

Wojewódzki Urząd Pracy

w Poznaniu

**Wielkopolski rynek pracy
w świetle opinii lokalnych pracodawców**

Raport z badania ankietowego

Luty 2005

SPIS TREŚCI

Raport z badania ankietowego	Spis treści	1
Spis treści		2
Pracodawca jako partner instytucji rynku pracy		4
Sytuacja na wielkopolskim rynku pracy na koniec 2004 roku		6
Badania ankietowe pracodawców		8
Sposób prezentacji wyników		9
Wyniki badań		10
1. Charakterystyka podmiotów gospodarczych objętych badaniem		10
1.1. Według siedziby firmy.....		10
1.2. Według zasięgu terytorialnego działalności firmy		11
1.3. Według liczby zatrudnionych pracowników		11
1.4. Według zatrudnienia określonej grupy osób.....		12
1.5. Według płynności zatrudnienia w 2004 roku		13
1.6. Według powodów przyjęcia do pracy nowych pracowników		14
1.7. Według powodów zwolnień pracowników.....		15
2. Opinie pracodawców		17
2.1. Trudności na rynku pracy w skali lokalnej.....		17
2.2. Według osób, którym najłatwiej znaleźć pracę		18
2.3. Według znaczenia wysokości zarobków dla osób poszukujących pracy		20
2.4. Sytuacja na rynku pracy w ciągu najbliższego roku		21
2.5. Trudności pracodawców w znalezieniu pracownika		22
2.6. Według oczekiwań pracodawców wobec potencjalnego pracownika.....		24
2.7. Według umiejętności pracowników.....		26
2.8. Według specjalistów, których najchętniej zatrudniliby pracodawcy.....		28
2.9. Według kryteriów doboru pracowników		30
2.10. Według metody poszukiwania pracowników		32
2.11. Według deklarowanego przez pracodawców poziomu orientacji o miejscach, gdzie można uzyskać informacje dotyczące rynku pracy, porady prawne itp.....		34
2.12. Według instytucji, z usług których pracodawcy korzystali w celu otrzymania informacji dotyczących rynku pracy, porad prawnych itp.		35

2.13. Według deklarowanego przez pracodawców poziomu wiedzy na temat pomocy oferowanej pracodawcom, którzy chcą zatrudnić osoby bezrobotne lub będące w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.....	36
2.14. Według korzystania z pomocy oferowanej pracodawcom, którzy chcą zatrudniać osoby bezrobotne lub będące w trudnej sytuacji na rynku pracy	37
2.15. Formy pomocy, z jakich korzystali pracodawcy.....	37
2.16. Przyczyny niekorzystania z pomocy.....	39
2.17. Według grup społecznych, które zdaniem pracodawców, znajdują się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy	40
2.18. Ocena kwalifikacji zawodowych poszczególnych grup społecznych	43
2.19. Ocena stopnia wykształcenia poszczególnych grup społecznych	44
2.20. Osoby najchętniej i najmniej chętnie zatrudniane	45
2.21. Uzasadnienie pracodawców dokonanych wyżej wyborów.....	46
Wnioski.....	48

PRACODAWCA JAKO PARTNER INSTYTUCJI RYNKU PRACY

Postrzegając pracodawcę jako ważnego partnera na rynku pracy i chcąc jak najlepiej odpowiedzieć na jego oczekiwania, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu przystąpił do kolejnej ankietyzacji pracodawców z regionu Wielkopolski, tym razem pytając nie tylko o dane typowo statystyczne, ale także o ich opinie i wyobrażenia na temat rynku pracy oraz na temat potencjalnych pracowników.

Institucje rynku pracy sytuują się na linii pracodawca – pracownik, pełniąc rolę regulującą, stabilizującą i pośredniczącą. Wszystkie te działania instytucje rynku pracy realizują w nastawieniu na zaspokojenie potrzeb pracodawców i osób bezrobotnych. Zauważalna jest jednak tendencja do przypisywania większej roli wymaganiom pracodawców, a dopiero w drugiej kolejności oczekiwaniom pracobiorców. Zrealizowane badanie jest jednym z przykładów takiego podejścia do rynku pracy. Orientacja na pracodawcę pozwala efektywniej realizować programy zmniejszania poziomu bezrobocia i przeciwdziałania jego skutkom. Przedsiębiorcy tworzący miejsca pracy są coraz częściej pytani przez instytucje rynku pracy o to, jakich pracowników sobie życzą, jakich chcą lub muszą zwolnić, jaką politykę zatrudnienia prowadzą. Pracodawca jest traktowany jako partner urzędów pracy, a nie klient zgłaszający się po usługę z zakresu pośrednictwa lub doradztwa zawodowego.

Ankietyzacja pracodawców, choć niewątpliwie trudna do realizacji pod względem metodologicznym i logistycznym, umożliwiła instytucjom rynku pracy działanie w oparciu o rzeczywistą wiedzę, a nie szacunki czy informacje wtórne. Pracodawcy z kolei mają większą możliwość prezentacji swoich problemów zatrudnieniowych i okazję przedstawienia swoich oczekiwań wobec urzędów. Wiedza płynąca z badań tego typu pozwala urzędowi pracy i instytucjom szkoleniowym i edukacyjnym organizować procesy kształcenia zgodnie z zapotrzebowaniem ostatecznego odbiorcy ich usług, jakim faktycznie jest pracodawca.

Pytania stawiane w ankiecie miały na celu pozyskanie informacji o nastawieniu pracodawców do potencjalnych pracowników, w zależności od posiadanych kwalifikacji i wykształcenia, statusu społecznego przed przyjęciem do pracy. W zamyśle autorów badania miały dać głębszą odpowiedź na pytania dotyczące problemów z zatrudnieniem niektórych grup społecznych. Uzyskane odpowiedzi stanowią bardzo dobry materiał do analiz nie tylko ilościowych, ale i jakościowych, przydatny w określaniu typowych postaw i zachowań pracodawców. Taką wiedzę można wykorzystać do przełamania pewnych barier w

świadomości przedsiębiorców, rodzących się w sytuacji możliwości wyboru pracowników starszych, niepełnosprawnych, czy długotrwale bezrobotnych.

Dobrze zdiagnozowane potrzeby i oczekiwania pracodawcy dają możliwość skonstruowania efektywnej strategii przeciwdziałania bezrobociu, skutecznej tym bardziej, że opartej na bezpośrednich, szczegółowych (lokalnych) i aktualnych informacjach. Użyteczność takich danych sięga daleko poza instytucje działające bezpośrednio na rynku pracy – są one niezbędne także wszystkim typom szkół, zwłaszcza ponadgimnazjalnym i uczelniom. Traktując pracodawcę jako najważniejszego i ostatecznego odbiorcę usług edukacyjnych, szkoleniowych, pośrednictwa pracy i działań doradczych, uzyskuje się większe prawdopodobieństwo właściwego przygotowania kandydatów do pracy.

Powstawanie partnerskich stosunków pracodawcy z urzędami pracy jest najbardziej widoczne w trakcie tworzenia subsydiowanych miejsc pracy. Jest to płaszczyzna, na której urzędy mogą w pewien sposób wpływać na decyzje zatrudnieniowe pracodawcy, proponując swoich kandydatów. Wielokrotnie zadaniem urzędów w takich sytuacjach jest przyjęcie roli mediatora pomiędzy pracodawcą a kandydatem. W świetle coraz wyższej z roku na rok kwoty środków, jaką dysponują urzędy pracy na różne programy aktywizacji bezrobotnych, zwłaszcza realizowane w ramach EFS, wysondowanie zakresu zainteresowania udziałem w takich programach pracodawców ma duże znaczenie.

Odpowiedzi na ww. i inne pytania dostarcza niniejsze opracowanie.

SYTUACJA NA WIELKOPOLSKIM RYNKU PRACY NA KONIEC 2004 ROKU

W 2004 roku na wielkopolskim rynku pracy pojawiły się symptomy poprawy, wyrażające się przede wszystkim znaczącym obniżeniem stopy bezrobocia z 17,1% w 2003 roku do 16,2% w 2004 roku, a także zmniejszeniem m.in.:

- ogólnej liczby zarejestrowanych bezrobotnych o 15 618 osób, tj. o 6,3%,
- liczby bezrobotnych zamieszkałych na wsi o 7 156 osób, tj. o 6,3%,
- ilości zarejestrowanych młodych bezrobotnych w przedziale 18-24 lata o 9 684 osoby, tj. 13,2% i udziału tej kategorii bezrobotnych w ogólnej liczbie z 29,6% do 27,4%,
- liczby bezrobotnych zarejestrowanych powyżej 12 miesięcy, tzw. długotrwale bezrobotnych o 11 283 osoby, tj. 9,1% i spadku udziału ich w ogólnej liczbie bezrobotnych z 49,9% do 48,4%,
- liczby zarejestrowanych kobiet o 4 162 osoby, tj. 3,2%.

Poprawa sytuacji osób bezrobotnych należących do wymienionych wyżej kategorii jest warta podkreślenia ze względu na zaliczanie ich do grup ryzyka, tzn. najbardziej narażonych na bezrobocie oraz do najtrudniejszych do aktywizacji.

Liczba osób bezrobotnych w poszczególnych kategoriach, osób wyrejestrowanych z powodu podjęcia pracy oraz ofert pracy w Wielkopolsce w latach 2003-2004

Wyszczególnienie		Ogółem województwo	Subregiony				
			kaliski	koniński	leszczyński	pilski	poznański
Bezrobotni ogółem na koniec	2003	247 869	55 188	45 175	25 702	39 414	82 390
	2004	232 251	49 338	43 305	23 637	36 083	79 888
Kobiety	2003	132 100	30 159	23 494	13 388	21 264	43 795
	2004	127 938	27 971	23 157	12 843	20 100	43 867
Zamieszkali na wsi	2003	112 966	28 177	25 683	13 406	18 673	27 027
	2004	105 810	25 367	24 959	12 115	17 386	25 983
Niepełnosprawni	2003	5 698	1 481	761	938	719	1 799
	2004	6 109	1 485	811	1 151	801	1 861
Młodzi 18-24 roku życia	2003	73 338	16 658	14 299	8 256	10 650	23 475
	2004	63 654	14 019	13 174	6 957	9 211	20 293
Długotrwale bezrobotni	2003	123 653	29 161	24 316	11 720	19 509	38 947
	2004	112 370	24 888	22 618	10 154	17 012	37 698
Oferty pracy zgłoszone	2003	66 713	16 736	11 656	8 908	9 923	19 490
	2004	75 247	20 458	12 221	9 738	8 960	23 870
Wyrejestrowani z powodu podjęcia pracy	2003	118 621	25 082	20 545	14 742	20 161	38 091
	2004	126 138	28 406	21 240	15 653	19 817	41 022

Ubiegły rok przyniósł większą niż w roku 2003 liczbę ofert pracy. Pracodawcy zgłosili do urzędów pracy ponad 75 tys. ofert pracy, tj. o prawie 13% więcej niż w 2003 roku. Z tytułu podjęcia pracy wyrejestrowanych zostało ponad 126 tys. osób, tj. o ponad 6% więcej niż w 2003 roku.

Podstawowym czynnikiem sprzyjającym poprawie sytuacji na rynku pracy był niewątpliwie wzrost gospodarczy, który wyzwolił większe zapotrzebowanie na zatrudnienie, choć nie tak duże jak oczekiwano.

Poważnym atutem działającym na rzecz poprawy sytuacji było uruchomienie z chwilą akcesji Polski do UE środków pomocowych w postaci Europejskiego Funduszu Społecznego, a w jego ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich. W programie tym przewidziano do realizacji szereg form wsparcia dla osób bezrobotnych, w tym m.in. młodzieży, długotrwale bezrobotnych, kobiet i niepełnosprawnych, zmierzających do zwiększenia ich szans na rynku pracy.

Tak więc głównymi odbiorcami pomocy płynącej z EFS są osoby, które same nie są w stanie zmienić swojej sytuacji życiowej lub potrzebują wsparcia w dostosowaniu do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy. Ocenic należy, że urzędy pracy województwa dobrze przygotowały się do absorpcji tych środków i wykorzystały powstałe w ubiegłym roku możliwości, czego dowodem są dane obrazujące spadek liczby bezrobotnych w 2004 roku w stosunku do 2003 roku.

W celu coraz skuteczniejszego podejmowania działań w ramach polityki rynku pracy, zwłaszcza w ramach współpracy z pracodawcami, przeprowadzono badanie ankietowe wśród wielkopolskich pracodawców.

BADANIA ANKIETOWE PRACODAWCÓW

W celu poznania opinii pracodawców na temat rynku pracy, a zwłaszcza ich oczekiwań wobec pracowników, Wojewódzki Urząd Pracy opracował ankietę, w której zawarł 21 pytań (wzór ankiety w załączeniu). Pytania miały na ogół charakter zamknięty – 7 lub półotwarty – 8. Sześć pytań było otwartych.

Pierwsza część ankiety dotyczyła danych charakteryzujących firmę, takich jak: siedziba, zakres terytorialny, zatrudnienie, fluktuacja kadr. Pozostałe pytania skierowane do pracodawców miały na celu wysondowanie ich opinii na temat rynku pracy (jakie dostrzegają trudności, komu najłatwiej znaleźć pracę, jak ważne są zarobki), oczekiwań pracodawców w stosunku do potencjalnych pracowników, metod poszukiwania pracowników, wiedzy na temat pomocy ze strony urzędów pracy oraz oceny potencjalnych pracowników i preferowanych cech zatrudnianych pracowników.

Do przeprowadzenia badania skorzystano z pomocy powiatowych urzędów pracy, które poproszone zostały o rozprowadzenie ankiet wśród losowo wybranej grupy 50 pracodawców, zebranie ich i przekazanie do Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Na rozprowadzonych 1 550 ankiet wypełnionych i zwróconych zostało 974, tj. prawie 63%.

SPOSÓB PREZENTACJI WYNIKÓW

Dla zaprezentowania wyników badań ankietowych pracodawców zastosowano zasadę operowania materiałem faktograficznym w formie tabel i wykresów oraz opatrywania poszczególnych fragmentów zwięzłym komentarzem, zwracającym uwagę na występujące związki i relacje.

Tabele i wykresy prezentowane w następnej części opracowania przedstawiono w układzie dla całego województwa, na końcu natomiast, załączono tabele sporządzone w układzie powiatów i podregionami.

Prezentację wyników podzielono na następujące grupy:

- charakterystyka podmiotów objętych badaniem,
- sytuacja na rynku pracy w ocenie pracodawców,
- oczekiwania pracodawców w stosunku do potencjalnych pracowników,
- zakres współpracy z urzędami pracy,
- pracobiorca w ocenie pracodawcy.

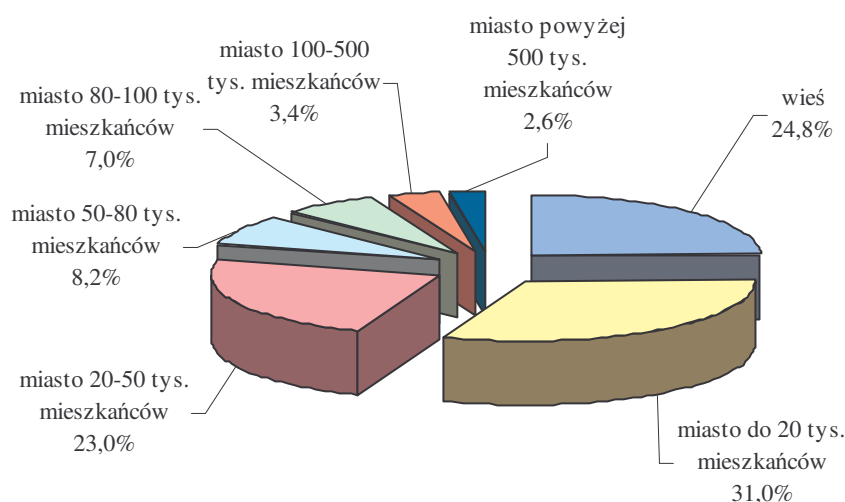
WYNIKI BADAŃ

W badanej grupie znalazły się 974 podmioty gospodarcze. Zdecydowana większość z nich zlokalizowana była na wsi i w małych miastach do 50 tys. mieszkańców. Większość firm wykazała lokalny zasięg działania. Prawie $\frac{3}{4}$ firm to firmy małe, zatrudniające do 50 osób, prawie $\frac{1}{4}$ stanowiły firmy zatrudniające do 250 osób, a reszta to firmy duże, zatrudniające powyżej 250 osób. W ankietowanych firmach najwięcej zatrudnionych jest ludzi młodych, wysoki wskaźnik zatrudnienia odnosi się też do kobiet oraz mieszkańców terenów wiejskich, co jest uzasadnione tym, że lokalizacja firm znajduje się właśnie na terenach wiejskich.

1. Charakterystyka podmiotów gospodarczych objętych badaniem

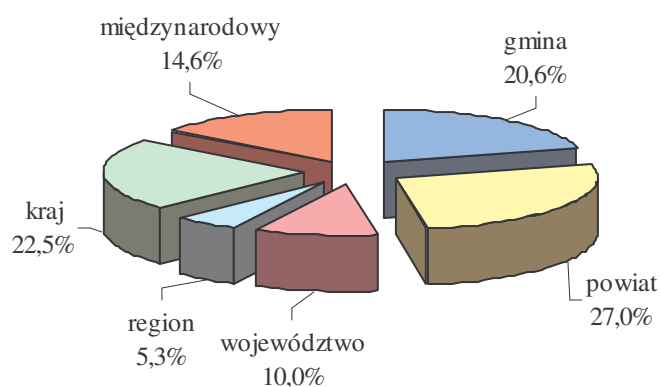
1.1. Według siedziby firmy

Lp.	Siedziba firmy	liczba odpowiedzi	%
1	wieś	242	24,8
2	miasto do 20 tys. mieszkańców	302	31,0
3	miasto 20-50 tys. mieszkańców	224	23,0
4	miasto 50-80 tys. mieszkańców	80	8,2
5	miasto 80-100 tys. mieszkańców	68	7,0
6	miasto 100-500 tys. mieszkańców	33	3,4
7	miasto powyżej 500 tys. mieszkańców	25	2,6
	Ogółem	974	100,0



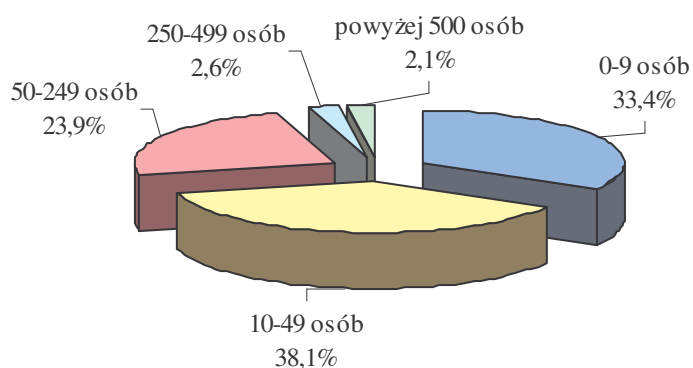
1.2. Według zasięgu terytorialnego działalności firmy

Lp.	Zasięg terytorialny	liczba odpowiedzi	%
1	gmina	201	20,6
2	powiat	263	27,0
3	województwo	97	10,0
4	region	52	5,3
5	kraj	219	22,5
6	międzynarodowy	142	14,6
	Ogółem	974	100,0



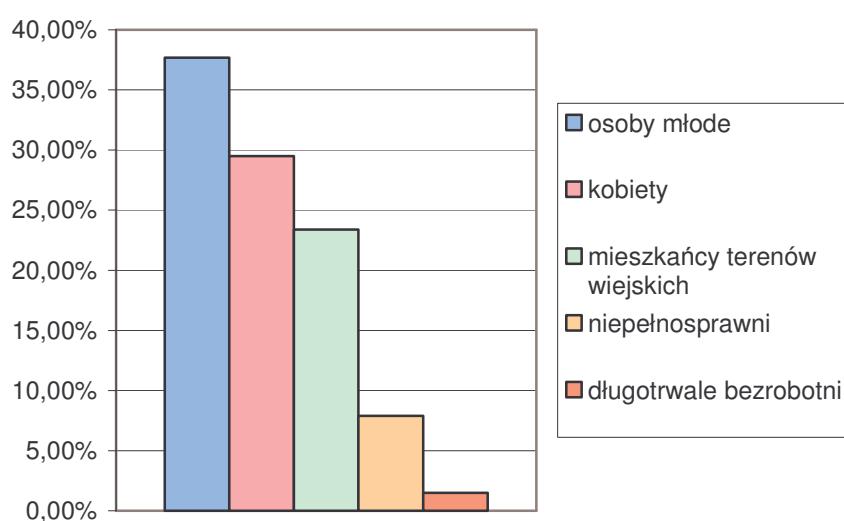
1.3. Według liczby zatrudnionych pracowników

Lp.	Liczba zatrudnionych pracowników	liczba odpowiedzi	%
1	0-9 osób	325	33,4
2	10-49 osób	371	38,1
3	50-249 osób	233	23,9
4	250-499 osób	25	2,6
5	powyżej 500 osób	20	2,1
	Ogółem	974	100,0



1.4. Według zatrudnienia określonej grupy osób

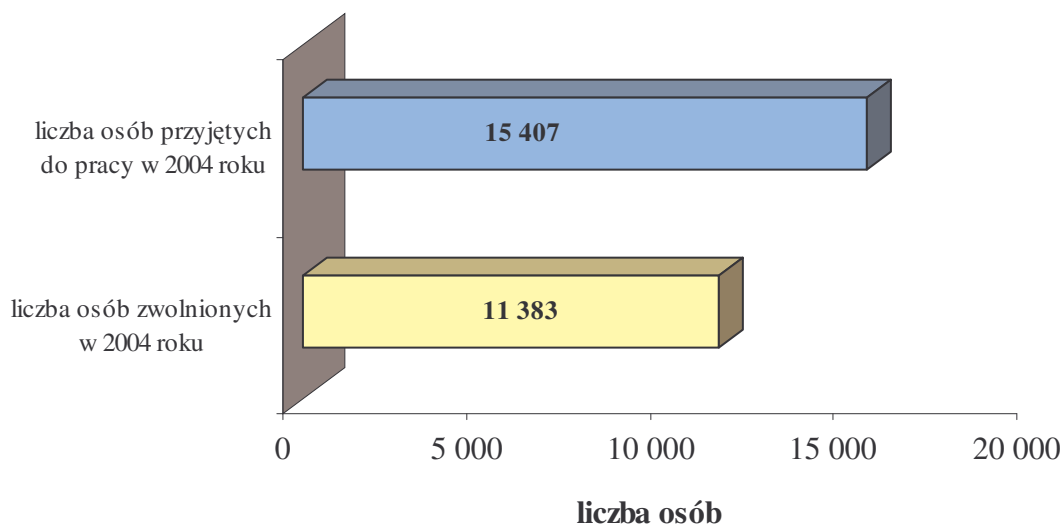
Lp.	Grupy osób	liczba osób	%
1	kobiety	25 897	29,5
2	niepełnosprawni	6 947	7,9
3	mieszkańcy terenów wiejskich	20 489	23,4
4	osoby młode	32 994	37,7
5	długotrwale bezrobotni	1 300	1,5
	Ogółem	-	100,0



Pracodawcy najmniej chętnie widzą wśród swoich pracowników byłych długotrwale bezrobotnych, co potwierdza tezę, że osoby te są trudne do aktywizacji. Minimalny udział tej grupy osób w zatrudnieniu może wynikać zarówno z faktu, że oni sami są słabo zmotywowani do poszukiwania pracy i stracili nadzieję na jej znalezienie, jak też z tego, że pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby mające długą przerwę w zatrudnieniu uznając, że ich zdolność do wykonywania zawodu jest niższa i nie będą potrafili sprostać nakładanym na nich obowiązkom.

1.5. Według płynności zatrudnienia w 2004 roku

Lp.	Płynność zatrudnienia	liczba odpowiedzi
1	liczba osób przyjętych do pracy w 2004 roku	15 407
2	liczba osób zwolnionych w 2004 roku	11 383

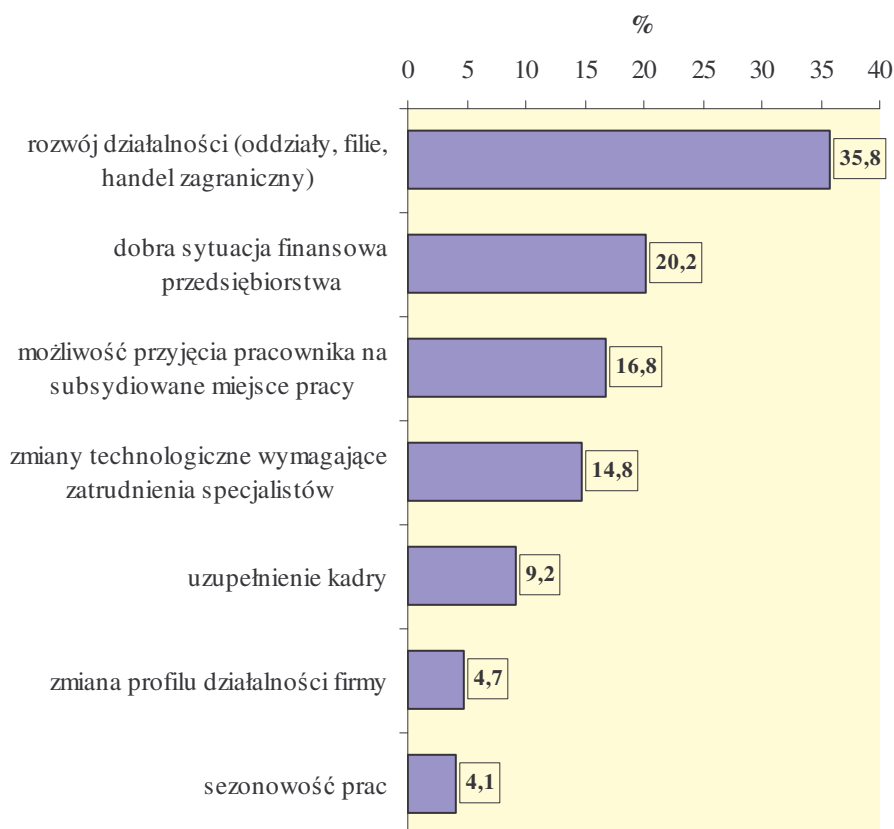


Wyższa o 4 024 liczba osób przyjętych do pracy niż zwolnionych, wydaje się być skutkiem poprawiającej się sytuacji gospodarczej.

1.6. Według powodów przyjęcia do pracy nowych pracowników

Lp.	Powody przyjęcia do pracy	liczba odpowiedzi	% wskazujących w próbie N=974
1	dobra sytuacja finansowa przedsiębiorstwa	197	20,2
2	zmiany technologiczne wymagające zatrudnienia specjalistów	144	14,8
3	rozwój działalności (oddziały, filie, handel zagraniczny)	349	35,8
4	zmiana profilu działalności firmy	46	4,7
5	możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy	164	16,8
6	uzupełnienie kadry (przejsie na emeryturę, rentę, odejścia pracowników na własne życzenie, zastępstwa)	90	9,2
7	sezonowość prac	40	4,1
	Ogółem	1 030	— *

* respondenci mogli wskazać więcej niż jedną możliwość, suma procent większa niż 100.

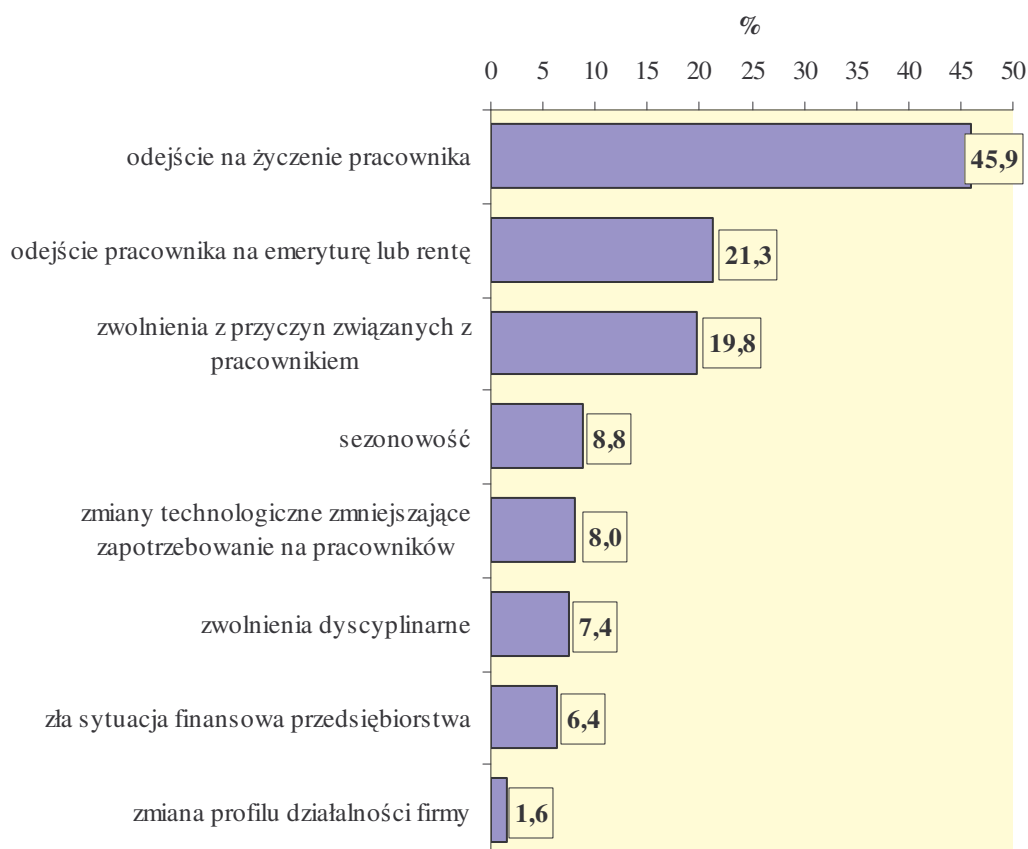


Wskazania pracodawców odnośnie powodów przyjęć do pracy nowych pracowników potwierdzają generalnie poprawę sytuacji gospodarczej przedsiębiorców w 2004 roku, która pozwalała m.in., na rozwój działalności firm poprzez tworzenie oddziałów, filii, uruchamianie handlu zagranicznego. Na ogólną liczbę 1 030 wskazań aż 349, tj. prawie 36%, jako powód przyjęć do pracy wskazywało wyżej wymieniony rozwój. Ponad 20% wskazań dotyczyło dobrej sytuacji finansowej firm, co ma bezpośredni związek z poprzednio wymienioną przyczyną. Niecałe 17% wskazań za powód przyjęć do pracy podało możliwość dofinansowania tworzonych miejsc pracy przez urzędy pracy. Nie oznacza to zbyt dużego zainteresowania subsydiowanymi miejscami pracy, których tworzenie nakłada na pracodawcę pewne obowiązki i wiąże go z urzędem pracy.

1.7. Według powodów zwolnień pracowników

Lp.	Powody zwolnień	liczba odpowiedzi	% wskazujących w próbie N=974
1	zła sytuacja finansowa przedsiębiorstwa	62	6,4
2	zmiany technologiczne zmniejszające zapotrzebowanie na pracowników	78	8,0
3	odejście pracownika na emeryturę lub rentę	207	21,3
4	odejście na życzenie pracownika	447	45,9
5	zmiana profilu działalności firmy	16	1,6
6	zwolnienia z przyczyn związanych z pracownikiem (mała wydajność, nie wywiązywanie się z obowiązków)	193	19,8
7	zwolnienia dyscyplinarne	72	7,4
8	sezonowość	86	8,8
	Ogółem	1 161	— *

* respondenci mogli wskazać więcej niż jedną możliwość, suma procent większa niż 100.

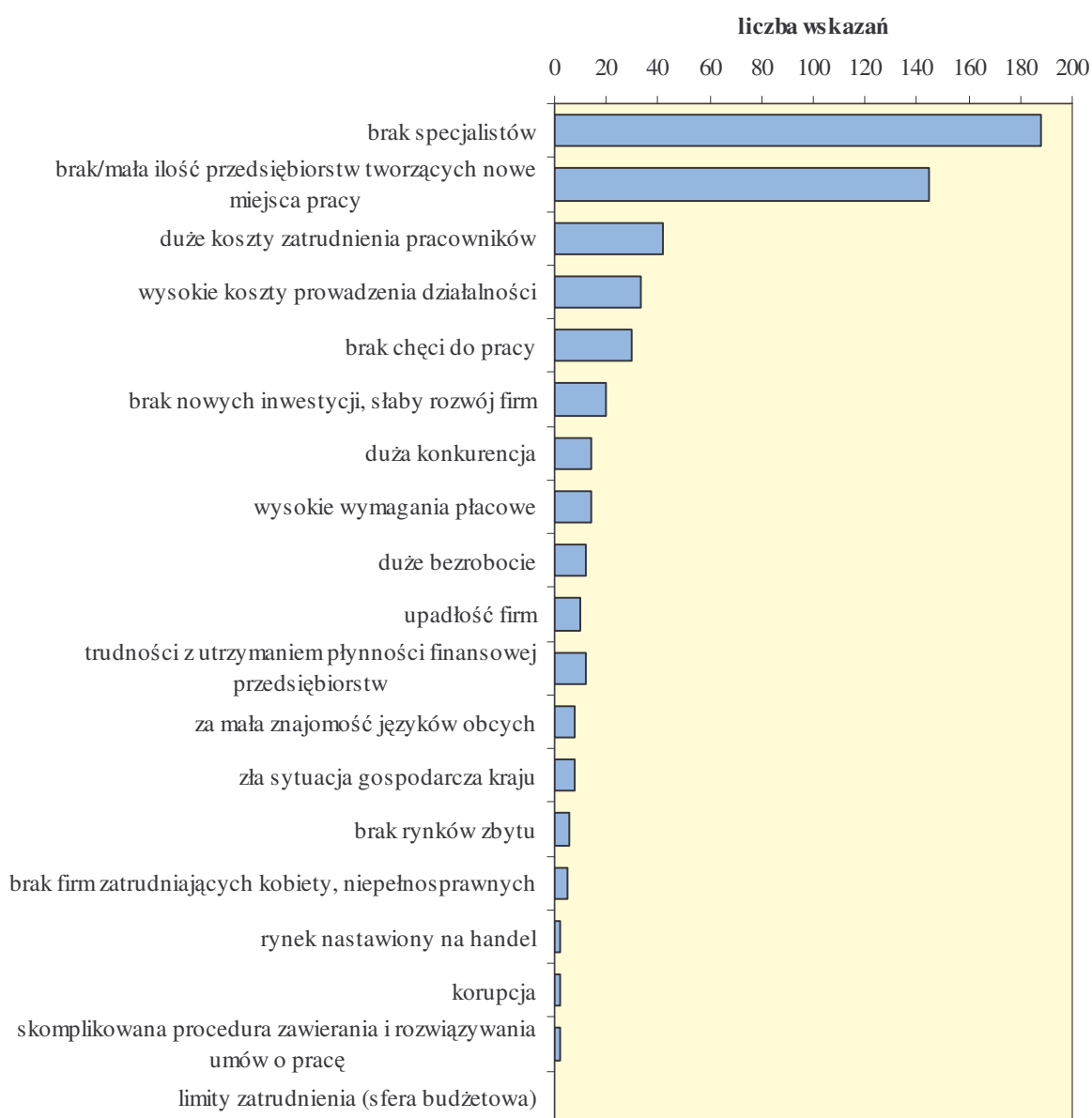


Interesujące są wskazane przez ankietowanych pracodawców powody zwolnień pracowników, a zwłaszcza przyczyna, która uzyskała prawie 50% wskazań, tj. odejście na życzenie pracownika. Zastanawiający jest fakt, dlaczego przy wysokim bezrobociu i trudnościach w znalezieniu pracy tyle osób decyduje się z niej zwalniać. Jedynym wytłumaczalnym powodem takiego zachowania może być zmiana pracy na lepszą czy lepiej opłacaną. Drugi z kolei powód zwolnień pracowników, na który wskazywali pracodawcy, to odejście pracowników na emeryturę lub rentę – ponad 20% wskazań. Stosunkowo wysoka liczba wskazań na zwolnienia z tytułu przechodzenia na emeryturę wiąże się z tym, że pracodawcy nakłaniają swoich pracowników do przechodzenia, z chwilą osiągnięcia uprawnień, na emeryturę czy rentę, a nie wydłużają im okresów zatrudnienia. Trzecim powodem zwolnień – blisko 20% wskazań – są zwolnienia z przyczyn związanych z pracownikiem. Niewiele wskazań dotyczyło zwolnień z powodu złej sytuacji finansowej przedsiębiorstw, zwolnień dyscyplinarnych czy sezonowości.

2. Opinie pracodawców

Po ogólnych informacjach charakteryzujących firmy zawartych w 7 tabelach, omówione zostaną odpowiedzi na 21 pytań, na które odpowiadali pracodawcy.

2.1. Trudności na rynku pracy w skali lokalnej



Pracodawcom zadano pytanie o trudności na lokalnym rynku pracy, nie wskazując przykładowych odpowiedzi, pytanie miało więc charakter otwarty. Najwięcej wskazań, bo około 190, dotyczyło braku specjalistów na lokalnym rynku, co świadczyć może o tym, że ludzie wykształceni o sprecyzowanych kwalifikacjach nie należą do poszukujących pracy i mają w miarę stabilne zatrudnienie. Kolejnym wskazaniem trudności na rynku pracy była mała liczba przedsiębiorstw tworzących nowe miejsca pracy – ponad 140 wskazań. Zastanawiająca jest stosunkowo niewielka (40) liczba wskazań dotycząca wysokich kosztów zatrudnienia pracowników i wysokich kosztów prowadzenia działalności. Przeczy to powszechnie wyrażanym opiniom na temat wysokich kosztów zatrudnienia pracowników, ograniczających rozwój firmy.

2.2. Według osób, którym najłatwiej znaleźć pracę

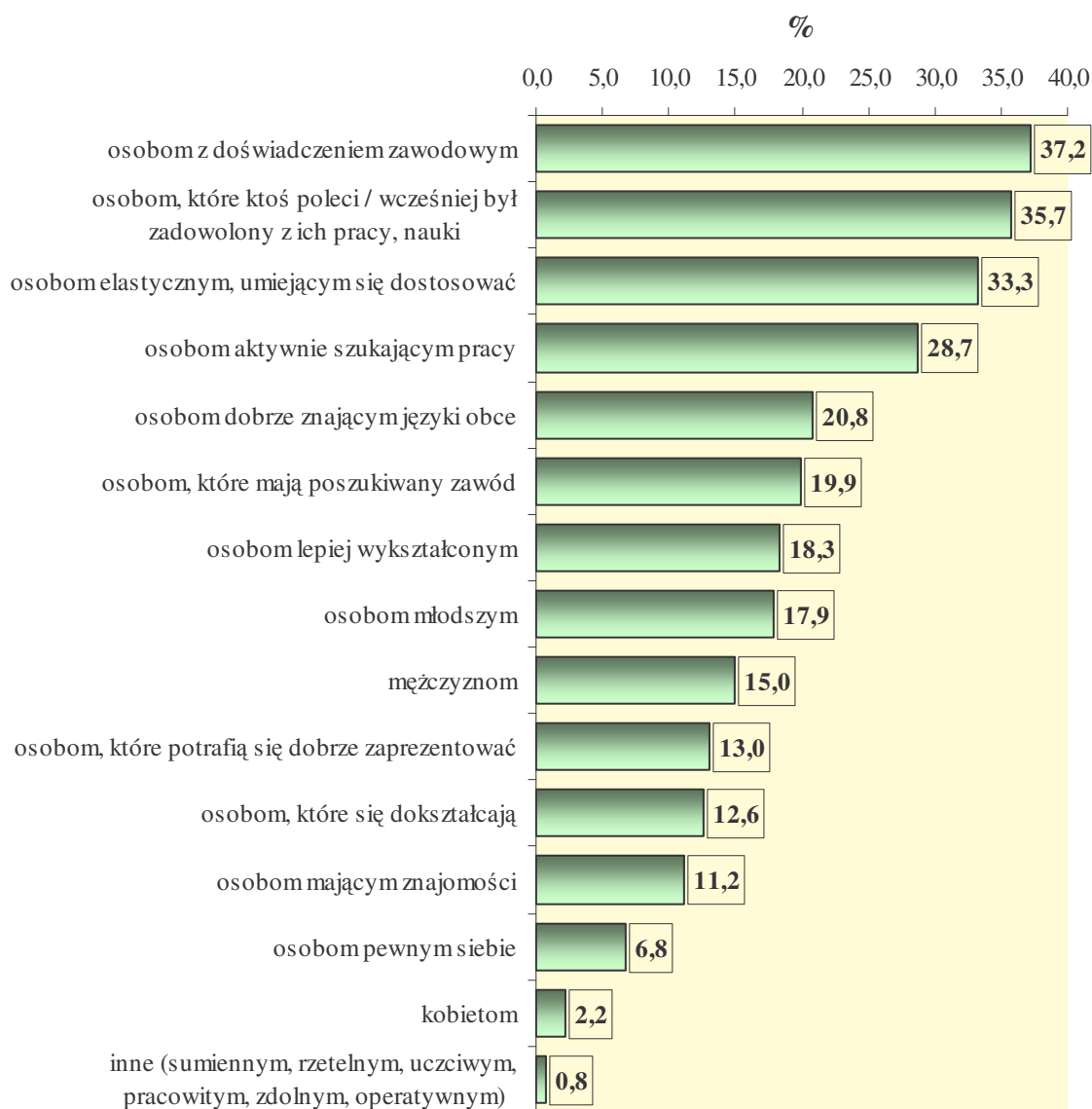
Lp.	Wyszczególnienie	liczba odpowiedzi	% wskazujących w próbie N=974
1	osobom, które się kształcą	123	12,6
2	osobom, które ktoś poleci / wcześniej był zadowolony z ich pracy, nauki	348	35,7
3	osobom aktywnie szukającym pracy	280	28,7
4	osobom elastycznym, umiejącym się dostosować	324	33,3
5	osobom, które potrafią się dobrze zaprezentować	127	13,0
6	osobom pewnym siebie	66	6,8
7	osobom, które mają poszukiwany zawód	194	19,9
8	kobietom	21	2,2
9	mężczyznom	146	15,0
10	osobom młodszym	174	17,9
11	osobom dobrze znającym języki obce	203	20,8
12	osobom mającym znajomości	109	11,2
13	osobom z doświadczeniem zawodowym	362	37,2
14	osobom lepiej wykształconym	178	18,3
15	inne (sumiennym, rzetelnym, uczciwym, pracowitym, zdolnym, operatywnym)	8	0,8
	Ogółem	2 663	— *

* respondenci mogli wskazać więcej niż jedną możliwość, suma procent większa niż 100.

Według ankietowanych pracodawców, najłatwiej znaleźć pracę osobom z doświadczeniem zawodowym, które ktoś poleci, elastycznym, umiejącym się dostosować. Pracodawcy cenią zatem ludzi doświadczonych i najlepiej już sprawdzonych w innej pracy.

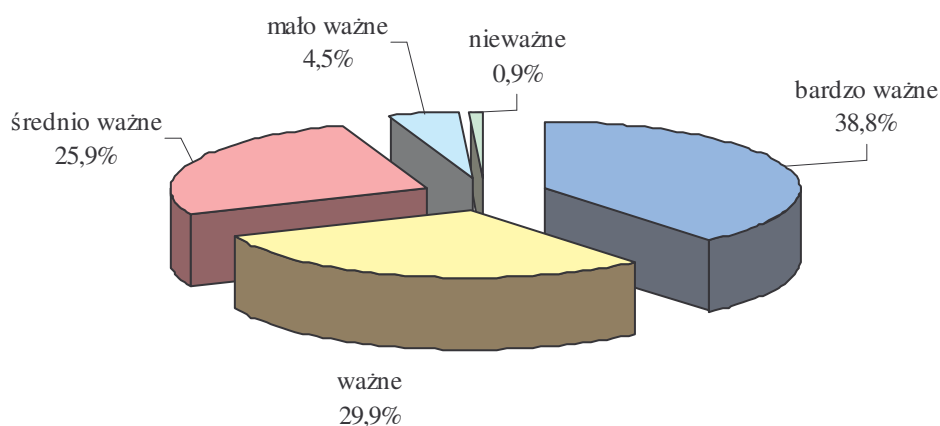
Podobna była liczba wskazań na osoby aktywnie szukające pracy. Drugą grupę wskazań, oscylującą wokół 20%, stanowiły wskazania dotyczące osób młodszych, lepiej wykształconych, dobrze znających języki obce.

Niewielkie znaczenie przy poszukiwaniu pracy w opinii pracodawców mają znajomości, płeć czy takie cechy jak pewność siebie, sumienność, czy doksztalcanie się.



2.3. Według znaczenia wysokości zarobków dla osób poszukujących pracy

Lp.	Znaczenie wysokości zarobków	liczba odpowiedzi	%
1	bardzo ważne	378	38,8
2	ważne	291	29,9
3	średnio ważne	252	25,9
4	mało ważne	44	4,5
5	nieważne	9	0,9
	Ogółem	974	100,0

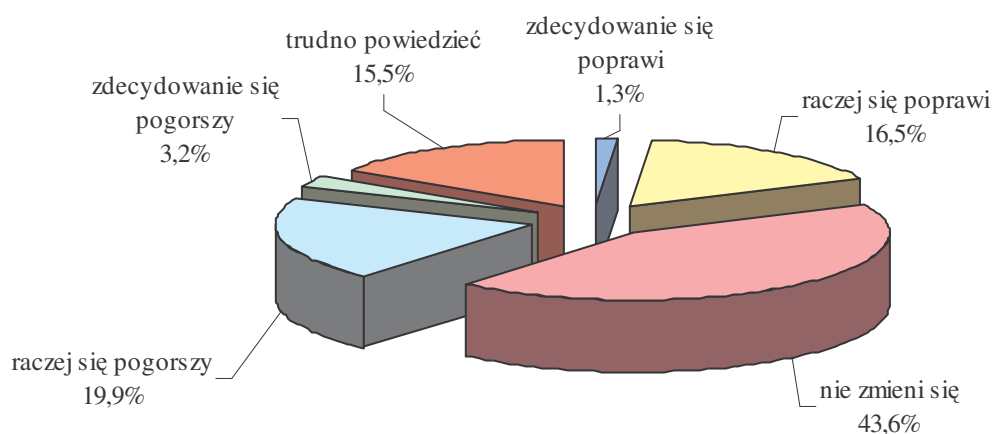


Opinie pracodawców pokrywają się z ogólnie panującą opinią, że wysokość zarobków ma decydujące znaczenie dla poszukujących pracy. Nie musi to oznaczać, że jeśli propozycje zarobków nie satysfakcjonują poszukujących pracy, to odmawiają oni jej przyjęcia. Ponad 60% wskazujących uznało, że zarobki są bardzo ważne lub ważne. Niespełna 1% odpowiedzi odnosiło się do stwierdzenia, że dla poszukujących pracy zarobki nie mają znaczenia.

2.4. Sytuacja na rynku pracy w ciągu najbliższego roku

Lp.	Sytuacja na rynku pracy	liczba odpowiedzi	%
1	zdecydowanie się poprawi	13	1,3
2	raczej się poprawi	161	16,5
3	nie zmieni się	424	43,6
4	raczej się pogorszy	194	19,9
5	zdecydowanie się pogorszy	31	3,2
6	trudno powiedzieć	151	15,5
	Ogółem	974	100,0

Odpowiadając na pytanie *Czy Pana(i) zdaniem sytuacja na rynku pracy poprawi się w ciągu najbliższego roku, czy pogorszy?* pracodawcy w zdecydowanej większości wyrażają pogląd umiarkowany, wskazując, że sytuacja na rynku pracy nie zmieni się. Ponad 20% pracodawców okazało się zdecydowanymi pesymistami odpowiadając, że sytuacja raczej lub zdecydowanie pogorszy się. Tyle samo, wyrażając pewien optymizm wskazywało, że sytuacja raczej lub zdecydowanie poprawi się – prawie 18% ankietowanych.



2.5. Trudności pracodawców w znalezieniu pracownika

Lp.	Trudności pracodawców w znalezieniu pracownika	liczba odpowiedzi	% wskazujących w próbie N=974
1	brak kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach	492	50,5
2	brak kandydatów o odpowiednim doświadczeniu	372	38,2
3	zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów	269	27,6
4	zbyt niskie płace oferowane przez pracodawców	198	20,3
5	zbyt wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia	478	49,1
6	nieefektywne działanie biur pośrednictwa pracy	41	4,2
7	niechęć pracowników do dojazdów do miejsca pracy	136	14,0
8	trudne warunki pracy	45	4,6
9	nie ma trudności ze znalezieniem pracownika	122	12,5
10	inne (brak chęci do pracy, praca na czarno, mała pomoc pup w dofinansowaniu nowych miejsc pracy)	14	1,4
	Ogółem	2 167	—*

* respondenci mogli wskazać więcej niż jedną możliwość, suma procent większa niż 100.

Ponad połowa liczby wskazań odnosi się do trudności w znalezieniu pracowników spowodowanych brakiem kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach, co koresponduje z wcześniej opisaną opinią wyrażoną przez pracodawców w sprawie charakterystyki rynku pracy, gdzie odpowiedzieli, że jedną z cech charakterystycznych jest brak odpowiednich specjalistów. Jako poważne trudności w znalezieniu pracowników określili też zbyt wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia, co potwierdza ogólną opinię pracodawców na temat zbyt dużych obciążeń, zwłaszcza na ZUS. Niebagatelną przeszkodą w znalezieniu pracowników są zbyt wysokie oczekiwania płacowe potencjalnych kandydatów do pracy, ale jednocześnie pracodawcy przyznają, że oferują zbyt niskie płace. Tylko 12,5% ankietowanych wskazało, że nie ma trudności ze znalezieniem pracowników.



2.6. Według oczekiwań pracodawców wobec potencjalnego pracownika

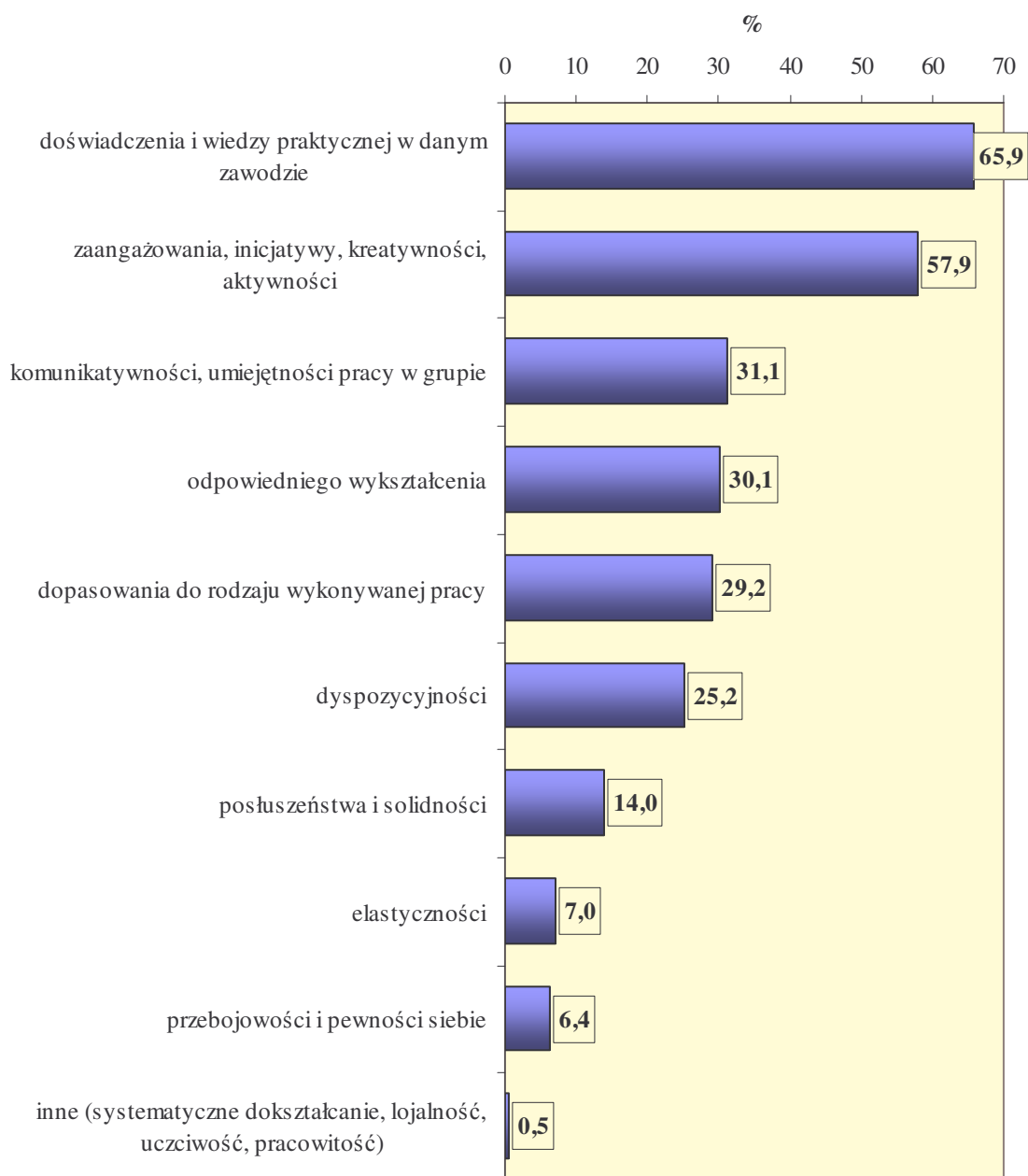
Lp.	Oczekiwania pracodawcy wobec potencjalnego pracownika	liczba odpowiedzi	% wskazujących w próbie N=974
1	przebojowość i pewność siebie	62	6,4
2	doświadczenie i wiedza praktyczna w danym zawodzie	642	65,9
3	dopasowanie do rodzaju wykonywanej pracy	284	29,2
4	odpowiednie wykształcenie	293	30,1
5	posłuszeństwo i solidność	136	14,0
6	zaangażowanie, inicjatywa, kreatywność, aktywność	564	57,9
7	dyspozycyjność	245	25,2
8	komunikatywność, umiejętność pracy w grupie	303	31,1
9	elastyczność	68	7,0
10	inne (systematyczne doksztalcanie, lojalność, uczciwość, pracowitość)	5	0,5
	Ogółem	2 602	—*

* respondenci mogli wskazać więcej niż jedną możliwość, suma procent większa niż 100.

Według ankietowanych najważniejsze cechy, jakie powinien mieć potencjalny pracownik to:

- doświadczenie i wiedza praktyczna w danym zawodzie,
- zaangażowanie, kreatywność, aktywność,
- komunikatywność i umiejętność pracy w zespole.

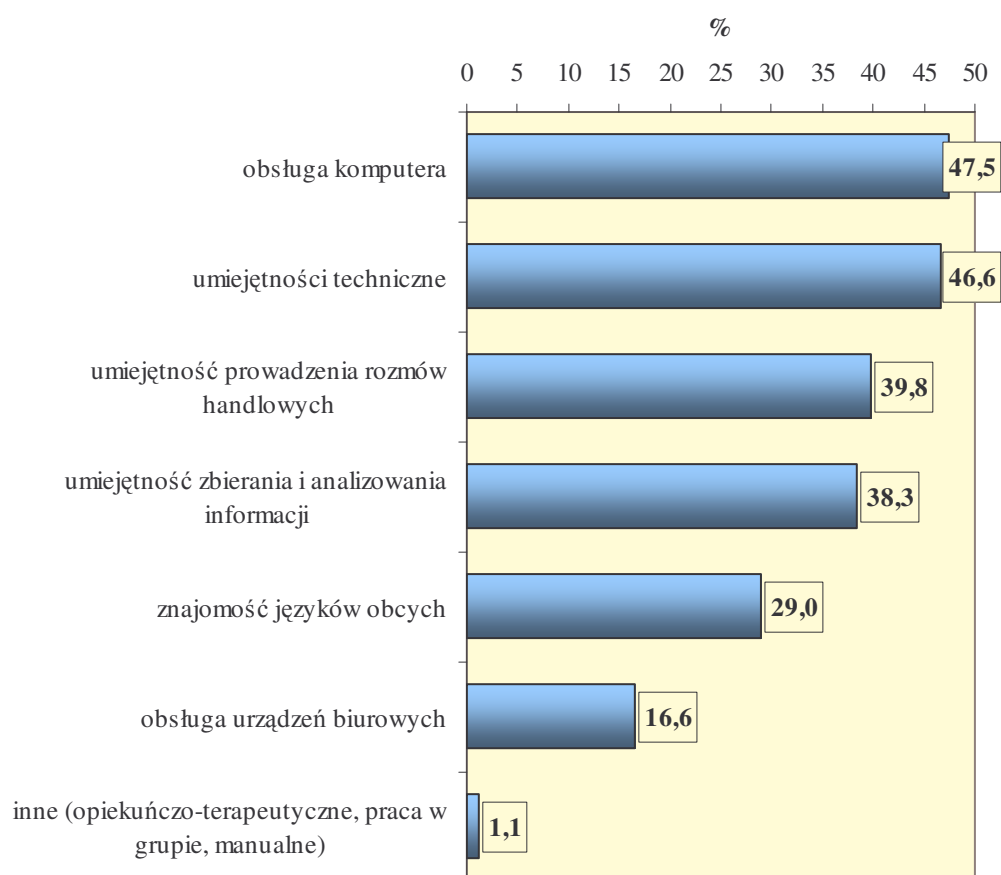
Od przyszłych pracowników oczekuje się też oprócz odpowiedniego wykształcenia, dyspozycyjności. U niewielu pracodawców uznanie znajduje przebojowość i pewność siebie oraz takie cechy, jak lojalność i uczciwość.



2.7. Według umiejętności pracowników

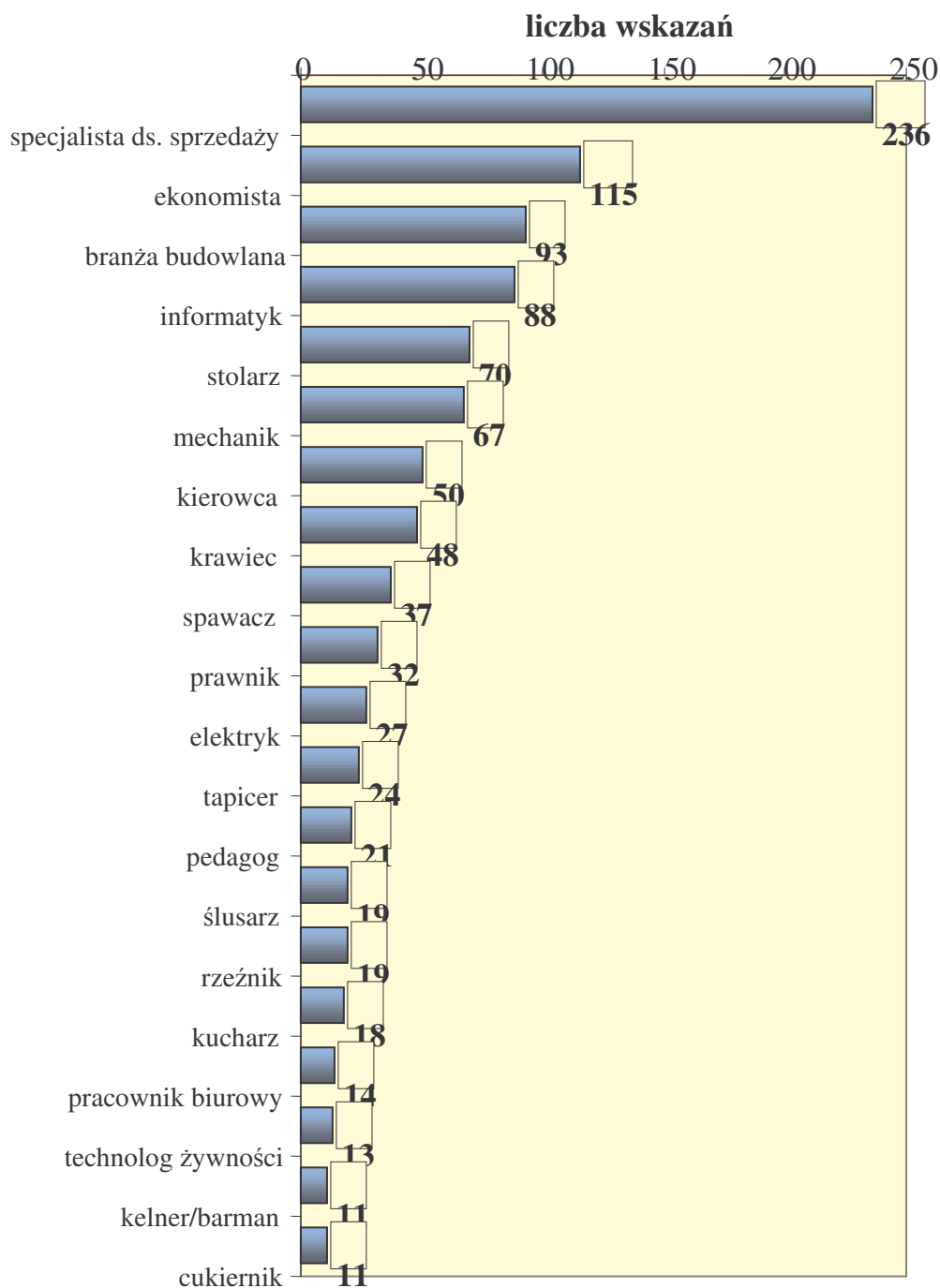
Lp.	Umiejętności pracowników	liczba odpowiedzi	% wskazujących w próbie N=974
1	obsługa komputera	463	47,5
2	obsługa urządzeń biurowych	162	16,6
3	znajomość języków obcych	282	29,0
4	umiejętność prowadzenia rozmów handlowych	388	39,8
5	umiejętność zbierania i analizowania informacji	373	38,3
6	umiejętności techniczne	454	46,6
7	inne (opiekuńczo-terapeutyczne, praca w grupie, manualne)	11	1,1
	Ogółem	2 133	—*

* respondenci mogli wskazać więcej niż jedną możliwość, suma procent większa niż 100.



Pracodawcy najwyżej cenią u pracowników umiejętność obsługi komputera i tzw. umiejętności techniczne (rozumiane jako zdolność zastosowania, wykorzystania,

posługiwania się urządzeniami w określonej specjalności). Niemal równie często pracodawcy wskazywali na zdolności interpersonalne – wykorzystywane przy prowadzeniu rozmów handlowych oraz umiejętność syntezy i analizy zebranych informacji. Dopiero na piątym miejscu wśród najważniejszych cech i umiejętności pracownika znalazła się znajomość języków obcych. Stosunkowo mała liczba wskazań na znajomość języków obcych może wynikać z tego, że na wielu stanowiskach niższej rangi nie jest to umiejętność niezbędna, w przeciwieństwie do – na przykład – umiejętności obsługi komputera. Szeroko pojęte umiejętności techniczne są w takich wypadkach zdecydowanie wyżej cenione i bardziej pożądane. Bardzo istotna dla pracodawców umiejętność prowadzenia rozmów handlowych może być związana z powstawaniem nowych miejsc pracy w sferze handlu i usług, a także tradycyjnie dużą fluktuacją kadr w tym sektorze.

2.8. Według specjalistów, których najchętniej zatrudniliby pracodawcy

Pytanie *Specjalistów z jakich dziedzin zatrudniałby(aby) Pan(i) najchętniej?* było pytaniem otwartym. Ankietowani wyrażali swoje własne opinie na temat zatrudnienia kadr i ich rodzaju. Największe zapotrzebowanie zgłaszali na specjalistów ze sfery usług, przede wszystkim z branż:

- handlowej (przedstawiciel handlowy, specjalista ds. sprzedaży, specjalista ds. marketingu),
- budowlanej (malarz, tynkarz, murarz, operator sprzętu budowlanego, dekarz, cieśla, płytkarz),
- gastronomicznej (kucharz, rzeźnik, technolog żywności, kelner, barman, cukiernik).

Pracodawcy potrzebują również ekonomistów, a także informatyków, prawników, krawców oraz specjalistów w zawodach tradycyjnie uznawanych za męskie (stolarz, mechanik, elektryk, spawacz, ślusarz, kierowca).

W województwie wielkopolskim nie istnieje regionalizacja zapotrzebowania na poszczególne zawody, bowiem w każdym z ankietowanych podregionów największe zapotrzebowanie deklarowano na takie same zawody, w podobnym stosunku ilościowym.

Deklaracji pracodawców co do zatrudnienia specjalistów w wielu wypadkach nie można przełożyć na faktyczne działania kadrowe. Wiele ankietowanych zakładów pracy zastrzegło bowiem, że przyjmą nowych pracowników, jeżeli sytuacja ich firmy na rynku ulegnie poprawie. Są również pracodawcy, którzy poszukują doświadczonych specjalistów i są w stanie w każdej chwili ich zatrudnić, ale w związku ze stawianymi wysokimi wymaganiami mają problemy ze znalezieniem pracowników odpowiadających ich zapotrzebowaniu.

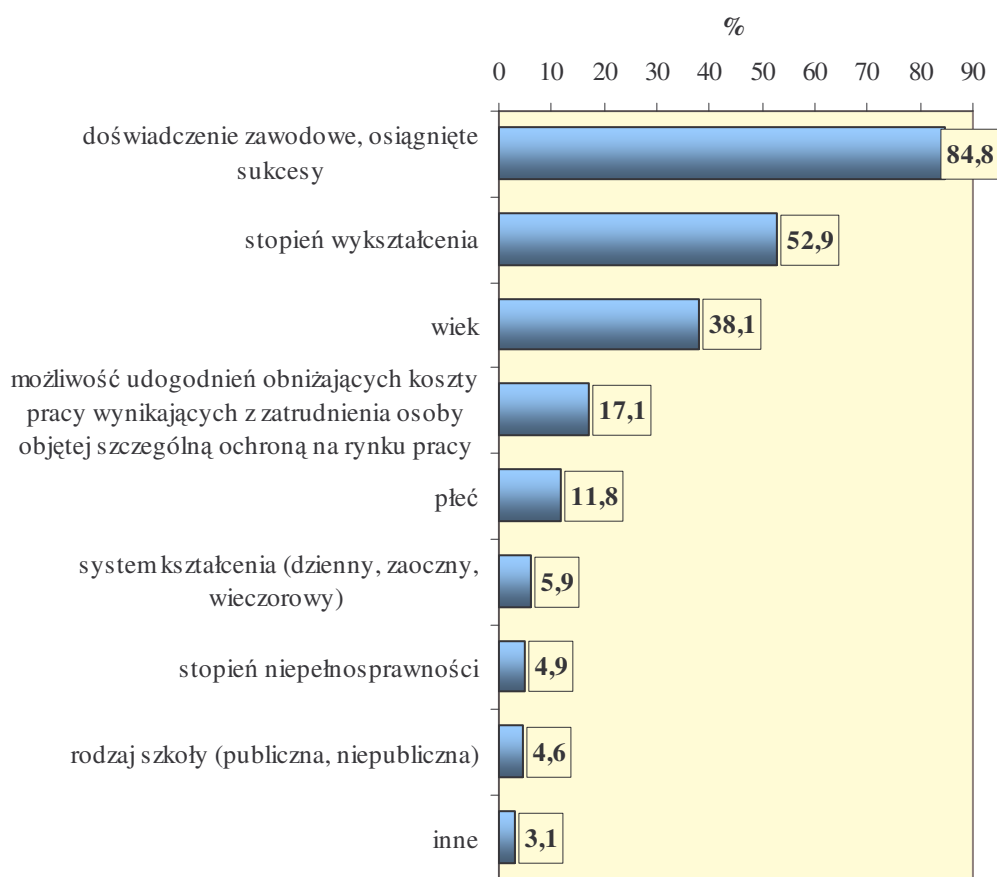
2.9. Według kryteriów doboru pracowników

Lp.	Wyszczególnienie	liczba wskazań	% wskazujących w próbie N=974
1	stopień wykształcenia	515	52,9
2	system kształcenia (dzienny, zaoczny, wieczorowy)	57	5,9
3	rodzaj szkoły (publiczna, niepubliczna)	45	4,6
4	doświadczenie zawodowe, osiągnięte sukcesy	826	84,8
5	wiek	371	38,1
6	płeć	115	11,8
7	stopień niepełnosprawności	48	4,9
8	możliwość udogodnień obniżających koszty pracy wynikających z zatrudnienia osoby objętej szczególną ochroną na rynku pracy	167	17,1
9	inne	30	3,1
	Ogółem	2 174	—*

* respondenci mogli wskazać więcej niż jedną możliwość, suma procent większa niż 100.

Odpowiedzi udzielane przez pracodawców jednoznacznie wskazują, że największym atutem kandydatów do pracy jest posiadane doświadczenie zawodowe – jedynie co siódmy pracodawca nie kierował się tym kryterium przy zatrudnianiu pracowników. Drugim istotnym czynnikiem, który pracodawcy biorą pod uwagę, jest poziom wykształcenia – ponad połowa ankietowanych uznała to za warunek wpływający na decyzję zatrudnieniową. Kolejną często wskazywaną przez pracodawców odpowiedzią jest wiek respondenta, 38% respondentów uznało to za czynnik uwzględniany przy wyborze pracownika. Udzielone odpowiedzi pozwalają nakreślić modelowego pracownika: wykształcony, z doświadczeniem i sukcesami na polu zawodowym, i w odpowiednim wieku (zazwyczaj młodym). Blisko co szósty pracodawca przyjmował do pracy osoby, za zatrudnienie których uzyskiwał dofinansowanie ze strony państwa.

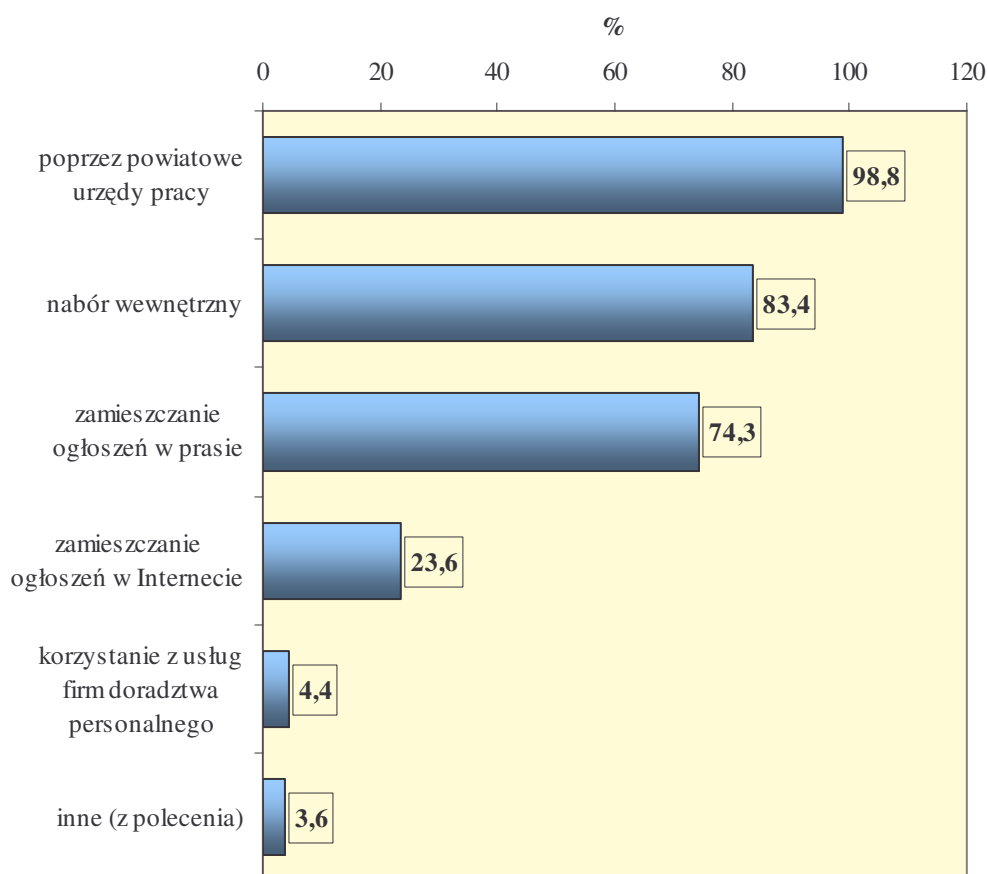
Z zebranych informacji wynika, że dla pracodawców nie ma większego znaczenia, w jakim systemie kształcił się kandydat do pracy ani to, czy ukończona szkoła miała uprawnienia szkoły publicznej, czy też nie (wskazania w okolicach 5%). Równie mało istotnym warunkiem okazała się niepełnosprawność kandydata do pracy – wskazania na poziomie niespełna 5%. Także płeć kandydata stosunkowo rzadko pojawiała się jako czynnik wpływający na zatrudnienie.



2.10. Według metody poszukiwania pracowników

Lp.	Metody poszukiwania pracowników	liczba odpowiedzi	% wskazujących w próbie N=974
1	poprzez powiatowe urzędy pracy	962	98,8
2	zamieszczanie ogłoszeń w prasie	724	74,3
3	zamieszczanie ogłoszeń w Internecie	230	23,6
4	nabór wewnętrzny	812	83,4
5	korzystanie z usług firm doradztwa personalnego	43	4,4
6	inne (z polecenia)	35	3,6
	Ogółem	2 806	—*

* respondenci mogli wskazać więcej niż jedną możliwość, suma procent większa niż 100.



Wśród ankietowanych pracodawców najczęściej wybieraną metodą poszukiwania pracowników okazało się korzystanie z usług pośrednictwa powiatowych urzędów pracy. Spośród badanych respondentów jedynie 1,2% nie korzystało z tego sposobu. Dużą popularnością cieszy się także rekrutacja w oparciu o własne zasoby kadrowe, czyli tak zwany nabór wewnętrzny – ponad 83 % wskazań. W tym wypadku pracodawcy obsadzają wakat pracownikiem już zatrudnionym, dokonując przesunięcia lub awansując najwłaściwszą osobę. Często tego typu działanie nie wiąże się ze wzrostem zatrudnienia, a jedynie ze zmianą organizacji pracy lub nowym podziałem pracy. Ewentualne nowe miejsce pracy to efekt luki powstałej po opuszczeniu przez pracownika dotychczas zajmowanego stanowiska.

Dopiero na trzecim miejscu uplasowała się metoda poszukiwania pracowników poprzez ogłoszenia w prasie, jednakże odsetek pracodawców korzystających z tej techniki poszukiwania kandydatów do pracy jest również duży, bowiem niemal trzy czwarte respondentów wymieniło ją jako stosowaną przez siebie.

Pozostałe sposoby rekrutacji miały już mniejsze znaczenie. Ogłoszenia w Internecie zamieszczał co czwarty ankietowany pracodawca, a rekrutacja z tzw. „polecenia” i przy pomocy firm prowadzących doradztwo personalne uzyskały wskaźniki poniżej 5%.

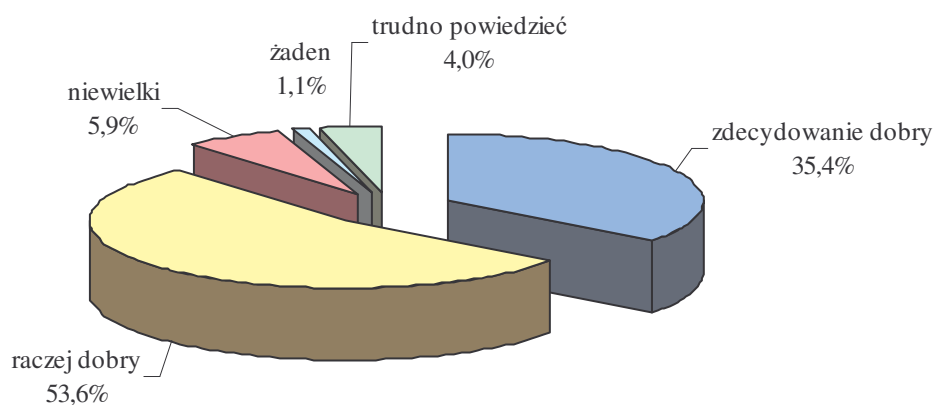
Bardzo silna pozycja urzędów pracy w procesie rekrutacji pracowników dla ankietowanych pracodawców może się wiązać ze sposobem doboru respondentów. Byli nimi najczęściej przedsiębiorcy i instytucje stale współpracujące z urzędami pracy. Stosunkowo mała liczba pracodawców poszukujących pracowników przez Internet lub za pośrednictwem firm doradztwa personalnego wynika z tego, że są to kanały wykorzystywane do rekrutacji pracowników lepiej wykwalifikowanych.

Na uwagę zasługuje bardzo mała liczba odpowiedzi wskazujących na polecenia, jako sposób poszukiwania pracowników. Stoi to w sprzeczności z potocznymi wyobrażeniami i przekonaniem, że do zdobycia pracy potrzebne są znajomości. Łączna liczba odpowiedzi na to pytanie trzykrotnie przekroczyła liczbę respondentów, co oznacza że pracodawcy poszukują pracowników równocześnie na wiele sposobów.

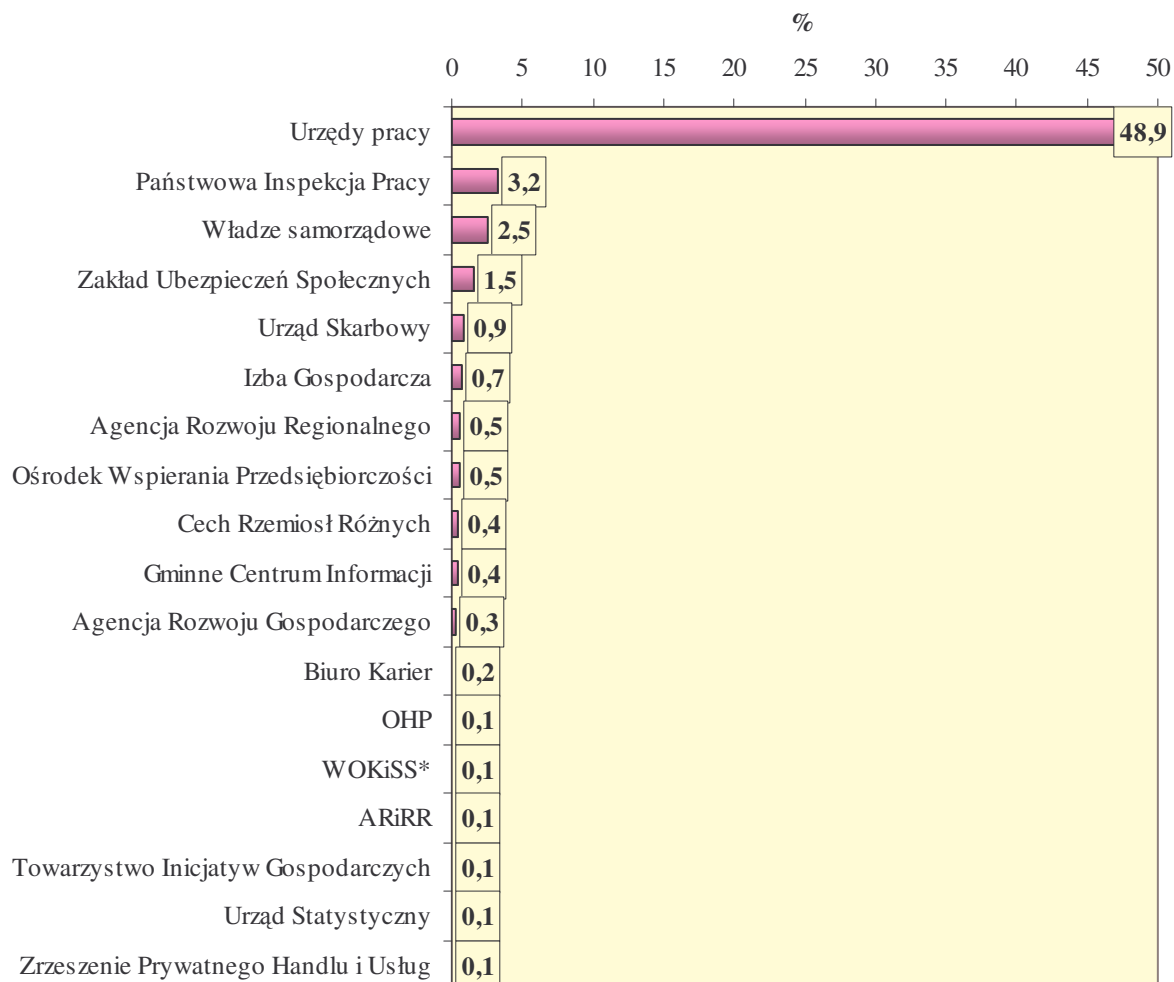
2.11. Według deklarowanego przez pracodawców poziomu orientacji o miejscach, gdzie można uzyskać informacje dotyczące rynku pracy, porady prawne itp.

Lp.	Wyszczególnienie	liczba wskazań	%
1	zdecydowanie dobry	345	35,4
2	raczej dobry	522	53,6
3	niewielki	57	5,9
4	żaden	11	1,1
5	trudno powiedzieć	39	4,0
	Ogółem	974	100,0

Znaczna większość respondentów (89%) stwierdziła, że orientuje się, gdzie może zasięgnąć informacji na tematy związane z rynkiem pracy. Ponad jedna trzecia pracodawców uznała, że orientuje się dobrze. Zaledwie 7% ankietowanych stwierdziło, że nie wie, lub słabo się orientuje gdzie może zdobyć tego typu informacje.



2.12. Według instytucji, z usług których pracodawcy korzystali w celu otrzymania informacji dotyczących rynku pracy, porad prawnych itp.



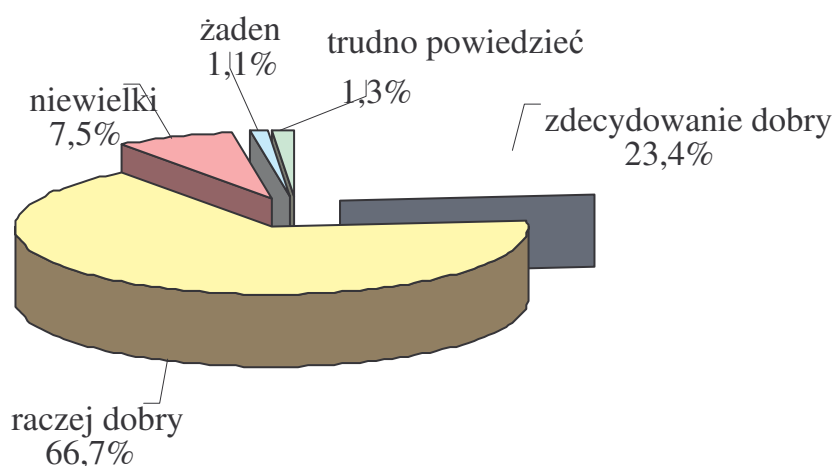
* Wielkopolski Ośrodek Kształcenia i Studiów Samorządowych

Pracodawcy zdecydowanie najczęściej kierowali się po informacje do urzędów pracy, blisko co drugi odpowiadał w ten właśnie sposób. Pozostałe instytucje były wybierane zdecydowanie rzadziej – jedynie PIP, władze samorządowe i ZUS uzyskały więcej niż jeden procent odpowiedzi wskazujących. Świadczy to o dużej roli urzędów pracy w kształtowaniu wiedzy pracodawców na tematy związane z zatrudnianiem pracowników. Symptomatyczna jest mała liczba kontaktów pracodawców z innymi podmiotami na rynku pracy, a także rzadkie kontakty pracodawców z organizacjami wspierającymi przedsiębiorczość i samorządami.

2.13. Według deklarowanego przez pracodawców poziomu wiedzy na temat pomocy oferowanej pracodawcom, którzy chcą zatrudnić osoby bezrobotne lub będące w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy

Lp.	Wyszczególnienie	liczba odpowiedzi	%
1	zdecydowanie dobry	228	23,4
2	raczej dobry	649	66,7
3	niewielki	73	7,5
4	żaden	11	1,1
5	trudno powiedzieć	13	1,3
	Ogółem	974	100,0

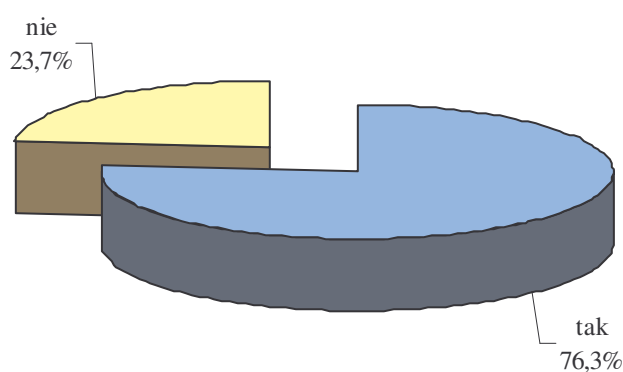
Ankietowani pracodawcy posiadają pewną wiedzę na temat zakresu oferty instytucji rynku pracy, jednak zazwyczaj ma ona charakter ogólny – to opinia dwóch trzecich respondentów. Jedynie co czwarty pracodawca ocenił swoją wiedzę zdecydowanie dobrze. Pozostali respondenci mają słabą orientację na temat pomocy oferowanej pracodawcom przy zatrudnianiu osób bezrobotnych.



2.14. Według korzystania z pomocy oferowanej pracodawcom, którzy chcą zatrudnić osoby bezrobotne lub będące w trudnej sytuacji na rynku pracy

Lp.	Korzystanie z pomocy oferowanej pracodawcom	liczba odpowiedzi	%
1	tak	743	76,3
2	nie	231	23,7
	Ogółem	974	100,0

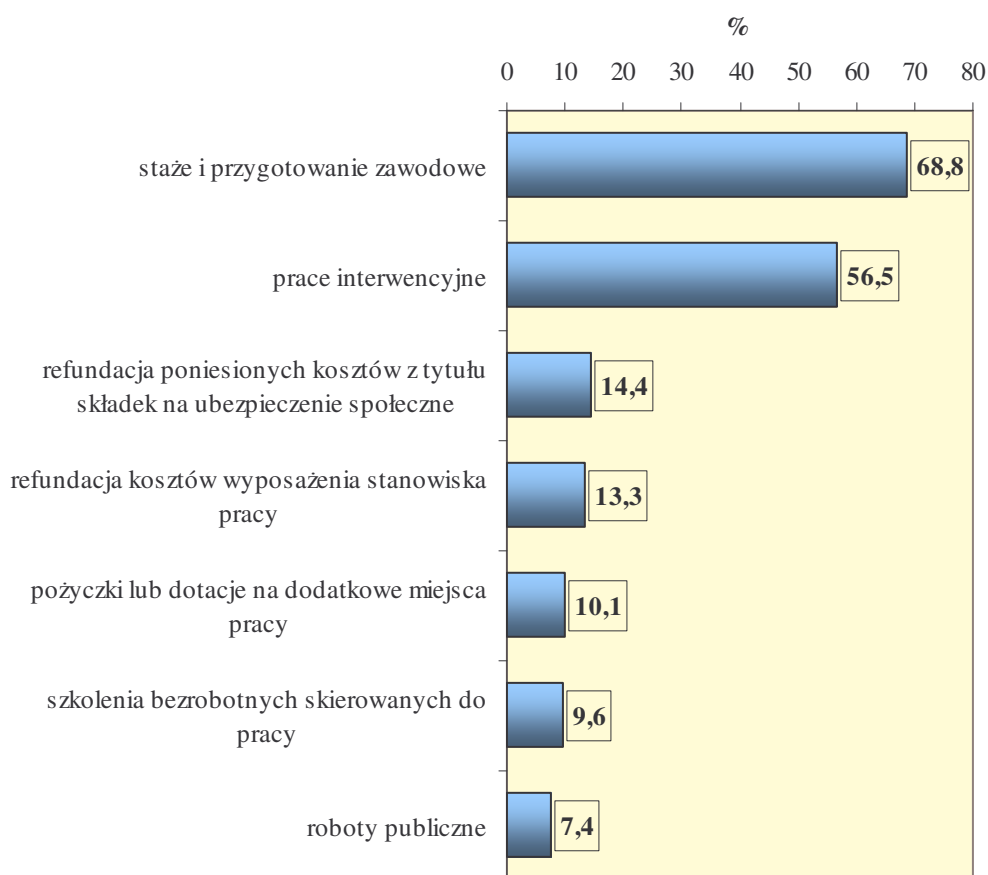
Wśród ankietowanych przedsiębiorstw i instytucji ponad 76% korzystało już z pomocy oferowanej pracodawcom chcącym zatrudnić osoby bezrobotne. Tak znaczny odsetek z pewnością determinuje odpowiedzi udzielane w innych pytaniach.



2.15. Formy pomocy, z jakich korzystali pracodawcy

Lp.	Formy pomocy	liczba odpowiedzi	% wskazujących w próbie N=743
1	prace interwencyjne	420	56,5
2	roboty publiczne	55	7,4
3	pożyczki lub dotacje na dodatkowe miejsca pracy	75	10,1
4	staże i przygotowanie zawodowe	511	68,8
5	szkolenia bezrobotnych skierowanych do pracy	71	9,6
6	refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy	99	13,3
7	refundacja poniesionych kosztów z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne	107	14,4
	Ogółem	1 338	— *

- respondenci mogli wskazać więcej niż jedną możliwość, suma procent większa niż 100.



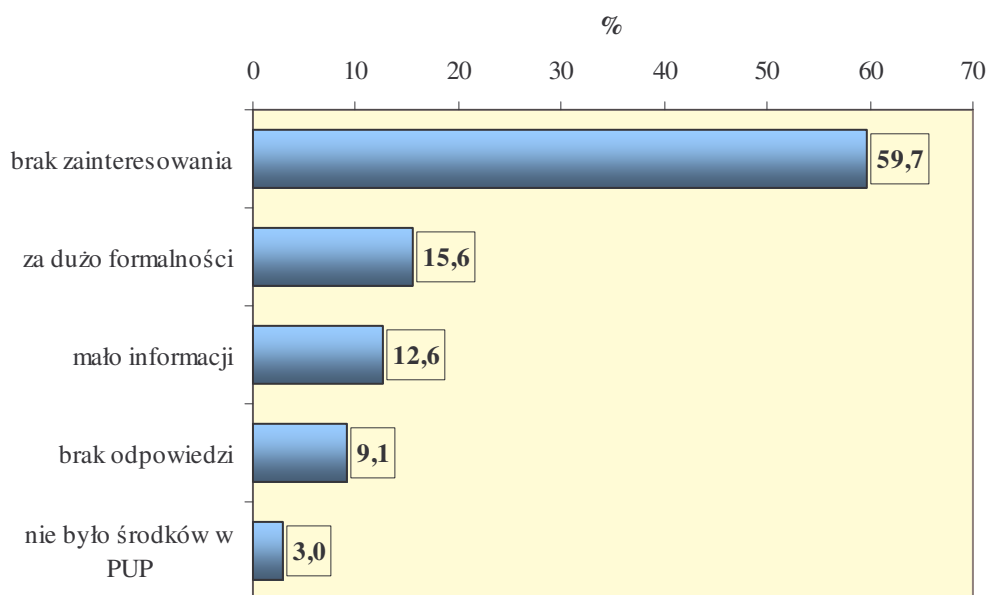
Najpopularniejszą wśród pracodawców formą pomocy przy zatrudnieniu są staże i przygotowanie zawodowe – ponad 2/3 ankietowanych korzystało z pomocy w tej postaci. Ponad 12% mniej pracodawców zatrudniało pracowników w ramach prac interwencyjnych. Pozostałe formy pomocy cieszyły się zdecydowanie mniejszym powodzeniem. Powodzenie staży wynika przede wszystkim z tego, że pracodawca przyjmując stażystów nie ponosi praktycznie żadnych kosztów, a dodatkowo ma sposobność pozyskać wykształconego pracownika. Praca w ramach stażu zastępuje okres próbny, w czasie którego można właściwie ocenić i przygotować pracownika do dalszego, etatowego zatrudnienia. Prace interwencyjne są spośród pozostałych form pomocy opcją najkorzystniejszą finansowo, co przy stosunkowo mało skomplikowanej procedurze uzyskania wsparcia przesądza o ich powodzeniu.

Pozostałe rodzaje pomocy wydają się być dla pracodawcy mniej atrakcyjne ze względu na formalne warunki uzyskania i subiektywnie ocenianą przez pracodawców, czasochłonność proceduralną. Roboty publiczne są dla przedsiębiorców prywatnych formą niedostępną, stąd też liczba odbiorców tej usługi jest z założenia mniejsza i dotyczy głównie samorządów

2.16. Przyczyny niekorzystania z pomocy

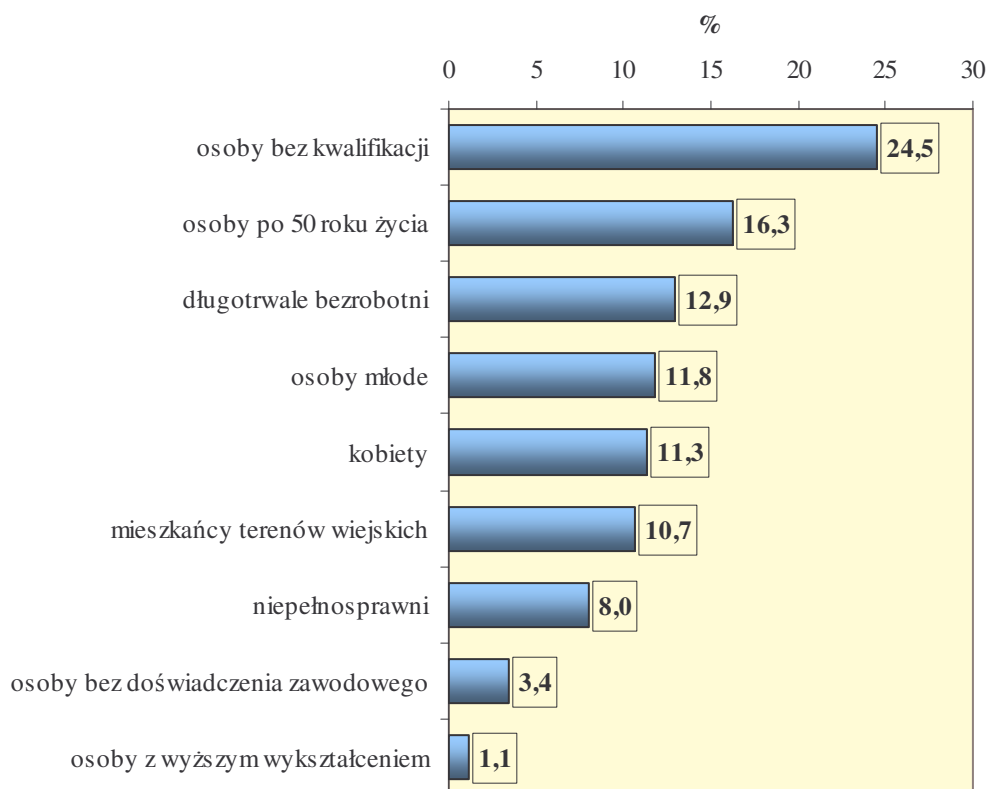
Lp.	Wyszczególnienie	liczba odpowiedzi	% wskazujących w próbie N=231
1	brak zainteresowania	138	59,7
2	za dużo formalności	36	15,6
3	mało informacji	29	12,6
4	nie było środków w PUP	7	3,0
5	brak odpowiedzi	21	9,1
	Ogółem	231	100,0

Pracodawcy, którzy nie korzystali z pomocy instytucji rynku pracy, jako przyczynę najczęściej podawali brak zainteresowania tym sposobem zatrudniania. Blisko 16% respondentów uznało, że na przeszkodzie stanęła nadmierna formalizacja zasad udzielania wsparcia, a prawie 13% stwierdziło, że nie posiadało odpowiednich informacji do podjęcia starań o pomoc.



2.17. Według grup społecznych, które zdaniem pracodawców, znajdują się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy

Lp.	Grupa społeczna	liczba wskazań	%
1	osoby młode	115	11,8
2	osoby po 50 roku życia	159	16,3
3	mieszkańcy terenów wiejskich	103	10,7
4	długotrwale bezrobotni	126	12,9
5	kobiety	110	11,3
6	niepełnosprawni	78	8,0
7	osoby bez kwalifikacji	239	24,5
8	osoby bez doświadczenia zawodowego	33	3,4
9	osoby z wyższym wykształceniem	11	1,1
	Ogółem	974	100,0



Pracodawcom zadano pytanie, które według nich grupy społeczne są w najtrudniejszej sytuacji i dlaczego. Było to pytanie otwarte i ankietowani podawali własne uzasadnienia dokonanych wyborów.

Zdaniem co czwartego z ankietowanych pracodawców, w najgorszej sytuacji na rynku pracy są osoby bez kwalifikacji zawodowych. Przyczyn tego stanu rzeczy upatrywać trzeba w coraz wyższych wymaganiach co do wykształcenia, wymuszanych przez postęp techniczny. Brak kwalifikacji pracowników często idzie w parze z wymaganiami płacowymi niewspółmiernie wysokimi w stosunku do posiadanych umiejętności. Pracodawcy też często przyznawali, że poszukują specjalistów i nie chcą inwestować w doksztalcanie.

Ankietowani przyznawali, że szczególnie trudno jest znaleźć pracę osobom po 50 roku życia, co wiązać się może z faktem, że jest to grupa osób, której trudno jest dostosować się do nowej sytuacji na rynku pracy, a inwestowanie w podnoszenie jej wiedzy fachowej jest kosztowne. Pracodawcy uważają, że są to osoby mało kreatywne, które nie są zainteresowane samokształceniem i rozwojem zawodowym. Wskazują na ich małą elastyczność i brak umiejętności dostosowania się do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy. Zauważają, że ze względu na kłopoty zdrowotne osoby te są mało dyspozycyjne oraz, że cechuje je mała efektywność i wydajność pracy.

Pracodawcy dostrzegają trudną sytuację długotrwale bezrobotnych szukających zatrudnienia, którą można wytłumaczyć skutkami utraty kontaktu ze środowiskiem pracy. Podkreślają, że długotrwały brak zatrudnienia niesie za sobą skutki dwojakiego rodzaju. Poprzez brak kontaktu z pracą osoby te tracą wiedzę praktyczną oraz obniża się ich poziom kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Zwracają również uwagę na zmiany, jakie dokonują się w psychice tych osób. Wskazują na ich brak wiary w siebie oraz stopniowo zmniejszającą się chęć do podjęcia aktywności zawodowej oraz niechęć do przekwalifikowania się.

Kobiety mają zdaniem pracodawców kłopoty z podjęciem pracy przede wszystkim ze względu na małą dyspozycyjność (ciąża, choroby dzieci) oraz na obciążanie pracodawców dodatkowymi świadczeniami z funduszu płac (np. za urlop macierzyński, chorobowe związane z ciążą, itp.).

Pracodawcy wskazują także na ograniczenia możliwości zatrudnienia tej grupy związane z ograniczonym dostępem kobiet do niektórych zawodów uznawanych za typowo męskie. Przyznają, że jest to grupa dyskryminowana na rynku pracy, otrzymująca niższe wynagrodzenie od mężczyzn pracujących na tych samych stanowiskach.

Najbardziej istotnym z punktu widzenia pracodawców czynnikiem zmniejszającym szanse mieszkańców terenów wiejskich na rynku pracy jest niedostateczna ilość inwestycji na tych terenach, co powoduje, że osoby te nie mogą podjąć pracy na terenie swojego miejsca zamieszkania i muszą dojeżdżać, nierzadko po kilkadziesiąt kilometrów. Dojazd do pracy jest często bardzo utrudniony ze względu na małą częstotliwość połączeń. Bardzo dolegliwe są również wysokie koszty tych dojazdów, często niezwracane przez pracodawców.

Ankietowani zwracają również uwagę na mniejsze możliwości zdobycia odpowiedniego wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i doświadczenia przez mieszkańców wsi. Zdaniem pracodawców grupa ta charakteryzuje się również małą dyspozycyjnością. Składa się z osób w większości mało kreatywnych, mało elastycznych i nie potrafiących interesująco zaprezentować się potencjalnemu pracodawcy.

Pracodawcy uważają, że osoby z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności są poprzez swoje dysfunkcje mało dyspozycyjne. Wskazują też na stosunkowo niską wydajność pracy tych osób. Zwracają uwagę na to, że zakłady pracy często nie posiadają odpowiednich stanowisk pracy uwzględniających wymagania ich niepełnosprawności. Często też zakłady pracy ze względu na profil produkcji mogą zatrudniać tylko osoby pełnosprawne.

Pracodawcy twierdzą również, że ograniczony dostęp tej grupy osób do rynku pracy jest spowodowany licznymi barierami związanymi z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych (bariery architektoniczne, niemożność zapewnienia osobie niepełnosprawnej zgodnej z przepisami opieki medycznej, obawy związane z dużą absencją chorobową tych osób, częste postawy roszczeniowe przedstawicieli tej grupy).

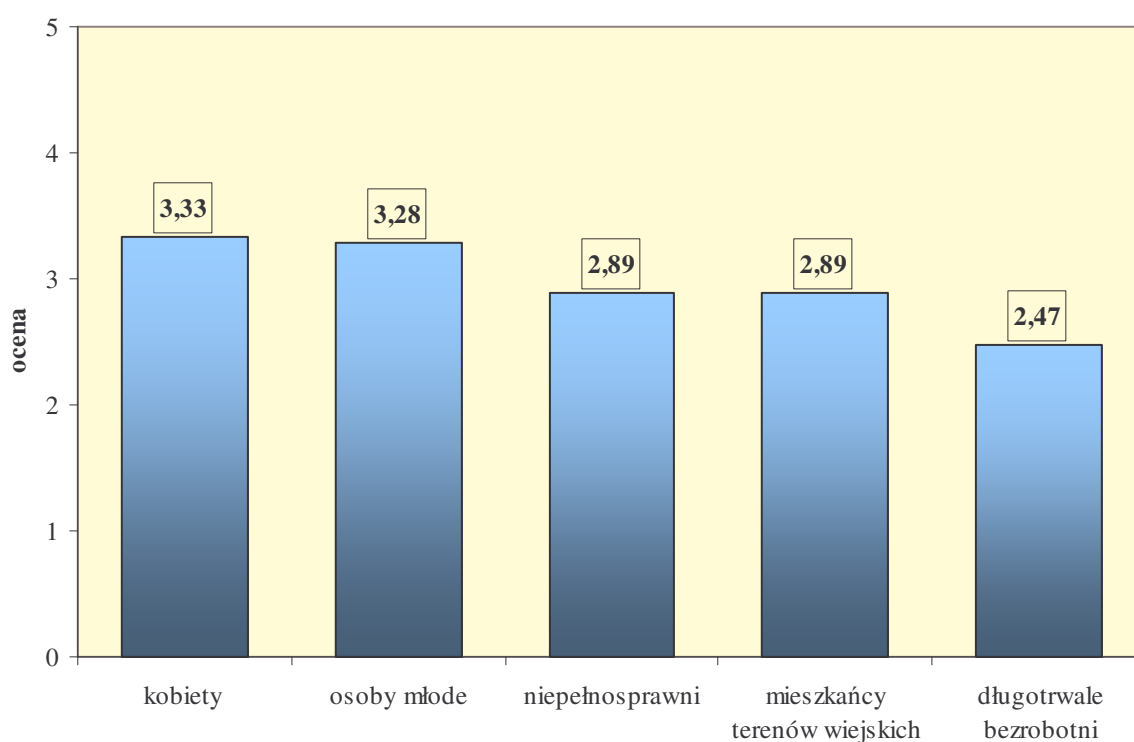
Pracodawcy nie są zainteresowani zatrudnianiem osób bez wykształcenia oraz bez doświadczenia zawodowego ze względu na mały zakres ich umiejętności i wysokie wymagania płacowe. Potrzebują wykształconych specjalistów, zdolnych sprostać rosnącym wymaganiom, będącym konsekwencją postępu technicznego, i nie są zainteresowani inwestowaniem w doksztalanie.

Pracodawcy zwracają również uwagę na wysokie wymagania płacowe stawiane im przez osoby z wyższym wykształceniem nie posiadające doświadczenia zawodowego. Taka postawa nie skłania pracodawców do zatrudniania tych osób, pomimo spełniania przez nie warunków związanych z odpowiednim poziomem wykształcenia.

2.18. Ocena kwalifikacji zawodowych poszczególnych grup społecznych

Lp.	Grupa społeczna	ocena*
1	osoby młode	3,28
2	mieszkańcy terenów wiejskich	2,89
3	długotrwale bezrobotni	2,47
4	kobiety	3,33
5	niepełnosprawni	2,89

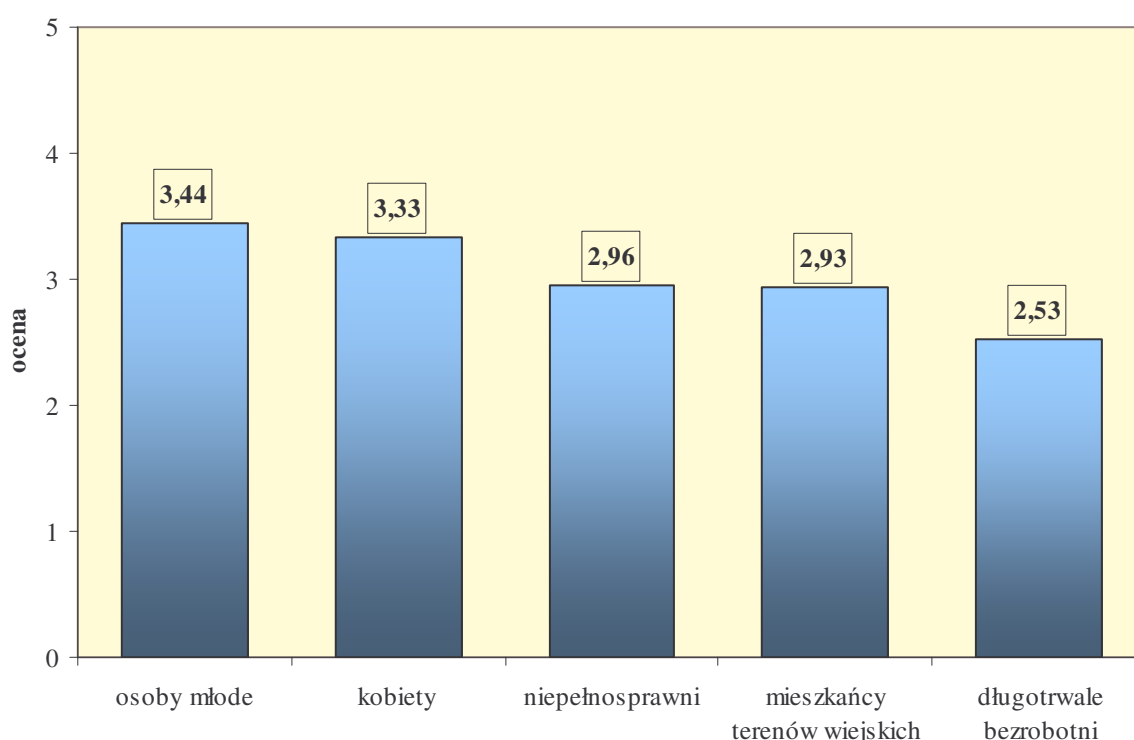
* ocena w skali 1-5, gdzie 1 oznacza bardzo niską, a 5 bardzo wysoką



2.19. Ocena stopnia wykształcenia poszczególnych grup społecznych

Lp.	Grupa społeczna	ocena*
1	osoby młode	3,44
2	mieszkańcy terenów wiejskich	2,93
3	długotrwale bezrobotni	2,53
4	kobiety	3,33
5	niepełnosprawni	2,96

* ocena w skali 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę bardzo złą, a 5 bardzo dobrą



Pracodawcy oceniają w sposób bardzo podobny zarówno poziom wykształcenia jak i kwalifikacje zawodowe grup mających największe trudności ze znalezieniem pracy. Wynika to prawdopodobnie z faktu, że przy ocenie „wartości zawodowej” pracownika nie dokonują szczegółowych rozróżnień i kompleksowo oceniają przydatność pracownika na konkretne stanowisko pod kątem jego kwalifikacji zawodowych.

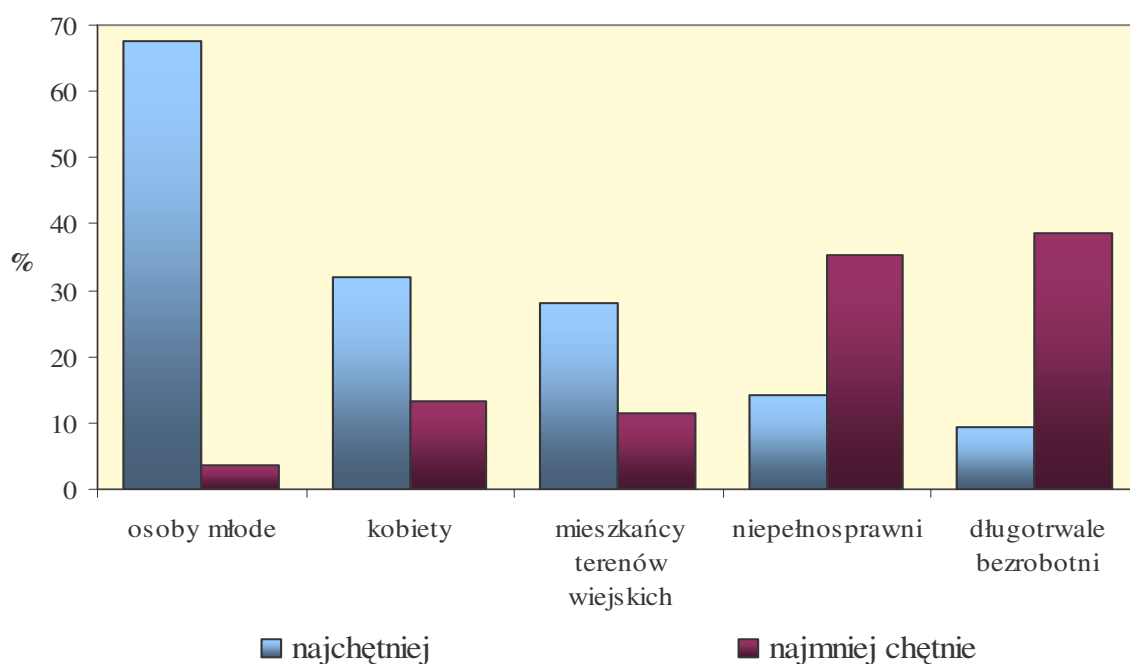
Ankietowani najwyższe noty, co do klasyfikacji zawodowych i wykształcenia, stawiają osobom młodym i kobietom, a najniższe osobom długotrwale bezrobotnym. Uznają kwalifikacje zawodowe za istotny czynnik przy podejmowaniu decyzji zatrudnieniowych. Znajduje to odzwierciedlenie w ich deklaracjach zatrudnieniowych, ponieważ najchętniej

chcieliby zatrudniać ludzi młodych i kobiety, a więc osoby posiadające ich zdaniem najwyższe kwalifikacje zawodowe. Najmniej chętnie zatrudnialiby natomiast osoby długotrwale bezrobotne, które uznają za posiadające najniższe kwalifikacje zawodowe.

2.20. Osoby najchętniej i najmniej chętnie zatrudniane

Lp.	Grupy społeczne	% wskazujących w próbie N=974*	
		najchętniej	najmniej chętnie
1	osoby niepełnosprawne	14,1	35,2
2	kobiety	32,0	13,4
3	mieszkańcy terenów wiejskich	28,2	11,5
4	długotrwale bezrobotni	9,3	38,5
5	osoby młode	67,5	3,6

* respondenci mogli wskazać więcej niż jedną możliwość, suma procent większa niż 100.



Pracodawcy, mając do wyboru pracowników spośród osób z grup tzw. szczególnego ryzyka zatrudnieniowego, najchętniej daliby pracę osobom młodym, kobietom i mieszkańcom terenów wiejskich, a najmniej chętnie osobom niepełnosprawnym i długotrwale bezrobotnym. Zwracają jednak uwagę, na fakt, że sama przynależność do określonej grupy nie stanowi gwarancji zatrudnienia. Dla nich istotne są również inne czynniki. Są bowiem zainteresowani

przede wszystkim osobami posiadającymi doświadczenie i odpowiednie kwalifikacje w swoim zawodzie. Istotne jest dla nich także, czy osoby zatrudniane chcą pracować, czy są kreatywne, kompetentne, pracowite i dyspozycyjne. Podkreślają, że nie są zainteresowani zatrudnianiem osób bez wykształcenia, nieuczciwych, uprzednio karanych, nie zainteresowanych pracą i mających duże wymagania w stosunku do pracodawców.

2.21. Uzasadnienie pracodawców dokonanych wyżej wyborów

Pracodawcom postawiono pytanie otwarte, w odpowiedzi na które mieli uzasadnić zarówno jeden, jak i drugi wybór.

Jako uzasadnienie wyboru osób młodych jako najchętniej zatrudnianych ankietowani podawali: szybkość adaptacji do otoczenia i uczenia się oraz dostosowywanie do zmian, elastyczność, kreatywność, dobre wykształcenie, chęć zdobywania nowych kwalifikacji, częstszą niż u starszych znajomość języków obcych i obsługi komputera.

Drugie co do wielkości wskazanie dotyczyło kobiet. Jako uzasadnienie pracodawcy wskazywali, że są one: lepiej wykształcone, obowiązkowe, systematyczne i dobrze zorganizowane. Łatwo nawiązują kontakty, są bardziej odporne psychicznie, ambitne i szybko dostosowują się do warunków pracy.

Dość dużo wskazań dotyczyło mieszkańców terenów wiejskich, ponieważ według opinii pracodawców, chętnie podejmują oni pracę, przykładają się do niej i są pracowici oraz mają mniejsze wymagania płacowe.

Najmniej chętnie ankietowani zatrudniają długotrwale bezrobotnych, a to ze względu na ich długotrwały brak kontaktu ze środowiskiem pracy i utratę wiedzy praktycznej. Według ankietowanych wykazują oni małą aktywność zawodową, brak wiary w siebie i generalną niechęć do podjęcia pracy. Często charakteryzuje ich niski poziom wykształcenia, kwalifikacji, doświadczenia i jednocześnie niechęć do przekwalifikowania się. Zdaniem pracodawców długotrwale bezrobotni są stosunkowo mało kreatywni, apatyczni, nie angażują się w pracę, a także mają złe nawyki, nałogi i są leniwi.

Prawie taki sam odsetek wskazań odnośnie najmniej chętnie zatrudnianych dotyczył osób niepełnosprawnych. Jako uzasadnienie pracodawcy podają brak odpowiednio dostosowanych stanowisk pracy, a także profil firm niepozwalający na zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Coraz mniej dogodne są też przepisy dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne.

13% wskazań dotyczyło kobiet jako niechętnie zatrudnianych, a to ze względu na dużą ilość dodatkowych obowiązków domowych, jakimi są one obciążone, a także ze względu na profil firmy, w przypadku gdy wymaga on wykonywania ciężkiej pracy fizycznej.

WNIOSKI

1. Ankietowani pracodawcy stanowili reprezentatywną dla Wielkopolski grupę, w większości małych firm, zatrudniających do 49 osób.
2. Pracodawcy, oceniając w 2004 roku sytuację swoich firm jako dobrą, pozwalającą na rozwój działalności, dokonywali przyjęć do pracy nowych pracowników. Ilość przyjętych pracowników przewyższała liczbę zwolnień.
3. Dokonywane zwolnienia pracowników tylko w marginalnym stopniu wynikały z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i spowodowane były złą sytuacją finansową przedsiębiorstw, co może oznaczać, że okres zwolnień grupowych spowodowanych likwidacją bądź upadłością firm został zahamowany.
4. Pracodawcy wykazują ostrożny optymizm co do prognoz dotyczących rynku pracy. Nie oczekują zdecydowanej poprawy, skłaniając się ku opinii, że sytuacja pozostanie niezmienną w stosunku do 2004 roku.
5. Według pracodawców istnieje niedobór pracowników wysoko wykwalifikowanych. Brak kandydatów spełniających wymagania pracodawców może wynikać z ciągle niedostosowanego do potrzeb rynku pracy systemu edukacji, który nie osiąga podstawowego celu, tj. kształcenia specjalistów gotowych do błyskawicznego wejścia na rynek pracy. Problem wynika też w części z bardzo szybko zmieniającego się zapotrzebowania na pracowników. Nawet w sytuacji właściwego rozpoznania potrzeb rynku pracy, szkoły i uczelnie mogą wykształcić odpowiednią kadrę dopiero po kilku latach procesu edukacji, a przekazana wiedza i kwalifikacje absolwentów w momencie ukończenia szkoły mogą być już częściowo nieużyteczne lub w danym momencie niepotrzebne. Z drugiej strony wykształceni specjaliści nie zasilają szeregów pracowniczych ankietowanych firm ze względu na migrację zarobkową (w tym także wyjazdy zagraniczne). Potwierdzeniem tego mogą być między innymi wypowiedzi pracodawców, w których stwierdzają oni, iż nie są w stanie sprostać oczekiwaniom finansowym swoich kandydatów. Problem ten potęgują bardzo wysokie, w opinii pracodawców, pozapłacowe koszty zatrudnienia, nierozzerwalnie związane z wysokością wynagrodzenia.
6. Zdaniem pracodawców w bardzo trudnej sytuacji na rynku pracy są osoby długotrwale bezrobotne. Przyznają oni równocześnie, że najmniej chętnie zatrudniliby w swoich firmach bezrobotnych rekrutujących się z tej grupy. Przedstawiają wiele przyczyn

niechętnego stosunku do tych osób, podkreślając przede wszystkim, że na skutek utraty kontaktu ze środowiskiem pracy następuje degradacja zawodowa, deprecjacja kwalifikacji, doświadczenia i umiejętności zawodowych. Pracodawcy wskazują też, że osoby te stopniowo tracą cechy osobowościowe najbardziej pożądane na rynku pracy, tj. zaangażowanie, inicjatywę, elastyczność, kreatywność, komunikatywność i umiejętność pracy w grupie. Brakuje im wiary w siebie oraz stopniowo zmniejsza się chęć do podjęcia aktywności zawodowej oraz przekwalifikowania się.

Powyższe opinie winny stanowić dla urzędów pracy sygnał do objęcia tej grupy szczególnym wsparciem w celu zapobieżenia dewaluacji zdobytego już potencjału zawodowego. Konieczna jest wszechstronna aktywizacja osób długotrwale bezrobotnych, zarówno poprzez uczestnictwo w programach aktywizujących, wykorzystujących środki Funduszu Pracy i funduszy europejskich, jak i zapewnienie im pełnego pakietu działań doradczych mających na celu kształtowanie cech osobowościowych przydatnych do zdobycia i utrzymania pracy (rozmowy doradcze, warsztaty aktywizujące, uczące skutecznej autoprezentacji, zwiększające poczucie własnej wartości i pomagające pokonać stres).

7. Wskazania pracodawców odnośnie oczekiwań w stosunku do potencjalnych pracowników oraz umiejętności najbardziej przez nich pożądanych winny stanowić dla powiatowych urzędów pracy województwa wielkopolskiego materiał przydatny do określania kierunków szkoleń osób bezrobotnych, a dla lokalnych placówek oświatowych informację pozwalającą na dostosowanie zakresu kształcenia do potrzeb w tym zakresie.
8. Deklarowane przez pracodawców oczekiwania co do cech osobowościowych potencjalnych pracowników stanowić mogą cenne wskazówki dla doradców zawodowych przygotowujących swoich klientów do skutecznego poszukiwania pracy.
9. Liczba pracodawców korzystających ze wsparcia finansowego urzędów pracy jest ciągle zbyt mała. Niemal wszyscy ankietowani pracodawcy odpowiedzieli, że przy poszukiwaniu nowych pracowników korzystają z usług urzędów, jednak aż ¼ pracodawców biorących udział w badaniu stwierdziła, że przy zatrudnianiu nowych pracowników nie korzystała ze wsparcia finansowego oferowanego przez powiatowe urzędy pracy. Także w zakresie polityki informacyjnej prowadzonej przez urzędy pracy widoczne są duże możliwości poprawy. Mimo, że 90% pracodawców uznała, że posiada rozeznanie na temat możliwości uzyskania pomocy w zatrudnieniu osób bezrobotnych, to jedynie 35% uznało, że ich wiedza na ten temat jest dobra. Urzędy pracy winny

wykroczyć poza ciągle ten sam krąg współpracujących z nimi pracodawców i pozyskiwać nowych.