pracodawcy żądali formalnych dokumentów wymaganych przez prawo, czyli:

- Potwierdzających praktyczne umiejętności (np. PRAWO JAZDY) – dotyczy 56% kwalifikacji, czyli 4264 ofert pracy ze wszystkich grup zawodowych. Przy czym w największym stopniu dotyczy to stanowisk oferowanych technikom i średniemu personelowi oraz specjalistom, w najmniejszym – robotnikom niewykwalifikowanym (tylko 2% ofert skierowanych do tej grupy zawodowej). Prawo jazdy było wymagane w każdej z branż, chociaż najliczniej tego typu oczekiwania formułowali pracodawcy prowadzący działalność związaną z naprawą pojazdów samochodowych, handlem hurtowym i detalicznym, przetwórstwem przemysłowym, budownictwem i transportem oraz świadczeniem usług finansowych i ubezpieczeniowych.
- Potwierdzających stan zdrowia (np. badania psychotechniczne) – dotyczy 1% kwalifikacji, czyli 65 ofert pracy, skierowanych przede wszystkim do monterów i operatorów maszyn i urządzeń w przetwórstwie przemysłowym, naprawie pojazdów samochodowych, handlu hurtowym i detalicznym, a także transporcie i gospodarce magazynowej.

- Potwierdzających odbycie obowiązkowych szkoleń (np. BHP, Ppoż.) – dotyczy 1% kwalifikacji, czyli 55 ofert pracy dedykowanych specjalistom oraz technikom i średniemu personelowi w przetwórstwie przemysłowym, branży wytwarzającej i zaopatrującej w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do klimatyzacji, w budownictwie, przy naprawie pojazdów samochodowych, a także w handlu hurtowym, jak i detalicznym.

Dodatkową kategorią wymagań są referencje z poprzedniego miejsca pracy, które obejmują 40% kwalifikacji (3002 ofert pracy) i dotyczą wszystkich kategorii zawodowych.

Warto odnotować, że wymienione powyżej kwalifikacje w 90% mają charakter bezwzględny dla pracodawcy.

Przenosząc uwagę na znajomość języków obcych, to w 23% ofert stanowiła ona kryterium selekcji kandydatów. Pracodawcy w przeważającej większości oczekiwali posługiwania się językiem angielskim (21% wszystkich ogłoszeń i 90% ogłoszeń z wymaganym językiem obcym). Bardzo rzadko wymagano znajomości języka niemieckiego (2% wszystkich ogłoszeń i niespełna 1% ogłoszeń z wymaganym językiem obcym). Mając na uwadze wiarygodność wyników analiz, która jest zależna od liczebności kategorii, w dalszej części raportu zostanie przedstawiona charakterystyka ogłoszeń zawierających w treści znajomość języka angielskiego (Tabela 2.14).

Tabela 2.14. Wymagania wobec kandydatów do pracy w określonym zawodzie i branży działalności pracodawcy dotyczące znajomości języka angielskiego, publikowane w ofertach pracy w 2012 r. (dane w %)

Branża	%	N	Zawód	%	N
Przemysł i górnictwo	24	2487	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	31	1557
Budownictwo i transport	17	1709	Specjaliści	43	5445
Handel, hotelarstwo, gastronomia	21	4706	Technicy i inny średni personel	19	4141
Usługi specjalistyczne	22	5478	Pracownicy biurowi	23	1487
Edukacja	8	330	Pracownicy usług i sprzedawcy	11	4243
Opieka zdrowia i pomoc społeczna	8	239	Robotnicy wykwalifikowani	2	2613
			Operatorzy i monterzy	1	1191
			Robotnicy niewykwalifikowani	1	789
Ogółem	21	14949	Ogółem	21	21466

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2012

Znajomość języka angielskiego jest wymagana przede wszystkim od pracowników umysłowych, przy czym najczęściej pracodawcy formułują tego typu oczekiwania wobec specjalistów (ponad 40% ofert zawiera takie kryterium) oraz w ok. 1/3 ofert rekrutujących na stanowiska kierownicze.

Z punktu widzenia branży, do której poszukuje się pracowników, kryterium znajomości języka angielskiego jest wykorzystywane w procesie selekcji na ok. 1/5 stanowisk pracy dostępnych w przemyśle i górnictwie, budownictwie i transporcie, handlu, zakwaterowaniu i gastronomii oraz usługach specjalistycznych. Mniejsze znaczenie odgrywa w edukacji, opiece zdrowotnej i pomocy społecznej, gdzie jedynie 8% ogłoszeń zawiera tego typu wymóg.

Analogicznie jak w poprzednich latach, pracodawcy nie oczekują, aby kandydaci na proponowane stanowisko pracy posiadali pewne określone dobra materialne. Sporadycznie pojawiające się wymagania dotyczą-

ce np. własnego samochodu – jako wymóg bezwzględny – pojawiło się w 2% ogłoszeń i dotyczyło zawodów, w których konieczna jest mobilność przestrzenna, czyli: przedstawicieli handlowych z branży finansowej, handlowo-usługowej, ubezpieczeniowej oraz pośredników w obrocie nieruchomości.

Podsumowując opis wymagań formułowanych wobec kandydatów w ogłoszeniach za pośrednictwem portali internetowego pośrednictwa pracy oraz Powiatowych Urzędów Pracy, warto zwrócić uwagę na podobieństwa i różnice pomiędzy wspomnianymi źródłami danych pod kątem precyzji przekazywanych informacji. Takich informacji dostarcza analiza treści ogłoszeń w aspekcie liczby braków określonego typu kryteriów selekcji wybranych w procesie rekrutacji przez pracodawców w danej grupie zawodowej (Tabela 2.15).

Tabela 2.15. Braki w wymaganiach pracodawców w podziale na źródło ogłoszenia w odniesieniu do poszczególnych zawodów poszukiwanych poprzez oferty pracy w 2012 r. (dane w %)

Zawód	Doświadczenie		Kwalifikacje		Wykształcenie		Kompetencje		Język obcy		N ogółem	
	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP
KIER	14	23	80	73	39	13	8	55	65	85	1364	193
SPEC	23	42	50	83	36	21	8	54	53	77	4774	671
SRED	24	41	52	68	44	28	10	55	77	81	3337	804
BIUR	51	47	92	86	40	30	12	59	60	77	1064	423
USLU	33	41	54	79	58	39	18	64	84	92	2662	1581
ROBW	43	32	88	88	66	40	53	74	93	98	702	1911
OPER	39	38	55	48	80	48	59	82	91	98	279	912
ROBN	49	44	88	94	74	56	40	76	97	99	112	676
Ogółem	28	38	60	78	45	38	14	67	69	91	14294	7171
N	4006	2742	8512	5617	7841	4466	12306	2333	4418	635		

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2012

Mając na uwadze liczbę wymagań zamieszczanych w treści ogłoszenia, portal internetowy ma przewagę nad Powiatowymi Urzędami Pracy i jest precyzyjniejszym kanałem w procesie rekrutacji kandydatów na oferowane stanowisko, niezależnie od grupy zawodowej. Korzystając z pośrednictwa portali internetowych, pracodawca otrzyma pracownika lepiej dobranego pod kątem doświadczenia, kwalifikacji, kompetencji (wymogów praktycznych nieobecnych w ofertach PUP) oraz znajomości języków obcych niż miałyby to miejsce, gdyby korzystał z usług PUP.

Jedyną przewagę nad portalem internetowym urzędy pracy mają w przypadku wymagań dotyczących poziomu wykształcenia poszukiwanego pra-

cownika. Innymi słowy, w publicznych służbach zatrudnienia – w ofertach zgłaszanych przez pracodawców – edukacja ma większą wagę niż pozostałe kryteria. Pamiętając, że poziom wykształcenia w bezpośrednich deklaracjach pracodawców traci na wiarygodności, a także fakt, iż ofertach skierowanych do PUP oczekiwany poziom wykształcenia we wszystkich grupach zawodowych jest obniżony średnio o jeden poziom w porównaniu do ogłoszeń publikowanych za pośrednictwem portalu internetowego, bazowanie tylko na opisie preferencji odnośnie formalnego wykształcenia wydaje się nieuzasadnione.

Zatem oferty pracodawców poszukujących kandydatów za pośrednictwem portali internetowych wydają się być bardziej precyzyjne. Z dużym prawdopodobieństwem wpływ na tę sytuację ma wielkość organizacji. Z kanału dotarcia do kandydatów, jakim jest Internet, zdecydowanie częściej korzystają firmy duże (Tabela 2.18), które posiadają rozbudowane struktury dzia-

łów zasobów ludzkich, a przez to w sposób bardziej szczegółowy są w stanie przygotować ogłoszenie zawierające precyzyjne wymagania stawiane poszukiwanym kandydatom. Warto odnotować, że w poprzednich latach przewaga tego źródła ofert pracy również była widoczna (Tabela 2.6)

Tabela 2.16. Zmiany w brakach informacyjnych odnośnie wymagań pracodawców w podziale na źródło ogłoszenia w odniesieniu do poszczególnych zawodów pomiędzy dwoma edycjami badań ofert pracy, z 2011 i 2012 r. (dane w %)

Zawód	Doświadczenie		Kwalifikacje		Wykształcenie		Kompetencje		Język obcy	
	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP
KIER	-11	10	49	24	7	-3	-3	-1	-3	-1
SPEC	-1	29	5	27	-1	4	-5	-5	-13	-4
SRED	-3	24	0	19	-1	0	-5	-4	-9	-4
BIUR	23	32	45	35	-18	-3	-6	5	-9	-5
USLU	1	25	7	42	-3	-3	-3	-6	-3	-3
ROBW	16	14	39	44	-11	-4	-3	-2	-3	0
OPER	22	23	-6	6	-5	-10	-8	-5	-5	1
ROBN	30	33	31	40	-12	-11	-7	-9	-2	1
Ogółem	1	22	13	33	-4	-4	-5	-5	-10	-2

Uwaga: komórki tabeli zawierają różnicę pomiędzy odsetkiem ofert pracy z brakami informacji opublikowanych w 2012 i 2012 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2012 r. w danym zawodzie odnotowano więcej braków danych z danej grupy kryteriów selekcji, ujemna – mniej.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011, 2012

Generalnie, w 2012 r. dostrzec można było większą precyzję jeśli chodzi o formułowanie ofert pracy bez względu na ich źródło. Precyzyjniej ujmowano wymagania w zakresie wykształcenia, kompetencji i znajomości języków obcych (poprawa szczególnie widoczna w przypadku portalu internetowego).

Natomiast w obszarze kwalifikacji i doświadczenia zawodowego w roku 2012 r. odnotowano – niezależnie od źródła ogłoszeń – mniejszą liczbę wymagań pracodawców niż miało to miejsce w roku poprzednim. Co istotne,

wyższe wartości braków danych notuje się w PUP. Wyjątek stanowią oferty skierowane do kierowników, specjalistów i średniego personelu opublikowane na portalu internetowym, w których wzrosła ilość informacji na temat oczekiwanej długości stażu pracy.

Innymi słowy, mimo poprawy w zakresie opisu wymagań dla kandydatów na oferowane przez Powiatowe Urzędy Pracy stanowisko pracy, np. wymagań kompetencyjnych, to usługi internetowego pośrednictwa pracy pozostają bezkonkurencyjne na rynku pracy, gdyż również ulegają poprawie.

Omawiając wymagania stawiane kandydatom do pracy, nie sposób pominąć analizy dotyczącej wykorzystywanych przed pracodawców kanałów dotarcia do potencjalnych pracowników. Porównując wyniki z dotychczasowych trzech edycji badań (Tabela 2.17), można powiedzieć, że niezmiennie najpopularniejszymi sposobami poszukiwania pracowników były: polecenie rodziny lub znajomych (stosowany był przez 2/3 pracodawców) oraz korzystanie z oferty powiatowych urzędów pracy (połowa pracodawców stosowała w praktyce). Prawie **dwie trzecie pracodawców** korzystających z pomocy urzędów pracy oceniło ten sposób rekrutacji jako umiarkowanie lub bardzo skuteczny. Na przestrzeni trzech lat dało się jednak zauważyć nieco zmniejszające się zadowolenie z takiego wsparcia przy poszukiwaniu pracowników. Zdecydowanie bardziej pozytywne były opinie pracodawców wykorzystujących w swojej organizacji system poleceń pracowniczych, który według ponad **4/5 z nich został oceniony** jako co najmniej umiarkowanie skuteczny.

Tabela 2.18. Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców o różnej wielkości zatrudnienia (dane w %)

Poszukiwanie pracy przez:	2010	2011	2012
Powiatowe urzędy pracy	50	53	54
Prywatne biura pośrednictwa pracy	10	6	7
Head hunterzy	4	3	2
Szkolne i akademickie ośrodki kariery	6	5	5
Ogłoszenia prasowe	45	42	42
Ogłoszenia w internecie	39	35	37
Ogłoszenia rozwieszane w firmie	18	23	20
Polecenie rodziny i znajomych	69	67	68
Targi pracy	3	3	3
N	14500	14688	14685

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Tabela 2.17 Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców

Poszukiwanie pracy przez:	1–9	10–49	50–249	250+
Powiatowe urzędy pracy	52	68	79	74
Prywatne biura pośrednictwa pracy	7	9	15	29
Head hunterzy	2	3	6	20
Szkolne i akademickie ośrodki kariery	5	5	11	28
Ogłoszenia prasowe	42	45	53	73
Ogłoszenia w internecie	37	42	58	82
Ogłoszenia rozwieszane w firmie	20	22	25	39
Polecenie rodziny i znajomych	69	56	49	53
Targi pracy	2	4	11	23
N	13665	880	97	42

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

Oprócz tych dwóch sposobów poszukiwania osób do pracy, często stosowane jest w praktyce umieszczanie ogłoszeń w prasie bądź w Internecie. Co ciekawe, mimo znacznej popularności internetowych portali pracy, wciąż przeważają tradycyjne ogłoszenia prasowe. Jednak patrząc na ocenę skuteczności obu tych kanałów dotarcia do kandydatów, pracodawcy nieco lepiej oceniali zamieszczanie ofert pracy w Internecie.

Pracodawcy o różnej wielkości zatrudnienia wykorzystywali różne sposoby poszukiwania pracowników (Tabela 2.18). Rekrutację opartą o polecenie częściej praktykowano w mniejszych przedsiębiorstwach i instytucjach. Natomiast większe podmioty gospodarcze stosowały jednocześnie różne metody rekrutacji pracowników. Wybierano zarówno ogłoszenia

zamieszczane w prasie tradycyjnej, jak i w Internecie. Więksi pracodawcy częściej też korzystali z pośrednictwa Powiatowych Urzędów Pracy.

Prowadzenie odmiennych rodzajów działalności właściwie nie wpływało na stosowane metody poszukiwania pracowników (Tabela 2.19). Pracodawcy prowadzący działalność produkcyjną (przemysł i górnictwo oraz budownictwo i transport) nieco częściej niż inni deklarowali opieranie się

na referencjach. Bardziej wyróżniali się przedstawiciele sektora edukacyjnego. W przypadku edukacji prywatnej częściej niż gdzie indziej umieszczano ogłoszenia w Internecie. Natomiast przedstawiciele z sektora edukacji publicznej w zdecydowanej większości przypadków korzystali z pomocy urzędów pracy – jest to zapewne konsekwencja rozwiązań prawnych obowiązujących w instytucjach publicznych, która wymusza taką metodę rekrutacji.

Tabela 2.19. Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców z różnych branż (dane w %)

	Przemysł i górnictwo	Budownic. i transport	Handel, hotel, gastr.	Usługi specjalistyczne	Edukacja publiczna	Edukacja prywatna	Opieka zdrow. i pomoc społ.
Powiatowe urzędy pracy	59	51	55	50	86	37	52
Prywatne biura pośrednictwa pracy	8	6	7	11	2	1	2
Head hunterzy	4	2	2	2	1	2	1
Szkolne i akademickie ośrodki kariery	4	4	3	9	8	10	10
Ogłoszenia prasowe	47	42	41	45	25	52	38
Ogłoszenia w internecie	34	32	33	46	38	68	43
Ogłoszenia rozwieszane w firmie	19	15	27	16	18	14	24
Polecenie rodziny i znajomych	73	80	68	62	24	66	62
Targi pracy	4	3	2	3	5	0	0
N	1610	3033	4870	3535	390	114	1133

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

W tym miejscu warto wyjaśnić, od czego zależy wybór kanału dystrybucji ofert pracy – chodzi o wybór pomiędzy Powiatowymi Urzędami Pracy a portalami internetowego pośrednictwa pracy (Tabela 2.20).

Zastosowana przez pracodawcę strategia rekrutacji poprzez oferty pracy zależy od zawodu – z wyjątkiem pracowników biurowych i usług, którzy są poszukiwani zarówno w urzędach pracy, jak i w Internecie.

Analogicznie jak w poprzednim roku badania, w sytuacji, kiedy pracodawca niezależnie od branży działalności poszukuje osób na stanowiska niższego rzędu – od robotników wykwalifikowanych po niewykwalifikowanych – wtedy przede wszystkim korzysta z usług pośrednictwa pracy oferowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy. Jedynie branża budowlana i częściowo przemysł i górnictwo przy rekrutacji tego typu pracowników posługuje się ofertami zamieszczonymi na portalach internetowych.

Odwrotna sytuacja występuje w razie konieczności pozyskania osób na stanowiska kierownicze, specjalistyczne i dedykowane średniemu per-

sonelowi. Wtedy pracodawcy rekrutują wykorzystując przede wszystkim internetowe pośrednictwo pracy. Wyjątkiem są branże, w których udział finansów publicznych jest znaczny – edukacja i ochrona zdrowia. Podobnie jak w przypadku deklaracji pracodawców, sektor publiczny poszukując specjalistów do spraw nauczania i wychowania, a także specjalistów do spraw zdrowia, korzystał z usług urzędów pracy. Natomiast sektor prywatny – z ogłoszeń publikowanych w Internecie.

Podsumowując, dane o kandydatach zgromadzone w urzędach pracy nadal stanowią doskonałe źródło informacji w przypadku rekrutacji na stanowiska robotnicze, chociaż niektóre z branż korzystają pomocniczo także z innych źródeł. W sytuacji naboru na wysoko wyspecjalizowane zawody nie cieszą się jednak zaufaniem pracodawców. Innymi słowy, wybór kanału dystrybucji ofert pracy (poprzez Powiatowe Urzędy Pracy czy portale internetowego pośrednictwa pracy) jest związany ze specyfiką danego stanowiska pracy.

Tabela 2.20. Zapotrzebowanie na pracowników z poszczególnych kategorii zawodowych według branży działalności pracodawcy, w podziale na źródło umieszczenia ogłoszenia o pracę w 2012 r. (dane populacyjne i w %)

Zawód	Przemysł i górnictwo				Budownictwo i transport				Handel, zakwaterowanie, gastronomia				Usługi specjalistyczne				Edukacja				Opieka zdrowotna i pomoc społeczna			
	Portal		PUP		Portal		PUP		Portal		PUP		Portal		PUP		Portal		PUP		Portal		PUP	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
KIER	183	12	31	3	157	19	37	4	310	10	41	3	398	8	11	2	10	4	1	1	9	7	4	4
SPEC	441	30	95	10	182	22	25	3	701	22	69	5	1971	40	94	17	187	79	63	68	71	58	47	42
SRED	427	29	90	9	143	18	68	8	955	30	150	10	1172	24	137	24	33	14	2	2	27	22	22	19
BIUR	45	3	33	3	24	3	20	2	213	7	118	8	476	10	41	7	1	0	4	4	9	7	11	10
USLU	228	15	63	6	45	6	33	4	869	28	597	39	847	17	196	35	5	2	11	12	6	5	20	18
ROBW	92	6	467	47	210	26	376	43	62	2	216	14	15	0	39	7	1	0	4	4	0	0	2	2
OPER	52	4	155	16	49	6	260	30	14	0	107	7	7	0	20	4	0	0	1	1	0	0	1	1
ROBN	14	1	57	6	7	1	59	7	27	1	231	15	15	0	26	5	1	0	6	7	0	0	6	5

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2012



Rozdział 3

Trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy

Na jakie stanowiska było trudno znaleźć kandydatów do pracy?



Z czego wynikały trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników?



Jakich kompetencji brakowało kandydatom?



Trzecia edycja badań potwierdza wcześniejsze analizy dotyczące stale występujących problemów, jakich doświadczają pracodawcy poszukujący osób do pracy. Wiosną 2012 r. również **3/4 pracodawców** chcących zatrudnić pracowników narzekało na trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów. Deklaracje takie dotyczyły pracodawców, którzy szukali pracowników na obecne potrzeby. Wśród tych którzy przyznawali, że będą ich szukać w kolejnym półroczu o problemach ze znalezieniem osób do pracy mówiła połowa. Ta różnica wynika z faktu, że pracodawcy wypowiadający się o przyszłych planach rekrutacyjnych zapewne oceniali trudności z tym związane na podstawie bieżących doświadczeń. Podkreśla to tylko powszechne wyobrażenia pracodawców o kłopotach ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy.

Rysunek 3.1. Odsetek pracodawców poszukujących osób do pracy i doświadczających trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów
(N₂₀₁₀ = 2483, N₂₀₁₁ = 2731, N₂₀₁₂ = 2686)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

Ze względu na to, że utrudnienia związane z rekrutacją mogą dotyczyć tylko bieżącej sytuacji, dalsze analizy przedstawione w rozdziale będą odwoływać się do wypowiedzi pracodawców poszukujących kandydatów do pracy w momencie realizowania badań (z pominięciem tych, którzy deklarowali gotowość zatrudnienia w przyszłości)¹².

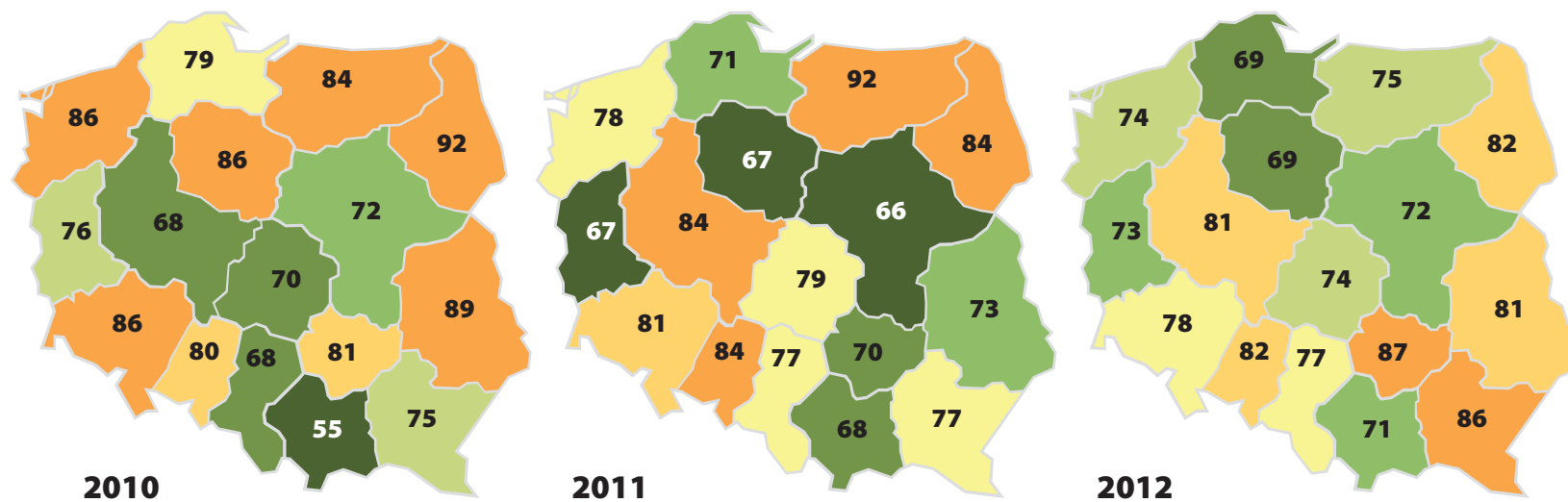
W układzie regionalnym zmiany, które nastąpiły na przełomie minionych trzech lat są trudne do uchwycenia, ponieważ występują dość duże fluktuacje okresowe (Wykres 3.1). Można jednak wskazać na kilka dostrzegalnych tendencji:

- Nieznacznie malejące utrudnienia deklarowane przez pracodawców z województw ościennych – pomorskiego, zachodniopomorskiego, dolnośląskiego oraz podlaskiego.
- Nieznaczny wzrost utrudnień w przypadku pracodawców południowo-wschodniej Polski – podkarpackiego, małopolskiego, lubelskiego.

Należy jednak pamiętać, że bez względu na czasowe zmiany obserwowane podczas badań BKL, właściwie w każdym województwie przynajmniej 2/3 pracodawców poszukujących pracowników doświadczało trudności z ich znalezieniem.

¹² Zastrzeżenie to dotyczy tylko wyników ogólnych analiz związanych z utrudnieniami w procesie rekrutacyjnym. W przypadku oceny trudności w poszczególnych zawodach i ich powodów analizy obejmują wszystkich pracodawców poszukujących pracowników – na bieżące potrzeby i w przyszłości – którzy mają problemy w znalezieniu odpowiednich osób do pracy. Takie rozszerzenie analiz pozwala oszacować omawiane problemy z większą precyzją.

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



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

Wiosną 2012 r. również mniejsi pracodawcy doświadczali większych trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy (Tabela 3.1). Relatywnie największe problemy rekrutacyjne występowały w branżach produkcyjnych – przemysł i górnictwo oraz budownictwo i transport. Jedynie najwięksi pracodawcy z tych branż mieli względnie lepiej. Stosunkowo najmniejszych trudności rekrutacyjnych doświadczali pracodawcy działający w sektorze edukacyjnym (publicznym i prywatnym), ale dane te należy traktować ostrożnie, ze względu na niewielki udział przedstawicieli tej branży w ogóle. Ponadto sytuacja pracodawców z branży edukacyjnej podlegała zbyt dużym wahaniom w całym okresie, kiedy prowadzono badania BKL, aby na podstawie tego można było formułować precyzyjne prognozy.

Porównując opinie pracodawców z wiosny 2012 r. i wiosny roku poprzedniego (Tabela 3.2)¹², można dostrzec nieznaczny wzrost problemów związanych z rekrutacją odpowiednich pracowników wśród najmniejszych pracodawców zajmujących się budownictwem i transportem. Jednocześnie poprawiła się pod tym względem sytuacja najmniejszych firm i instytucji działających w branżach usługowych (handel, hotelarstwo, gastronomia i usługi specjalistyczne).

¹² Przedstawiono różnice w opiniach pracodawców z różnych branż i podmiotów o odmiennej wielkości zatrudnienia z 2012 i 2011 r. Wartości dodatnie oznaczają, że w 2012 r. większy odsetek pracodawców deklaruje trudności rekrutacyjne, a wartości ujemne, że mniej pracodawców przyznało się do tego w 2012 r. w porównaniu z 2011 r.

Tabela 3.1. Odsetek pracodawców poszukujących pracowników i mających problemy ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy według wielkości i branż działalności w 2012 r. (dane w %)

	1–9	10–49	50+	Ogółem	N
Przemysł i górnictwo	74	81	62	74	325
Budownictwo i transport	84	79	60	83	699
Handel, hotel., gastron.	73	70	56	73	708
Usługi specjalistyczne	74	68	60	73	675
Edukacja publiczna	70	60	50	65	17
Edukacja prywatna	48	0	0	47	34
Opieka zdrow. i pom. społ.	74	62	67	73	226
Ogółem	76	74	60	76	2684

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Tabela 3.2. Porównanie odsetka pracodawców mających problemy ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy według wielkości i branż działalności w 2012 i 2011 r. (dane w %)

	1–9	10–49	50+	Ogółem
Przemysł i górnictwo	1	4	1	2
Budownictwo i transport	7	0	–2	6
Handel, hotel., gastron.	–3	–5	3	–2
Usługi specjalistyczne	–2	8	10	–2
Edukacja publiczna	3	18	0	13
Edukacja prywatna	–5	–100	–50	–9
Opieka zdrow. i pom. społ.	3	–21	–4	1
Ogółem	1	2	2	1

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011, 2012

Patrząc na wskazania pracodawców dotyczące trudności w rekrutacji na różne stanowiska, łatwo można zauważyć, że **problemy dotyczyły wciąż tych samych zawodów** (Tabela 3.3). Ogólnie pracodawcy cały czas mają kłopoty ze znalezieniem odpowiednich pracowników w trzech kategoriach zawodowych:

- **Robotnicy wykwalifikowani** – trudno było znaleźć robotników budowlanych różnych specjalności, kierowców i operatorów maszyn, robotników obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń, elektryków i elektroników oraz robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna i tekstyliów. Ogólnie, **połowa pracodawców** szukających pracowników miała trudności ze znalezieniem kandydatów do pracy na stanowisko robotnika wykwalifikowanego.
- **Specjaliści** – trudności w tej kategorii wiązały się głównie z rekrutacją średniego personelu ds. biznesu i administracji, specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, specjalistów ds. zdrowia i specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania. W tej kategorii wzrosła liczba pracodawców wskazujących na problemy rekrutacyjne – z 30% w 2011 r. do 40% w 2012 r.
- **Pracownicy usług i sprzedawcy** – problemy związane z rekrutacją pracowników dotyczyły tych samych trzech grup zawodów: pracowników usług osobistych, sprzedawców i pokrewnych oraz pracowników opieki osobistej. **1/5 pracodawców** poszukujących osób do pracy wskazywała na trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy w takim charakterze.

Obserwowany wzrost liczby pracodawców mających problemy ze znalezieniem odpowiednich specjalistów wiązał się tym razem ze wzrostem zapotrzebowania na pracowników z tej grupy. W pozostałych kategoriach zawodowych deklarowane trudności rekrutacyjne nie odbiegały od tego, co można było zaobserwować w poprzednich edycjach badań.

Tabela 3.3. Zawody, w przypadku których występowały największe trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy, zgłaszane przez pracodawców z różnej wielkości firm szukających pracowników w 2012 r. (dane w %)

Zawód	1–9	10–49	50+	Ogółem
Kierownicy	2	6	8	3
Specjaliści	20	17	39	20
Technicy	15	16	19	15
Pracownicy biurowi	4	4	4	4
Pracownicy usług	21	18	11	21
Robotnicy wykwalifikowani	34	39	27	35
Operatorzy i monterzy	13	13	13	13
Robotnicy niewykwalifikowani	6	7	3	6
N	2914	179	31	3124

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

W przedsiębiorstwach i instytucjach o różnej wielkości zatrudnienia problemy rekrutacyjne dotyczyły odmiennych kategorii zawodowych (Tabela 3.4). Duże podmioty gospodarcze doświadczały trudności przede wszystkim ze znalezieniem odpowiednich specjalistów. Wynika to prawdopodobnie z wyższych wymagań stawianych takim kandydatom w porównaniu do mniejszych przedsiębiorstw i instytucji. Co ciekawe, mniejsi pracodawcy mieli nieco większe kłopoty ze znalezieniem robotników wykwalifikowanych, co mogło wynikać z lepszych warunków oferowanych takim pracownikom w większych przedsiębiorstwach i instytucjach. Podobna sytuacja dotyczyła rekrutacji sprzedawców i pracowników usług.

Porównując te wyniki z danymi uzyskanymi w poprzednich edycjach, wiadać, że doświadczane trudności z rekrutacją na poszczególne stanowiska nie uległy większym zmianom – to oznacza, że pracodawcy cały czas mają problemy ze znalezieniem tych samych kategorii pracowników.

Poszukiwany zawód	2010		2011		2012	
	N	%	N	%	N	%
71 Robotnicy budowlani – bez elektryków	202	11	340	17	544	18
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	276	15	202	10	343	11
51 Pracownicy usług osobistych	104	6	228	11	296	10
52 Sprzedawcy i pokrewni	176	10	256	13	324	10
33 Średni personel ds. biznesu i administracji	171	9	177	9	282	9
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń	145	8	177	9	260	8
74 Elektrycy i elektronicy	65	4	87	4	186	6
21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	88	5	116	6	144	5
22 Specjaliści ds. zdrowia	143	8	78	4	164	5
24 Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	101	6	38	2	143	5
75 Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna i tekstyliów	81	4	116	6	158	5
25 Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych	98	5	44	2	88	3
31 Średni personel nauk fiz., chem. i tech.	49	3	51	3	100	3
23 Specjaliści nauczania i wychowania	33	2	22	1	54	2
26 Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	25	1	11	1	66	2
34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury	15	1	25	1	49	2
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	20	1	7	0	60	2
93 Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, bud. i trans.	16	1	60	3	75	2
12 Kierownicy ds. zarządzania i handlu	6	0	26	1	34	1
13 Kierownicy ds. produkcji i usług	27	1	34	2	35	1
32 Średni personel ds. zdrowia	38	2	53	3	25	1
35 Technicy informatycy	5	0	36	2	19	1
41 Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych	62	3	67	3	40	1
42 Pracownicy obsługi klienta	27	1	12	1	38	1
43 Pracownicy ds. fin.-stat. i ewidencji materiałowej	34	2	46	2	30	1
53 Pracownicy opieki osobistej	0	0	7	0	41	1
73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	13	1	3	0	17	1
81 Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	30	2	33	2	35	1
82 Monterzy	29	2	20	1	28	1
94 Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	14	1	9	0	45	1
11 Władze publiczne, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	12	1	10	0	7	0
14 Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych usługach	7	0	2	0	6	0
44 Pozostali pracownicy obsługi biura	4	0	1	0	6	0
54 Pracownicy usług ochrony	14	1	6	0	4	0
96 Ładowacze nieczystości i pracownicy przy pracach prostych	8	0	3	0	4	0

Tabela 3.4. Zawody, w przypadku których występowały największe trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy, zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w latach 2010–2012 (dane w % w podziale na duże grupy ISCO–08)

Uwaga: Kolorami zaznaczono zawody należące do trzech kategorii zawodowych: czerwonym – robotników wykwalifikowanych, niebieskim – specjalistów, a zielonym – pracowników usług.
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010-2012

Również w przypadku trudności w rekrutacji na różne stanowiska – problemów deklarowanych przez pracodawców z poszczególnych branż – sytuacja była stabilna w przeciągu trzech minionych lat.

Kłopoty pracodawców z poszczególnych branż związane z rekrutacją odpowiednich osób do pracy (dla przypomnienia mowa tutaj o tych badanych, którzy deklarowali chęć zatrudnienia osób do pracy na bieżąco lub w kolejnym półroczu) wynikały ze specyfiki działalności w różnych sektorach (Tabela 3.5).

W przypadku specjalistów problem ze znalezieniem osób do takiej pracy dotyczył przede wszystkim pracodawców z branży usług dla ludności – edukacji (publicznej i prywatnej) oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Jak nietrudno się domyśleć, pracodawcy działający w sektorach edukacyjnych mieli trudności z zatrudnieniem specjalistów ds. nauczania i wychowania (głównie różnych rodzajów nauczycieli). Nieco mniejsze problemy w tym zakresie deklarowane przez przedstawicieli z sektora edukacji pry-

watnej wskazywały, że kluczowym czynnikiem mogły być lepsze warunki finansowe dla pracowników oferowane w tej branży. Pracodawcy zajmujący się opieką zdrowotną i pomocą społeczną wskazywali na trudności ze znalezieniem przede wszystkim lekarzy różnych specjalności.

Drugą kategorią pracowników pod względem trudności w rekrutacji byli robotnicy wykwalifikowani. Na utrudnienia w ich przypadku narzekali przede wszystkim pracodawcy z branż produkcyjnych – przemysłowej i górniczej (szczególnie trudni do znalezienia byli stolarze, spawacze, ślusarze) oraz budowniczej i transportowej (w tym sektorze chodziło głównie o robotników budowlanych różnych specjalności i kierowców samochodów ciężarowych).

Można jeszcze wskazać na kłopoty pracodawców zajmujących się handlem, hotelarstwem i gastronomią związane ze znalezieniem odpowiednich sprzedawców oraz kucharzy.

Tabela 3.5. Zawody, w przypadku których występowały największe trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy, zgłaszane przez pracodawców z różnych branż szukających pracowników w 2012 r. (dane w %)

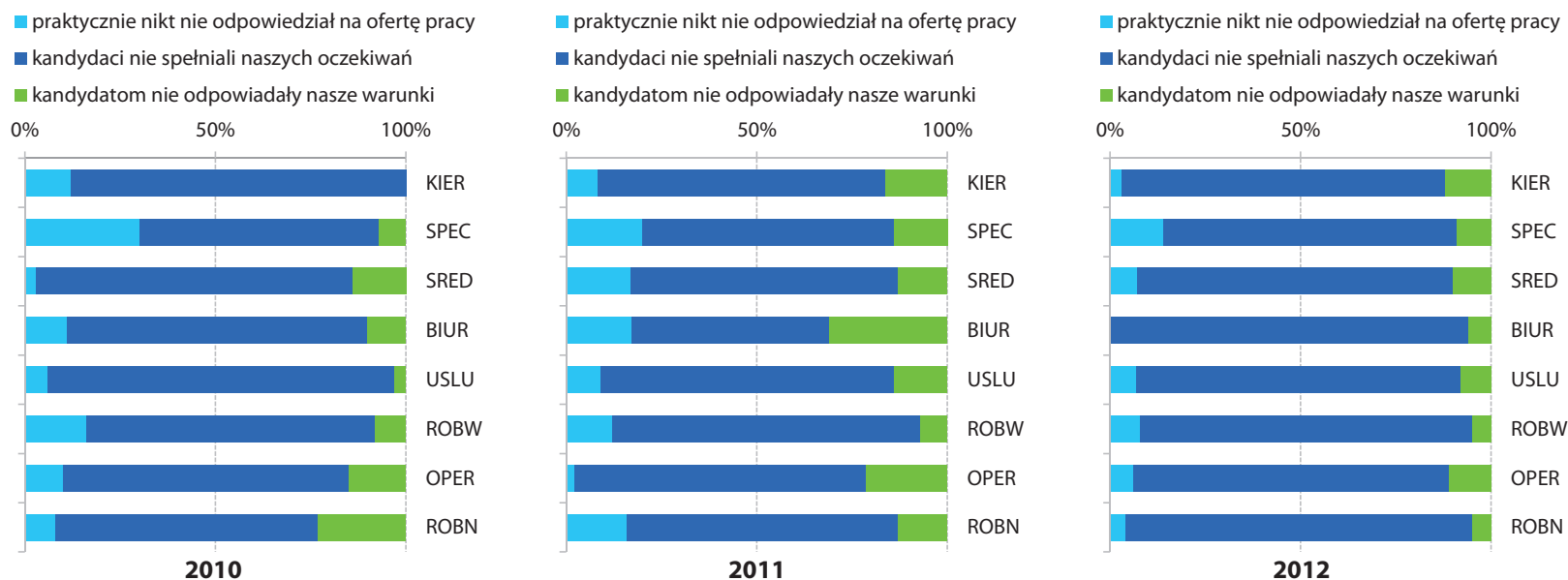
Branża	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	N
Przemysł i górnictwo	1	12	10	0	8	66	13	3	375
Budownictwo i transport	2	5	6	1	2	63	26	5	895
Handel, hotelarstwo, gastronomia	3	10	16	4	44	20	12	8	865
Usługi specjalistyczne	3	34	28	5	24	13	4	6	724
Edukacja publiczna	0	92	3	0	1	1	2	3	20
Edukacja prywatna	12	47	8	20	45	0	0	0	26
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	78	12	12	17	1	0	15	219

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Wiosną 2012 r. pracodawcy byli właściwie jednomyślni, jeśli chodzi o przyczyny utrudnień w rekrutacji. Według nich kandydaci nie spełniali stawianych im wymagań, na co wskazało 85% pracodawców poszukujących pracowników i mających problemy w znalezieniu odpowiednich osób (Wykres 3.2). O ile w poprzednich latach zdarzało się, że brakowało kandydatów do pracy w jakimś zawodzie lub zgłaszali się kandydaci, którzy mieli zbyt wy-

sokie wymagania, to z czasem powody te straciły na znaczeniu. Zasadne wydaje się zatem stwierdzenie, że rynek pracy jest **rynkem pracodawców**, którzy mają określone wymagania wobec osób ubiegających się o zatrudnienie i pomimo doświadczanych trudności raczej nie chcą tych wymagań obniżyć.

Wykres 3.2. Powody nieznaalezienia odpowiednich osób do pracy w latach 2010–2012 (dane w %)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Warto dodać, że przyczyny trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy zależały w dość specyficzny sposób od rodzaju prowadzonej działalności.

W przypadku branż świadczących **usługi dla ludności** – edukacja oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna – pracodawcy jako przyczynę trudności często podawali **brak odpowiednich kandydatów** (około 1/3 pracodawców szukających pracowników i mających problemy z ich rekrutacją). Powodem mogła być gorsza oferta niż w przypadku innych sektorów. Zdaje się to potwierdzać opinia pracodawców działających w publicznym sektorze edukacyjnym, którzy często narzekali na zbyt wysokie wymagania kandydatów (około 1/3 pracodawców szukających pracowników i mających problemy z ich rekrutacją).

Odpowiadając na pytanie, czego przede wszystkim brakowało kandydatom, należałoby wymienić określone **braki kompetencyjne** (Tabela 3.6). Na takie utrudnienie w znalezieniu odpowiednich kandydatów wskazywała przeszło 1/3 pracodawców szukających osób do pracy. Wyniki z poprzednich lat pokazują, że stan ten nie uległ większej zmianie. Co więcej, przyczyna ta jest najważniejsza, jeżeli mówimy o rodzaju poszukiwanych pracowników.

Na drugim miejscu pod względem braków u kandydatów znalazły się: **nieodpowiednie doświadczenie zawodowe** oraz **brak motywacji do pracy** (oba te powody były wskazywane przez 1/4 pracodawców poszukujących osób do pracy i mającym problem w ich znalezieniu). Brak odpowiedniego doświadczenia był problemem zwłaszcza w przypadku wymagań stawianych operatorom i monterom. Natomiast brak chęci do pracy, zdaniem pracodawców w 2012 r., był znaczącym utrudnieniem w znalezieniu robotników niewykwalifikowanych (znacznie większym niż w poprzednich latach).

Symptomatyczna przy ocenie rodzajów utrudnień była coraz ważniejsza rola posiadanych **kwalifikacji**. Brak ten dotyczył wiosną 2012 r. zwłaszcza pracodawców poszukujących pracowników w zawodach specjalistycznych – na co wskazywała 1/4 z nich. Głównie chodziło tutaj o certyfikaty prawnie wymagane w pracy w danym zawodzie.

Tabela 3.6. Najważniejsze braki wykrywane przez pracodawców kandydatom zgłaszającym się do pracy w określonym zawodzie w latach 2010–2012 (dane w %)

Zawód		Brak odpowiednich kompetencji	Brak wymaganych uprawnień	Brak doświadczenia	Brak motywacji do pracy	Inne powody	N
2010	Kierownicy	39	9	39	0	12	33
	Specjaliści	49	9	15	9	19	348
	Technicy	53	6	16	23	2	203
	Pracownicy biurowi	38	0	17	45	0	98
	Pracownicy usług	47	5	19	27	2	216
	Robotnicy wykwalifikowani	44	1	33	17	5	346
	Operatorzy i monterzy	24	14	38	18	7	243
	Robotnicy niewykwalifikowani	27	0	27	45	0	33
	Ogółem	43	6	24	19	7	1520
2011	Kierownicy	35	14	43	0	8	49
	Specjaliści	40	17	17	12	14	197
	Technicy	34	9	22	31	4	180
	Pracownicy biurowi	19	0	21	32	28	47
	Pracownicy usług	40	5	18	29	7	352
	Robotnicy wykwalifikowani	37	7	23	29	4	531
	Operatorzy i monterzy	33	10	35	20	3	156
	Robotnicy niewykwalifikowani	16	0	33	49	2	55
	Ogółem	36	8	23	26	7	1567
2012	Kierownicy	37	4	21	32	7	57
	Specjaliści	34	24	22	8	12	386
	Technicy	45	7	31	15	1	321
	Pracownicy biurowi	29	13	27	31	0	78
	Pracownicy usług	42	1	17	37	3	476
	Robotnicy wykwalifikowani	38	8	26	25	2	913
	Operatorzy i monterzy	24	13	40	16	7	316
	Robotnicy niewykwalifikowani	13	8	2	74	3	153
	Ogółem	36	10	25	25	4	2700

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

Pracodawcy, którzy mieli trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy z powodu braków kompetencyjnych wskazywali najczęściej na trzy ich rodzaje:

- **zawodowe** – związane ze specyfiką działań wykonywanych w danym zawodzie (**ponad połowa** pracodawców wskazywała na braki w obszarze tych kompetencji),
- **samoorganizacyjne** – samodzielność, przedsiębiorczość, przejawianie inicjatywy, odporność na stres, które można ogólnie nazwać motywacją do pracy (**jedna trzecia** pracodawców narzekała na ich brak),
- **interpersonalne** – kontakty z ludźmi i współpraca w grupie (**co siódmy** pracodawca mówił o ich braku).

Tabela 3.7. Braki kompetencyjne kandydatów zgłaszających się do pracy w określonym zawodzie w 2012 r. (dane w %)

Kompetencje	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem	Zmiana 2011–2010	Zmiana 2012–2011
Kognitywne	2	12	9	19	5	9	6	0	8	4	–2
Samoorganizacyjne	34	34	16	38	36	32	32	33	31	8	7
Artystyczne	0	7	5	0	2	1	0	30	3	0	0
Fizyczne	0	1	10	0	5	5	12	16	6	–1	0
Interpersonalne	3	11	13	23	36	1	13	30	14	3	–2
Kierownicze	35	0	7	0	0	1	0	0	2	3	–3
Dyspozycyjne	0	1	4	43	2	1	9	0	3	0	–1
Biurowe	22	0	4	11	0	0	2	0	2	0	1
Techniczne	1	0	1	0	10	18	3	2	9	6	–1
Komputerowe	9	25	11	7	2	2	2	0	7	–2	0
Matematyczne	0	2	5	1	0	0	0	0	1	–1	–1
Zawodowe	48	34	56	17	51	62	71	51	54	–10	18
Inne	0	4	0	0	5	1	0	17	2	–1	–4
Językowe	3	6	10	34	9	0	1	0	5	–1	1
Kwalifikacje	13	5	3	1	4	7	18	0	6	–4	–2
N	21	132	139	23	199	349	76	20	959		

Uwaga: dwie ostatnie kolumny zawierają różnicę pomiędzy latami 2011 i 2010 oraz 2012 i 2011 tylko na poziomie ogólnie brakujących kompetencji. Ze względu na niewielkie liczebności niemożliwe było przeprowadzenie porównania braków kompetencyjnych odnośnie poszczególnych kategorii zawodowych.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

Generalnie, pracodawcy za brakujące kompetencje uznawali te, które jednocześnie były ich zdaniem najbardziej potrzebne w pracy. Jeśli porównamy wyniki z wiosny 2012 r. z poprzednimi edycjami, to tendencje są bardzo zbliżone. Z roku na rok rósł problem brakujących **kompetencji samoorganizacyjnych**, czyli ogólnie tego, co pracodawcy nazywają potocznie chęcią do pracy. Zestawiając dwie „wiosenne” serie badań z 2012 i 2011 r., można stwierdzić, że ostatnio dość wyraźny stał się brak zasadniczych dla każdej pracy **kompetencji zawodowych**. Natomiast nastąpiła nieznaczna poprawa w obszarze kompetencji interpersonalnych, na których brak u kandydatów narzekało nieco mniej pracodawców, którzy poszukiwali osób do pracy.

Pomijając brak kompetencji zawodowych oraz samoorganizacyjnych, który był powszechny właściwie bez względu na stanowisko, na które poszukiwano pracowników, to w przypadku poszczególnych zawodów można wskazać na kilka prawidłowości:

- **Kierownikom** brakowało kompetencji kierowniczych oraz samoorganizacyjnych.
- **Specjalistów** charakteryzował niedobór kompetencji komputerowych.
- **Pracownikom biurowym** przydałaby się większa dyspozycyjność oraz lepiej rozwinięte kompetencje językowe.
- **Robotnikom wykwalifikowanym** brakowało nieco kompetencji technicznych.
- W przypadku **operatorów i monterów** brakuje odpowiednich kwalifikacji (a więc certyfikatów, uprawnień czy licencji).

Wymieniane przez pracodawców braki utrudniające rekrutację na określone stanowiska pokrywają się w zasadzie z oczekiwaniami kierowanymi do kandydatów do poszczególnych zawodów. Tym bardziej zatem wyłaniający się obraz polskiego rynku pracy nie napawa optymizmem, skoro osobom poszukującym pracy brakowało kompetencji typowych dla danego stanowiska.

Rozdział 4

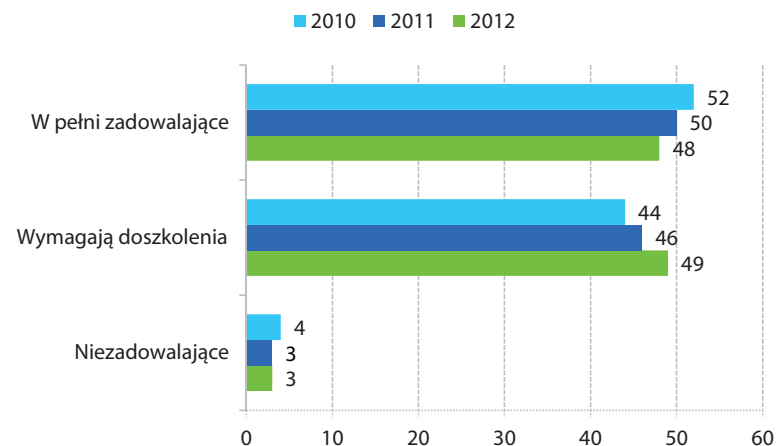
Braki kompetencyjne zatrudnionych pracowników

Czy pracodawcy są zadowoleni z kompetencji
zatrudnionych pracowników ?

Jakie kompetencje wymagają doszkolenia ?

Jak wynika z wszystkich dotychczasowych badań BKL, pracodawcy byli zadowoleni z kompetencji zatrudnionych pracowników (Wykres 4.1). Jednak daje się zauważyć, że w każdej kolejnej edycji zmniejszała się liczba tych, którzy byli w pełni usatysfakcjonowani na rzecz pracodawców przyznających, że warto doszkolić swoich pracowników. Opinie takie mogły świadczyć o dwóch rzeczach: albo rzeczywiście opinie pracodawców o kompetencjach swoich pracowników były **coraz mniej pochlebne**, albo też pracodawcy coraz bardziej zdawali sobie sprawę z **konieczności podnoszenia kompetencji** swoich pracowników.

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



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

Tabela 4.1. Zadowolenie pracodawców o różnej wielkości i działających w różnych branżach z kompetencji zatrudnionych pracowników (dane w %)

Branża	1–9	10–49	50+	Ogółem	N
Przemysł i górnictwo	56	46	30	54	1724
Budownictwo i transport	50	46	35	49	3204
Handel, hotelarstwo, gastronomia	55	41	31	54	5263
Usługi specjalistyczne	44	32	29	44	3931
Edukacja publiczna	28	38	32	31	467
Edukacja prywatna	49	40	50	48	116
Opieka zdrowotna i pomoc społ.	34	33	30	34	1295
Ogółem	49	41	32	48	16000

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Pracodawcy z mniejszych przedsiębiorstw i instytucji byli **bardziej zadowoleni** z kompetencji swoich pracowników niż więksi pracodawcy (Tabela 4.1). Było to regułą właściwie bez względu na rodzaj prowadzonej działalności. Prawdopodobnie wynika to z większych wymagań jakie swoim pracownikom stawiają pracodawcy zatrudniający większą ich liczbę, oraz formalnych, realizowanych systematycznie ocen okresowych. Najbardziej zadowoleni z kompetencji swojej kadry byli pracodawcy z **branż produkcyjnych** (przemysł, górnictwo, budownictwo i transport) oraz **usługowych** (handel, hotelarstwo, gastronomia i usługi specjalistyczne). I to właśnie wśród najmniejszych pracodawców z tych sektorów najwięcej było tych zadowolonych z kompetencji swoich pracowników.

Wyraźnie większe było też zadowolenie z kompetencji swoich pracowników wśród pracodawców z firm stagnacyjnych lub słabo rozwijających się (ponad połowa wyrażała takie opinie). Z kolei przedstawiciele **firm**

rozwijających się bardziej zdawali sobie sprawę z **konieczności podniesienia kompetencji** swoich pracowników (deklarowało tak blisko 2/3 z nich).

W porównaniu z wynikami badań z wiosny 2011 r. zadowolenie z kompetencji zatrudnionych pracowników zmniejszyło się praktycznie we wszyst-

kich branżach i bez względu na wielkość podmiotów. Największy spadek satysfakcji był widoczny u najmniejszych pracodawców w branżach **usług publicznych** (edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna) oraz pracodawców z największych firm i instytucji z sektora **usług dla ludności** (handel, hotelarstwo, gastronomia i usługi specjalistyczne).

Tabela 4.2. Braki kompetencyjne u aktualnie zatrudnionych pracowników (odsetek pracodawców, którzy wskazali na potrzebę podniesienia kompetencji zatrudnionych osób)

Kompetencje	2010		2011		2012		Różnica 2011–2010	Różnica 2012–2011
	N	%	N	%	N	%		
Kognitywne	217	3	123	2	262	3	–1	1
Samoodrzyszczające	1690	23	1487	19	1608	20	–4	1
Artystyczne	29	0	14	0	46	1	0	1
Fizyczne	94	1	51	1	76	1	0	0
Interpersonalne	1317	18	1316	17	1202	15	–1	–2
Kierownicze	95	1	122	2	183	2	1	0
Dyspozycyjne	31	0	33	0	54	1	0	1
Biurowe	115	2	150	2	1366	17	0	15
Techniczne	344	5	379	5	685	9	0	4
Komputerowe	846	12	684	9	792	10	–3	1
Matematyczne	20	0	9	0	52	1	0	1
Zawodowe	4064	56	5304	68	3869	48	12	–20
Inne	157	2	15	0	120	1	–2	1
Językowe	350	5	326	4	336	4	–1	0
Kwalifikacje	259	4	352	4	490	6	0	2

Uwaga: ostatnie kolumny zawierają różnicę pomiędzy odsetkiem pracodawców wskazujących na braki danych kompetencji u zatrudnionych pracowników w latach 2011 i 2010 oraz 2012 i 2011.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

Pracodawcy, którzy nie byli do końca zadowoleni z kompetencji swoich pracowników (włączając w to również tych nielicznych całkowicie niezadowolonych) wiosną 2012 r. zwracali uwagę na potrzebę podniesienia czterech rodzajów kompetencji (Tabela 4.2):

- **Zawodowych** – ściśle związanych z wykonywaną pracą (połowa pracodawców chcących podnieść kompetencje kadry wspominała o tych kompetencjach).
- **Samooorganizacyjnych** (1/5 pracodawców).
- **Biurowych** (blisko 1/5 pracodawców).
- **Interpersonalnych.**

Poza kompetencjami biurowymi, pracodawcy po raz kolejny mówili zatem o trzech kluczowych dla nich rodzajach kompetencji. Na konieczność doskonalenia kompetencji biurowych swoich pracowników wskazywali częściej pracodawcy z większych podmiotów gospodarczych działający w sektorze usług specjalistycznych, edukacji publicznej oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej.

W porównaniu z poprzednimi latami opinie pracodawców dotyczące kompetencji zatrudnionej kadry właściwie nie uległy większym zmianom. Wiosną 2012 r. pracodawcy położyli jedynie większy nacisk na znaczenie wspomnianych kompetencji biurowych, natomiast mniejszą wagę przypisywali podnoszeniu kompetencji zawodowych.

Branża prowadzonej działalności w dość specyficzny sposób różnicowała potrzeby dotyczące podniesienia kompetencji u zatrudnionych pracowników (Tabela 4.3). O niewystarczających kompetencjach zawodowych (niezbędnych do wykonywania pracy) mówili częściej pracodawcy zajmujący się edukacją – zarówno ci z publicznych jak i prywatnych podmiotów działających w tym sektorze.

Kompetencje samooorganizacyjne (związane ogólnie z motywacją do pracy) warto byłoby poprawić zdaniem pracodawców zajmujących się produkcją (przemysł, górnictwo, budownictwo i transport), usługami dla ludności (handel, hotelarstwo, gastronomia) oraz edukacją (podmioty prywatne).

Doszkolenie w zakresie kompetencji interpersonalnych byłoby przydatne dla kadry pracodawców działających we wszystkich sektorach nieprodukcyjnych, a więc tam, gdzie zdolności w kontaktach z innymi ludźmi są potrzebniejsze.

Warto też wspomnieć, że pracodawcy z branży usług specjalistycznych oraz edukacji publicznej zauważali potrzebę poprawienia kompetencji komputerowych swoich pracowników.

Tabela 4.3. Braki kompetencyjne u aktualnie zatrudnionych pracowników w różnych branżach (odsetek pracodawców, którzy wskazali na potrzebę podniesienia kompetencji zatrudnionych osób)

Kompetencje	Przemysł, górnictwo	Budownictwo, transport	Handel, hotelarstwo, gastronomia	Usługi specjalistyczne.	Edukacja publiczna	Edukacja prywatna	Opieka zdrowotna. i pomoc społ.
Kognitywne	6	4	3	2	1	9	2
Samooorganizacyjne	22	25	22	16	10	21	18
Artystyczne	0	0	1	1	2	1	0
Fizyczne	2	1	1	0	0	0	2
Interpersonalne	6	7	23	16	12	30	12
Kierownicze	3	1	2	3	2	3	2
Dyspozycyjne	2	0	1	0	1	0	0
Biurowe	9	8	11	28	35	8	23
Techniczne	15	11	9	6	4	4	4
Komputerowe	6	2	8	17	15	7	15
Matematyczne	3	0	0	1	0	0	0
Zawodowe	47	52	50	42	60	64	45
Inne	1	3	2	0	1	1	1
Językowe	4	4	5	3	2	9	5
Kwalifikacje	13	11	3	3	5	6	6
N	780	1585	2314	2168	310	60	821

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012



Rozdział 5

Zmiany liczby zatrudnionych pracowników

Jak zmieniała się liczba zatrudnionych i zwolnionych pracowników w ostatnich 12 miesiącach



Czy nastąpiła redukcja czy przyrost zatrudnienia



Jak pracodawcy oceniali przyszłość pod kątem zwiększania zatrudnienia



Co w największym stopniu utrudniało zatrudnianie



Poprzez porównanie obecnej liczby pracowników i tej sprzed 12 miesięcy, można uzyskać ogólny obraz zmian zatrudnienia zachodzących na polskim rynku pracy. Ponieważ modyfikacji uległ sposób zadawania pytań dotyczących tego zagadnienia, pokazanie trendu zmian zatrudnienia będzie możliwe po dalszych analizach dokonywanych w kolejnych edycjach badań¹³.

Ogólnie, od wiosny 2011 r. do wiosny 2012 r. – nastąpił bardzo nieznaczny wzrost zatrudnienia (Tabela 5.1).

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

Branża	1–9	10–49	50+	Ogółem
Przemysł i górnictwo	0,07 (1092)	–0,40 (168)	0,19 (38)	0,04 (1298)
Budownictwo i transport	0,01 (2231)	–0,58 (99)	–5,26 (13)	0 (2343)
Handel, hotel., gastronom.	0,06 (4080)	–0,26 (193)	0,21 (20)	0,05 (4293)
Usługi specjalistyczne	0,14 (2799)	0,08 (83)	0,88 (14)	0,14 (2895)
Edukacja publiczna	0,87 (25)	0,14 (113)	–0,31 (27)	0,23 (165)
Edukacja prywatna	–0,09 (62)	–0,48 (3)	. (1)	–0,12 (66)
Opieka zdrow. i pom. społ.	0,41 (785)	0,33 (43)	–0,47 (9)	0,41 (837)
Ogółem	0,10 (11074)	–0,16 (702)	–0,53 (121)	0,1 (11897)

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

¹³ W III edycji badań zadano pracodawcom dwa pytania: (1) ile jest obecnie zatrudnionych pracowników (bez względu na formę umowy)? oraz ile było zatrudnionych przed 12 miesiącami? W poprzednich edycjach pytano o ile osób zredukowano lub zwiększono zatrudnienie, co prowadziło do dużych przekłamań. Odpowiedzi pracodawców określające bieżące zatrudnienie dodatkowo skorygowano informacjami o wielkości zatrudnienia pochodzącymi z operatu – to znaczy przedstawione analizy obejmują jedynie te przypadki, w których deklarowana i pochodząca z bazy REGON informacja o wielkości zatrudnienia były takie same w podziale na kategorie podmiotów mikro (1–9 zatrudnionych), małych (10–49), średnich (50–249), dużych (250–999) i bardzo dużych (powyżej 1000 zatrudnionych).

Biorąc pod uwagę błąd z próby oraz deklaracyjny charakter wyników, bezpieczniej jest przyjąć, że w tamtym okresie zatrudnienie pozostawało na podobnym poziomie – uśrednione, na poziomie ogółu podmiotów gospodarczych, saldo redukcji i przyjmowania nowych osób do pracy było zbilansowane.

Porównując zmiany zatrudnienia w poszczególnych klasach wielkości firm, okazuje się, że saldo to było dodatnie tylko dla najmniejszych podmiotów (o zatrudnieniu do 9 osób). **Natomiast średnie i duże firmy oraz instytucje redukowały zatrudnienie.**

Analizując ten wątek pod kątem poszczególnych branż, najlepiej wyglądała sytuacja sektorów z większym udziałem firm i instytucji publicznych – edukacji publicznej, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej – gdzie nastąpił relatywnie większy przyrost zatrudnienia, ale tylko w obrębie firm mikro i małych. Dla kontrastu w edukacji prywatnej nastąpiła największa redukcja zatrudnienia, co wydaje się być odpowiedzią na zjawisko niżu demograficznego, które bardziej dotyka firmy i instytucje prywatnej oświaty niż publicznej.

Jeśli porównamy sytuację podmiotów gospodarczych o różnej wielkości i działających w odmiennych branżach, to najlepiej wypadały podmioty zatrudniające powyżej 50 osób, świadczące usługi specjalistyczne. Najgorsza była natomiast sytuacja średnich oraz dużych firm i instytucji z sektora budowlanego i transportowego, co zdaje się odpowiadać ogólnym trendom na rynku.

Na podstawie deklaracji pracodawców dotyczących zmian zatrudnienia w poszczególnych zawodach można powiedzieć, że w ciągu roku (czyli od wiosny 2011 r. do wiosny 2012 r.) największe przyrosty zatrudnienia miały miejsce w tych zawodach, w przypadku których najczęściej gdzie najbardziej poszukiwano pracowników (Tabela 5.2):

- **Specjaliści** – zwłaszcza w zakresie ekonomii i zarządzania (*specjaliści ds. sprzedaży*), zdrowia (*pielęgniarki i dentyści*), nauczania i wychowania (*nauczyciele przedszkolni, gimnazjalni i ponadgimnazjalni*).
- **Robotnicy wykwalifikowani** – szczególnie kierowcy i operatorzy pojazdów (*kierowcy samochodów dostawczych, ciężarowych i autobusów*) oraz elektrycy i elektronicy (*elektromonterzy*).
- **Pracownicy usług** – zwłaszcza sprzedawcy oraz pracownicy usług osobistych (*kelnerzy i barmani*).

Do przedstawionych danych należy podchodzić ostrożnie i traktować je jako pewne wskaźniki zachodzących zmian, przy czym zaobserwowane trendy wydają się zgodne z pozostałymi wynikami i dość dobrze opisują sytuację na rynku pracy. W tym kontekście warto podkreślić, że do największych redukcji zatrudnienia doszło w przypadku robotników budowlanych, co można tłumaczyć dwoma czynnikami. Po pierwsze, dane opierały się na opiniach pracodawców dotyczących okresu jesienno–zimowego, kiedy prace budowlane wyhamowują. Po drugie, może być to też kwestia spowolnienia w tym sektorze gospodarki.

Tabela 5.2. Saldo zatrudnienia w zawodach, w przypadku których następowały największe zmiany w ostatnich 12 miesiącach (dane populacyjne*)

Zawód	N nieważone	Suma zatrud.	N nieważone	Suma zwolnion.	Saldo zatrud.
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	191	60505	194	33086	27419
24 Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	155	23353	74	5260	18093
22 Specjaliści ds. zdrowia	138	20916	61	3004	17912
52 Sprzedawcy i pokrewni	316	87268	357	78150	9118
23 Specjaliści nauczania i wychowania	258	14504	283	5503	9001
41 Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych	113	17028	138	9221	7807
74 Elektrycy i elektronicy	74	17979	52	10694	7285
51 Pracownicy usług osobistych	113	22935	148	16220	6715
34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury	71	10821	55	4888	5933
43 Pracownicy ds. fin.–stat. i ewidencji materiałowej	65	10932	97	5234	5698
33 Średni personel ds. biznesu i administracji	201	31215	151	25661	5554
32 Średni personel ds. zdrowia	37	8862	32	3819	5043
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń	213	34081	184	31069	3012
96 Ładowacze nieczystości i pracownicy przy pracach prostych	31	2542	70	2061	481
42 Pracownicy obsługi klienta	36	3412	32	3061	351
81 Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	93	10872	77	10757	115
21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	69	8483	47	8409	74
31 Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	47	3002	48	3635	-633
93 Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, bud. i trans.	108	42630	190	43275	-645
75 Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna i tekstyliów	118	17890	191	20902	-3012
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	49	5483	144	11792	-6309
71 Robotnicy budowlani – bez elektryków	168	45130	218	55571	-10441

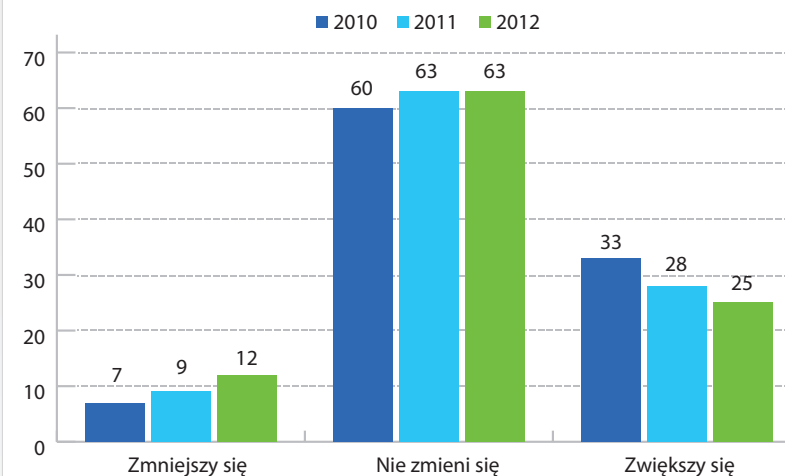
* dla zawodów, w przypadku których przynajmniej 30 pracodawców uznało, że następowały największe wzrosty lub spadki zatrudnienia.
 Uwaga: Kolorami zaznaczono zawody należące do trzech kategorii zawodowych: czerwonym – robotników wykwalifikowanych, niebieskim – specjalistów, a zielonym – pracowników usług.
 Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012

Już trzeci raz z rzędu w czasie badań BKL okazuje się, że pracodawcy stają się coraz bardziej ostrożni, a nawet pesymistyczni, w kwestiach prognozowania zmian zatrudnienia. Wzrasta bowiem liczba tych pracodawców, którzy uważają, że w kolejnym roku (od momentu realizacji badań) zmniejszą zatrudnienie (Wykres 5.1). Pomimo tego, należy podkreślić, że na szczęście cały czas przeważają opinie, iż zatrudnienie pozostanie na takim samym poziomie (co przyznawało **2/3 pracodawców**). Te opinie zdają się potwierdzać dane pokazujące, że saldo zatrudnienia w ostatnim roku pozostawało takie samo.

Zaobserwowany wzrost pesymizmu wśród pracodawców dotyczył właściwie wszystkich, bez względu na branżę prowadzonej działalności (Tabela 5.3). Jedynie w przypadku dwóch sektorów pracodawcy byli bardziej optymistyczni – **edukacji prywatnej** oraz **opieki zdrowotnej i pomocy społecznej**. W pierwszym przypadku jest to o tyle dziwne, że inne wyniki dowodzą, iż na branżę tej dość wyraźnie odbija się problem niżu demograficznego. Dlatego te opinie należy traktować ostrożnie, zwłaszcza biorąc pod uwagę niewielki udział tych podmiotów w próbie. W przypadku pracodawców zajmujących się opieką zdrowotną i pomocą społeczną większy optymizm jeśli chodzi o wzrost zatrudnienia można wytłumaczyć tym, że na usługi takie zawsze będzie istniał popyt i będzie on w dalszych latach rósł, w odpowiedzi na potrzeby związane ze starzeniem się społeczeństwa.

Uwzględniając wielkość zatrudnienia, trzeba powiedzieć, że nieco bardziej pesymistyczni, jeśli chodzi o prognozowanie wzrostu zatrudnienia byli pracodawcy z mniejszych firm i instytucji. Szczególnie dotyczyło to podmiotów działających w następujących branżach: budowlanej i transportowej, usług specjalistycznych i edukacji publicznej.

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



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

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

	Branża	1–9	10–49	50+	Ogółem	N
2010	Przemysł i górnictwo	44	28	27	42	662
	Budownic. i transport	39	26	23	38	1118
	Handel, hotelarstwo, gastr.	29	28	33	29	1484
	Usługi specjalistyczne	36	24	21	35	1288
	Edukacja publiczna	5	8	8	7	23
	Edukacja prywatna	36	22	33	35	63
	Opieka zdrow. i pomoc społ.	24	24	20	24	281
	Ogółem	34	24	22	33	4919
2011	Przemysł i górnictwo	32	24	27	31	520
	Budownic. i transport	39	30	23	39	1178
	Handel, hotelarstwo, gastr.	26	24	31	26	1324
	Usługi specjalistyczne	31	19	21	31	1144
	Edukacja publiczna	11	12	11	11	42
	Edukacja prywatna	19	33	25	20	25
	Opieka zdrow. i pomoc społ.	8	19	15	8	106
	Ogółem	29	22	22	28	4339
2012	Przemysł i górnictwo	30	27	24	29	468
	Budownic. i transport	31	29	20	31	914
	Handel, hotelarstwo, gastr.	24	23	28	24	1185
	Usługi specjalistyczne	23	19	18	23	851
	Edukacja publiczna	3	5	7	4	16
	Edukacja prywatna	39	20	0	38	41
	Opieka zdrow. i pomoc społ.	28	21	10	27	354
	Ogółem	26	21	19	25	3829

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

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

Przyczyny	2010				2011				2012			
	1–9	10–49	50+	Ogółem	1–9	10–49	50+	Ogółem	1–9	10–49	50+	Ogółem
Niestabilna sytuacja gospodarcza	65	63	57	65	71	66	58	71	74	72	64	74
Trudny dostęp do kredytów dla firm	26	20	14	26	23	18	14	23	24	20	15	24
Wysokie oprocentowanie kredytów dla firm	41	32	24	41	40	33	26	39	40	35	26	39
Wysokie oczekiwania płacowe pracowników	50	51	55	50	48	49	54	48	46	46	50	46
Zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy	71	65	56	71	76	68	58	76	76	69	62	76
Zbyt wysokie podatki	72	62	50	71	75	63	53	74	74	65	54	74
Brak odpowiednich kandydatów do pracy	41	39	38	41	40	36	36	40	37	33	31	36
Skomplikowane przepisy i regulacje prawne	54	50	43	54	55	50	44	55	56	51	46	55
Silna konkurencja na rynku	59	51	52	59	59	54	52	59	63	56	53	62
Zła sytuacja finansowa firmy	22	24	22	22	24	26	23	24	26	28	23	26
N	13889	752	231	14871	14144	762	233	15139	14010	856	126	14992

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2012

Czynnikami utrudniającymi wzrost zatrudnienia są głównie kwestie leżące poza gestią pracodawców – związane ogólnie z sytuacją gospodarczą bądź wynikającą z ustawodawstwa (Tabela 5.4).

Niezmiennie na pierwszym miejscu pracodawcy wymieniali problemy związane ze zbyt wysokimi pozapłacowymi kosztami pracy, zbyt wysokie podatki oraz rosnący z roku na rok wpływ niestabilnej sytuacji gospodarczej. Należy podkreślić, że te trudności dotyczyły zwłaszcza najmniejszych pracodawców.

Co więcej, można zauważyć, że waga takich właśnie ograniczeń rosła na przestrzeni tych trzech lat. Można zatem powiedzieć, że wzrost zatrudnienia w polskiej gospodarce zależy od decyzji politycznych, które wprowadzając rozmaite regulacje gospodarcze zdają się oddziaływać na zachowania pracodawców w tym zakresie.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) jest agencją rządową podlegającą Ministrowi właściwemu ds. gospodarki. Powstała na mocy ustawy z 9 listopada 2000 r. Zadaniem Agencji jest zarządzanie funduszami z budżetu państwa i Unii Europejskiej, przeznaczonymi na wspieranie przedsiębiorczości i innowacyjności oraz rozwój zasobów ludzkich.

Od ponad dekady PARP pomaga przedsiębiorcom w realizacji konkurencyjnych i innowacyjnych przedsięwzięć. Celem działania Agencji jest realizacja programów wspierających działalność innowacyjną i badawczą małych i średnich przedsiębiorstw (MSP), rozwój regionalny, wzrost eksportu, rozwój zasobów ludzkich oraz wykorzystywanie nowych technologii.

Misją PARP jest tworzenie korzystnych warunków dla zrównoważonego rozwoju polskiej gospodarki poprzez wspieranie innowacyjności i aktywności międzynarodowej przedsiębiorstw oraz promocja przyjaznych środowisku form produkcji i konsumpcji.

W perspektywie finansowej obejmującej lata 2007–2013 Agencja jest odpowiedzialna za wdrażanie działań w ramach trzech programów operacyjnych – Innowacyjna Gospodarka, Kapitał Ludzki i Rozwój Polski Wschodniej.

Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego (CEiAPP UJ) zostało utworzone w 2008 r. – jako uniwersytecka, autonomiczna jednostka naukowo-badawcza. Głównym obszarem działalności Centrum jest współpraca z administracją publiczną – zarówno centralną, jak i regionalną, w zakresie ewaluacji i analizy polityk publicznych oraz ich metodologii. Działalność Centrum obejmuje usługi edukacyjne oraz prowadzenie badań naukowych i stosowanych, prac eksperckich i analitycznych skierowanych przede wszystkim do sektora administracji publicznej różnych szczebli.

W ciągu kilku lat działalności pracownicy i eksperci Centrum realizowali liczne projekty dla instytucji administracji centralnej – Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Ministerstwa Finansów, Kancelarii Premiera Rady Ministrów, Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Pracodawców RP. Przez cały czas Centrum współpracuje również z instytucjami regionalnymi – Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie, Urzędem Marszałkowskim Województwa Małopolskiego oraz innymi ośrodkami naukowymi i badawczymi – Uniwersytetem Ekonomicznym w Krakowie, Małopolską Szkołą Administracji Publicznej czy Wojewódzkim Urzędem Statystycznym w Krakowie.