

Pracodawcy Podkarpacia 2013

Rzeszów 2013

Autorzy

Dr Marek Wigier
Agnieszka Rudolf
Jarosław Chojecki
Maria Pacuska
Wojciech Pieniążek
Paweł Pijanowski
Cezary Przybył
Justyna Ratajczak

Recenzent

Dr Iwona Kukulak-Dolata, Uniwersytet Łódzki

Korekta i redakcja

Jadwiga Mendruń

Opracowanie

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy
35-061 Rzeszów, ul. Króla Kazimierza 7, tel./fax 17 747 06 66
www.porp.wup-rzeszow.pl

Skład i przygotowanie do druku

PPHU OPAK Marek Niewiński, 17-100 Bielsk Podlaski, ul. Okrężna 17

ISBN 978-83-938081-2-0

Publikacja bezpłatna
Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przedruk opracowania w całości lub w części oraz wykorzystanie danych dozwolone wyłącznie z podaniem źródła

Spis treści

Spis treści	3
Wykaz skrótów	6
Streszczenie	7
1 Wprowadzenie	15
2 Opis podejścia badawczego	19
2.1 Opis zastosowanej metodyki	20
2.2 Charakterystyka podmiotów objętych badaniem	22
2.2.1 Pracodawcy	22
2.2.2 Pracownicy	27
3 Określenie aktualnej sytuacji ekonomicznej pracodawców, czynników mających wpływ na tę sytuację, a także ich przewidywanych kierunków rozwoju	31
3.1 Wstęp	32
3.2 Diagnoza sytuacji ekonomicznej pracodawców	32
3.3 Czynniki wpływające na sytuację pracodawców	34
3.4 Prognozy sytuacji ekonomicznej pracodawców	39
3.5 Analiza dotychczasowych i planowanych kierunków rozwoju pracodawców	41
3.6 Przewidywane kierunki rozwoju poszczególnych branż	45
3.7 Czynniki atrakcyjności inwestycyjnej	51
3.8 Podsumowanie	56
4 Określenie potencjału kadrowego firm i instytucji, a także ich potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych, jak i przyszłych pracowników	57
4.1 Wstęp	58
4.2 Diagnoza struktury zatrudnienia w badanych podmiotach	58
4.3 Zmiany w polityce personalnej	63
4.4 Plany zatrudnieniowe podmiotów	66
4.5 Analiza czynników wpływających na decyzję o zatrudnieniu	67
4.6 Analiza potencjału kadrowego pracodawców	69
4.7 Podsumowanie	81
5 Określenie polityki szkoleniowej pracodawców, rodzajów prowadzonych szkoleń, ich źródeł finansowania oraz potrzeb szkoleniowych	83
5.1 Wstęp	84
5.2 Diagnoza polityki szkoleniowej pracodawców	85
5.3 Motywacje do podnoszenia kwalifikacji	92
5.4 Potrzeby szkoleniowe pracowników	94
5.5 Ocena dostępnej oferty szkoleniowej	98
5.6 Podsumowanie	99

6	Ukazanie struktury zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także zidentyfikowanie występujących nierówności i ich przyczyn	101
6.1	Wstęp	102
6.2	Diagnoza sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w województwie podkarpackim	102
6.3	Analiza struktury zatrudnienia w badanych podmiotach z uwzględnieniem płci i wieku	104
6.4	Zidentyfikowanie i zbadanie natężenia występujących nierówności na rynku pracy	109
6.5	Przyczyny nierówności ze względu na płeć	122
6.6	Podsumowanie	123
7	Określenie powiązań pracodawców z instytucjami zewnętrznymi	127
7.1	Wstęp	128
7.2	Skala współpracy z instytucjami zewnętrznymi	128
7.3	Zakres współpracy z instytucjami zewnętrznymi	129
7.4	Bariery i powody braku współpracy pracodawców z instytucjami zewnętrznymi	131
7.5	Oczekiwania wobec instytucji rynku pracy	132
7.6	Podsumowanie	132
8	Ocena przygotowania pracodawców Podkarpacia do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy	133
8.1	Wstęp	134
8.2	Jakość kadr	134
8.3	Analiza ukierunkowania pracodawców na innowacje	137
8.4	Współpraca pracodawców z instytucjami otoczenia biznesu i ośrodkami badawczo-rozwojowymi	142
8.5	Podsumowanie	143
9	Określenie metod i zasięgu terytorialnego poszukiwania pracowników	145
9.1	Wstęp	146
9.2	Zakres terytorialny poszukiwania pracowników	146
9.3	Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców	147
9.4	Skuteczność poszczególnych metod poszukiwania pracowników	152
9.5	Identyfikacja trudności w znalezieniu odpowiednich kadr przez pracodawców oraz barier przy poszukiwaniu pracy przez potencjalnych pracowników	154
9.6	Podsumowanie	156
10	Ukazanie wizerunku absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych w opinii pracodawców	157
10.1	Wstęp	158
10.2	Zatrudnianie absolwentów	158

10.3	Ocena potencjału zawodowego absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych	162
10.4	Koszty zatrudnienia absolwenta	165
10.5	Podsumowanie	165
11	Określenie stosunków międzyludzkich, jakie panują w badanych podmiotach	167
11.1	Wstęp	168
11.2	Czynniki decydujące o atmosferze w pracy	168
11.3	Systemy motywacyjne pracowników	171
11.4	Trwałość pracy	172
11.5	Znaczenie stosunków przełożonego do pracownika i pracownika do przełożonego	173
11.6	Podsumowanie	174
12	Analiza zawodów przyszłościowych i schyłkowych oraz nadwyżkowych i deficytowych	175
12.1	Wstęp	176
12.2	Zawody nadwyżkowe i deficytowe	176
12.3	Zawody przyszłościowe i schyłkowe	179
12.4	Podsumowanie	181
13	Wnioski i rekomendacje	183
14	Aneksy	193
14.1	Spis Tabel	194
14.2	Spis wykresów	195
14.3	Spis Kartogramów	198
14.4	Bibliografia	199

Wykaz skrótów

BDL	Bank Danych Lokalnych
B+R	Badania i rozwój
B+RT	Badania i rozwój technologii
CKP	Centrum Kształcenia Praktycznego
CKU	Centrum Kształcenia Ustawicznego
FGI	Zogniskowany wywiad grupowy (ang. <i>Focus Group Interviews</i>)
GOW	Gospodarka oparta na wiedzy
GUS	Główny Urząd Statystyczny
HACCP	System Analizy Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontroli (ang. <i>Hazard Analysis and Critical Control Points</i>)
IBnGR	Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową
IDI	Indywidualny Wywiad Pogłębiony (ang. <i>Individual In-Depth Interview</i>)
IOB	Instytucja otoczenia biznesu
IRP	Instytucja Rynku Pracy
ISO	Międzynarodowa Organizacja Normalizacyjna (ang. <i>International Organization for Standardization</i>)
JBR	Jednostka Badawczo-Rozwojowa
KSI SIMIK	System Informatyczny Monitoringu i Kontroli Finansowej Funduszy Strukturalnych i Funduszu Spójności
MPIPS	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
MNiSW	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego
MRR	Ministerstwo Rozwoju Regionalnego
MŚP	Małe i średnie przedsiębiorstwa
NGO	Organizacja pozarządowa (ang. <i>Non-Governmental Organization</i>)
OHP	Ochotnicze Hufce Pracy
P.P.	Punkt Procentowy
PAPI	Wywiad kwestionariuszowy realizowany bezpośrednio (ang. <i>Paper Assisted Personal Interview</i>)
PKB	Produkt Krajowy Brutto
PKD	Polska Klasyfikacja Działalności
PO KL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki
PRL	Polska Rzeczpospolita Ludowa
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
RARR	Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego
ROPS	Regionalny Ośrodek Pomocy Społecznej
RPO	Regionalny Program Operacyjny
UE	Unia Europejska
UM	Urząd Marszałkowski
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

STRESZCZENIE



Streszczenie

1 Wprowadzenie

Celem badania „Pracodawcy Podkarpacia” jest diagnoza trendów rozwojowych podkarpackich pracodawców (firm i instytucji) i określenie ich potrzeb w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego. W zakres badania wchodzi zagadnienia dotyczące sytuacji ekonomicznej pracodawców - oszacowanie jej aktualnego stanu, potencjału, analiza czynników mających wpływ na tę sytuację oraz przewidywanych kierunków rozwoju poszczególnych branż. Określono również **stopień przygotowania pracodawców Podkarpacia do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy** (pod względem jakości kadr, ukierunkowania pracodawców na innowacje oraz współpracy z sektorem B+R). Badanie pozwoliło także ocenić potencjał kadrowy oraz politykę szkoleniową firm i instytucji, z uwzględnieniem potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych i przyszłych pracowników. Powiązано z tym analizę metod i zasięgu terytorialnego poszukiwania pracowników, a także identyfikację barier w znalezieniu odpowiednich kadr. Jedno z zagadnień badawczych dotyczyło równości szans kobiet i mężczyzn: ukazanie struktury zatrudnienia z uwzględnieniem płci oraz zidentyfikowanie występujących nierówności i ich przyczyn. Analizą objęto również powiązania pracodawców z instytucjami rynku pracy i sektorem edukacji.

Celem badania było również ukazanie wizerunku absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych w opinii pracodawców, a także charakterystyka stosunków międzyludzkich zachodzących w badanych podmiotach. Jednym z efektów badania jest opracowana lista zawodów przyszłościowych, na które w perspektywie wieloletniej będzie zapotrzebowanie oraz schyłkowych - które będą znikać z rynku pracy.

Badanie „Pracodawcy Podkarpacia” jest badaniem panelowym, co oznacza, iż te same zjawiska i grupy respondentów badane są w ustalonych odstępach czasu. Niniejszy raport prezentuje wyniki trzeciej, ostatniej fali badania, przeprowadzonej od kwietnia do czerwca 2013 roku.

2 Opis podejścia badawczego

Główną techniką badawczą zastosowaną w poprzednich, jak i III fali badania, był wywiad kwestionariuszowy realizowany przez ankietera bezpośrednio u respondenta. Analizą objęto reprezentatywną grupę 500 pracodawców (zróżnicowanych pod względem liczby zatrudnionych – małe, średnie i duże podmioty, lokalizacji w powiatach oraz według głównych sekcji PKD), a także 1103 pracowników (w tym 1000 stałych, zatrudnionych na umowy o pracę oraz 103 zatrudnionych na inne formy umowy, np. samozatrudnienie, umowy o dzieło).

Ponadto zastosowano metody jakościowe, polegające na przeprowadzeniu 84 pogłębionych wywiadów indywidualnych i 7 grupowych. Respondentami byli przedstawiciele władz lokalnych, administracji oświatowej, instytucji rynku pracy, sektora edukacji (dyrektorzy, nauczyciele, uczniowie), a także pracodawcy i pracownicy z czterech wybranych powiatów. Zrealizowano także wywiady na poziomie regionalnym (przedstawiciele władz samorządowych, WUP, ośrodków akademickich) oraz tzw. wywiady tematyczne (przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu, stowarzyszeń pracodawców, NGO, eksperci ds. rynku pracy).

Uzupełnieniem tych metod była analiza dokumentów i danych zastanych (głównie ogólnodostępnych danych GUS) oraz wyników innych badań z zakresu rynku pracy. Pod koniec realizacji badania przeprowadzono moderowaną dyskusję ekspertów, podczas której zaprezentowano pierwsze wyniki badania oraz propozycje wniosków.

3 Wyniki badania

3.1 Określenie aktualnej sytuacji ekonomicznej pracodawców, czynników mających wpływ na tę sytuację, a także ich przewidywanych kierunków rozwoju

Pracodawcy, niezależnie od tego, czy prowadzą działalność dochodową (przedsiębiorcy) czy niedochodową (urzędy i instytucje), dość wysoko, ale nie entuzjastycznie (76% ocen pozytywnych), ocenili swoją sytuację ekonomiczną. Analiza trendów rozwojowych poszczególnych branż pokazuje, iż mało która sekcja oparła się jednak spowolnieniu gospodarczemu. Niemal wszystkie odnotowały pogorszenie swojej kondycji (najbardziej sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, O - Administracja publiczna i obrona narodowa i F – Budownictwo), wskazując, iż negatywny wpływ na to miały czynniki zewnętrzne, takie jak koniunktura gospodarcza w kraju, czy sytuacja w branży. Nawet uważany za stabilny sektor administracji odnotował **gorsze oceny. Wśród podmiotów prowadzących działalność dochodową** co czwarty wskazał odpowiedź „trudno powiedzieć” przy pytaniu o to, jaka będzie jego kondycja ekonomiczna w kolejnym roku, co oznacza, iż otoczenie rynkowe podmiotów jest trudne do przewidzenia – sytuacja na rynku jest niepewna i nie pozwala na rzetelne prognozowanie nawet w tak stosunkowo krótkim czasie, jak 12 miesięcy. Efektem tego będą **w kolejnym roku zachowawcze działania** pracodawców – inwestować będą mniej lub na podobnym poziomie jak dotychczas, korzystając przede wszystkim ze środków własnych, w o wiele mniejszym stopniu zaś będą zmieniać lub rozszerzać profil swojej działalności, co dotychczas można było uznać za dobre podejście w dobie kryzysu. Mniejszy niż w ostatnich latach odsetek pracodawców deklarujących konieczność cięcia kosztów z jednej strony może świadczyć o tym, że stagnacja w branżach nie będzie aż tak duża, ale z drugiej strony, biorąc pod uwagę oceny innych wskaźników, może to oznaczać, że podmioty nie za bardzo mają z czego oszczędzać. Szczególnie wrażliwa na spowolnienie gospodarcze, a także inne czynniki (wyczerpanie środków unijnych na inwestycje, trudniejszy dostęp do kredytów, brak rządowego programu wspierającego budownictwo mieszkaniowe) okazała się branża budowlana. Dotychczas postrzegana była jako mocny sektor podkarpackiej gospodarki.

Większość czynników wewnętrznych mających wpływ na sytuację ekonomiczną pracodawców została oceniona przez pracodawców jako ich mocne strony: stan zatrudnienia (odpowiednia liczba pracowników), kwalifikacje zatrudnionych pracowników, zarządzanie finansami, zarządzanie zespołem, kadrami. Wciąż jednak jest spora liczba podmiotów, które uważają, że dobre zarządzanie firmą/instytucją nie jest istotne (34% wskazało na brak wpływu przy zarządzaniu finansami, a 19% przy zarządzaniu kadrami).

3.2 Określenie potencjału kadrowego firm i instytucji, a także ich potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych, jak i przyszłych pracowników

Główną formą zatrudnienia stosowaną przez pracodawców jest umowa o pracę 77% osób zatrudnionych jest na czas nieokreślony. Prowadzący działalność niedochodową zatrudniają ponad trzykrotnie więcej osób posiadających wykształcenie wyższe niż przedsiębiorcy. W firmach dominuje wykształcenie średnie i policealne oraz zawodowe.

W okresie realizacji III fali badania zmiany w zatrudnieniu dotyczyły 60,2% pracodawców (z badanych firm odeszło 1569 pracowników, zaś zatrudnionych zostało 1246). W badanych podmiotach ujemny bilans zatrudnienia dotyczył wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych.

Z badania wynika, iż to mężczyźni cechują się większą mobilnością zawodową (częściej niż kobiety odchodzą z pracy na własny wniosek). Najczęściej deklarowaną przyczyną odchodzenia z miejsca zatrudnienia była zmiana pracy i przejście do innego podmiotu. Mobilność zawodowa pracowników jest większa w większych miastach, np. w podmiotach mających siedzibę w Rzeszowie blisko dwukrotnie częściej niż w innych miejscowościach pracownicy odchodzili z pracy. Podobnie jak to miało miejsce w II fali badania przycy-

ny zatrudniania nowych pracowników wiązały się przede wszystkim z uzupełnianiem braków kadrowych po odejściu dotychczasowych pracowników.

Najbardziej stabilnymi Sekcjami tj. takimi, w których było najmniej zwolnień pracowników były sekcje niedochodowe (Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, O - Administracja publiczna i obrona narodowa oraz P – Edukacja). 91% pracodawców zadeklarowała, iż aktualnie posiada optymalny stan zatrudnienia.

3.3 Określenie polityki szkoleniowej pracodawców, rodzajów prowadzonych szkoleń, ich źródeł finansowania oraz potrzeb szkoleniowych

W III fali badania uzyskano kolejne potwierdzenie hipotezy co do wagi czynnika ekonomicznego jako ograniczenia dla podnoszenia kwalifikacji zawodowych w firmach/ instytucjach. Porównując I i II falę badania zaobserwowano zmniejszanie się liczby pracodawców deklarujących inwestowanie w szkolenia podwładnych. Zmiana ta dotyczyła przede wszystkim podmiotów prowadzących działalność dochodową, czyli tych, które szybciej reagują na ograniczenia koniunkturalne. Obecnie odnotowano jednak wyraźne zwiększenie liczby przedsiębiorstw, deklarujących szkolenie pracowników. Nastąpiły także zmiany w motywacjach pracodawców tego typu: szkolenia, obok czynników natury prawno-administracyjnej, zaczynają być doceniane także jako wzmocnienie konkurencyjności podmiotu na rynku. Można to uznać za czynnik sprzyjający w dłuższej perspektywie rozwojowi gospodarki opartej na wiedzy.

Po raz kolejny uzyskano też potwierdzenie hipotezy, że jedną z głównych przesłanek szkolenia pracowników są wymogi formalno-prawne. Jednak, podobnie jak w badaniu fali pierwszej, ponowny wzrost znaczenia innych czynników wskazuje, że wyraźna dominacja tej motywacji była prawdopodobnie chwilowa. Tak jak w poprzednim badaniu, dla ankietowanych mężczyzn wymogi formalno-prawne są głównym powodem podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Kobiety natomiast zdecydowanie częściej wskazują - obok potrzeb związanych z koniecznością aktualizacji i certyfikacji kwalifikacji – także na potrzeby z obszaru rozwoju osobistego i zawodowego.

Pracownicy wysoko oceniają kwalifikacje własne, co może ograniczać ich chęć do dalszego kształcenia się. Dotyczy to szczególnie gotowości kształcenia umiejętności psychospołecznych. Największe potrzeby ze strony pracowników występują w zakresie szkoleń językowych i zaawansowanych kursów komputerowych. Ze strony kobiet występuje większe zapotrzebowanie na szkolenia z zakresu umiejętności związanych z administracją, prawem, usługami finansowymi, a wśród mężczyzn z zakresu obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń.

3.4 Ukazanie struktury zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także zidentyfikowanie występujących nierówności i ich przyczyn

Diagnoza sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w województwie podkarpackim wskazuje, że podobnie jak w poprzednich falach badania, kobiety zajmują gorszą pozycję (pod względem wskaźnika zatrudnienia, stopy bezrobocia, proporcji kobiet wśród najwyższej kadry, poziomu wynagrodzeń). W obecnej fali badania co czwarty pracodawca wskazał, że w jego branży pracodawcy wolą zatrudniać mężczyznę (czyli znacznie więcej niż w poprzednim roku, kiedy ten odsetek wynosił 16%). Jednak – jak wskazują wyniki badań jakościowych - większość rozmówców, w tym przedstawiciele instytucji rynku pracy – uznawała kwestie nierówności na rynku pracy za nieistotne, co należy interpretować jako przynajmniej częściową akceptację zachowań dyskryminacyjnych.

Wyniki badania wskazują, iż oprócz nierówności w podziale na płeć, **występują znaczne nierówności ze względu na wiek.** Dyskryminacja dotyczy zarówno ludzi młodych, jak i tych po 55. roku ży-

cia. Niecała połowa pracowników w wieku od 20 do 24 lat pracuje w oparciu o umowę o pracę (w dodatku w porównaniu z poprzednim rokiem jest to mniej o 7 p.p.).

O dyskryminacji osób starszych na rynku pracy świadczy z kolei to, że zdaniem połowy pracodawców, w ich branży lepiej jest zatrudnić pracownika młodszego. Wśród pracowników starszych mniejszy był także odsetek osób wysyłanych przez pracodawców na szkolenia.

By przeciwdziałać dyskryminacji, należy podjąć działania dwojakiego rodzaju: aktywnie zwalczające dyskryminację oraz – co pewnie przyniesie rezultaty w perspektywie długofalowej – działania uświadamiające.

3.5 Określenie powiązań pracodawców z instytucjami rynku pracy (IRP) oraz sektorem edukacji

Urząd pracy jest główną instytucją rynku pracy, z którą współpracują pracodawcy (zadeklarowało to 2/3 respondentów). Jest to niezmienny wynik od 3 lat. Drugą instytucją – według popularności – są podmioty szkoleniowe. Współpracuje z nimi 38% pracodawców. Te dwa wskazania są na pierwszych dwóch miejscach zarówno dla przedsiębiorstw, jak i urzędów i instytucji. Kolejne miejsca dla prowadzących działalność niedochodową zajmują: placówki kształcenia i szkolenia zawodowego (32%), uczelnie wyższe (28%), szkoły ponadgimnazjalne (21%), CKU/CKP (16%). Natomiast podmioty prowadzące działalność dochodową współpracują z kimś innym poza firmami szkoleniowymi i PUP bardzo rzadko: współpracę taką deklaruje od 8% do 2% tego typu pracodawców.

Dla połowy badanych pracodawców współpraca z urzędami pracy polega na poszukiwaniu pracownika wysokokwalifikowanego (56% prowadzących działalność dochodową i 44% prowadzących działalność niedochodową). Urzędy i instytucje częściej (59%) poszukują poprzez PUP stażysty niż pracownika. Może to świadczyć o traktowaniu stażystów jako bezpłatnej siły roboczej nie tylko przez podmioty prywatne, ale także publiczne. Jest to sposób radzenia sobie z brakiem wolnych etatów przy rosnącej liczbie zadań. Natomiast przedsiębiorcy w drugiej kolejności poszukują pracowników niskokwalifikowanych (41%), a dopiero w trzeciej – stażystów. Pracodawcy współpracujący z PUP chcieliby korzystać z usług lepszej jakości. Świadczą o tym odpowiedzi na pytania o oczekiwania. Wynika z nich obraz PUP jako instytucji, która dostarcza pracowników/stażystów przygotowanych dokładnie pod potrzeby danego pracodawcy, a zarazem czyni to szybko.

W zakresie współpracy z sektorem edukacji w stosunku do lat poprzednich nie nastąpiły duże zmiany. Nadal najpopularniejszą formą współpracy jest przyjmowanie uczniów/studentów na praktyki zawodowe (30% pracodawców).

3.6 Ocena przygotowania pracodawców Podkarpacia do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy

Jakość kadr: W porównaniu do poprzednich fal badania zaobserwowano korzystne zmiany w podejściu pracodawców do wyzwań GOW: pracodawcy wyżej niż w poprzednich falach cenią sobie kreatywność i pomysłowość zarówno kadr kierowniczych, jak i specjalistów i pracowników merytorycznych. Nadal jednak niewielki odsetek zwraca uwagę na takie cechy, jak elastyczność czy gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji, co stanowi słabość wykazywaną już w poprzednich falach badania. Niewielkie jest też zainteresowanie pracodawców kształceniem kompetencji pozazawodowych podwładnych. Nadal utrzymuje się nastawienie na poszukiwanie u zatrudnianych pracowników raczej nabytego wcześniej praktycznego doświadczenia, a nie na ocenę ich potencjału rozwojowego. Pomimo stwierdzonych zmian, przygotowanie rynku pracy regionu do wyzwań GOW nadal jest niewystarczające. Utrudnia to wchodzenie przedsiębiorstw regionu w relacje konkurencyjne na poziomie ogólnokrajowym i międzynarodowym.

Ukierunkowanie pracodawców na innowacje: Pozytywnie należy ocenić potencjał innowacyjny pracodawców. Co prawda ich deklaracje mogą świadczyć o czymś przeciwnym (zmniejszył się odsetek tych, którzy wprowadzili znaczące ulepszenia), ale obiektywne dane i wyniki wywiadów pogłębionych wskazują na coraz lepszą sytuację w tym obszarze. Szczególne znaczenie ma tu udział środków unijnych przeznaczonych na budowanie potencjału innowacyjnego przedsiębiorstw w regionie, a także dynamicznie rozwijające się, wyspecjalizowane strefy ekonomiczne, rozłożone równomiernie w województwie. Rekomendowane jest dalsze wspieranie działań w kolejnej perspektywie finansowej, zacieśniających kontakty trzech sektorów: MŚP, uczelni i instytucji otoczenia biznesu.

Współpraca z instytucjami otoczenia biznesu: W stosunku do roku 2012 nieznacznie wzrósł odsetek pracodawców współpracujących z instytucjami otoczenia biznesu (o 2 p.p. osiągając poziom prawie 6%) oraz z ośrodkami badawczo-rozwojowymi (o 1 p.p. osiągając poziom 7%). Współpraca z IOB jest domeną przedsiębiorstw. Dominują trzy formy współpracy: korzystanie z usług doradczych, realizacja wspólnych projektów/ działań i wymiana informacji. W przypadku zarówno firm, jak i urzędów/instytucji, dominującym powodem braku współpracy z nimi jest – wg deklaracji pracodawców – brak potrzeby. Jest jednak pewien odsetek podmiotów, który można by włączyć we współpracę, ponieważ jej brak wynika z faktu, że nigdy o niej nie pomyśleli (5% w przypadku IOB i 4% JBR).

3.7 Określenie metod i zasięgu terytorialnego poszukiwania pracowników

Zaledwie 5% pracodawców napotykało na problemy w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy. Potwierdza to hipotezę, że rynek pracy w województwie podkarpackim jest rynkiem pracodawcy. Przy rekrutacji najczęściej korzystano z ofert kandydatów samodzielnie zgłaszających się do pracodawców oraz z pomocy urzędów pracy (obie te metody zostały też ocenione jako najskuteczniejsze). W III fali badania w porównaniu z poprzednimi latami wzrosła **częstotliwość wykorzystywania tańszych metod, jak Internet i urząd pracy**. Zasoby ludzkie w województwie zdają się zaspokajać potrzeby lokalnych pracodawców, gdyż bardzo rzadko deklarowali oni potrzebę poszukiwania pracowników poza granicami województwa czy kraju.

Do najważniejszych przyczyn napotkanych trudności w znalezieniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach pracodawcy zaliczają: brak doświadczenia zawodowego kandydatów, brak pracowników o **określonych kwalifikacjach** oraz brak absolwentów na lokalnym rynku pracy. Pod tym względem sytuacja niewiele zmieniła się w stosunku do pierwszej i drugiej fali badania.

3.8 Ukazanie wizerunku absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych w opinii pracodawców

W roku 2013, podobnie jak w 2012, w województwie podkarpackim na uczelniach wyższych dominowały kierunki humanistyczne, zaś ich absolwenci mieli większe trudności w znalezieniu pracy niż kończący kierunki techniczne i matematyczno-przyrodnicze. **Warto jednak odnotować pozytywne zmiany w tym względzie** – zmniejsza się bowiem powoli liczba absolwentów kierunków humanistycznych, a większy odsetek pracodawców przyjął ich do pracy. W ciągu ostatnich 12 miesięcy co 10. pracodawca zatrudnił absolwenta/ów. Większość pracodawców nie oferuje pracy absolwentom, ponieważ w ogóle nie poszukują nowych pracowników. Za najbardziej negatywną cechę absolwentów pracodawcy uznali niewystarczającą wiedzę praktyczną, a także niedostateczne doświadczenie zawodowe. Sceptycznie też oceniają korzyść z zatrudnienia absolwenta. Ponad połowa tych, która to zrobiła (56%) wskazała, że koszty i korzyści równoważą się, a co dziesiąty pracodawca był zdania, że koszty przeważają.

3.9 Określenie stosunków międzyludzkich, jakie panują w badanych podmiotach

Badani pracownicy wysoko ocenili atmosferę panującą w zakładach, w których pracują. Dobra atmosfera w pracy idzie w parze z wysoką oceną komunikacji i zarządzania w firmie/ instytucji oraz z poczuciem dbania o pracowników, a także wysokim poziomem identyfikacji z zakładem pracy. W mniejszym stopniu na atmosferę wpływa wysokość wynagrodzenia.

Systemy motywacyjne stosowane przez pracodawców opierają się głównie na aspektach finansowych oraz bieżącej ocenie pracy. W przypadku niecałych 20% badanych mamy do czynienia z bardziej złożonymi systemami motywowania - z tzw. pakietami motywacyjnymi. Sytuacja taka może być wynikiem silnego rynku pracodawcy na Podkarpaciu, na którym podpisanie umowy o pracę na czas nieokreślony staje się dla pracownika swoistą nagrodą i wyróżnieniem.

Trwałość pracy, rozumiana jako chęć pozostania w danym miejscu pracy, w oczach pracowników jest powiązana w największym stopniu z bezstronnością (przy zatrudnianiu i awansach), dobrym zarządzaniem, relacjami panującymi w firmie oraz stopniem identyfikacji z firmą, a w mniejszym stopniu z wysokością zarobków oraz stażem pracy.

3.10 Analiza zawodów przyszłościowych i schyłkowych oraz nadwyżkowych i deficytowych

Porównując liczbę zawodów deficytowych i nadwyżkowych wyraźnie widać, że w województwie podkarpackim ciągle mamy do czynienia z rynkiem pracodawcy. Zawody nadwyżkowe stanowią ponad ¾ wszystkich typów zawodów. Wśród nich te wykazujące największą nadwyżką podaży nad popytem to szeroko rozumiane zawody humanistyczne, związane z rolnictwem oraz nauczyciele, a także grupa profesji związanych z rynkiem odzieżowym (technik technologii odzieży, dziewiarz).

Wśród zawodów deficytowych osobną grupę stanowią zawody związane z szeroko rozumianą sprzedażą oraz branżą ochroniarską. W porównaniu z poprzednią falą badania niemal zniknęły zawody wymagające specjalnych umiejętności, często związane z obsługą maszyn, a co za tym idzie, z koniecznością posiadania certyfikatów (uprawnień).

W przypadku zawodów przyszłościowych respondenci wskazywali na dwie kategorie zawodów: takie, na które zawsze będzie popyt - nierozzerwalnie związane z funkcjonowaniem człowieka (np. piekarz, lekarz) oraz te związane z rozwojem technologii. W III fali pojawiła się też nowa grupa - związana z nauczaniem języków obcych (nieograniczająca się tylko do nauczycieli, ale obejmująca także np. lektorów).

Wśród zawodów schyłkowych wymieniano nauczycieli oraz pracowników o niskich kwalifikacjach lub bez precyzyjnych kwalifikacji. Dodatkowo wskazywane były zawody zanikające w związku z rozwojem technologii, takie jak szewc, kaletnik, czy zegarmistrz.

1 WPROWADZENIE



1 Wprowadzenie

Niniejszy raport prezentuje wyniki trzeciej serii badań przeprowadzonych w ramach projektu badawczego pt. „Pracodawcy Podkarpacia” zleconego przez Wojewódzki Urząd Pracy (WUP) w Rzeszowie. Jest ono jednym z wielu badań realizowanych przez WUP w ramach przedsięwzięcia Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, którego celem jest zwiększenie poziomu wiedzy na temat trendów rozwojowych i sytuacji na rynku pracy województwa podkarpackiego.

Badanie „Pracodawcy Podkarpacia” ma charakter panelowy, co polega na poddaniu badanych zjawisk lub tej samej grupy respondentów następującym po sobie analizom w ściśle określonym odstępie czasu z wykorzystaniem założonej metodologii badawczej. Takie podejście pozwala śledzić dynamikę zmian postaw i zachowań respondentów, diagnozować specyfikę tych zmian i wskazywać ich motywacje. Niniejszy raport prezentuje wyniki III fali badania. Częściowo w analizach odniesiono się do wyników uzyskanych w I i II fali.

Realizacja badań miała miejsce w okresie:

- I fala od października do grudnia 2011 roku,
- II fala od maja do czerwca 2012 roku,
- III fala od kwietnia do czerwca 2013 roku.

Głównym celem jest diagnoza trendów rozwojowych podkarpackich pracodawców (firm oraz instytucji), a także określenie ich potrzeb w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego. Zgodnie z tym celem, prowadzone analizy nie mogły zostać ograniczone wyłącznie do zbadania pracodawców i pracowników. Dlatego też skoncentrowaliśmy się na szerszym ujęciu całego zagadnienia, jakim jest rozwój podkarpackich pracodawców, identyfikacja zewnętrznych i wewnętrznych czynników mających wpływ na ich kondycję ekonomiczną, a także umiejscowienie wymienionych kwestii w kontekście sytuacji społeczno-ekonomicznej regionu i kraju.

Realizacja głównego celu badania wiązała się z osiągnięciem 14 celów szczegółowych. Pierwsze dwa z nich zostały osiągnięte w I fali badania. Niniejszy raport jest konsekwencją założeń badawczych i z tego powodu zawarto w nim analizę odnoszącą się do celów od trzeciego do czternastego:

1. Cel szczegółowy 1 – Diagnoza i ocena pozycji konkurencyjności województwa podkarpackiego na tle innych województw w kraju.
2. Cel szczegółowy 2 – Określenie aktualnej sytuacji społeczno-ekonomicznej regionu, a także przewidywane kierunki rozwoju.
3. Cel szczegółowy 3 – Określenie aktualnej sytuacji ekonomicznej pracodawców, czynników mających wpływ na tę sytuację, a także ich przewidywanych kierunków rozwoju.
4. Cel szczegółowy 4 – Określenie potencjału badanych pracodawców, rodzaju działalności oraz planów rozwojowych.
5. Cel szczegółowy 5 – Sprawdzenie stopnia przygotowania pracodawców Podkarpacia do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy.
6. Cel szczegółowy 6 – Poznanie potencjału kadrowego firm i instytucji, a także ich potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych, jak i przyszłych pracowników, którzy zostaną zatrudnieni w najbliższym okresie (także w perspektywie do 10 lat).
7. Cel szczegółowy 7 – Poznanie polityki szkoleniowej pracodawców, rodzajów prowadzonych szkoleń, ich źródeł finansowania oraz potrzeb szkoleniowych.

8. Cel szczegółowy 8 – Ukazanie struktury zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także zidentyfikowanie występujących nierówności i ich przyczyn.
9. Cel szczegółowy 9 – Określenie powiązań pracodawców z instytucjami rynku pracy oraz sektorem edukacji.
10. Cel szczegółowy 10 – Określenie metod i zasięgu terytorialnego poszukiwania pracowników.
11. Cel szczegółowy 11 – Poznanie i opracowanie listy zawodów przyszłościowych i schyłkowych.
12. Cel szczegółowy 12 – Ukazanie wizerunku absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych w opinii pracodawców.
13. Cel szczegółowy 13 – Określenie stosunków międzyludzkich, jakie panują w badanych podmiotach.
14. Cel szczegółowy 14 – Identyfikacja barier w znalezieniu odpowiednich kadr.

2 OPIS PODEJŚCIA BADAWCZEGO



2 Opis podejścia badawczego

2.1 Opis zastosowanej metodyki

Zastosowane metody badawcze

W trakcie badania zrealizowano niniejsze metody badawcze:

- **Analiza danych statystycznych** (dane wtórne)

W procesie badawczym wykorzystane zostały źródła danych statystycznych: dane GUS, dane Urzędu Statystycznego w Rzeszowie.

- **Analiza dokumentów** (dane wtórne)

W obrębie tej metody analizie poddano opracowania, a także raporty dotyczące rynku pracy i sytuacji społeczno-gospodarczej w regionie podkarpackim – przede wszystkim te, które zostały upublicznione od momentu przygotowania poprzedniego raportu.

- **Badanie ilościowe PAPI** (dane pierwotne)

Technikę PAPI, tj. badanie kwestionariuszowe prowadzone przez ankietera bezpośrednio u respondenta, zastosowano w odniesieniu do następujących grup respondentów: pracodawców oraz pracowników w województwie podkarpackim.

Badaniem kwestionariuszowym objęto próbę 500 pracodawców. Uwzględniono zarówno firmy, jak i instytucje zaliczające się pod względem zatrudnienia do podmiotów małych, średnich oraz dużych. Operat do badania uwzględnił wszystkie sekcje PKD, z wyłączeniem tych sekcji, w przypadku których zdecydowanie dominuje samozatrudnienie, bądź zatrudnienie sezonowe, często postrzegane jako tzw. szara strefa gospodarki. Zgodnie z klasyfikacją PKD z 2007 roku, w obręb badań nie włączono sekcji: A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo, T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników – gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby, oraz U – Organizacje i zespoły eksterytorialne¹. Badanie PAPI, zrealizowane wśród pracodawców, polegało na przeprowadzeniu wywiadu kwestionariuszowego z osobą pochodzącą z kadry zarządzającej – właścicielem bądź członkiem głównej kadry menadżerskiej, odpowiedzialnym za politykę zatrudnienia. Zdarzało się, że kwestionariusz realizowano z więcej niż jedną osobą (np. był to właściciel oraz osoba ds. zarządzania zasobami ludzkimi). Założono, iż narzędzie skierowane do pracodawców będzie miało charakter „bezosobowy”, tj. będzie badało zjawiska w firmie/instytucji oraz opinie pracodawców jako reprezentantów podmiotu, jednak nie będzie zawierało zestawu pytań, na podstawie których wnioskować będzie można o samej osobie pracodawcy (jako prezesa, właściciela). Uszczegółowioną charakterystykę pracodawców objętych badaniem PAPI przedstawia podrozdział 2.2.1.

Badanie zrealizowano wśród 1103 pracowników zatrudnionych w tych podmiotach, które były objęte kwestionariuszem skierowanym do pracodawców. Tysiąc wywiadów kwestionariuszowych przeprowadzono wśród pracowników stałych, tj. zatrudnionych na umowę o pracę (na czas określony i nieokreślony), po 2 osoby w każdej firmie lub instytucji. Pozostałe 103 wywiady zrealizowano wśród zatrudnionych na

¹ Sekcje A i T to praktycznie tylko firmy mikro, nie będące pracodawcami (dominują w nich samozatrudnienie lub rodzinny charakter działalności, często w tzw. szarej strefie, a liczba pracujących osób nie przekracza 9). Liczba takich jednostek (gospodarstw rolnych i gospodarstw domowych) jest bardzo wysoka, znacznie przekracza liczbę przedsiębiorstw z innych sektorów, a uwzględnienie jej w metodyce prowadziłoby do uzyskania błędnych wyników. Sekcję U tworzą misje i organizacje dyplomatyczne itd. niegenerujące zatrudnienia na Podkarpaciu.

podstawie innych form umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło, samozatrudnienie). Objęcie badaniem dodatkowej grupy pracowników motywowane było specyfiką polskiego rynku pracy, gdzie pracownicy zatrudnieni na podstawie innych form umów stanowią coraz większy odsetek wśród pracujących. Dotyczy to przede wszystkim branż, w których zauważalna jest niechęć do zatrudniania osób na umowę o pracę. Uszczegółowioną charakterystykę pracodawców objętych badaniem PAPI przedstawia podrozdział 2.2.2.

- **Badania jakościowe** (dane pierwotne)

Uzupełnienie i pogłębienie badań ilościowych stanowiły badania jakościowe, tj. indywidualne oraz grupowe wywiady pogłębione.

Do badania jakościowego wybrano cztery powiaty w województwie podkarpackim odzwierciedlające cztery typy rynków pracy: powiat tarnobrzeski (w którym rynek pracy w dużej mierze opiera się na przemyśle), powiat krośnieński (w którym istnieje największy potencjał rozwoju funkcji turystycznej), powiat niżański (gdzie dominuje funkcja rolnicza, z perspektywami rozwoju funkcji turystycznej) oraz miasto Rzeszów (w którym można zaobserwować rozwój branż innowacyjnych i wysokich technologii, dysponujący też największym potencjałem edukacyjnym i naukowo-badawczym). W każdym powiecie zrealizowano wywiady z przedstawicielami: władz lokalnych, administracji oświatowej, instytucji rynku pracy, sektora edukacji (dyrektorzy, nauczyciele, uczniowie), a także wybranymi pracodawcami i pracownikami. Ponadto przeprowadzono wywiady indywidualne i grupowe na poziomie regionalnym (przedstawiciele władz samorządowych, WUP, ośrodków akademickich) oraz tzw. wywiady tematyczne (eksperti ds. rynku pracy, przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu). W sumie ogółem było to 84 wywiady indywidualne i 7 grupowych.

- **Moderowana dyskusja ekspertów** (dane pierwotne)

W końcowej fazie badania została przeprowadzona moderowana dyskusja ekspertów, w ramach której zaprezentowano pierwsze wyniki analiz oraz propozycje wniosków. W dyskusji uczestniczyli przedstawiciele instytucji rynku pracy i samorządów, instytucji otoczenia biznesu, a także fundacji.

Opis prowadzonych analiz

Podstawowym sposobem prowadzenia analiz było wypracowanie rozkładów częstości zebranych danych. W przypadku potrzeby porównania odpowiedzi stosowane były rozkłady krzyżowe. Dzięki nim uzyskujemy informacje, jak odpowiadała każda z wyodrębnionych w badaniu grup respondentów, co niesie ze sobą możliwość ich łatwego porównania. Wyniki analiz zaprezentowane są w raporcie w postaci wykresów, tabel lub map.

W raporcie pojawiają się również informacje o istotności statystycznej. Tam, gdzie było to możliwe, określano, czy zaobserwowane różnice można uznać jako istotne statystycznie (na poziomie $p < 0,05$). Tam, gdzie umieszczono informację o istotności statystycznej, oznacza to, że została ona zweryfikowana. Jeżeli zaś takiej informacji nie ma, oznacza to, że odwołano się do opisu faktu występującego częściej w jednej grupie niż w innej.

W przypadku dwóch zmiennych dychotomicznych korzystano ze współczynnika Phi, który można stosować w przypadku zarówno zmiennych nominalnych, jak i porządkowych. Pozwala on na określenie zarówno siły związku, jak i jego kierunku. Przyjmuje wartości od -1 do +1, przy czym 0 oznacza brak związku.

W przypadku zmiennych nominalnych, w których przynajmniej jedna zmienna posiadała więcej niż dwie wartości, korzystano ze współczynnika lambda Goodmana i Kruskala, który przyjmuje wartości od 0 do 1, przy czym 0 nie wyklucza zależności (konieczna jest wtedy weryfikacja z tabelą wynikową).

W przypadku zmiennych porządkowych korzystano ze współczynnika tau-b Kendalla, który przyjmuje wartości od -1 do 1 (0 oznacza brak związku).

W treści raportu zostało określone, które analizy współzależności były wykonywane w konkretnych przypadkach oraz umieszczone zostały tylko te współzależności, które są istotne statystycznie $p < 0,05$.

2.2 Charakterystyka podmiotów objętych badaniem

2.2.1 Pracodawcy

W III fali badania (podobnie jak w II fali) zaplanowano realizację 500 wywiadów PAPI z pracodawcami z województwa podkarpackiego. Zgodnie z założeniami badania kontrolowano na bieżąco strukturę próby tak, by odpowiadała ona przyjętym proporcjom. Udało się uzyskać prawie idealny rozkład badanych pracodawców w stosunku do założonego i zrealizować zakładane 500 wywiadów PAPI.

Poziom erozji rozumiany jako odsetek nowych respondentów biorący udział w kolejnej fali badania w stosunku do poprzedniej, wyniósł w drugiej fali 13,8%², a w trzeciej 7,4%. Policzone też skumulowany poziom erozji (uwzględniający fakt, że w trzeciej fali mogli zmienić się nowi pracodawcy z drugiej fali). Skumulowany poziom erozji wynosi 18,9%. Oznacza to, że z 540 pracodawców, którzy brali udział w pierwszej fali, w drugiej i trzeciej na pytania odpowiedziało 398 tych samych pracodawców.

Tabela 1. Procentowy udział powiatów (lokalizacja pracodawcy) w próbie zakładanej i zrealizowanej w ramach I, II i III fali badania

Powiat	Próba zakładana	Fala I	Różnica pomiędzy, I falą, a próbą zakładaną	Fala II	Różnica pomiędzy, II falą, a próbą zakładaną	Fala III	Różnica pomiędzy, III falą, a próbą zakładaną
Bieszczadzki	1,0%	0,7%	-0,3%	1,0%	0,0%	1,0%	0,0%
Brzozowski	2,4%	2,0%	-0,4%	2,4%	0,0%	2,4%	0,0%
Dębicki	6,8%	6,3%	-0,5%	6,8%	0,0%	6,8%	0,0%
Jarosławski	6,0%	4,8%	-1,2%	6,0%	0,0%	6,0%	0,0%
Jasielski	5,2%	13,5%	8,3%	5,0%	-0,2%	5,0%	-0,2%
Kolbuszowski	2,4%	2,4%	0,0%	2,4%	0,0%	2,4%	0,0%
Krośnieński	3,6%	3,1%	-0,5%	3,6%	0,0%	3,6%	0,0%
Leski	2,6%	2,2%	-0,4%	2,4%	-0,2%	2,4%	-0,2%
Leżajski	2,2%	0,9%	-1,3%	2,2%	0,0%	2,2%	0,0%
Lubaczowski	3,6%	1,5%	-2,1%	3,6%	0,0%	3,6%	0,0%
Łańcucki	6,4%	6,7%	0,3%	6,4%	0,0%	6,4%	0,0%
Miasto Krosno	3,8%	4,1%	0,3%	3,8%	0,0%	3,8%	0,0%
Miasto Przemyśl	4,4%	2,8%	-1,6%	4,6%	0,2%	4,6%	0,2%
Miasto Rzeszów	13,6%	16,7%	3,1%	14,2%	0,6%	14,2%	0,6%

² Należy pamiętać, że w pierwszej fali badaniem objętych zostało 540 pracodawców, natomiast w drugiej fali 500 pracodawców.

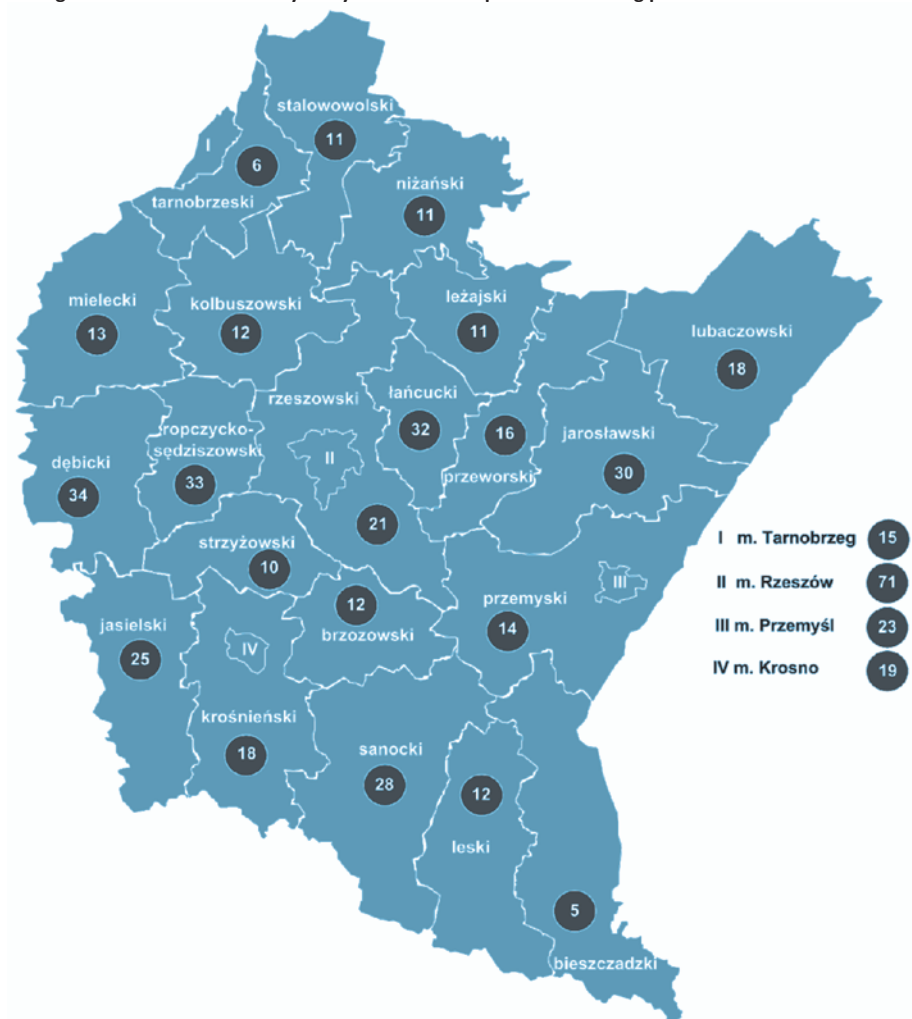
Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy

Powiat	Próba zakładowa	Fala I	Różnica pomiędzy, I falą, a próbą zakładaną	Fala II	Różnica pomiędzy, II falą, a próbą zakładaną	Fala III	Różnica pomiędzy, III falą, a próbą zakładaną
Miasto Tarnobrzeg	2,8%	3,5%	0,7%	3,0%	0,2%	3,0%	0,2%
Mielecki	2,4%	2,0%	-0,4%	2,4%	0,0%	2,6%	0,2%
Niżański	2,2%	2,0%	-0,2%	2,2%	0,0%	2,2%	0,0%
Przemyski	3,2%	2,4%	-0,8%	2,8%	-0,4%	2,8%	-0,4%
Przeworski	3,2%	2,8%	-0,4%	3,2%	0,0%	3,2%	0,0%
Ropczycko - Sędziszowski	7,0%	5,7%	-1,3%	6,8%	-0,2%	6,6%	-0,4%
Rzeszowski	4,2%	4,1%	-0,1%	4,2%	0,0%	4,2%	0,0%
Sanocki	5,6%	5,4%	-0,2%	5,6%	0,0%	5,6%	0,0%
Stalowowolski	2,2%	1,5%	-0,7%	2,2%	0,0%	2,2%	0,0%
Strzyżowski	2,0%	1,9%	-0,1%	2,0%	0,0%	2,0%	0,0%
Tarnobrzeki	1,2%	0,9%	-0,3%	1,2%	0,0%	1,2%	0,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy wynikowej badania PAPI

Największą liczbę wywiadów zrealizowano w Rzeszowie (71), powiatach: dębickim (34), ropczycko-sędziszowskim (33) i łańcuckim (32), natomiast najmniejszą w powiatach: tarnobrzekim (6) i bieszczadzkim (5). Szczegółowe dane na temat liczby wywiadów w poszczególnych powiatach zostały przedstawione na kartogramie poniżej (kart. 1).

Kartogram 1. Liczba zrealizowanych wywiadów PAPI z pracodawcami wg powiatów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, $n = 500$

Najwięcej wywiadów zostało przeprowadzonych z pracodawcami prowadzącymi działalność na wsi (28,4%), natomiast najmniej z tymi z miast od 50 tys. do 100 tys. mieszkańców (8,6%). Szczegółowe dane na temat struktury próby wg wielkości miejscowości, w której zlokalizowany jest podmiot przedstawione zostały w tabeli 2.

Tabela 2. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracodawcami wg wielkości miejscowości

Miejscowość	N	%
Miasto od 100 do 200 tys. mieszk.	72	14,4%
Miasto od 50 do 100 tys. mieszk.	43	8,6%
Miasto od 20 do 50 tys. mieszk.	129	25,8%
Miasto do 20 tys. mieszk.	114	22,8%
Wieś	142	28,4%
Ogółem	500	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, $n = 500$

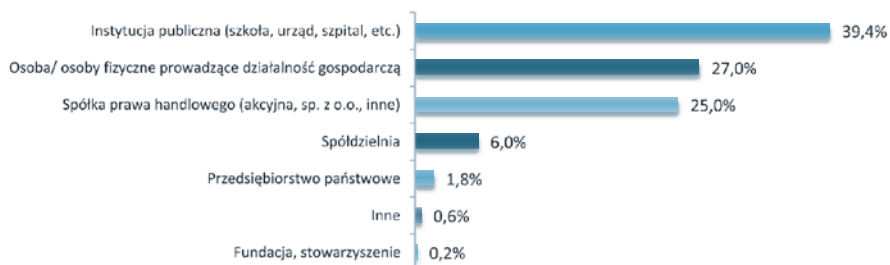
Analizując strukturę zrealizowanej próby ze względu na wielkość zatrudnienia (liczba stałych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę), widać, iż zdecydowanie najwięcej wywiadów przeprowadzono w firmach/instytucjach, w których pracuje od 10 do 49 pracowników (81,4%). Szczegółowe dane na temat struktury próby według wielkości zatrudnienia prezentuje tabela 3.

Tabela 3. Liczba zrealizowanych wywiadów PAPI z pracodawcami wg wielkości zatrudnienia

Wielkość zatrudnienia	Liczba wywiadów (N)	%
10–49	407	81,4%
50–249	79	15,8%
250–999	11	2,2%
1000 i więcej	3	0,6%
Ogółem	500	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, $n = 500$

Uwzględniając formę prawną badanych pracodawców, najwięcej wywiadów zrealizowano w instytucjach publicznych (39,4%), najmniej natomiast wśród przedstawicieli fundacji i stowarzyszeń (0,2%) i innych (nieklasyfikowanych wcześniej) podmiotów (0,6%). Szczegółowe dane widoczne są na wykresie 1.

Wykres 1. Struktura zrealizowanej próby wg formy prawnej pracodawcy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, $n = 500$

OPIS KATEGORII PRACODAWCÓW

Kategoria	Opis
Działalność dochodowa	Do kategorii pracodawców prowadzących działalność dochodową zostały zaliczone: osoba/osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, spółki prawa handlowego (akcyjna, sp. z o.o., inne), przedsiębiorstwa państwowe i spółdzielnie
Działalność niedochodowa	Do kategorii pracodawców prowadzących działalność niedochodową zostały zaliczone: instytucje publiczne (szkoła, urząd, szpital etc.), fundacje i stowarzyszenia

Agregując powyższe dane na ogólniejszy poziom (dochodowość – niedochodowość pracodawcy), należy uznać, że 59,8% wywiadów zostało przeprowadzonych w podmiotach prowadzących działalność dochodową, a 40,2% w podmiotach, których celem nie jest stricte przynoszenie dochodu. W dalszej części raportu występuje rozróżnienie: działalność dochodowa (firmy, przedsiębiorstwa) oraz niedochodowa (urzędy, instytucje).

Analiza struktury zrealizowanej próby badawczej według sekcji PKD ukazuje, iż najliczniejszą grupę stanowią pracodawcy z sekcji: P – Edukacja (29,2%), natomiast najmniejszą z sekcji: B – Górnictwo i wydobywanie (1 wywiad) oraz K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (4 wywiady). Uszczegółowione dane umieszczono w tabeli poniżej. Proporcje liczebności w próbie odzwierciedlają proporcje w liczebności podmiotów w poszczególnych sekcjach PKD w regionie.

Tabela 4. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracodawcami wg sekcji PKD

Sekcja PKD	N	%
B – Górnictwo i wydobywanie	1	0,2%
C – Przetwórstwo przemysłowe	101	20,2%
E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	6	1,2%
F – Budownictwo	35	7,0%
G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	89	17,8%
H – Transport i gospodarka magazynowa	12	2,4%
I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	13	2,6%
K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4	0,8%
L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	8	1,6%
M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7	1,4%
N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	7	1,4%
O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne	24	4,8%
P – Edukacja	146	29,2%
Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	25	5,0%

Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy

R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	16	3,2%
S – Pozostała działalność usługowa	6	1,2%
Ogółem	500	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 500

2.2.2 Pracownicy

W procesie badawczym zrealizowano 1103 efektywne wywiady PAPI z osobami zatrudnionymi przez pracodawców z województwa podkarpackiego. Poziom erozji rozumiany jako odsetek nowych respondentów biorący udział w kolejnej fali badania w stosunku do poprzedniej, wyniósł w drugiej fali 32,1%, a w trzeciej 27,8%. Policzone też skumulowany poziom erozji (uwzględniający fakt, że w trzeciej fali mogli zmienić się nowi respondenci z drugiej fali). Skumulowany poziom erozji wynosi 54,4%. Oznacza to, że z 1000 pracowników, którzy brali udział w pierwszej fali, w drugiej i trzeciej na pytania ankiety odpowiedziało 456 tych samych pracowników.

Najliczniejszą grupę stanowią pracownicy zamieszkujący tereny wiejskie (37,7%) oraz miasta do 20 tys. mieszkańców (23,0%), najmniej natomiast mieszkający w miastach od 50 tys. do 100 tys. mieszkańców (9,0%). Szczegółowe dane na temat zrealizowanej próby według miejscowości, w której mieszka pracownik, znajdują się w tabeli poniżej (tab. 5).

Tabela 5. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracownikami wg miejscowości zamieszkania

Miejscowość	N	%
Miasto powyżej 100 do 200 tys.	135	12,2%
Miasto powyżej 50 do 100 tys.	99	9,0%
Miasto powyżej 20 do 50 tys.	254	23,0%
Miasto do 20 tys.	199	18,0%
Wieś	416	37,7%
Ogółem	1103	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 1103

Analiza struktury poziomu wykształcenia pracowników biorących udział w wywiadach PAPI wskazuje, iż najwięcej wywiadów przeprowadzono z osobami posiadającymi wykształcenie wyższe magisterskie (44,4%), a także średnie techniczne (28,6%). Szczegółowe dane na temat zrealizowanej próby według wykształcenia pracownika znajdują się w tabeli poniżej (tab. 6).

Tabela 6. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracownikami wg poziomu wykształcenia

Poziom wykształcenia	N	%
Podstawowe/gimnazjalne	13	1,20%
Zawodowe	136	12,30%
Średnie ogólne	61	5,50%
Średnie techniczne	315	28,60%

Pracodawcy Podkarpacia 2013

Licencjat	59	5,40%
Inżynier	29	2,60%
Magister	489	44,40%
Ogółem	1102	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 1103

Pracownicy, którzy uczestniczyli w badaniu PAPI (80,33%), najczęściej zatrudnieni byli na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Szczegółowe dane na temat zrealizowanej próby według formy zatrudnienia pracownika znajdują się w tabeli poniżej (tab. 7).

Tabela 7. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracownikami wg formy zatrudnienia

Forma zatrudnienia pracownika	N	%
Umowa o pracę na czas nieokreślony	886	80,33%
Umowa o pracę na czas określony	114	10,34%
Stałe umowy zlecenia lub o dzieło	54	4,90%
Okresowe umowy zlecenia lub o dzieło	40	3,63%
Świadczący pracę na zasadzie samozatrudnienia	5	0,45%
Kontrakt menadżerski	1	0,09%
Umowa na czas próbny	2	0,18%
Inne	1	0,09%
Ogółem	1103	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 1103

OPISY STANOWISK

Kategoria	Opis
Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciel(e)	Do tej grupy zostały zaliczone osoby bezpośrednio odpowiedzialne za kierowanie badanym podmiotem lub/i ze względu na stosunek własności do badanego podmiotu
Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy	Do tej grupy zaliczono osoby zajmujące stanowiska związane z zarządzaniem danym podmiotem na poziomie wykonawczym
Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie	Do tej grupy zaliczono osoby zajmujące się zarządzaniem częściami podmiotów wyodrębnionymi organizacyjnie lub zadaniowo
Pracownicy wykonawczy/ merytoryczni, specjaliści	Do tej grupy zaliczono samodzielnych pracowników, ekspertów w określonych dziedzinach, często kierujących małymi zespołami ludzi
Pracownicy administracyjno-biurowi	Do tej grupy zaliczono osoby zajmujące się pracą kancelaryjną, obsługą administracyjną innych pracowników, nie kierujących zespołami
Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni	Do tej grupy zaliczono szeregowych pracowników posiadających specjalistyczne wykształcenie lub/i umiejętności potwierdzone certyfikatami
Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni	Do tej grupy zaliczono pracowników wykonujących prace, które nie wymagają specjalistycznego wykształcenia lub/i umiejętności potwierdzonych certyfikatami

Uwzględniając jako element analizy stanowisko, na którym jest zatrudniony pracownik, okazuje się, iż najwięcej wywiadów zostało przeprowadzonych z pracownikami merytorycznymi, wykonawczymi, specjalistami (37,1%), najmniej zaś z najwyższą kadram zarządzającą, prezesami i właścicielami (0,2%). Szczegółowe dane na temat zrealizowanej próby według stanowiska zatrudnionego pracownika prezentuje tabela 8.

Tabela 8. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracownikami wg stanowiska, na którym zatrudniony jest pracownik

Forma zatrudnienia pracownika	N	%
Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciel(e)	2	0,20%
Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy	33	3,00%
Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie	81	7,30%
Pracownicy wykonawczy/ merytoryczni, specjaliści	409	37,10%
Pracownicy administracyjno-biurowi	228	20,70%
Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni	313	28,40%
Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni	37	3,40%
Ogółem	1103	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 1103

Rozpatrując typ i płeć pracowników uczestniczących w badaniu PAPI, okazuje się, że przeprowadzono więcej wywiadów z kobietami niż z mężczyznami z kadry zarządzającej i specjalistami. Jeśli chodzi o proporcje wśród pracowników szeregowych, zauważamy, iż rozkładają się one

prawie po równo (z minimalną przewagą mężczyzn). Szczegółowe dane na temat struktury zrealizowanej próby według typu pracownika i płci znajdują się w tabeli poniżej.

Tabela 9. Struktura próby wg typu pracownika i płci³

Kadra zarządzająca/ specjaliści (n = 472) Pracownicy szeregowi (n = 528)			Typ pracownika		Ogółem
			Kadra zarządzająca/ specjaliści (n = 472)	Pracownicy szeregowi (n = 528)	
Płeć	Kobieta (n = 538)	% z płci	48,0%	52,0%	100,0%
		% z typu pracownika	54,7%	53,0%	53,8%
	Mężczyzna (n = 462)	% z płci	46,3%	53,7%	100,0%
		% z typu pracownika	45,3%	47,0%	46,2%
	Ogółem	% z płci	47,2%	52,8%	100,0%
		% z typu pracownika	100%	100%	100%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 1000

³ W niniejszym zestawieniu nie uwzględniono próby 103 pracowników zatrudnionych na inne formy umów niż umowa o pracę ze względu na to, iż przy doborze tej próby nie kontrolowano kryterium płci respondenta ani zajmowanego przez niego stanowiska. W przypadku próby 103 pracowników kryterium wyboru była jedynie forma zatrudnienia.

3 OKREŚLENIE AKTUALNEJ SYTUACJI EKONOMICZNEJ PRACODAWCÓW, CZYNNIKÓW MAJĄCYCH WPŁYW NA TĘ SYTUACJĘ, A TAKŻE ICH PRZEWIDYWANYCH KIERUNKÓW ROZWOJU



3 Określenie aktualnej sytuacji ekonomicznej pracodawców, czynników mających wpływ na tę sytuację, a także ich przewidywanych kierunków rozwoju

3.1 Wstęp

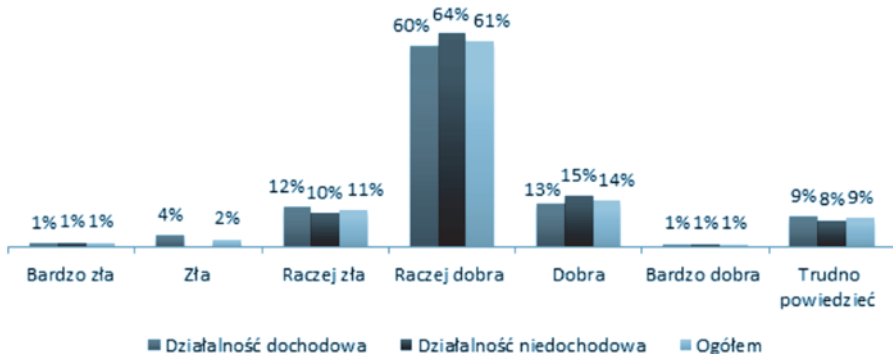
Niniejszy rozdział obejmuje analizę aktualnej na kwiecień 2013 roku sytuacji ekonomicznej pracodawców, prognoz na kolejne 12 miesięcy, a także czynników mających wpływ na tę sytuację. Jednym z obszarów analiz były również dotychczasowe i planowane kierunki rozwoju przedsiębiorstw i instytucji.

Badania przeprowadzone w dwóch wcześniejszych latach pokazały, iż sytuacja ekonomiczna podmiotów jest stabilna, mimo odczuwanego kryzysu finansowego. Podobnie, jak w latach poprzednich, większa stabilność dotyczy sektora podmiotów niedochodowych – funkcjonujących w bardziej przewidywalnym otoczeniu finansowym i prawnym – niż podmiotów dochodowych, tj. przedsiębiorców. Przy czym trwałość sytuacji nie musi wiązać się z jej wysoką oceną. Są branże, np. administracja lub służba zdrowia, które borykają się z problemami finansowymi i tam oceny sytuacji są pesymistyczne. Z kolei są branże dochodowe (np. przetwórstwo przemysłowe), które mimo odczuwanych barier, niepewności i niestabilności rynku, względnie wysoko oceniają swoją kondycję ekonomiczną. Większość pracodawców przewiduje, że w kolejnym roku ich sytuacja nie powinna ulec znaczącej zmianie.

3.2 Diagnoza sytuacji ekonomicznej pracodawców

Pracodawcy, niezależnie od tego, czy prowadzą działalność dochodową czy niedochodową, dość wysoko, ale nie entuzjastycznie, ocenili swoją sytuację ekonomiczną. W porównaniu z poprzednią falą badania, prowadzoną w pierwszym półroczu 2012 roku, wyniki te mimo wszystko nieznacznie się pogorszyły. Oceny pozytywne w 2013 roku wystawiło w sumie 76% respondentów, podczas gdy w roku 2012 było ich 81%. Równocześnie pracodawcy zaczęli być w swych ocenach nieco ostrożniejsi – o 5 p.p. wzrósł odsetek tych, którzy wybrali odpowiedź „sytuacja była raczej dobra” przy jednoczesnym spadku o 8 p.p. odpowiedzi „sytuacja była dobra”.

Wykres 2. Ocena sytuacji ekonomicznej podmiotu (wyniki III fali badania)



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców, n = 500

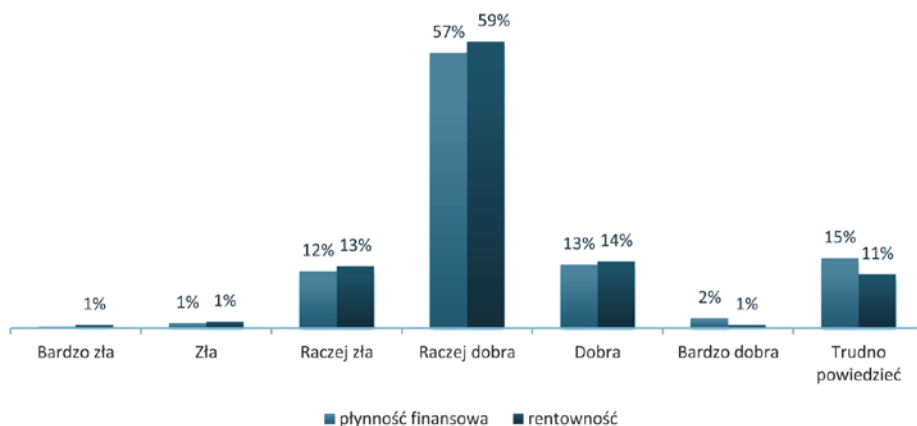
Najgorzej, podobnie jak w poprzednich latach, swoją kondycję ekonomiczną oceniły podmioty z Sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (20% niezadowolonych). Porównanie ocen w latach 2012 i 2013 pokazuje, iż sytuacja zmieniła się na niekorzyść w takich sekcjach jak: O – Administracja publiczna i obrona narodowa (w 2012 roku 4% podmiotów oceniło swoją sytuację negatywnie, a rok później było

to już 17%) oraz F – Budownictwo (odpowiednio 9% i 20%). Z kolei poprawiły się odczucia pracodawców w sekcji P – Edukacja. Przyczyny zostały przedstawione w rozdziale 3.5 Przewidywane kierunki rozwoju poszczególnych branż.

Im większe przedsiębiorstwo/institucja, tym ocena własnej sytuacji staje się gorsza. 78% podmiotów zatrudniających od 10 do 49 pracowników wystawiło oceny pozytywne. Wśród podmiotów mających od 50 do 249 pracowników było to już tylko 67%, a wśród największych – 64%.

O kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw świadczą wskaźniki płynności finansowej⁴ i rentowności⁵. Większość badanych firm⁶ oceniło swoją płynność finansową w ostatnim roku jako dobrą i raczej dobrą, co pokazuje względnie korzystną bieżącą sytuację pracodawców. Odsetek bardzo zadowolonych przedsiębiorców jest niewielki, ale równie mała okazuje się liczba tych, którzy odnotowali płynność finansową na niskim poziomie.

Wykres 3. Ocena płynności finansowej i rentowności przedsiębiorców w 2013 roku



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców (tylko przedsiębiorstwa), n=296

Podobnie jak w przypadku płynności finansowej, przedsiębiorcy są względnie zadowoleni z poziomu rentowności w 2013 roku. W sumie oceny pozytywne wystawiło 74% badanych podmiotów. Niemniej oceny są niższe niż w poprzedniej fali badania (w przypadku płynności finansowej odsetek pozytywnych odpowiedzi spadł o 10 p.p., a w przypadku rentowności o 5 p.p.). Oba wskaźniki najniżej ocenili przedsiębiorcy z sekcji budownictwa (po 17% ocen negatywnych) oraz przedstawiciele sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny (odpowiednio 17% i 16%). Pod względem wielkości podmiotu, najmniej zadowoleni z płynności finansowej i rentowności są pracodawcy zatrudniający od 50 do 249 pracowników (63% wystawiło oceny dodatnie, podczas gdy w pozostałych firmach było to o 10% więcej).

⁴ Płynność finansowa to zdolność przedsiębiorstwa do terminowego spłacania bieżących zobowiązań. Można również określić, że płynność jest zdolnością do szybkiej zamiany zapasów i należności na środki pieniężne.

⁵ Rentowność – parametr odzwierciedlający efektywność działania przedsiębiorstwa. Wskaźniki rentowności nazywane są także wskaźnikami zyskowności lub stopami zwrotu.

⁶ Pytania o płynność finansową oraz rentowność zostały zadane w kwestionariuszu jedynie podmiotom prowadzącym działalność dochodową.

3.3 Czynniki wpływające na sytuację pracodawców

Do czynników zewnętrznych (niezależnych od pracodawcy) zaliczono następujące elementy:

- sytuacja gospodarcza w kraju;
- koniunktura globalna (sytuacja gospodarcza poza Polską);
- sytuacja w branży;
- koszty materiałów;
- kursy walut;
- konkurencja ze strony innych firm;
- łatwy lub trudny dostęp do kredytów;
- dostęp do środków unijnych;
- możliwość znalezienia na rynku pracy odpowiednich pracowników.

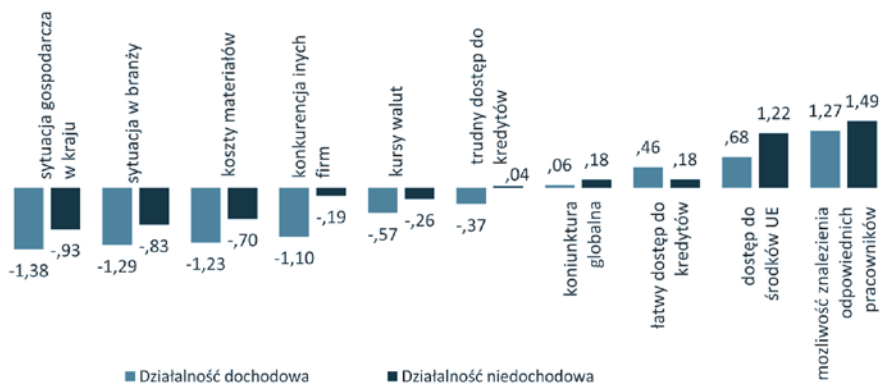
Do czynników wewnętrznych (zależnych od działań podejmowanych przez pracodawcę) zaliczono następujące elementy:

- sytuację finansową firmy/institucji;
- zarządzanie finansami w podmiocie (gospodarowanie budżetem);
- stan zatrudnienia (odpowiednia liczba pracowników);
- kwalifikacje zatrudnionych pracowników;
- zarządzanie zespołem, kadrami w firmie/institucji.

Każdemu z ww. czynników respondent był zobowiązany przyporządkować wartości od -3 (bardzo negatywny wpływ) do +3 (bardzo pozytywny wpływ).

Czynniki zewnętrzne

Wykres 4. Czynniki zewnętrzne mające wpływ na osiągnięcie celów pracodawców (oceny średnie)



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców, skala odpowiedzi od -3 do +3, gdzie -3 oznacza bardzo negatywny wpływ, 0 – brak wpływu, a +3 oznacza bardzo pozytywny wpływ

Podobnie jak w badaniach w poprzednich latach, niezależnie od wielkości podmiotu, największy ujemny wpływ na osiągnięcie celów działalności pracodawców miała **sytuacja gospodarcza w kraju**. Szczególnie dotyczy to podmiotów prowadzących działalność dochodową, ale też wśród instytucji niedochodowych czynnik ten oceniony został jako mający największy ujemny wpływ. Najbardziej negatywne oceny pojawiają się w sekcji F – Budownictwo (średnia ocena -1,71).

W porównaniu z poprzednimi latami średnia ocena wpływu sytuacji gospodarczej w kraju na kondycję przedsiębiorców jest nieco lepsza (w roku 2012 było to -1,43, a w 2013 roku -1,38). Czynnik ten łagodniej ocenili przedsiębiorcy z sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny (w 2012 roku średnia ocena to -1,77, a w 2013 roku już tylko -1,26), natomiast zdecydowanie bardziej pesymistyczni są pracodawcy z branży F – Budownictwo (odpowiednio -1,44 oraz -1,71). Na coraz słabszą sytuację w budownictwie wskazywali też nasi rozmówcy podczas wywiadów pogłębionych. Zwracali uwagę, iż *na pewno kryzys dotarł do branży budowlanej, zmniejszyła się liczba przetargów, zamówień publicznych na roboty budowlane*⁷. Jednocześnie ocenili, iż spowolnienie gospodarcze staje się coraz bardziej odczuwalne także dla pozostałych branż. Opinie te nie są odzwierciedlone co prawda poprzez ocenę czynnika „wpływ sytuacji gospodarczej w kraju”, niemniej potwierdzają je inne wyniki (np. ocena własnej kondycji ekonomicznej, rentowności, przewidywane zmiany w kolejnym roku). Nasi rozmówcy podkreślają, iż: *kryzys to chyba na Podkarpaciu dopiero teraz dotarł [w 2013]. W 2012, 2011 jeszcze nie było tak go widac*⁸. Także przedstawiciele Centrum Obsługi Inwestora w Rzeszowskiej Agencji Rozwoju Regionalnego (RARR) deklarują, iż nastroje wśród przedsiębiorców, z którymi współpracują, są gorsze niż w ostatnich latach. Firmy coraz uważniej przyglądają się swoim budżetom i podejmują coraz ostrożniejsze i wyważone decyzje.

Zwrócono również uwagę na przełożenie słabej kondycji polskiej gospodarki na sytuację podmiotów niedochodowych ze względu na mniejsze wpływy podatkowe do budżetu państwa i budżetów lokalnych oraz pogarszające się relacje pomiędzy dochodami i wydatkami publicznymi. [Spowolnienie gospodarcze] *będzie widoczne w sektorze edukacji, nawet w [sektorze] zdrowotnym. (...) Rosnące koszty utrzymania, życia mieszkańców powodują, że ludzie coraz większą część swoich wydatków przeznaczają na rzeczy najpotrzeb-*

7 FGI, Urząd Marszałkowski.

8 Tamże.

*niejsze. Na te niższego rzędu (...). Na żywność, mieszkanie i opłaty*⁹. I rzeczywiście opinie te potwierdza badanie ilościowe wśród pracodawców prowadzących działalność niedochodową. Uwarunkowania gospodarcze w kraju mają większy niż w poprzednich latach wpływ na te podmioty.

Sytuacja gospodarcza na świecie nie ma dla podkarpackich pracodawców aż takiego znaczenia jak koniunktura w kraju. Przy ocenie tego czynnika zarówno firmy, jak i instytucje, w dużej części wybrali odpowiedź „brak wpływu”. Wynika to ze struktury kapitałowej przedsiębiorstw w województwie (zależnej głównie od rynku wewnętrznego), co powoduje, iż podmioty są mniej zagrożone przez spowolnienie gospodarcze na świecie. Najbardziej wrażliwą branżą okazuje się budownictwo – prawie 70% firm wskazało, że koniunkturę globalną ma dla nich znaczenie, ale, co napawa optymizmem, większość podmiotów w tej grupie (63%) oceniło ten wpływ jako pozytywny. Im większy pracodawca, tym jego wrażliwość na ten czynnik jest większa – co drugi mały podmiot ocenił, że sytuacja gospodarcza na świecie nie ma dla niego znaczenia; wśród zatrudniających od 50 do 249 pracowników – 49% wskazało tę odpowiedź, a wśród największych podmiotów – 18%.

Sytuacja w branży, w której działa podmiot została uznana w skali ogólnej za czynnik negatywnie oddziałujący na osiągnięcie jego celów. W sumie 81% firm oceniło ten czynnik jako oddziałujący negatywnie, podczas gdy 36% instytucji i urzędów wskazała na brak wpływu. Jest to zrozumiałe, gdyż budżety podmiotów prowadzących działalność niedochodową nie są tak bezpośrednio, jak przedsiębiorców, uzależnione od sytuacji na rynku i mają mniejsze znaczenie dla osiągania przez nich celów statutowych. Niemniej deficyt budżetowy, który może być m.in. wynikiem malejących wpływów podatkowych do budżetu, może powodować zmiany w redystrybucji środków publicznych, co w dalszej kolejności może oznaczać mniejsze dofinansowanie jednostek prowadzących działalność w celach niedochodowych. Najbardziej negatywnie wpływ sytuacji w branży ocenili pracodawcy z sekcji F – Budownictwo (97% negatywnych ocen). Pod względem zatrudnienia najbardziej wrażliwi na sytuację w branży są najwięksi pracodawcy – negatywny wpływ odczuwa 87% z nich, podczas gdy wśród pozostałych podmiotów jest to 70%.

W przypadku budownictwa ocena ta ma bezpośredni związek z **wysokimi kosztami materiałów**. 91% pracodawców tej branży oceniło wpływ tego czynnika jako ujemny. Jedynie 3% wskazało, że nie ma on wpływu na ich działalność, podczas gdy w innych podmiotach dochodowych odsetek ten sięgnął prawie 20%. Dla instytucji i urzędów wysokie koszty materiałów mają jeszcze mniejsze znaczenie, a jeśli są odczuwane, to wpływ ten oceniono jako niewielki negatywny.

Konkurencja innych podmiotów, podobnie jak wcześniej omawiane czynniki, jest przez urzędy i instytucje oceniana jako generalnie niemająca wpływu (76% wybrało taką odpowiedź, przy czym nie ma większego zróżnicowania pod względem sekcji PKD). Z kolei przedsiębiorcy w większości doświadczają negatywnych skutków konkurencji (choć np. co dziesiąty podmiot w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny odczuwa pozytywny wpływ tego zjawiska, podczas gdy w innych branżach było to 3%–5%). Największą wrażliwością na ten czynnik wykazują się podmioty największe, podczas gdy prawie połowa pozostałych wskazała na brak wpływu; wśród zatrudniających więcej niż 249 pracowników było ich tylko 35%.

Rozmówcy w trakcie wywiadów pogłębionych zwrócili uwagę na stosunkowo nowe zjawisko, jakim jest konkurencyjność przedsiębiorstw wynikająca z dostępu do środków unijnych. *Każdy przedsiębiorca, który wziął tutaj pieniądze unijne to wziął wyposażył swój park maszynowy w lepsze urządzenia. Tutaj braki kapitałowe były dość znaczne. Kto nie wziął pieniędzy to się cofnął, prawda? Jakby wypadł z konkurencji*¹⁰. Jednakże, zdaniem uczestników dyskusji eksperckiej, ograniczanie wolnej konkurencji przez dostęp do bezwrotnych dotacji może mieć znaczenie w odniesieniu do pojedynczych przypadków, ale dla ogółu przedsiębiorców i konkurencyjności już nie. Zbyt mała liczba podmiotów skorzystała ze środków unijnych spośród wszystkich firm, aby mogło to zachwiać konkurencyjnością na rynku.

⁹ Tamże.

¹⁰ FGI, Urząd Marszałkowski.

Dostęp do środków unijnych w poprzednich dwóch latach badania był oceniany jako mało istotny dla działalności podmiotów, zarówno dochodowych, jak i niedochodowych (ponad 40% z nich mówiło wtedy o braku wpływu tego czynnika). W 2013 roku uważa tak już tylko co trzeci badany podmiot. Pozytywnie wpływ dostępu do środków unijnych oceniło prawie 40% urzędów i instytucji oraz prawie 30% przedsiębiorców. Najbardziej zadowoleni z tego są pracodawcy w sekcji P – Edukacja (68% ocen pozytywnych) i F – Budownictwo (63%). W pozostałych branżach jest to między 50% a 58%. Najwięcej skorzystali na środkach unijnych najwięksi – 64% zatrudniających więcej niż 249 pracowników wystawiło oceny dodatnie, podczas gdy wśród mniejszych podmiotów było to 35% (małe) i 42% (średnie).

Działalność większości podmiotów objętych badaniem jest niezależna od **zmian kursów walut**. Czynnikiem ten z oczywistych względów nie wpływa na osiągnięcie celów urzędów i instytucji (78% wskazań na brak wpływu, przy czym najmniej wrażliwa na ten czynnik okazała się być sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna; 88%), a w przypadku przedsiębiorstw jego brak odnotowało 53% podmiotów. Pozostali w zdecydowanej większości ocenili ten wpływ jako negatywny, choć prawie 5% (w większości z sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe oraz F – Budownictwo) wskazało na pozytywne efekty wysokich kursów walut obcych. Warto odnotować, iż w województwie podkarpackim udział eksportu w przychodach przedsiębiorstw jest niewielki w stosunku do innych regionów w Polsce, a ich źródło stanowi głównie rynek wewnętrzny; stąd względna niezależność od zmian kursów walut. Im większy podmiot tym większa jego wrażliwość na zmienność kursów – na brak wpływu wskazuje 65% małych podmiotów, 58% średnich i 21% największych.

Dostęp do kredytów był w dużym stopniu nieistotnym czynnikiem dla osiągnięcia celów firm i instytucji. Według zebranych danych, tylko 3% instytucji w 2012 roku skorzystało z kredytu na inwestycje, a 1% z kredytu na inny cel, stąd nie dziwi skala odpowiedzi „brak wpływu” wśród podmiotów prowadzących działalność niedochodową. Wśród przedsiębiorców było to odpowiednio 15% i 6%. Co trzecia firma wskazała trudny dostęp do kredytów jako barierę dla działalności. Niecałe 18% oceniło, że jest on łatwy i ma oddziaływanie pozytywne. Badania prowadzone wśród przedsiębiorców w kraju¹¹ pokazują, że to nie brak zdolności kredytowej jest przyczyną finansowania działalności firmy wyłącznie ze środków własnych. Jako podstawowy powód niekorzystania np. z kredytu bankowego wskazała należy raczej powszechną niechęć do zadłużania. Brak potrzeby finansowania zewnętrznego to drugi, najczęściej wskazywany powód samofinansowania firm. Dostęp do kredytów jest różnie oceniany przez różne branże. Jako trudny określa go: 42% pracodawców w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe, 37% F – Budownictwo oraz 25% G – Handel hurtowy i detaliczny. Wśród podmiotów niedochodowych nie ma tak dużych różnic (jest ich 6%–8% niezależnie od sekcji PKD). Dostęp do finansowania zewnętrznego jest w podobny sposób oceniany przez wszystkich pracodawców, niezależnie od wielkości podmiotu.

Możliwość znalezienia na rynku pracy odpowiednich pracowników to czynnik, który zdaniem większości pracodawców ma znaczenie dla osiągnięcia celów firm, czy też instytucji (niewielki odsetek wskazał odpowiedź „nie ma wpływu”). Podmioty, niezależnie od typu prowadzonej działalności oraz wielkości zatrudnienia oceniają ten element jako szansę, a nie barierę. Analiza tego wskaźnika w trzech falach badania wskazuje na to, iż problem z dostępem do wykwalifikowanych kadr zmniejszył się w ciągu tego czasu i niemal nie istnieje, co dodatkowo potwierdza obserwacje, iż w województwie podkarpackim mamy do czynienia z rynkiem pracodawcy. Jedyń branżą, która odczuwa problem ze znalezieniem odpowiednich pracowników jest Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe (dotyczy to prawie 9% podmiotów w tej sekcji). Badania jakościowe wskazują na to, iż w głównej mierze firmy te mają problem ze znalezieniem wysokiej klasy specjalistów, dla których podkarpacki rynek pracy na tle innych regionów nie jest atrakcyjny. Powoduje to odpływ tej grupy pracowników z województwa. Problem ten widzi jeden z przedstawicieli instytucji otoczenia biznesu: *przedsiębiorcy mają problem z zatrudnianiem specjalistów. Bo jeżeli nawet mają jakiś konkurs i chcą zatrudnić osobę na konkretnym, jakimś tam specjalistycznym stanowisku, to niejednokrotnie nie potrafią takiej osoby znaleźć. Nikt nie chce pracować na Podkarpaciu. Nikt nie chce po prostu. (...) Trudno jest tutaj kogoś ściągnąć (...). Zarobki są dużo poniżej średniej*¹².

11 Raport o Sytuacji Mikro i Małych Firm w Roku 2011, PBS DGA Sp. z o.o. na zlecenie Bank Pekao S.A., Warszawa 2012.

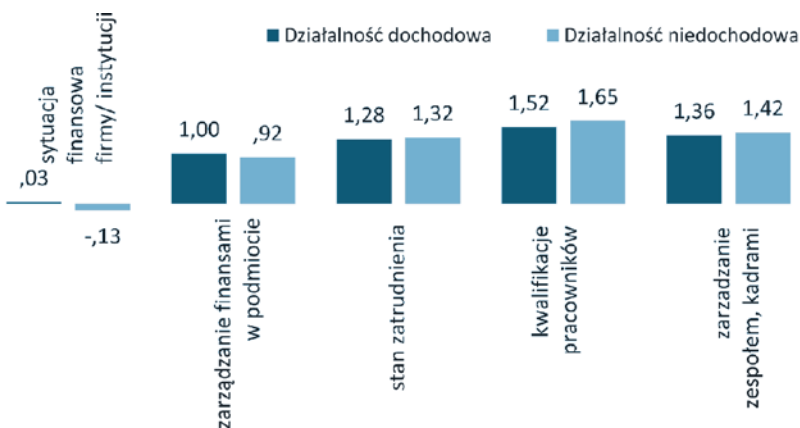
12 Przedstawiciel RARR, Rzeszów.

Czynniki wewnętrzne

Pracodawcy dużo lepiej oceniają obszary, na które mają wpływ. Wszystkie czynniki wewnętrzne, tj. związane z kwestiami finansowymi, zarządzaniem, zatrudnieniem i kwalifikacjami pracowników zostały ocenione jako szanse. Wyjątkiem jest sytuacja finansowa podmiotów niedochodowych, która stanowi, choć niewielką, barierę dla działalności.

Wśród przedsiębiorców odsetek zadowolonych ze swojej **sytuacji finansowej** przewyższa odsetek niezadowolonych (odpowiednio 35% i 31%). Z kolei wśród podmiotów niedochodowych jest to 18% i 27%, co wskazuje na pogorszenie ocen w skali trzech lat badania. Największy jest odsetek ocen pozytywnych wśród pracodawców sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe (43%). W sekcji F – Budownictwo i G - Handel hurtowy i detaliczny jest to 30%–31%. Różnice pomiędzy sekcjami niedochodowymi są nieznaczne.

Wykres 5. Czynniki wewnętrzne mające wpływ na osiągnięcie celów podmiotów (oceny średnie)



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców, skala odpowiedzi od -3 do +3, gdzie -3 oznacza bardzo negatywny wpływ, 0 – brak wpływu, a +3 oznacza bardzo pozytywny wpływ

Zarządzanie finansami w przedsiębiorstwach (gospodarowanie budżetem) to czynnik, który według prawie 34% podmiotów nie miał wpływu na osiągnięcie ich celów. Zauważyć można pozytywną zmianę w stosunku do poprzednich fal badania. Po pierwsze zmniejszył się odsetek firm, które oceniały, że zarządzanie finansami nie jest dla ich działalności istotne (40% zaznaczyło „brak wpływu” w I fali badania). Po drugie wzrósł odsetek pracodawców, którzy wysoko ocenili jakość tego zarządzania (w I fali badania co dziesiąta firma i instytucja przyznała, że zarządzanie nie było dotychczas na najwyższym poziomie i wystawiła oceny ujemne, a w III fali już tylko 3%; były to pojedyncze podmioty w sekcji P – Edukacja, C – Przetwórstwo przemysłowe, H – Transport i gospodarka magazynowa). Potwierdza to postawiony w poprzednim roku badania wniosek, iż pracodawcy w coraz większym stopniu uświadamiają sobie wagę odpowiedniego (bardziej racjonalnego, oszczędnego) gospodarowania budżetem. Im większy podmiot, tym czynnik zarządzania finansami istotniejszy (na brak wpływu wskazuje 36% podmiotów małych, 28% średnich i 9% dużych).

Poprawiła się również ocena wpływu **stanu zatrudnienia** na funkcjonowanie podmiotów (odpowiedniej liczby pracowników). Biorąc pod uwagę inne wyniki badania, mówiące o tym, iż zdecydowana większość pracodawców (91%) ocenia liczbę pracowników jako adekwatną, pozytywne oceny w tym pytaniu (stanowiące ponad 78%) jedynie to potwierdzają. Ujemne oceny wystawiły pojedyncze podmioty w sekcji P – Edukacja, w których stwierdzono zbyt małą liczbę pracowników w stosunku do potrzeb. Nie ma większych różnic w odpowiedziach pomiędzy podmiotami różnej wielkości.

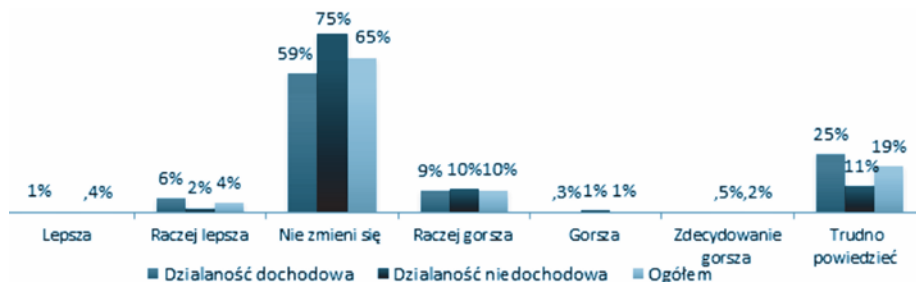
Kwalifikacje pracowników to element, który według pracodawców w najbardziej pozytywny sposób, na tle innych ocenianych elementów, oddziałuje na osiąganie celów działalności podmiotów. Co więcej, porównanie wyników w trzech falach badania prowadzi do konkluzji, iż wzrosła świadomość wśród pracodawców co do jego wagi. O ile w I fali badania niemal co czwarty pracodawca oceniał, że czynnik ten nie ma wpływu, o tyle w 2013 roku twierdził tak już jedynie 13%. Szczególnie zmianę widać wśród podmiotów niedochodowych (spadek o 15 p.p.). Oceny są w podobnym stopniu pozytywne niezależnie od wielkości podmiotu i branży (choć szczególnie zadowoleni są pracodawcy sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe – 90%; w pozostałych branżach odsetek ten też jest wysoki i przekracza 80%).

Analiza ocen czynnika **zarządzanie zespołem, kadrami w firmie/institucji** stawia pod znakiem zapytania wniosek postawiony przez nas w raporcie z I fali badania, gdzie stwierdzamy, iż zarządzanie zasobami ludzkimi nie jest traktowane przez pracodawców jako kluczowe z punktu widzenia korzyści dla firmy/institucji. Wtedy co trzeci pracodawca (niezależnie od tego, czy prowadzi działalność dochodową czy niedochodową) ocenił, że czynnik ten nie ma wpływu. W III fali badania odsetek takich pracodawców stanowi już tylko 19%. Nadal kwestia ta nie jest traktowana jako kluczowa z punktu widzenia korzyści dla firmy/institucji, niemniej kierunek zmian napawa optymizmem. Co więcej, o ile we wcześniejszych badaniach pojedyncze podmioty oceniały, że zarządzanie kadrami nie wspiera, a wręcz przeciwnie – utrudnia optymalne kierowanie firmą czy instytucją, o tyle w 2013 roku nie pojawił się ani jeden taki pracodawca – wszystkie oceny są pozytywne. Zarządzanie kadrami jest najmniej istotne dla pracodawców sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (niemal co trzeci respondent wskazał na brak wpływu) i G – Handel hurtowy i detaliczny (co czwarty). Z kolei pod względem wielkości zatrudnienia czynnik ten jest najbardziej istotny dla największych podmiotów (nie ma wskazań na brak wpływu w tej grupie).

3.4 Prognozy sytuacji ekonomicznej pracodawców

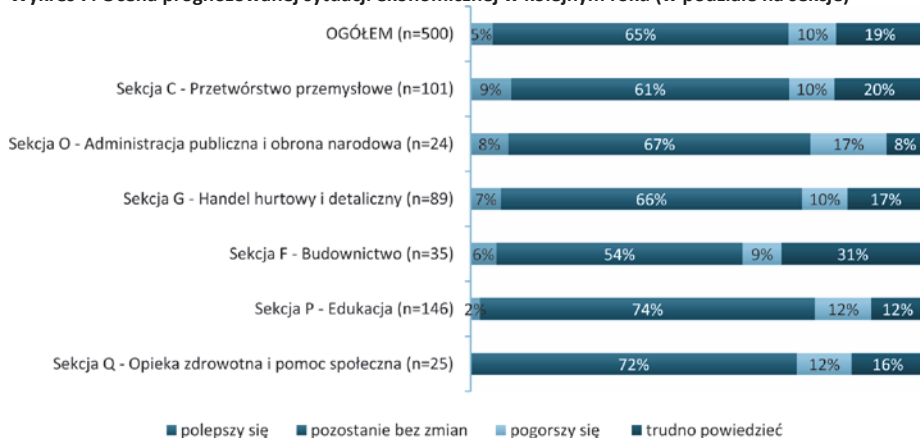
Podobnie jak w poprzednich latach, większość pracodawców ocenia swoją sytuację ekonomiczną jako stabilną, prognozując, iż w kolejnych 12 miesiącach niewiele się ona zmieni.

Wykres 6. Ocena prognozowanej sytuacji ekonomicznej w kolejnym roku



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców, n = 500

Wśród podmiotów prowadzących działalność dochodową co czwarty wskazał odpowiedź „trudno powiedzieć”, co oznacza, iż otoczenie rynkowe jest trudne do przewidzenia – sytuacja na rynku jest niepewna i nie pozwala na rzetelne prognozowanie nawet w tak stosunkowo krótkim czasie jak 12 miesięcy. Głównymi czynnikami decydującymi o sytuacji w przedsiębiorstwie są te o charakterze zewnętrznym, niezależne od pracodawcy, co dodatkowo czyni odpowiedź na to pytanie tak trudnym. Wśród podmiotów niedochodowych tak niepewność jest mniejsza i występuje u co dziesiątego pracodawcy. Jest to spowodowane tym, iż instytucje czy urzędy dysponują dość stabilnymi budżetami i mają wiedzę co do ich wielkości z wyprzedzeniem.

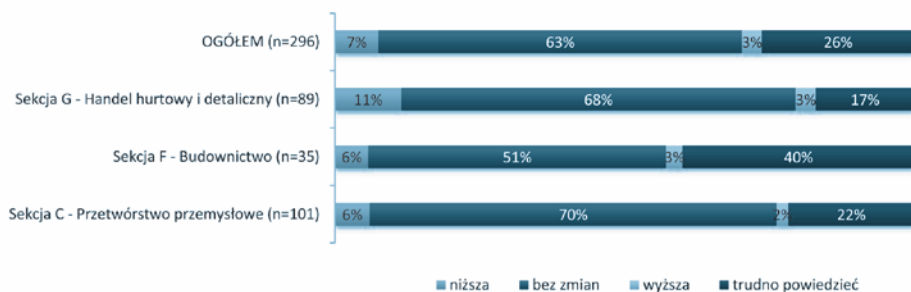
Wykres 7. Ocena prognozowanej sytuacji ekonomicznej w kolejnym roku (w podziale na sekcje)

Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla liczebności >20

Odsetek tych, którzy prognozują polepszenie się sytuacji jest niewielki, niezależnie od typu prowadzonej działalności, choć nieco bardziej optymistyczni są przedsiębiorcy niż instytucje. Średnio co dziesiąty podmiot przewiduje pogorszenie ich kondycji; w tej grupie jest nieco więcej podmiotów niedochodowych.

Szczegółowa analiza w podziale na sekcje wskazuje na to, iż najmniej pewnie swoją sytuację oceniają przedsiębiorcy w budownictwie – niemal co trzeci nie potrafił powiedzieć, co przyniesie kolejny rok. Pod tym względem branża ta wyróżnia się na tle pozostałych. Potwierdzają to także odpowiedzi na pytanie o przewidywaną w kolejnym roku płynność finansową (Wykres 6). W budownictwie aż 40% respondentów wskazało odpowiedź „trudno powiedzieć” – najwięcej wśród przedsiębiorców.

Warto również zwrócić uwagę na sekcję O – Administracja, w której pracodawcy nie tylko wskazali, że ich sytuacja się pogorszyła w ostatnim roku, ale prognozują też jej dalsze pogorszenie (17%).

Wykres 8. Ocena prognozowanej płynności finansowej podmiotu (w podziale na sekcje)

Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla liczebności >20

Na tle podmiotów różnej wielkości wyróżniają się ci najwięksi – zatrudniający ponad 249 pracowników. Podczas gdy 4,5% pozostałych pracodawców prognozuje poprawę sytuacji w kolejnym roku, to wśród największych podmiotów jest ich 18%.

3.5 Analiza dotychczasowych i planowanych kierunków rozwoju pracodawców

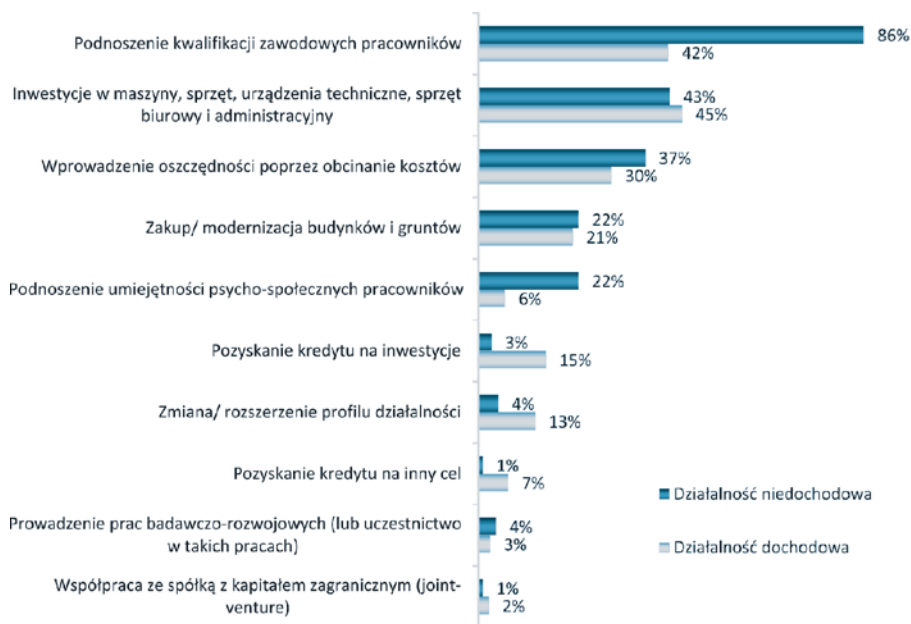
W niniejszym rozdziale analizą objęto działania podejmowane przez pracodawców w ostatnich 12 miesiącach oraz działania planowane na kolejny rok dotyczące:

- Inwestowania (w nieruchomości, sprzęt i maszyny, ale również w podnoszenie kwalifikacji pracowników),
- Korzystania z zewnętrznych źródeł finansowania,
- Zmian w profilu działalności,
- Prowadzenia prac badawczo-rozwojowych,
- Współpracy z kapitałem zagranicznym,
- Wprowadzania oszczędności.

Podobnie jak w poprzednich falach badania, **inwestycje w kwalifikacje zawodowe kadr** to najczęściej wymieniany wśród pracodawców kierunek inwestowania. W ten obszar zaangażowała swoje środki większość przedstawicieli działalności niedochodowej (86%) oraz 42% przedsiębiorców. Mamy do czynienia ze znaczącą pozytywną zmianą w stosunku do II fali badania, gdzie 59% urzędów i instytucji oraz 30% przedsiębiorców zadeklarowało inwestycje w kadry. Co prawda przedsiębiorcy nie osiągnęli poziomu tego wskaźnika z I fali badania (wtedy dotyczyło to ponad połowy firm), niemniej sytuacja polepszyła się w stosunku do słabego pod tym względem 2012 roku. Jednocześnie pracodawcy inwestowali w kadry częściej niż planowali (w II fali badania 59% urzędów i instytucji oraz 35% firm miało to w planach). Zdaniem uczestników dyskusji ekspertów, rzadsze inwestowanie w kształcenie pracowników ma związek z mniejszą liczbą dostępnych bezpłatnych szkoleń finansowanych ze **środków unijnych – ich liczba zmniejsza się wraz z wyczerpywaniem się funduszy**. Ten sam powód eksperci wymienili, komentując zmniejszenie się liczby pracodawców **podnoszących umiejętności psychospołeczne** pracowników. Podobnie jak w zeszłych latach zdecydowanie więcej instytucji i urzędów podejmowało takie działania (choć odsetek zmniejszył się z 26% w II fali do 22% w III fali) niż przedsiębiorców (w III fali było to zaledwie 4%, co oznacza spadek w stosunku do poprzedniego roku o 2 p.p.). Pracodawcy tym samym nie zrealizowali swoich planów – w II fali badania 28% urzędów i instytucji oraz 7% przedsiębiorców zadeklarowało, że będzie podnosić kompetencje miękkie swoich pracowników w kolejnych 12 miesiącach.

W kolejnym roku odsetek pracodawców podnoszących kwalifikacje zawodowe i umiejętności psychospołeczne pracowników powinien być podobny – nieco mniej (o 2 p.p.) urzędów i instytucji planuje inwestować w przygotowanie zawodowe (odsetek wśród firm nie powinien się zmienić), za to nieco częściej pracodawcy ci będą chcieli wzmacniać umiejętności miękkie pracowników (o 4 p.p. więcej, niż to zrobili w ostatnim roku). Odsetek wśród przedsiębiorców niemal nie uległ zmianie (spadek o 1 p.p.). Analizując wskaźniki ze wszystkich fal badania, nie należy jednak zbyt przywiązywać się do deklaracji podmiotów niedochodowych dotyczących inwestowania w umiejętności psychospołeczne – zazwyczaj plany są ambitniejsze, niż wynika to z realizacji.

Wykres 9. Działania podejmowane przez pracodawców w ostatnich 12 miesiącach



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; n = 500; z analiz wyłączono odpowiedzi nie wiem/trudno powiedzieć oraz nie ma to zastosowania w naszej firmie/instytucji (nie dotyczy)

Im większy podmiot tym większy odsetek pracodawców podnoszących kwalifikacje pracowników zarówno zawodowe, i jak i umiejętności miękkie. W ostatnim roku 58% podmiotów małych, 66% średnich i 86% dużych inwestowało w szkolenia zawodowe. W odniesieniu do umiejętności psychospołecznych było to odpowiednio 12%, 13% i 29%. Najczęściej podnosili swoje kwalifikacje pracownicy sekcji P – Edukacja (88% – zawodowe i 25% miękkie), niewiele mniej sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (odpowiednio 76% i 16%) oraz O – Administracja publiczna i obrona narodowa (75% i 13%). W sekcjach dochodowych pod względem podnoszenia kwalifikacji zawodowych na pierwszym miejscu jest sekcja F – Budownictwo (49%), ale jednocześnie pracodawcy z tej branży w ogóle nie inwestowali w szkolenia miękkie. Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny oraz C – Przetwórstwo przemysłowe wypadają podobnie (około 35% inwestowało w kursy/szkolenia zawodowe i 5% – w psychospołeczne).

Zaraz po podnoszeniu kwalifikacji zawodowych pracowników, najczęściej wskazywany przez pracodawców rodzaj podejmowanych inwestycji to **nakłady w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny**. Podobny odsetek przedsiębiorców i urzędów/instytucji prowadził w ostatnich 12 miesiącach takie działania (odpowiednio 45% i 53%). Pomimo poprawy sytuacji w stosunku do roku 2012 (wtedy inwestycje podjęło 42% firm i 37% podmiotów niedochodowych) ani jedna, ani druga grupa pracodawców nie osiągnęła poziomu z I fali badania, kiedy to 57% firm i 56% urzędów/instytucji zadeklarowało zakup sprzętu i maszyn. Niemniej pracodawcy mają i tak powody do zadowolenia, gdyż inwestowali częściej, niż przewidywali rok wcześniej. Zdaniem uczestników dyskusji ekspertów zmniejszenie częstości inwestowania ma związek z ogólnym spowolnieniem gospodarczym, wyczerpaniem się środków w przypadku podmiotów niedochodowych (wykorzystano środki unijne, co dodatkowo obciążało ich budżety ze względu na konieczność współfinansowania). W kolejnym roku częstość ponoszenia nakładów w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny powinna być podobna – wśród podmiotów niedochodowych takie deklaracje złożyło 44% (wzrost o 1 p.p.), a wśród firm 43% (spadek o 2 p.p.).

W ostatnim roku najczęściej środki na zakup sprzętu i maszyn angażowali przedsiębiorcy z sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe (co drugi pracodawca). Aktywne były też w tym obszarze dwie branże niedochodowe sekcja P – Edukacja i Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. W obu sekcjach takie działania podjęło 44% pracodawców. Analizując dane pod względem wielkości zatrudnienia, widać, że im większy podmiot, tym częściej pracodawcy inwestują w kwalifikacje pracowników.

O ogólnym pogorszeniu się potencjału inwestycyjnego podmiotów świadczy wysoki odsetek tych, którzy w ostatnim roku zmuszeni byli **wprowadzać oszczędności**. Podczas gdy w II fali badania takie działania podjęło 29% podmiotów niedochodowych i 24% dochodowych, o tyle w III fali odsetek ten wzrósł odpowiednio o 8 p.p. i 6 p.p. (osiągając poziom 37% i 30%). Pracodawcy mają jednak nadzieję na lekką poprawę w kolejnym roku, gdyż rzadziej planują wprowadzanie oszczędności (w obu grupach, tj. podmiotach niedochodowych i dochodowych, odsetek wskazujących zamiar wprowadzenia takich działań zmniejszył się o 2–3 p.p.).

Wykres 10. Działania planowane przez pracodawców w kolejnym roku



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; $n = 500$; z analiz wyłączono odpowiedzi nie wiem/trudno powiedzieć oraz nie ma to zastosowania w naszej firmie/institucji (nie dotyczy)

W ostatnim roku oszczędzali najczęściej pracodawcy z sekcji O – Administracja publiczna i obrona, sekcji P – Edukacja narodowa a także G – Handel hurtowy i detaliczny (37%–35%). Częstość oszczędzania rośnie też wraz z wielkością zatrudnienia.

Podobny odsetek firm i instytucji/urzędów w III fali badania inwestował w nieruchomości, tj. ponosił koszty **zakupów lub modernizacji terenów lub budynków** (odpowiednio 21% i 22%). Jest to nieco więcej niż rok wcześniej, kiedy odsetek ten wyniósł w obu grupach 17%. Najwięcej tego typu działań podjęli pracodawcy z sekcji F – Budownictwo i G – Handel hurtowy i detaliczny (po 20%). Częściej były to podmioty duże (43%) niż średnie (25%) i małe (20%). Kolejny rok nie powinien przynieść zmiany wśród urzędów i instytucji – 22% ma plany związane z takimi inwestycjami. Wśród firm odsetek deklarujących wydatki w tym obszarze spadł o 3 p.p.

Analiza stopnia, w jakim pracodawcy sięgali w zeszłych latach po **kredyty**, potwierdza wniosek, iż opierają oni swoje możliwości finansowe na własnym kapitale, nie korzystając z instrumentów finansowych. Wynik poprawił się w stosunku do II fali badania, ale nieznacznie (w 2013 roku 15% podmiotów dochodowych i 3% niedochodowych skorzystało z kredytu na inwestycje a 7% i 1% z kredytu na inny cel; w poprzednim roku było to mniej o 1–2 p.p.). W ostatnim roku po kredyty inwestycyjne najczęściej sięgali pracodawcy z sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny (19%) i F – Budownictwo (17%). Częściej były to też podmioty duże (18%) niż małe i średnie (po 10%). W kolejnym roku odsetek korzystających z finansowania zewnętrznego powinien, zgodnie z deklaracjami pracodawców, ponownie spaść. Szczególnie dotyczy to przedsiębiorców – jedynie co dziesiąty z nich deklaruje, że sięgnie po kredyt na inwestycje (spadek o 5 p.p.), a 3% z kredytu na inne cele (spadek o 4 p.p.).

Uczestnicy dyskusji ekspertów, co potwierdzają też inne badania, podkreślają, że dostępność do finansowania zewnętrznego nie jest problemem – potencjał funduszy poręczeniowych i pożyczkowych w województwie jest duży, a poziom korzystania z kredytów wynika z polityki samych firm: *W tym okresie programowania [fundusze poręczeniowe i pożyczkowe] zostały dokapitalizowane, dodatkowe fundusze powstały i zaczyna się robić (...) rynek funduszy pożyczkowych*¹³. Ich zdaniem znaczące zmiany powinny nadejść wraz z rozpoczęciem finansowania projektów unijnych w nowej perspektywie finansowej (biorąc pod uwagę trwające prace nad tworzeniem programów, nie powinno to nastąpić wcześniej niż pod koniec 2014 roku). Planowane zmiany w sposobie dystrybucji środków unijnych dla firm (zwrotne instrumenty finansowe zamiast bezzwrotnych dotacji), powinny zwiększyć zainteresowanie finansowaniem zewnętrznym. Dzięki temu zwiększy się potencjał do dalszego wzmocnienia rozwoju polskich przedsiębiorstw. W wywiadach pogłębionych nasi rozmówcy wymieniali pozytywne nowych rozwiązań, wskazując system mieszany (połączenie dotacji z instrumentami zwrotnymi) jako optymalny. Pracodawcy powinni być bardziej racjonalni w swoich planach: *Jeżeli będą pożyczki, pewnie system mieszany byłby najlepszy. To uczy myślenia, decyzje [są] bardziej przemyślane. Bo jeżeli jest z dotacji, dobrze, że jest wkład własny i to też jakby troszeczkę powoduje weryfikację planów. (...) Jeżeli będzie to fundusz pożyczkowy to będą prawdopodobnie bardziej przemyślane decyzje. Jeśli ktoś ma oddać, nawet nisko oprocentowaną pożyczkę 3 razy się bardziej zastanowi*¹⁴. Biorąc pod uwagę pogłębiającą się „tradycjonalizm inwestycyjny”, niechęć do korzystania przez przedsiębiorców z zewnętrznych źródeł finansowania oraz planowane zmiany w dostępie do środków unijnych, wskazane jest wdrożenie działań informacyjno-promocyjnych, uświadamiających przedsiębiorców, jakie korzyści może przynieść korzystanie z instrumentów zwrotnych. Ponadto, w odniesieniu do przyszłych funduszy unijnych, konieczna będzie promocja tych instrumentów. Warunki ubiegania się o finansowanie zwrotne powinny być też znacznie prostsze niż o dotację.

W ostatnich 12 miesiącach 13% przedsiębiorców **zmieniło bądź rozszerzyło profil swojej działalności** (przede wszystkim sekcja F – Budownictwo; 17%). Z kolei wśród instytucji było to jedynie 4% (najwięcej w sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna; 8%). Taka różnica jest zrozumiała – instytucje mają najczęściej określone, stałe zadania, a wzmocnianie ich konkurencyjności, w odróżnieniu od przedsiębiorców, nie zależy od rozbudowywania bądź zmiany oferty. Aktywność w tym obszarze jest większa niż deklarowana w II fali badania (wtedy było to 5% urzędów/instytucji i 6% firm), ale nie osiągnęła poziomu z I fali (odpowiednio 7% i 19%). Głównie takie działania podejmowały podmioty duże i średnie (odpowiednio 14% i 13%). Wśród małych odsetek ten nie przekroczył 9%.

Zaledwie kilka procent pracodawców prowadziło w ostatnich 12 miesiącach **prace badawczo-rozwojowe lub brało udział w takich pracach** (4% instytucji oraz 3% przedsiębiorców – głównie z sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe). To tylko o 1 p.p. więcej niż w poprzednim roku. Dane te potwierdzają stosunkowo niski poziom innowacyjności województwa. Kolejny rok nie przyniesie większych zmian – w obu grupach 4% pracodawców deklaruje zamiar podejmowania takich działań. Większość z nich to te podmioty, które obecnie prowadzą lub uczestniczą w pracach B+R.

13 Tamże.

14 Przedstawiciele RARR.

Odsetek przedsiębiorców deklarujących **współpracę ze spółką z kapitałem zagranicznym** (na zasadzie joint-venture) wyniósł w III fali badania 2%, co jest wartością taką samą jak w II fali badania.

W kolejnych latach większość pracodawców, którzy planują podjąć konkretne działania, to ci sami, którzy prowadzili je w ostatnim roku. Dotyczy to szczególnie podnoszenia kwalifikacji zawodowych – tylko 5% planujących takie inwestycje to podmioty nowe, dotychczas tego nie stosujące. Najwięcej nowych podmiotów (w %) będzie podejmować takie działania, jak: prowadzenie prac badawczo-rozwojowych (lub uczestnictwo w takich pracach), skorzystanie z kredytu na inwestycje, zakup/modernizacja budynków i gruntów oraz zmiana bądź rozszerzenie profilu działalności.

Tabela 10. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracodawca zrealizował następujące działania i czy planuje je realizować w kolejnych 12 miesiącach

	Zakup/modernizacja budynków i gruntów	Inwestycje w maszyny, sprzęt	Kredyt na inwestycje	Kredyt na inny cel	Wprowadzenie oszczędności	Prowadzenie prac B+R	Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników	Podnoszenie umiejętności psychosocjalnych pracowników	Współpraca ze spółką z kapitałem zagranicznym	Zmiana/rozszerzenie profilu działalności
Podejmował i planuje podejmować	72%	79%	70%	83%	91%	60%	95%	79%	86%	74%
Nie podejmował, ale planuje podejmować	28%	21%	30%	17%	9%	40%	5%	21%	14%	26%
SUMA (liczba podmiotów)	97	216	33	12	152	20	293	68	7	27

Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców

3.6 Przewidywane kierunki rozwoju poszczególnych branż

Poniżej przedstawiono diagnozę sytuacji pracodawców w wybranych sekcjach PKD, a także spodziewane kierunki rozwoju oraz przewidywania kondycji ekonomicznej i polityki zatrudnieniowej w perspektywie kolejnego roku. Pod uwagę wzięto ocenę sytuacji ekonomicznej podmiotów, czynniki wpływające na ich lepszą lub gorszą kondycję, istotne zmiany w różnych obszarach działalności, mające w skali poszczególnych podmiotów charakter innowacji. W kontekście przewidywanych zmian dotyczących kondycji ekonomicznej pracodawców analizie poddano również planowane zmiany w zatrudnieniu oraz politykę szkoleniową. Ze względu na zbyt małe liczebności zbadanych pracodawców w niektórych sekcjach, analizy dotyczą tylko wybranych sekcji:

- C – Przetwórstwo przemysłowe,
- F – Budownictwo,
- G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle,

- O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne,
- P – Edukacja,
- Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna¹⁵.

C – Przetwórstwo przemysłowe

Pracodawcy z sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe odczuli w ostatnich latach skutki spowolnienia gospodarczego. O ile w 2011 roku i 2012 roku swoją sytuację ekonomiczną dobrze oceniło 84%–82% z nich, o tyle w 2013 roku takich podmiotów było już tylko 75%. Większość uważa, że kolejne 12 miesięcy nie powinny przynieść znaczących zmian, ale też co dziesiąty pracodawca prognozuje pogorszenie się jego sytuacji. Spory jest też odsetek tych, którzy nie potrafią ocenić, co się wydarzy w następnym roku (20%), co oznacza, że trudno mówić o stabilności w tej branży. Niemniej analiza innych wskaźników pokazuje, że sytuacja rynkowa dla przetwórstwa przemysłowego jest stosunkowo korzystna. Znacznie mniej pracodawców w tej branży niż w 2011 roku wprowadzało oszczędności. Wśród wszystkich analizowanych branż najczęściej też wprowadzali oni w ostatnim roku innowacje procesowe i produktowe oraz marketingowe (odpowiednio 32% i 37%). W przetwórstwie przemysłowym pracodawcy najczęściej deklarują zamiar zatrudnienia nowych pracowników (18% chce zwiększyć liczbę etatów w kolejnym roku).

Na innych polach pracodawcy ci będą jednak dość zachowawczy: rzadziej niż w ostatnim roku będą inwestować w nieruchomości (16%), maszyny i sprzęt (47%), sporadycznie też skorzystają przy tym z kredytów (11%). Na podobnym co dotychczas poziomie inwestować będą w kwalifikacje zawodowe pracowników (jedynie 2% zadeklarowało, że zmniejszy budżet na ten cel, a 1%, że zwiększy). Warto zauważyć, że sekcja przetwórstwa przemysłowego jest właściwie jedyną, w której aż 18% pracodawców ocenia, że kwalifikacje pracowników nie są wystarczające, przy czym 6% uważa, że jest to poważny problem dla firmy. Dodatkowo 18% wskazuje na to, iż zatrudniając w ostatnim roku pracowników, odnotowało trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy – dotyczyło to głównie stanowisk specjalistycznych. Fakt, że odsetek ten spadł znacząco w ciągu ostatnich dwóch lat (wtedy z takimi trudnościami spotkało się 28% podmiotów), świadczy z jednej strony o pogłębiającym się rynku pracodawcy w województwie, a z drugiej o dostępie do lepszej jakości kadr. 78% podmiotów w sekcji C oceniło wysoko dostępność na rynku pracy odpowiednio wykwalifikowanych pracowników.

Jedynie 8% pracodawców zadeklarowało, że będzie zmieniać lub rozszerzać profil swojej działalności. Dwa lata temu było to 26%. Zdaniem ekspertów taka sytuacja pokazuje, iż nie mamy do czynienia z załamaniem w tej branży, ale ze względu na spowolnienie gospodarcze pracodawcy nie podejmują ryzykownych kroków, czekając na polepszenie czynników zewnętrznych.

F – Budownictwo

Przedsiębiorcy w budownictwie odnotowali największe obniżenie kondycji ekonomicznej wśród ogółu pracodawców we wszystkich trzech lat badania. W poprzednich latach oceny były względnie pozytywne – pracodawcy w tym sektorze wysoko oceniali swoją sytuację ekonomiczną (w 2011 roku 89% wystawiło oceny dodatnie, a w 2013 roku już tylko 77%) – oraz jednocześnie prognozowali jej dalszą poprawę. Ocena tej sytuacji w 2011 roku była najwyższa w porównaniu z innymi sekcjami. Co prawda wysoki okazał się wtedy odsetek wskazań „trudno powiedzieć” (co czwarty podmiot w 2011 roku wybrał taką odpowiedź), co świadczyło o tym, że funkcjonowanie w tym dziale gospodarki wiąże się z pewną dozą niepewności. Prognozy w 2013 roku wydają się być jeszcze bardziej niepewne – co trzeci pracodawca nie umie powiedzieć, jaka będzie jego sytuacja w kolejnym roku.

¹⁵ Pod uwagę brano sekcje, w których zrealizowano więcej niż 20 kwestionariuszy.

Przyczyną znacznego przyrostu pracodawców niezadowolonych ze swojej sytuacji finansowej mogła być długa zima 2012/2013 opóźniająca rozpoczęcie sezonu budowlanego, a także obniżenie się koniunktury gospodarczej w tym sektorze. Jak ocenili przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego w wywiadzie grupowym: *na pewno kryzys dotarł do branży budowlanej, zmniejszyła się liczba przetargów zamówień publicznych na roboty budowlane*. Potwierdza to także jeden z przedstawicieli branży: *Są branże, które dobrze się rozwijają np. przemysł lotniczy, metalowy. Jak dla nich coś robimy to tam widać, że ta branża ma się dobrze. Ceny za usługi tam są przyzwoite (np. dla WSK), ale jak branża stricte budowlana to już ceny są nieprzyzwoicie niskie. W budowlance jest „krótka kołdra”, nie można się przykryć, nogi i głowa wychodzą. Mało tego - w budowlance są duże zatory płatnicze. Jak się robi u dużego gracza rynkowego, jak się chce pracować jako podwykonawca na autostradach i jak się nie jest odpowiednio przygotowanym, nie ma się służb (prawnicy, inżynierowie itp.) to słabo, można splajtować. W tej chwili branża budowlana to budowa wysokiego ryzyka¹⁶. Opinie z badań jakościowych znajdują też potwierdzenie w danych statystycznych GUS, z których wynika, iż klimat koniunktury w budownictwie jest niekorzystny. Dane potwierdzają pogłębiający się zastój w tym sektorze. Ze względu na postępujący spadek aktywności inwestycyjnej (we wszystkich formach budownictwa) na ożywienie koniunktury w chwili obecnej nie można liczyć. Wzmacnia się trend spadkowy dotyczący zarówno nowych inwestycji i pozwoleń na budowę, jak również lokali oddawanych do użytkowania¹⁷. Także uczestnicy dyskusji ekspertów zwrócili uwagę na zdecydowanie słabszą kondycję branży budownictwa, wynikającą z wyczerpujących się funduszy unijnych, a co za tym idzie – braku nowych zamówień na prace budowlane. *Środki zostały już rozdysponowane, umowy są podpisane. Jeśli nawet zostały jakieś środki finansowe unijne, lub będą oszczędności na przetargach, to i tak to nie będą znaczące kwoty¹⁸*. Dużymi zleceniodawcami były m.in. samorządy korzystające ze środków unijnych na budowę infrastruktury społecznej, komunalnej i transportowej (województwo podkarpackie bardzo skutecznie wykorzystało dostępne alokacje). Brak nowych zamówień oznaczać będzie trudne czasy dla firm budowlanych. Samorządy dodatkowo nie dysponują i nie będą dysponować większymi środkami własnymi, ze względu na duże wydatki i zadłużenie, poczynione w związku z inwestycjami z funduszy na lata 2007–2013. Zdaniem ekspertów będzie to skutkowało redukcjami zatrudnienia w tej branży. *Większość tych zamówień, która w tej chwili była realizowana w jakiejś części była finansowana z publicznych środków. W obecnej sytuacji, kiedy jedne zamówienia się kończą, a drugie się nie zaczynają i w najbliższym czasie się nie zaczną, to raczej ciężko tu mówić, że firmy przeżyją w takiej sytuacji, czy w takiej kondycji jak obecnie. Kwestia zwolnień (...) w statystyce one ostatecznie na pewno się pojawiają. Bo większość tych firm zwalnia często, zwalnia pojedynczo osoby, po jednej, po dwie, trzy osoby, miesięczny system. Tego nie [będzie] widać w formie zwolnień grupowych¹⁹*.*

Uczestnicy dyskusji ekspertów zwrócili również uwagę na aspekt obniżający kondycję przedsiębiorstw działających w budownictwie mieszkaniowym. Podkreślali, iż mocna pozycja branży spowodowała, że firmy dysponujące większymi budżetami inwestowały w wielorodzinne budownictwo, na które jednak, jak pokazał czas, ze względu na spowolnienie gospodarcze, nie było wystarczająco wielu chętnych. Jeden z ekspertów wskazywał na przykład domów wielorodzinnych w Rzeszowie, w których od dwóch lat deweloper nie może sprzedać mieszkań.

Ogólnodostępne dane statystyczne potwierdzają, iż w ostatnich latach oddaje się do użytkowania coraz więcej mieszkań (w województwie podkarpackim w 2010 roku ich liczba wyniosła niecałe 5 tysięcy, a w 2012 roku było to już ponad 6,5 tysiąca). Dotyczy to również budownictwa indywidualnego – z roku na rok wzrastała liczba nowych budynków oddanych do użytkowania. Jednak już w 2012 roku zmniejszyła się liczba pozwoleń na budowę zarówno w budownictwie indywidualnym, jak i wielomieszkaniowym. O ile w roku 2011 odnotowano wzrost – choć niewielki (o 1,5%) – liczby pozwoleń w stosunku do poprzedniego roku, o tyle w 2012 roku wartość ta spadła o prawie 14 p.p. Sytuacja ta ma związek z gorszą sytuacją ekonomiczną, a także coraz trudniejszym dostępem mieszkańców do kredytów. Sytuacji nie poprawia także

16 Pracodawca 3, Rzeszów.

17 Publikacje/Komunikaty oraz dane statystyczne GUS Warszawa, Urzędu Statystycznego w Rzeszowie, Ministerstwa Gospodarki; Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej w kwietniu br. - komentarz eksperta; Oprac. dr Anna Barwińska-Małajowicz

18 Dyskusja podsumowująca ekspertów.

19 FGI, WUP Rzeszów.

brak rządowego programu wspierania budownictwa mieszkaniowego²⁰. W grudniu 2012 roku zakończył się Program Rodzina na Swoim, wprowadzony na mocy ustawy z 8 września 2006 roku o finansowym wspieraniu rodzin w nabywaniu własnego mieszkania. Był to program preferencyjnych kredytów mieszkaniowych w formie dopłat do oprocentowania kredytu mieszkaniowego. Brak podobnych programów, nowa ustawa deweloperska zwiększająca bezpieczeństwo klientów, ale utrudniająca działania deweloperów²¹, oraz coraz trudniejsza dostępność kredytów mieszkaniowych – pośrednio przyczynią się do dalszej recesji w branży budownictwa.

Przedsiębiorcy w tej sekcji nie planują, mimo obniżenia kondycji ekonomicznej, radykalnej redukcji liczby pracowników. Jedyne niecałe 3% zamierza zmniejszyć zatrudnienie w kolejnym roku, ale też 14% zamierza je zwiększyć. Warto jednak podkreślić, iż znaczącą formą zatrudnienia w tej branży są prace sezonowe, co oznaczać może, iż co prawda redukcji nie będzie, ale też coroczne zatrudnienie tymczasowe może być mniejsze. Dlatego nie dziwi duży odsetek wskazań „trudno powiedzieć” przy pytaniu o plany zatrudnieniowe (11%).

Pracodawcy w sekcji F – Budownictwo stanowili główną grupę, która w ostatnim roku poczyniła inwestycje, głównie w sprzęt i maszyny (37%) oraz w podnoszenie kwalifikacji pracowników (49%). Mimo tego spadek odsetka tych, którzy inwestowali, jest znaczący w stosunku do I fali badania, kiedy było to odpowiednio 62% i 50%.

Plany inwestycyjne na kolejny rok są mimo wszystko dość ambitne: o ile w 2011 roku przedsiębiorcy w budownictwie przewidywali konieczność wprowadzania oszczędności (41%), o tyle w 2013 roku jest to jedynie 29%. Z podobną częstością co w ostatnim roku pracodawcy zamierzają inwestować w maszyny i sprzęt, podnoszenie kwalifikacji pracowników; o 11 p.p. więcej chcą inwestować w zakup/modernizację budynków lub terenów. O 5 p.p. więcej deklaruje też zmiany lub rozszerzenie profilu działalności firmy. Jest to znacznie bardziej optymistyczny obraz tej branży, niż przedstawiony przez ekspertów na spotkaniu podsumowującym badanie. Ich zdaniem, kryzys w budownictwie zaczął się wraz z końcem środków unijnych, a – ze względu na przewidywaną co najmniej roczną przerwę między starą a nową perspektywą finansową – będzie doskwierał pracodawcom w sekcji F jeszcze przez rok, dwa lata. Patrząc na ich plany inwestycyjne można zakładać, że są tego świadomi i stąd decyzja o podjęciu inwestycji i elastycznym podejściu do zakresu swojej działalności.

Pracodawcy prowadzą ciągłe doszkalać pracowników, co stanowi cechę charakterystyczną tej sekcji – 69% (najwięcej wśród branż dochodowych) podejmowało szkolenia zawodowe swoich pracowników w ostatnich 12 miesiącach.

Przedsiębiorcy ci są też na równi z branżą przemysłową najbardziej proinnowacyjni. Niemal co trzeci zadeklarował, że w ostatnim roku wprowadził innowacje w obszarze oferowanych produktów i usług, a także w sferze wytwarzania i produkcji, oraz ponad 37% wprowadziło innowacje marketingowe, ale już tylko co dziesiąty podmiot zdecydował się na innowacje organizacyjne. Jest to nadal dobry wynik na tle innych branż, ale jednocześnie nastąpił znaczący spadek liczby podmiotów wprowadzających znaczne ulepszenia w stosunku do I fali badania.

G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle

W I fali badania sytuację ekonomiczną pracodawcy w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny ocenili jako przeciętną na tle innych branż. 81% przedsiębiorców wystawiło wtedy oceny dobre (ale nie entuzjastyczne), ale też 13% oceny negatywne. Jednocześnie analizując plany i przewidywania pracodawców na przy-

²⁰ W maju 2013 roku rząd przyjął projekt programu „Mieszkanie dla Młodych”, który jest kontumacją „Rodziny na Swoim”, jednakże nie wiadomo kiedy program wejdzie w życie; nadal trwają w Sejmie dyskusje nad jego kształtem.

²¹ Ustawa deweloperska weszła w życie 29 kwietnia 2012 roku. Ustawa ograniczyła stosowane w przeszłości rozwiązanie finansowania inwestycji deweloperskich ze środków wpłaconych przez klientów.

szłość, widać było, że przedsiębiorcy spodziewają się spowolnienia w branży. I rzeczywiście od tego czasu oceny w badaniu ilościowym spadały z roku na rok, osiągając w III fali badania 75% ocen pozytywnych i 17% negatywnych. Podobnie jak w innych branżach dochodowych, pogorszenie sytuacji ekonomicznej w kolejnym roku przewiduje co dziesiąty pracodawca, a 66% uważa, że pozostanie ona bez zmian. Planowane działania na kolejny rok pokazują, że sytuacja może nie jest dobra, ale względnie stabilna. Jeden z pracodawców przedstawił to tak: *Może handel sobie jeszcze jakoś radzi. Choć twierdzą znajomi, że ruch w galeriach jest teraz słaby. Można poczuć się jak król, bo pracownicy w galerii tak się opiekują klientem, bo jest jeden w sklepie, a kiedyś bywało dziesięciu*²². Podobny odsetek podmiotów, jak w ostatnich 12 miesiącach planuje inwestycje w sprzęt, maszyny i urządzenia biurowe (35%), choć nieco mniej w zakup bądź modernizację budynków i gruntów. W bardzo niewielkim stopniu będą przy tym korzystać z kredytów: o ile w ostatnim roku 19% skorzystało z finansowania zewnętrznego (najwyższy poziom wśród analizowanych branż), o tyle w kolejnym będzie to już tylko 9%. Zachowawcze podejście przedsiębiorców widać również przy odsetku wskazań co do planowanych zmian lub rozszerzenia profilu działalności: w ostatnim roku co dziesiąty podmiot podjął takie działania. W kolejnych 12 miesiącach będzie to już tylko 4,5%. Spośród wszystkich analizowanych branż dochodowych sekcja G przewiduje najczęstsze redukcje zatrudnienia (4,5%), a najradsze zwiększenie zatrudnienia (niecałe 8%).

Niewielki odsetek pracodawców w porównaniu z innymi branżami dochodowymi wprowadzał w ostatnim roku ulepszenia w swojej firmie – co czwarty wdrożył innowacje marketingowe, 20% innowacje produktowe lub procesowe, a tylko 4% organizacyjne. Pracodawcy rzadziej, choć niewiele, w stosunku do ostatnich 12 miesięcy, będą inwestować w podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników (plany takie ma 34%), co jest wynikiem dalekim od wskazanego w I fali badania, kiedy działania takie podjęło 58% z nich.

O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne

Sektor administracji odnotował, na tle wszystkich pracodawców, największy przyrost podmiotów niezadowolonych ze swojej sytuacji ekonomicznej (o 12 p.p. w stosunku do poprzedniego roku). Przyczyną tego jest zmniejszenie się liczby podmiotów, które w II fali badania wskazały odpowiedź „trudno powiedzieć” na rzecz tych, które oceniły swoją sytuację negatywnie. Odsetek wystawiających oceny pozytywne nie zmienił się znacząco. Wzrost negatywnych ocen wynika, zdaniem uczestników dyskusji ekspertów, z ogólnej gorszej sytuacji finansowej administracji, braku podwyżek pensji w ostatnich latach, a także kończących się programów uniijnych, które z jednej strony mogły być źródłem finansowania pensji kadr w administracji, a z drugiej umożliwiały pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych, tj. korzystanie ze studiów podyplomowych, szkoleń, etc. Wszystkie te przyczyny skutkują obniżeniem się nastrojów w tym sektorze. Dodatkowo prognozy związane z finansami krajowymi dla administracji nie są optymistyczne – MPiPS przewiduje w kolejnych latach mniejsze środki dla tej sekcji. Jedną z uczestniczek dyskusji podsumowującej wskazała na kolejny element obniżający kondycję administracji związany z niską wydajnością tego sektora. Zwiększona liczba pracowników w związku z planami realizacji projektów. Jednakże przedsięwzięcia nie zostały uruchomione, a środki zostały przesunięte na kolejne lata.

Duży odsetek pracodawców w sekcji O – Administracja publiczna przewiduje pogorszenie się sytuacji w kolejnych 12 miesiącach (17%, co jest najwyższym wśród wszystkich branż).

W raporcie z I fali oceniono wysoko stabilność zatrudnienia w tej sekcji, uznając, że występuje pozytywny trend na rynku pracy – podnosi się atrakcyjność zatrudnienia w urzędach i instytucjach publicznych jako sektorze gwarantującym stabilność i bezpieczeństwo pracy. Jednocześnie badanie w 2011 roku wykazało, że dość znaczący, jak na sekcję O – Administracja publiczna, był odsetek podmiotów planujących zmniejszenie liczby pracowników (14%), co mogło wynikać z racjonalizacji zatrudnienia w sektorze publicznym. III fala badania wskazuje na to, że nie będzie znaczących redukcji zatrudnienia w urzędach i instytucjach, ale jednocześnie trudno mówić o pewności pracy, gdyż aż 12,5% pracodawców nie umiało odpowiedzieć na pytanie o plany zatrudnieniowe w kolejnym roku.

²² Pracodawca 1, Rzeszów.

O słabej kondycji tej branży może też świadczyć dość wysoki odsetek pracodawców deklarujących, że zmniejszą się w kolejnym roku nakłady na podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników. Inny wskaźnik też to potwierdza – o 4,5 p.p. zmniejszy się liczba pracodawców w sekcji O, którzy będą podnosić kwalifikacje zawodowe pracowników. Rzadziej też, niż w ostatnim roku, będą korzystać z finansowania zewnętrznego.

P – Edukacja

Na tle innych sekcji, w których dominują podmioty prowadzące działalność niedochodową, sektor edukacji wydaje się być w zaskakująco dobrej kondycji. Nadal oceny sytuacji ekonomicznej można nazwać jako umiarkowanie pozytywne, ale tylko co dziesiąty pracodawca wystawił w 2013 roku ocenę negatywną, podczas gdy w 2012 roku było to 15%, a w 2011 roku 17%. Nie spełniły się tym samym pesymistyczne prognozy co do pogorszenia się sytuacji w edukacji. Zdaniem ekspertów ma to związek z wprowadzaniem przez samorządy oszczędności i polityki zwiększania efektywności w szkolnictwie, co z kolei wiąże się z ograniczeniami etatów w szkołach, a także liczby samych szkół. Główny powód, jaki podają samorządy, wyznaczając placówki do likwidacji, to niż demograficzny i wysokie koszty. Uczestnicy dyskusji ekspertów podają też inną przyczynę lepszych ocen, nie mającą związku z rzeczywistą sytuacją ekonomiczną placówek szkolnych. Otóż aktualnie nie są wprowadzane, ani nie są planowane, gruntowne reformy szkolnictwa, z jakimi mieliśmy do czynienia jeszcze kilka lat temu. Niepewność sytuacji skutkowałą wtedy obniżeniem się ogólnych ocen kondycji w branży. Kolejny powód to skuteczne doposażenie szkół, szczególnie zawodowych, w nowoczesne pracownie, dzięki funduszom europejskim. Podnosi to atrakcyjność i potencjał edukacji zawodowej.

Pracodawcy w sekcji edukacji nie planują zatrudniać nowych pracowników. Zamierzają za to, podobnie jak w poprzednich latach, inwestować w ich kwalifikacje zawodowe (91%), choć co dziesiąty z nich odnotował zmniejszenie się nakładów na szkolenia w ostatnim roku, a 8% przewiduje, że będzie redukować tego typu wydatki w kolejnym. Porównanie częstości podejmowania różnych działań w ostatnim roku oraz planów placówek edukacyjnych na kolejne 12 miesięcy świadczy o polepszającej się sytuacji w sektorze. Pracodawcy nieznacznie, ale jednak częściej będą inwestować w sprzęt i urządzenia, na podobnym poziomie będą chcieli inwestować w zakup bądź modernizację budynków/terenów oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych swoich pracowników. Rzadziej będą oszczędzać (w ostatnim roku było to 36%, a w kolejnym będzie 30%). Jedynie 1,4% planuje modyfikację swojej działalności, co potwierdza tezę, iż obecnie sektor edukacji nie spodziewa się reform i jest względnie stabilny.

Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna

Podmioty w sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna najniżej spośród sekcji niedochodowych oceniają swoją sytuację finansową. Oceny te niewiele zmieniły się na przestrzeni trzech lat badania (odsetek opinii negatywnych wahał się między 17% w 2011 roku a 20% w 2013 roku). Kondycję tego sektora można zatem ocenić jako słabą, ale stabilną, co potwierdzają też odpowiedzi na pytanie o przewidywaną kondycję w kolejnym roku (72% uważa, że się nie zmieni). Oszczędności widać przy inwestowaniu w podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników – odsetek podejmujących takie działania spadł z 96% w 2011 roku do 84% w 2013 roku, zmalały też nakłady na szkolenia. W kolejnych 12 miesiącach można się spodziewać dalszych ograniczeń w tym obszarze. Ta sama sytuacja dotyczy wprowadzania ulepszeń w swojej działalności – i tutaj widać oszczędności. Mimo ograniczeń finansowych, w 2011 roku dość duża liczba pracodawców w sekcji Q – Opieka zdrowotna wprowadziła usprawnienia (w 2011 roku co trzeci podmiot zdecydował się na wyraźne ulepszenia w obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji, a w 2013 roku już tylko 13%; w 2011 roku aż 41% pracodawców wprowadziło innowacje organizacyjne a 32% marketingowe; w 2013 roku było to odpowiednio 0% i 8%). W kolejnych 12 miesiącach pracodawcy w sekcji Q – Opieka zdrowotna nie planują zmieniać znacząco swoich działań. Na podobnym poziomie jak w ostatnim roku będą inwestować w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny (40%), a także w podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników (76%). Nie zamierzają wcale korzystać z kredytów. Odsetek przewidujących konieczność oszczędzania również się nie zmienił i pozostaje na poziomie 28%. Zatrudnienie w tej sekcji można ocenić jako stabilne – 88% nie zamierza redukować ani zwiększać

liczby pracowników. Badani respondenci, którzy w ostatnim roku poszukiwali pracowników, nie deklarowali problemów ze znalezieniem odpowiedniej jakości specjalistów, ale już w wywiadach pogłębionych pojawia się ten problem: *więc tutaj właśnie jest problem – bo właśnie ostatnio tutaj w szpitalu lokalnym [zdarzyło się], że utworzyli oddział. I mają problem ze specjalistami. Bo ciężko do małego miasta ściągnąć. Rzeszów jeszcze, owszem. Ale już jakiś tam Tarnobrzeg, Krosno, już jest problem. (...) W szpitalach, w służbie zdrowia generalnie poszukuje się specjalistów. Są braki np. brakuje w jakimś mieście pediatrów, czy lekarzy różnych specjalności*²³.

3.7 Czynniki atrakcyjności inwestycyjnej

Zainteresowanie inwestorów, zwłaszcza zewnętrznych, to jeden z najważniejszych czynników świadczących o atrakcyjności gospodarki kraju czy regionu. Konieczność tworzenia miejsc atrakcyjnych inwestycyjnie, wraz z infrastrukturą towarzyszącą (m.in. IOB), jest jednym z kluczowych kwestii w zakresie budowy podstaw konkurencyjności województw²⁴.

Jako czynniki decydujące dla firm przy wyborze lokalizacji inwestycji (na podstawie literatury, w tym badań nad poziomem atrakcyjności inwestycyjnej województw) uznano:

1. Dostępność transportową gminy (drogi, kolej, lotniska) – skomunikowanie z resztą regionu, Polski, Europy.
2. Dostępność taniej siły roboczej (potencjalnych pracowników).
3. Dostępność dobrze wykwalifikowanych pracowników.
4. Infrastrukturę społeczną zachęcającą inwestorów do lokalizacji inwestycji w gminie – np. szkoły, uczelnie, obiekty sportowe, obiekty kultury, obiekty służby zdrowia, etc.
5. Ceny gruntu – wyższe lub niższe niż na innych obszarach.
6. Ulgi dla inwestorów oferowane przez gminę.
7. Bliskość do atrakcyjnego rynku zbytu na wytwarzane w wyniku inwestycji towary/usługi.
8. Aktywność władz lokalnych w pozyskiwaniu inwestorów – chęć współpracy z inwestorem, chęć udzielania informacji i wsparcia.
9. Lokalizację kooperantów na tym terenie.

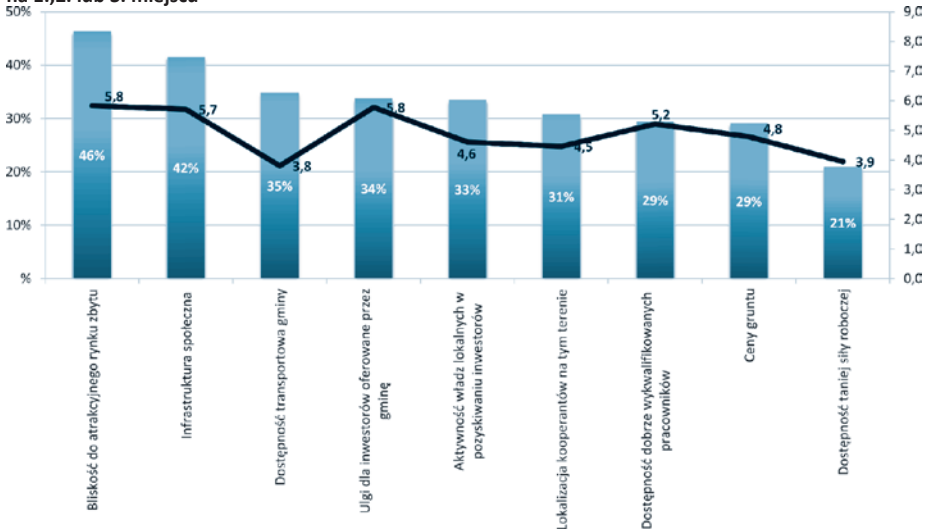
Przedsiębiorców poproszono o uszeregowanie wskazanych czynników od najważniejszego z ich punktu widzenia do najmniej ważnego²⁵. Analizując wyniki nadano punkty: czynnikowi wymienionemu przez respondenta na 1. miejscu przyznawano 9 punktów, a na ostatnim – 1 punkt. Na poniższym wykresie pokazano średnią ocenę każdego czynnika (suma punktów dzielona przez liczbę przedsiębiorców, którzy odpowiedzieli na pytanie), a także odsetek przedsiębiorców, którzy wskazali dany czynnik na 1., 2. lub 3. miejscu.

23 Przedstawiciel RARR, Rzeszów.

24 Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów Polski 2012, IBnGR 2012

25 Pytanie w kwestionariuszu: Chciałabym /chciałbym teraz spytać Panią/Pana o to, jakie czynniki są decydujące dla firm przy wyborze lokalizacji inwestycji. Proszę sobie wyobrazić, że Pani/Pana firma chce zrealizować inwestycję w gminie, gdzie nie mieli Państwo wcześniej żadnych inwestycji (nowa inwestycja w gminie). Spytałem teraz o znaczenie różnych czynników, które mogą mieć wpływ na decyzję o lokalizacji inwestycji. Proszę uporządkować wskazane czynniki od najważniejszego do najmniej ważnego.

Wykres 11. Ocena istotności poszczególnych czynników dla zlokalizowania inwestycji w gminie (oceny średnie) oraz odsetek przedsiębiorców, którzy wskazali dany czynnik na 1.,2. lub 3. miejscu



Źródło: Badanie PAPI wśród przedsiębiorców; n=296

Najistotniejsza dla przedsiębiorców jest bliskość do atrakcyjnego rynku zbytu oraz odpowiednia infrastruktura społeczna, zachęcająca do zlokalizowania inwestycji w gminie, np. szkoły, uczelnie, obiekty sportowe, kultura, dostęp do ośrodków zdrowia, etc. Są to czynniki wymieniane najczęściej na najwyższych miejscach w rankingu. Kolejny element, który był najczęściej wskazywany przez firmy na pierwszych trzech miejscach w rankingu to dostępność transportowa gminy (drogi, kolej, lotniska), czyli odpowiednie skomunikowanie z resztą regionu, Polski i Europy. Jednocześnie średnia ocena wagi tego czynnika jest dość niska, co wskazuje, iż pojawiła się grupa przedsiębiorców, którzy ocenili ten element jako mało istotny (szeregując go na końcu listy), obniżając tym samym ocenę średnią. Ulgi dla inwestorów nie były wskazywane na trzech pierwszych miejscach tak często jak dostępność transportowa, ale średnio dla całej populacji firm okazały się być istotniejsze. Na końcu listy, jako najmniej ważne przy lokalizacji inwestycji, znalazła się dostępność do tańszej siły roboczej (potencjalnych pracowników). Można zakładać, że wskazano ten czynnik na końcu rankingu nie ze względu na to, iż pracodawcy nie dbają o finanse związane z płacami zatrudnionych, ale dlatego, że województwo podkarpackie cechuje się najniższym poziomem przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto. Oznacza to, że kwestia dostępu do tańszej siły roboczej nie stanowi tu problemu, zatem ten czynnik nie jest szczególnie zauważany przez pracodawców. Dodatkowo w województwie mamy do czynienia z niewielkim zróżnicowaniem wewnątrzregionalnym pod względem średnich zarobków – różnica pomiędzy zarobkami w powiecie krośnieńskim (2364 zł) i Rzeszowie (3258 zł) okazuje się znacznie mniejsza niż w większości regionów Polski (przykładowo, w województwie mazowieckim jest prawie dwukrotna)²⁶.

Realizowane co roku przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową badanie atrakcyjności inwestycyjnej województw wykazuje niemal niezmienną od lat względnie słabą pozycję województwa podkarpackiego w rankingu. Żaden z gospodarczych wymiarów atrakcyjności inwestycyjnej nie został sklasyfikowany wyżej niż w okolicach przeciętnego polskiego województwa, natomiast większość z nich oceniona została bardzo nisko. Wysoko ulokowany wymiar zasobów i kosztów pracy (8. pozycja na 16 regionów) jest trudno interpretowalny – dla pracodawców jest atrakcyjny, dla pracowników – znacznie mniej. Pod

²⁶ Por. Badanie pt. „Pracodawcy Podkarpacia” w ramach projektu Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, Raport cząstkowy 2011, Agrotec

względem dostępności transportowej Podkarpacie znalazło się na ostatnim 16. miejscu w rankingu. Ostatecznie, w 2012 roku województwo zajęło 12. miejsce, wyprzedzając wszystkie regiony Polski Wschodniej. W odniesieniu do poprzednich edycji badania, zmiany były jedynie nieznaczne – od 2005 roku wskaźnik syntetyczny (liczony na podstawie ocen poszczególnych czynników wymienionych poniżej) lokował województwo na 11–13 pozycji²⁷. Pod względem różnych elementów województwo zajmowało w 2012 roku następujące miejsce:

- Poziom bezpieczeństwa powszechnego – 1.
- Koszty pracy, wielkość i jakość zasobów pracy – 8.
- Poziom rozwoju infrastruktury gospodarczej (gęstość instytucji otoczenia biznesu, obecność ośrodków naukowo-badawczych, liczba imprez targowo-wystawienniczych, funkcjonowanie specjalnych stref ekonomicznych) – 10.
- Poziom rozwoju infrastruktury społecznej – 12.
- Aktywność regionów wobec inwestorów – 13.
- Chłonność rynku zbytu (możliwość sprzedaży przez potencjalnego inwestora dóbr i usług na rynku) – 14.
- Dostępność transportowa – 16.

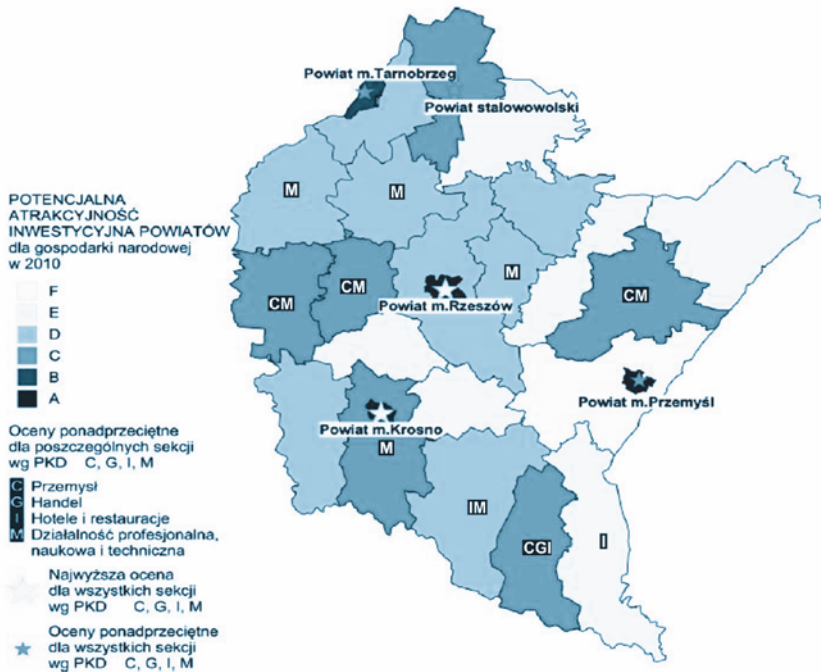
Zgodnie z wynikami badania IBnGR do najbardziej atrakcyjnych powiatów województwa podkarpackiego należy zaliczyć miasta na prawach powiatu: Rzeszów, Krosno i Przemysł. Na wyróżnienie zasługują Rzeszów oraz Krosno z uwagi na uzyskanie przez te jednostki klasy A potencjalnej atrakcyjności inwestycyjnej dla wszystkich analizowanych sekcji PKD²⁸ (na skali A–F). W odniesieniu do poniższych sekcji należy wyróżnić dodatkowo następujące powiaty:

- leski, jarosławski, ropczycko-sędziszowski, dębicki, stalowowolski, (klasa C) atrakcyjny dla sekcji C – Przemysł przetwórczy,
- stalowowolski, m. Tarnobrzeg, (klasa C) atrakcyjny dla sekcji G – Handel i naprawy,
- bieszczadzki, sanocki, stalowowolski, tarnobrzegi, (klasa C) atrakcyjny dla sekcji I – Turystyka i gastronomia,
- krośnieński, sanocki, jarosławski, kolbuszowski, łańcucki, ropczycko-sędziszowski, dębicki, mielecki, stalowowolski, (klasa C) atrakcyjny dla sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

²⁷ Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów Polski 2012, IBnGR 2012

²⁸ Waga poszczególnych czynników jest różna dla różnych sekcji PKD. Badanie IBnGR odnosiło się do całości gospodarki regionalnej/narodowej oraz do wybranych sekcji: C - Przemysłu przetwórczego, G - Handlu i napraw, I - Turystyki i gastronomii, M - Działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej.

Kartogram 2. Zróżnicowanie przestrzenne potencjalnej atrakcyjności inwestycyjnej powiatów z uwzględnieniem najbardziej atrakcyjnych sekcji PKD



Źródło: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, 2010

Mocną stroną województwa jest równomierne rozmieszczenie Specjalnych Stref Ekonomicznych (SSE) w regionie, które oferują, istotne z punktu widzenia inwestorów, preferencyjne warunki prowadzenia działalności gospodarczej. Na terenie województwa podkarpackiego funkcjonują 3 SSE: Mielecka, Tarnobrzeska i Krakowska. Do końca 2011 roku strefy swoim zasięgiem obejmowały nieruchomości położone na terenie 12 miast i 17 gmin (na terenie Krosna działają 2 strefy Krakowska i Mielecka). Jak podkreślił jeden z pracodawców: *Są takie miasta, które po prostu są przyjazne przedsiębiorcom np. Rzeszów. Uzbraliśmy strefę ekonomiczną. Miejsce, gdzie dotychczas było szczerze pole. Po realizacji człowiek jeździł po tej strefie, by się nacieszyć widokiem inwestycji i fabryk, które powstały*²⁹.

Zgodnie z planami rozwoju poszczególnych stref ekonomicznych na terenie województwa podkarpackiego zakłada się pozyskiwanie inwestycji:

- przyczyniających się do rozwoju klastra „Dolina Lotnicza” oraz inwestycji z branży elektromaszynowej i chemicznej, wpisujących się w tradycje przemysłowe regionu – w przypadku Krakowskiej oraz Mieleckiej SSE,
- z tradycyjnych dla regionu branż, zwłaszcza chemicznej, materiałów budowlanych i elektromaszynowej, kooperantów dla przetwórstwa aluminium - w przypadku Tarnobrzeskiej SSE³⁰.

²⁹ Pracodawca 3, Rzeszów.

³⁰ Atrakcyjność inwestycyjna regionów 2012 Województwo podkarpackie; Dr hab. prof. SGH Hanna Godlewska-Majkowska, Centrum Analiz Regionalnych i Lokalnych

Jest to zgodne z branżami strategicznymi dla województwa ujętymi w strategii rozwoju regionalnego, wśród których znalazły się przede wszystkim sektory: lotniczy, elektromaszynowy, rolno-spożywczy, chemiczny, turystyczny. Ekspertsi podkreślali istotność firm działających w podkarpackich SSE ze względu na ich silną pozycję. *U nas w strefach raczej jak już inwestują to tak w 95% są to tacy inwestorzy, którzy są pewni, że w jakiś tam sposób funkcjonować będą*³¹. Jednocześnie zauważają pewne zaniepokojenie wśród inwestorów związane z planowanym na rok 2020 zakończeniem działalności stref, a co za tym idzie, preferencyjnych warunków dla firm. *[Widzimy, że] firmy są ostrożniejsze, może obawiają się końca stref ekonomicznych, bo tak naprawdę nie wiadomo, czy zostaną te strefy przedłużone. Póki co decyzja jest do 2020 roku i to ich niepokoi. Bo rzeczywiście te zwolnienia strefowe, które mogą otrzymać w strefach to są dla nich istotne*³². Polskie SSE zaczynają już teraz tracić na atrakcyjności – pomimo perspektywy istnienia przez kolejne lata, do końca roku 2020. Z roku na rok zwolnienie strefowe będzie coraz mniej atrakcyjne, biorąc pod uwagę wysokie koszty powstania inwestycji. Spadek zainteresowania strefami będzie oczywiście postępował w różnych branżach w różnym tempie – w zależności od stopnia ich rentowności. Tym niemniej, zjawisko to będzie odczuwalne we wszystkich sektorach i w pewnym momencie wpłynie na spadek nowych inwestycji w SSE³³.

Mocną stroną regionu, zdaniem ekspertów, jest równomierne rozmieszczenie ośrodków wzrostu w regionie, którymi są: Rzeszów, Krosno, Przemyśl, Mielec, Jarosław, Stalowa Wola. Wyrównuje to szanse wewnątrz województwa w dostępie do atrakcyjniejszych rynków. Również Tarnobrzeg, jak pokazał wywiad z przedstawicielem samorządu, posiada cechy mogące zachęcić potencjalnych inwestorów: *Mamy dużo terenów pod inwestycje (tereny po kopalni, gmina ma dużą powierzchnię). Trzeba je uzbroić, do tego trzeba dołożyć dobry dojazd i zachęty podatkowe. Potrzeba tylko więcej promocji, więcej kontaktów biznesowych, wizyt profesjonalistów z dziedziny np. dziennikarstwa biznesowego, tak by odpowiednio pokazać nasze atuty*³⁴. Szansą dla małych miejscowości, jak wynika z wywiadów pogłębionych, może być lokalna przedsiębiorczość wytwórcza. *Warunkiem rozwoju mniejszych miejscowości jest lokalna przedsiębiorczość wytwórcza tj. rzemiosło, spółdzielczość. Rzemiosło polskie jest na wysokim poziomie, a niestety o tym się zapomina*³⁵.

Podkarpacie w porównaniu z innymi województwami rzeczywiście nie należy do najatrakcyjniejszych regionów w kraju z punktu widzenia przedsiębiorstw zewnętrznych, niemniej posiada kilka istotnych dla nich atutów, jak np. dobrze rozwinięte szkolnictwo wyższe w stolicy regionu – Rzeszowie, skupienie w województwie firm szeroko pojętego przemysłu lotniczego (Dolina Lotnicza), atrakcyjność środowiska naturalnego, połączenie lotnicze z Europą dzięki funkcjonowaniu lotniska pasażerskiego w Jasionce, jak również międzynarodowe połączenie lądowe między Ukrainą a Europą Zachodnią oraz bliskość granicy z Ukrainą.

Realizowana autostrada A-4 zapewni dogodnie połączenie sieci dróg Europy Zachodniej z tym krajem, w ramach III Korytarza Paneuropejskiego. Do granic z Ukrainą oraz Słowacją jest po około 90 kilometrów. Z drugiej strony, jak podkreślili uczestnicy dyskusji eksperckiej, wybudowanie nawet najlepszej drogi z zachodu na wschód nie przyniesie korzyści w sytuacji, kiedy po stronie Ukrainy nie powstanie podobnie nowoczesna infrastruktura transportowa. Kraj ten jest dla regionu podkarpackiego bardzo atrakcyjnym rynkiem, ze względu na bliskość i gęste zaludnienie, bardziej atrakcyjnym niż Słowacja, która jest od Polski oddzielona górami, a obszar blisko granicy jest słabo zaludniony i niezamożny. Konieczne jest, zdaniem ekspertów, prowadzenie rozmów ze stroną ukraińską, których efektem powinny być decyzje o budowie przedłużenia drogi A-4 po stronie naszych sąsiadów.

Dostępność komunikacyjna poprawiła się w ostatnich latach na pewno wewnątrz regionu, ze względu na liczne inwestycje współfinansowane ze środków UE w drogi gminne i powiatowe. Jak wskazano w raporcie I fali badania, istotnym problemem dla rynku pracy są obszary o bardzo słabej dostępności wewnątrz

31 Przedstawiciel RARR

32 Tamże.

33 Specjalne Strefy Ekonomiczne po 2020 roku - Analiza dotychczasowej działalności oraz perspektywy funkcjonowania; Ernst & Young 2011

34 Starostwo Powiatowe, Tarnobrzeg.

35 Tamże.

regionu do głównego ośrodka – Rzeszowa. Najgorzej skomunikowane obszary cechują się jednocześnie najniższymi wskaźnikami rozwoju społeczno-gospodarczego.

Takie elementy, jak walory przyrodnicze, wysoki poziom kapitału społecznego mieszkańców, bogate tradycje i kultura, wysoki poziom tożsamości regionalnej, powinny być wykorzystywane i eksponowane przy podnoszeniu pozycji konkurencyjnej regionu. Dodatkowy atut województwa stanowią: wysoka gęstość zaludnienia, nieustannie rozwijająca się infrastruktura techniczna, wysoki popyt na pracę oraz relatywnie duży popyt konsumpcji wewnętrznej. Województwo podkarpackie w najbliższym czasie na pewno nie stanie się najbardziej konkurencyjnym regionem w Polsce, jednakże odpowiednio ukierunkowane działania mogą spowodować powstanie i rozwój przedsiębiorstw, dla których istotnymi czynnikami będą elementy wymienione powyżej, a nie na przykład wysoki udział wykształconych osób, czy najlepsza w kraju dostępność przestrzenna do rynków światowych³⁶.

3.8 Podsumowanie

Analiza trendów rozwojowych poszczególnych branż pokazuje, iż mało która sekcja oparła się spowolnieniu gospodarczemu. Niemal wszystkie odnotowały pogorszenie swojej kondycji, wskazując, że negatywny wpływ na to miały czynniki zewnętrzne, takie jak koniunktura gospodarcza w kraju czy sytuacja w branży. Nawet tak stabilny, jak mogłoby się wydawać, sektor administracji, odnotował gorsze oceny większości wskaźników. Efektem tego będą w kolejnym roku zachowawcze działania pracodawców – inwestować będą mniej lub na podobnym poziomie jak dotychczas, korzystając przede wszystkim ze środków własnych, w o wiele mniejszym stopniu zaś będą zmieniać lub rozszerzać profil swojej działalności, co dotychczas można było uznać za dobre podejście w dobie kryzysu. Mniejszy niż w ostatnich latach odsetek pracodawców deklarujących konieczność cięcia kosztów z jednej strony może świadczyć o tym, że stagnacja w branżach nie będzie aż tak duża, ale z drugiej strony, biorąc pod uwagę oceny innych wskaźników, może to oznaczać, że podmioty nie za bardzo mają z czego oszczędzać.

³⁶ Por. Badanie pt. „Pracodawcy Podkarpacia” w ramach projektu Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy. Raport cząstkowy 2011, Agrotec

4 OKREŚLENIE POTENCJAŁU KADROWEGO FIRM I INSTYTUCJI, A TAKŻE ICH POTRZEB W ZAKRESIE KWALIFIKACJI OBECNYCH, JAK I PRZYSZŁYCH PRACOWNIKÓW



4 Określenie potencjału kadrowego firm i instytucji, a także ich potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych, jak i przyszłych pracowników

4.1 Wstęp

Niniejszy rozdział przedstawia analizę struktury zatrudnienia i zmian w zatrudnieniu w badanych podmiotach, diagnozę sytuacji zawodowej zbadanych pracowników od maja 2012 roku oraz planów zatrudnieniowych na kolejne lata.

W rozdziale poruszona została także kwestia jakości kapitału ludzkiego, tj. mocnych i słabych stron zatrudnionych kadr oraz diagnoza potrzeb pracowników i pracodawców w tym obszarze.

W poprzedniej fali badania wykazano, że udział form zatrudnienia innych niż umowy o pracę był w skali wszystkich badanych pracodawców stosunkowo niewielki i oscylował w okolicy 3%. Dominujące były: umowa na czas nieokreślony i na czas określony, umowa stała o dzieło lub zlecenie, umowa okresowa o dzieło lub zlecenie. Inne formy występowały sporadycznie lub wcale.

Jeśli chodzi o poziom wykształcenia pracowników, to zróżnicowanie podmiotów pod tym względem było najbardziej widoczne w podziale na rodzaj prowadzonej działalności. Odsetek pracowników z wykształceniem wyższym w podmiotach prowadzących działalność niedochodową przekraczał ponad trzykrotnie odsetek w podmiotach dochodowych. Obserwowano dominację wykształcenia wyższego wśród pracowników sekcji edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej czy administracji. W sektorach skupiających przedsiębiorstwa produkcyjne i usługi rynkowe przeważali pracownicy z wykształceniem zawodowym i średnim.

Największa część pracowników objętych drugą falą badania, tj. aż 35%, otrzymywała zarobki na poziomie od 1000 zł do 1999 zł. Stwierdzono pozytywną **zależność między wysokością zarobków a zajmowanym stanowiskiem**, stażem pracy oraz trwałością umowy (wyższe zarobki charakteryzują zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony). Zaobserwowano także, iż w grupie najniżej zarabiających przeważają kobiety.

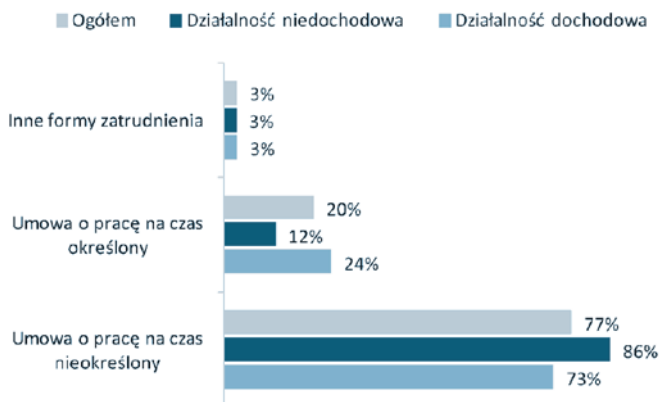
Główne potrzeby w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego podkarpackich pracodawców, patrząc na analizę ich oczekiwań, dotyczyły umiejętności zarządczych i organizacyjnych pracowników zajmujących stanowiska wyższe. Od specjalistów oczekiwano znajomości języków obcych, zaś od kadr biurowo-administracyjnych umiejętności posługiwania się komputerem oraz znajomości obsługi urządzeń i programów biurowych. Odpowiednia kultura pracy wymagana była zarówno w przypadku wykwalifikowanych, jak i niewykwalifikowanych pracowników produkcyjnych.

Potencjał kadrowy, mierzony w II fali badania zarówno zmianami w zatrudnieniu, jak i jakością zasobów ludzkich, oceniono jako mocną stroną pracodawców. Fakt ten na ogół był spowodowany stosunkowo ich niskimi oczekiwaniami co do kwalifikacji podwładnych.

4.2 Diagnoza struktury zatrudnienia w badanych podmiotach

Forma umowy

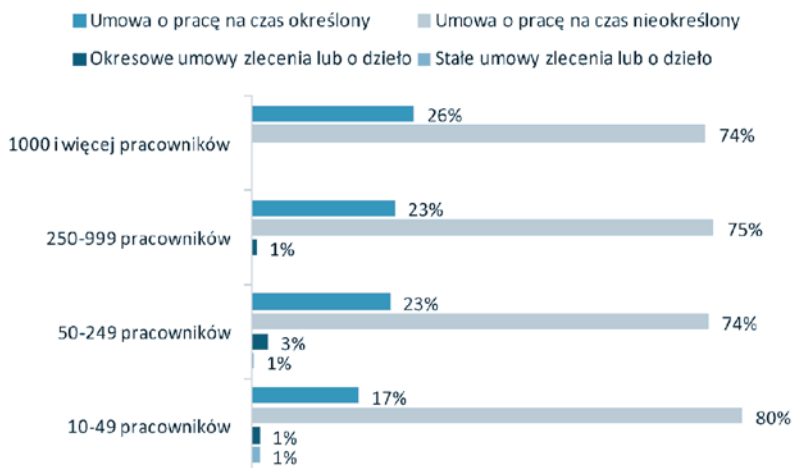
Podobnie jak w poprzednich falach badania, umowy na czas nieokreślony i określony są formami zatrudnienia występującymi najczęściej. Na ich podstawie zatrudnia ponad 97% pracodawców niezależnie od typu działalności. Ogółem 77% osób zatrudnionych jest na czas nieokreślony, 20% na czas określony, a 3% ma inne formy umów. W przypadku działalności niedochodowej występuje wyraźniejsza gotowość do zatrudnienia pracowników na czas nieokreślony (Wykres 12).

Wykres 12. Odsetek pracowników wg formy zatrudnienia

Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; $n = 500$

Inne formy zatrudnienia³⁷ to przede wszystkim okresowe umowy zlecenia lub o dzieło (391 zatrudnionych), stałe umowy zlecenia lub o dzieło (196 osób), świadczenie pracy na zasadzie samozatrudnienia (12) i umowa na czas próbny (14).

Odsetek pracowników pracujących na umowy na czas nieokreślony jest największy w podmiotach małych i wynosi 80%, ale i u pozostałych pracodawców jest dominujący (74%-75%).

Wykres 13. Odsetek pracowników zatrudnionych na różne formy umów zależnie od wielkości podmiotu

Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; $n = 500$

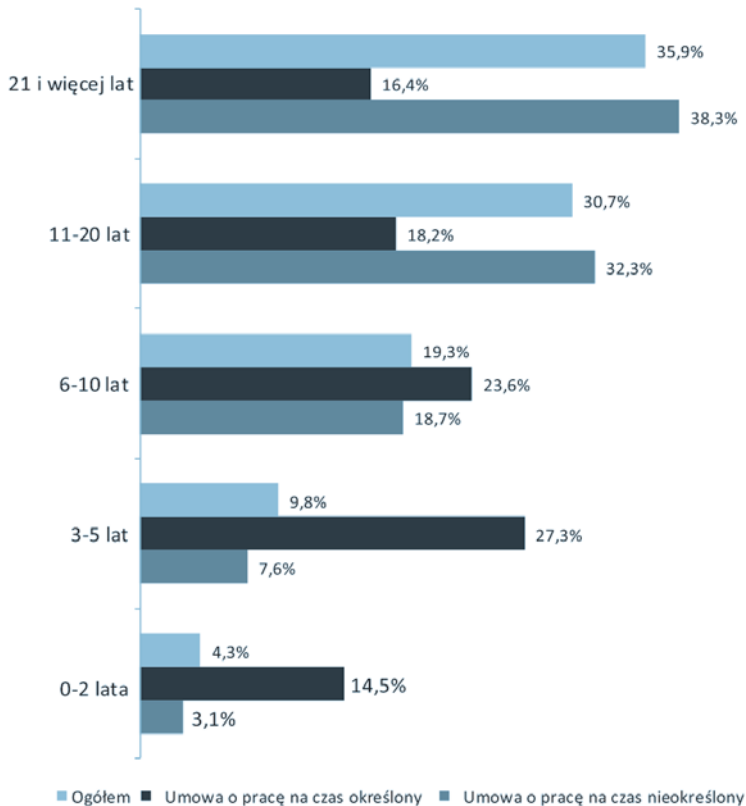
W badaniu jakościowym potwierdziła się już wcześniej zauważona praktyka zatrudniania przez część pracodawców pracowników „na czarno”, ewentualnie za najniższe wynagrodzenie przy równoczesnym wypłaceniu części pieniędzy bez opodatkowania, w oparciu o zawarte porozumienie.

³⁷ Zbadanych 500 podmiotów zatrudniło 691 pracowników zatrudnionych w oparciu o „inne formy zatrudnienia”, 20 927 pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę pracę na czas nieokreślony oraz 5 968 pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę na czas określony.

Ciekawą opinię na temat umów o dzieło/zlecenie zaprezentował jeden z rozmówców w wywiadzie pogłębianym. *Nie należy umów o dzieło, zlecenie nazywać śmieciowymi. Powinno się dążyć do tego, by tenże pracownik pracujący na tzw. rzekomo umowie śmieciowej był podmiotem gospodarczym. Taki pracownik będzie świadczył usługę swojemu pracodawcy, on sobie będzie płacił ZUS, obowiązkiem takiego podmiotu będzie zadbać by miał jak najwięcej pracy jak najlepiej płatnej. W pewnym okresie miałem połowę pracowników na hali na działalności gospodarczej. (...) Taka forma zatrudnienia uczy ludzi kreatywności, odpowiedzialności za siebie. Moi pracownicy byli zadowoleni, niektórzy potem niechętnie przeszli za powrotem na umowy o pracę [w wyniku zmian w ustawodawstwie]³⁸.*

Wraz ze wzrostem stażu pracy zwiększa się odsetek zatrudnionych na czas nieokreślony. Jest to zrozumiałe, gdyż po pierwsze zaufanie pracodawcy do pracownika, chęć jego zatrzymania w miejscu pracy. Po drugie również z perspektywy pracownika taka forma zatrudnienia jest pożądana z uwagi np. na możliwość łatwiejszego zaciągnięcia kredytu hipotecznego. Natomiast w pierwszych pięciu latach pracy zatrudniane osoby sporadycznie mogą liczyć na taki komfort, jak umowa o pracę na czas nieokreślony.

Wykres 14. Odsetek pracowników zatrudnionych na różne formy umowy o pracę w zależności od stażu pracy

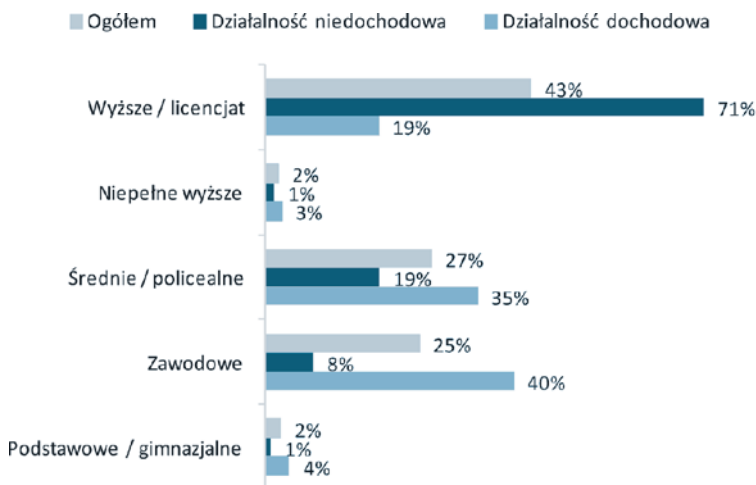


Źródło: Badania własne PAPI wśród pracowników; n=992

Wykształcenie

Analizując zróżnicowanie podmiotów pod względem wykształcenia pracowników, można zauważyć, iż podobnie jak w II fali badania, najbardziej znacząca jest różnica między pracodawcami prowadzącymi działalność dochodową i niedochodową. W tych drugich zatrudnionych jest ponad trzykrotnie więcej osób z wykształceniem wyższym. Są to przede wszystkim sekcje: P – Edukacja, gdzie 77% pracowników ma wyższe wykształcenie; Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (70%); O – Administracja (61%). W przedsiębiorstwach dominuje natomiast wykształcenie średnie i policealne oraz zawodowe. Sektory rynkowe (górnictwo, budownictwo, przemysł przetwórczy itp.) wykazywały się dwu- lub nawet trzykrotnie niższym odsetkiem zatrudnionych z wykształceniem wyższym.

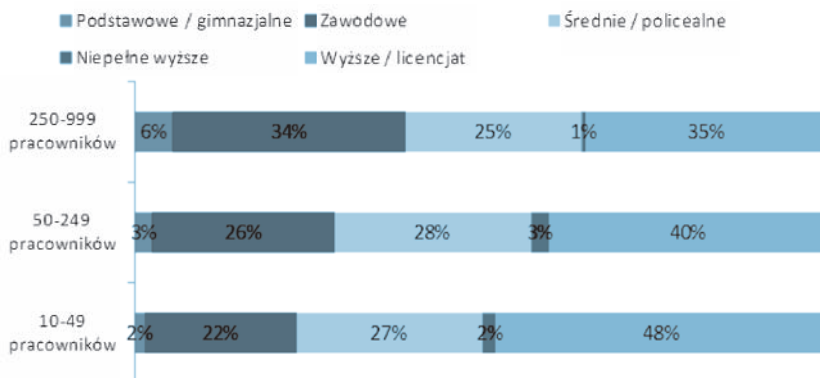
Wykres 15. Zróżnicowanie wykształcenia w badanych podmiotach



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; n = 500

Dominacja wykształcenia wyższego wśród pracowników edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej czy administracji jest naturalna. W sekcjach tych zdecydowana większość stanowisk pracy związana jest z prawnym wymogiem wyższego wykształcenia (np. nauczyciel, lekarz).

Wykres 16. Zróżnicowanie wykształcenia w badanych podmiotach ze względu na liczbę zatrudnianych pracowników



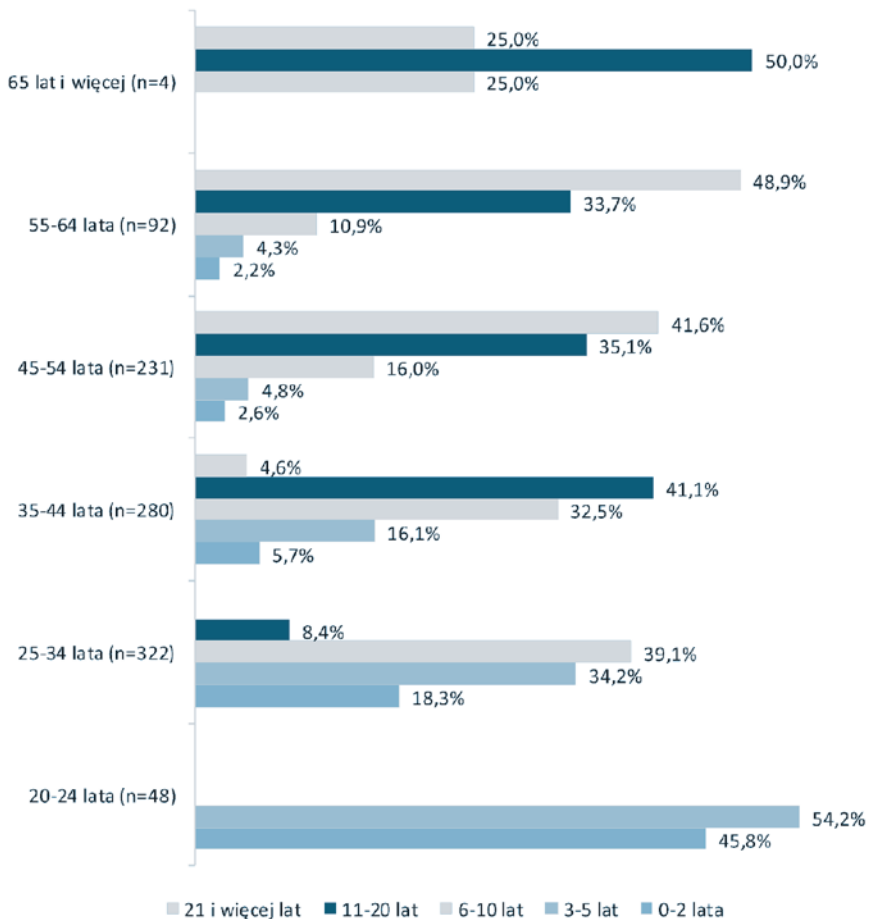
Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; n = 500

Powyższy wykres potwierdza, iż wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych pracowników zmniejsza się liczba osób posiadających wyższe wykształcenie, zaś rośnie liczba kończących edukację na szkole podstawowej/gimnazjum czy szkole zawodowej.

Analiza struktury wykształcenia w badanych podmiotach ze względu na staż pracy pracowników wskazuje, iż wśród najkrócej pracujących (tj. do dwóch lat) dominuje licencjat (ponad 21%). Wśród pracowników zatrudnionych ze stażem zawodowym od trzech do pięciu lat najmniej jest tych, którzy posiadają wykształcenie na poziomie licencjatu (11,5%), przeważa zaś wykształcenie średnie. Wraz ze wzrostem stażu pracy rośnie odsetek osób posiadających wykształcenie wyższe.

Poniżej przedstawiono wyniki badania kwestionariuszowego wśród pracowników ukazujące zależność wieku ankietowanych od ich stażu pracy u danego pracodawcy.

Wykres 17. Zróżnicowanie wieku badanych pracowników ze względu na staż pracy (w danym miejscu pracy)



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracowników; n=977

Najdłuższy staż pracy u danego pracodawcy deklarują pracownicy najstarsi. Z jednej strony świadczą to o stosunkowo niewielkiej mobilności zawodowej pracowników, z drugiej zaś można powiedzieć, iż szanują oni pracę i, jeśli nie występują szczególnie niekorzystne okoliczności, pozostają lojalni wobec pracodawcy na długie lata. Niepokojącym faktem w sytuacji starzenia się społeczeństwa może być niewielki odsetek pracowników w wieku powyżej 65. roku życia.

4.3 Zmiany w polityce personalnej

W okresie objętym badaniem, tj. od maja 2012 roku, 60% ankietowanych pracodawców zadeklarowało, iż zwolniło pracowników (28%) lub doświadczyło ich odejścia z pracy (32%). W tym samym okresie niemal 41% badanych pracodawców zadeklarowało, iż zatrudniło nowe osoby. Łącznie odeszło w tym czasie z badanych firm 1569 pracowników, zaś zatrudnionych zostało 1246. Tak więc bilans dla rynku pracy uznaje należy za niekorzystny.

Tabela 11. Liczba pracowników zwalnianych i zatrudnianych w badanych podmiotach w podziale na stanowiska

Lp.	Stanowisko	zwolnienia/odejścia z pracy ³⁹	przyjęcia do pracy ⁴⁰	bilans
1	Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciel	4	3	-1
2	Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy	20	6	-14
3	Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie	35	63	28
4	Pracownicy wykonawczy/merytoryczni, specjaliści	175	198	23
5	Pracownicy administracyjno-biurowi	121	171	50
6	Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni	1125	668	-457
7	Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni	89	137	48
Suma		1569	1246	-323

Zródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców

Przyczyny zmian w zatrudnieniu

W niniejszym podrozdziale omówione zostały kluczowe przyczyny zmian w strukturze zatrudnienia badanych podmiotów.

39 Odpowiedzi na pytanie zadane pracodawcom (n=301): Czy od maja 2012 roku do chwili obecnej Pani/Pana firma/instytucja zwalniała pracowników lub odchodzili oni z pracy?

40 Odpowiedzi na pytanie zadane pracodawcom (n=203): Proszę powiedzieć, na jakie stanowiska i ilu pracowników zostało przyjętych od maja 2012 do chwili obecnej w Pana/Pani firmie/instytucji?

Wykres 18. Przyczyny zwolnień lub odchodzenia z pracy pracowników



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; n=253, odsetki nie sumują się do 100

Podobnie jak w poprzedniej fali badania ankietowani pracodawcy wskazali, iż główną przyczyną odchodzenia z pracy była zmiana pracy i przejście do innego podmiotu. Drugim z kolei powodem było przejście pracownika na emeryturę. Kolejny czynnik – likwidację stanowiska pracy wskazało ok. 26% ankietowanych⁴¹.

Powody zwolnień i odchodzenia z pracy można podzielić na trzy grupy:

- przyczyny zależne od pracownika, które były najczęściej wymieniane (zmiana pracy, zmiana miejsca zamieszkania, niska jakość pracy),
- przyczyny niezależne ani od pracodawcy, ani od pracownika (przejęcie na emeryturę, wypadek, powody osobiste typu cięża, śmierć) oraz
- przyczyny zależne od pracodawcy lub sytuacji w firmie/institucji (likwidacja stanowiska pracy, zwolnienia sezonowe lub ze względu na złą sytuację ekonomiczną podmiotu).

Można zauważyć pewną prawidłowość, iż w firmach mających siedzibę w Rzeszowie (miasto powyżej 100 tys. mieszkańców) pracodawcy częściej decydowali się zwalniać pracowników (ok. 44% z nich) niż w mniejszych miejscowościach (ok. 25%). Analogiczne zjawisko można zaobserwować w przypadku odchodzenia z pracy na wniosek własny pracownika (zjawisko to pojawiło się wśród połowy firm w Rzeszowie, podczas gdy w innych częściach województwa było to około 27%). Zatem mobilność zawodowa pracowników w większych miastach jest wyższa niż w mniejszych miejscowościach.

Zbliżoną zależność zaobserwowano w przypadku wielkości badanego podmiotu, mianowicie wraz ze wzrostem wielkości zatrudnienia więcej było odpowiedzi wskazujących na roszady kadrowe. 53% małych firm i instytucji zadeklarowało, iż nie zwalniało pracowników. Wśród zatrudniających od 50 do 249 osób było to 37%, w największych podmiotach 14%.

⁴¹ Analiza powodów obchodzenia z pracy w podziale na kobiety i mężczyzn została przedstawiona w rozdziale 6.4 Zidentyfikowanie i zbadanie natężenia występujących nierówności na rynku pracy.

Najbardziej stabilnymi sekcjami, jeśli chodzi o zatrudnienie, są:

- Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (72% nie zwalniało pracowników),
- Sekcja P – Edukacja (60%) oraz
- Sekcja O – Administracja publiczna (54%).

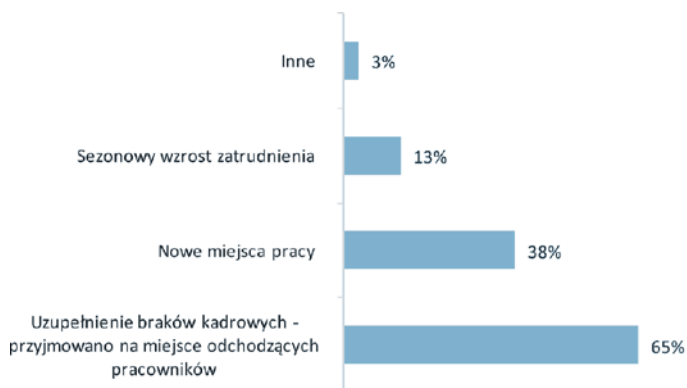
zaś najmniej stabilne były sekcje:

- Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (tylko u co trzeciego podmiotu nie nastąpiły zmiany w zatrudnieniu),
- Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (30%).

W dwóch powyżej wymienionych sekcjach pracodawcy najczęściej też zatrudniali nowych pracowników (R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją 69%; I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi 62%; przy średniej dla wszystkich pracodawców objętych badaniem na poziomie 41%).

Przyczyny zatrudniania nowych pracowników wiązały się przede wszystkim z uzupełnianiem braków kadrowych (wskazało na to 65% tych, którzy przyjmowali nowe osoby). Nowe miejsca pracy stworzyło 38% pracodawców (o 5 p.p. mniej niż w II fali), a sezonowy wzrost zatrudnienia dotyczył 13% z nich (o 3 p.p. więcej).

Wykres 19. Przyczyny zatrudniania nowych pracowników



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; n=203, odsetki nie sumują się do 100

Jako inne przyczyny wskazywano na konieczność znalezienia zastępstwa dla dotychczasowego pracownika (4 odpowiedzi), fuzję pracodawcy z innym podmiotem (2 przypadki) oraz wzrost obrotów firmy powodujący konieczność dodatkowego zatrudnienia (1 przypadek).

4.4 Plany zatrudnieniowe podmiotów

Plany zatrudnieniowe podmiotów w III fali badania są zbieżne z tymi obserwowanymi w roku poprzednim. Zdecydowana większość pracodawców (91%) zadeklarowała, iż stan ich zatrudnienia jest optymalny. Potrzebę większej liczby pracowników odczuwa prawie 7% ankietowanych (tj. o 3 p.p. więcej niż w II fali), zaś potrzebę redukcji 3% (spadek o 1 p.p.).

Zgodnie z zapisami Strategii Europa 2020 celem Polski na rok 2020 jest osiągnięcie „wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20-64 lat” (według grup, wieku i płci) na poziomie 71% (cel dla UE jest wyższy i wynosi 75%). Odniesienie do tego wskaźnika pozwala stwierdzić, w jakim stopniu kapitał ludzki na rynku pracy województwa podkarpackiego jest obecnie wykorzystany i jaki jest jego potencjał.

W roku 2011 w Polsce wskaźnik zatrudnienia ogółem dla osób w wieku od 20 do 64 lat wyniósł 64,5% (mężczyźni 68,9%, kobiety 57,2%). W 2012 roku odnotowano wzrost jego wartości o 0,2 p.p. W przypadku województwa podkarpackiego wartość wskaźnika w 2011 roku wyniosła 63,3%, by w 2012 roku spaść o 0,1 p.p. Cele Strategii Europa 2020 w tym obszarze wydają się być ambitne. Wyniki analiz przeprowadzonych w trzech falach niniejszego badania pokazują, iż wskaźnik ten dla województwa podkarpackiego nie ulegał zasadniczym zmianom w okresie ostatnich kilku lat (zaś w 2007 roku wyniósł 64%). Zatem w chwili opracowywania niniejszego raportu oczekiwanie wyraźnej poprawy omawianego wskaźnika w perspektywie najbliższych lat wydaje się mało uzasadnione.

80% ankietowanych planuje utrzymać obecny stan zatrudnienia, 8,4% planuje je zwiększyć (wzrost odsetka takich podmiotów w porównaniu do II fali badania o 3,6 p.p.), zaś 4,8% je zmniejszyć (nieznaczny spadek o 0,2 p.p.). Podobnie jak w poprzedniej fali, obecnie 7% ankietowanych nie ma w tej kwestii sprecyzowanych planów.

Nie stwierdzono występowania zależności między deklarowanymi planami zatrudnienia a wielkością podmiotu.

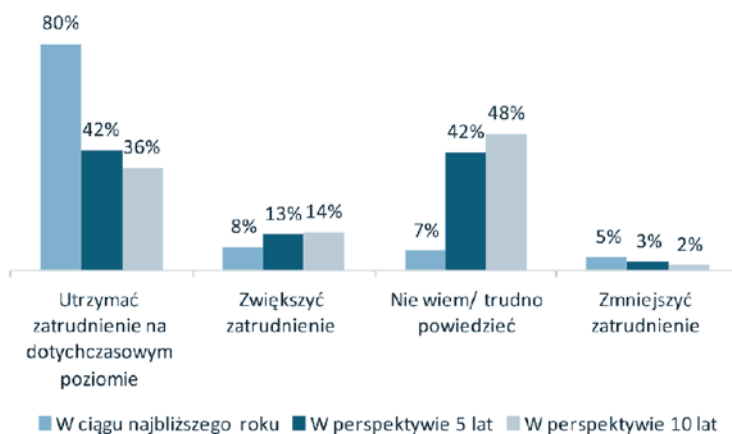
Podobna liczba pracodawców z sektora podmiotów niedochodowych i dochodowych deklaruje utrzymanie zatrudnienia w najbliższym roku (odpowiednio 80% i 83%). Pracodawcy częściej niż urzędy i instytucje planują zwiększyć zatrudnienie (12% wobec 3%). Z kolei w tej drugiej grupie większy odsetek zamierza je zmniejszyć (7% wobec 4%).

Jeśli chodzi o plany zatrudnieniowe na następne 12 miesięcy, największy optymizm panuje wśród pracodawców reprezentujących:

- Sekcję I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, gdzie prognozowany jest wzrost liczby pracowników u 23% ankietowanych, zaś jej utrzymanie planuje prawie 62% badanych,
- Sekcję C – Przetwórstwo przemysłowe, gdzie odsetki te wynoszą odpowiednio 18% i 71%,
- Sekcję F – Budownictwo (14% i 71%).

Przy pytaniu o plany zatrudnieniowe w dłuższej perspektywie, tj. pięcio- i dziesięcioletniej, wskazania są podobne do tych z poprzednich fal badania. Ponownie występuje duża liczba odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Nieco więcej pracodawców (42%) przewiduje stabilizację stanu zatrudnienia w ciągu pięciu lat; o takiej możliwości w ciągu dziesięciu lat przekonanych jest 36% ankietowanych.

Wykres 20. Plany zatrudnieniowe pracodawców w perspektywie 5 i 10 lat



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; n = 500

W dłuższej perspektywie pracodawcy nie potrafią ocenić, czy będą zatrudniać, czy też zwalniać, ani też, jaki typ pracownika będzie im potrzebny na dane stanowisko. Przyczyną tego jest dynamiczna sytuacja na rynku i niepewność kondycji ekonomicznej podmiotów w dłuższym czasie. Pracodawcy nie wiedzą, jak będzie sytuacja w ich branżach, gdyż często jest ona uzależniona od ogólnej kondycji gospodarki, zarówno krajowej, jak i zagranicznej.

4.5 Analiza czynników wpływających na decyzję o zatrudnieniu

W poniższym podrozdziale przedstawione zostały analizy wpływu kondycji ekonomicznej pracodawców na prowadzoną przez nich politykę personalną. W porównaniu do II fali badania, większy odsetek pracodawców zadeklarował zwalnianie pracowników lub ich odejście.

Pośród tej grupy jedynie 6% podmiotów (o 1,7 p.p. mniej niż w poprzedniej fali) przyznało, że przyczyną zwolnień była zła sytuacja ekonomiczna (deklaracja 16 na 253 badanych). Potwierdza to, że redukcja zatrudnienia nie wynika przede wszystkim z niekorzystnej sytuacji ekonomicznej w firmie. Zaledwie w czterech przypadkach na 203 pracodawcy zadeklarowali, że słaba sytuacja finansowa była powodem poszukiwania pracowników o niższych kwalifikacjach (w poprzedniej fali 1 na 183).

Kolejnym głównym czynnikiem wpływającym na plany zatrudnieniowe jest poprawa sytuacji ekonomicznej do takiego poziomu, kiedy konieczne jest zwiększenie zatrudnienia liczby etatów, by móc obsłużyć nową grupę klientów. Brak ekonomicznych podstaw do zatrudniania jest istotnym czynnikiem, którym kierują się pracodawcy w podejmowaniu decyzji. Ilustruje to wypowiedź jednego z pracodawców: *Mieliśmy ostatnio praktykantkę z technikum ekonomicznego. Dobrze się prezentowała, starała się. Miała zakres tego co się ma nauczyć. (...) Odbiła praktyki zgodnie ze swoim kierunkiem edukacji. Sama szukała praktyk i do nas trafiła. Niestety dla niej, nie mieliśmy żadnej szansy by ją zatrudnić, bo po prostu nie mieliśmy takich potrzeb*⁴².

Dla części pracodawców istotna jest możliwość dofinansowania stanowiska pracy. Deklarują, że nie przyjmowałiby do pracy nowych osób, gdyby nie staże płatne z Funduszu Pracy lub inne formy wsparcia ze strony tych instytucji. Ciekawą opinię wyraził jeden z pracodawców, która jest co prawda zaprzeczeniem powyższego stwierdzenia, jednakże jest postawą rzadko reprezentowaną. *Korzystaliśmy ze środków na zwalczanie*

42 Pracodawca 3, Tarnobrzeg.

bezrobocia (np. z PUP). Ale taki pracownik/bezrobotny nigdy nie był dla nas traktowany jako „darmowy”. To nie tak, że braliśmy pieniądze z urzędu by mieć darmowego pracownika. Jeśli była stawka wynagrodzenia z Urzędu np. 1200 zł, to my mu dawaliśmy do ręki tj. dopłacaliśmy różnicę tyle ile taki pracownik był wart np. 2000 zł, jeśli był wart 2000 zł i inni na podobnym stanowisku w naszej firmie zarabiali takie pieniądze⁴³.

Ten sam rozmówca wskazał też, iż: *biorąc bezrobotnego z PUP nie braliśmy go dlatego, że pozwalał obniżyć koszty zatrudnienia. Najpierw takiego pracownika egzaminowaliśmy, dopiero potem zatrudnialiśmy. Nie patrzyliśmy na to, że mamy go na sześć miesięcy zatrudnić. W pracownika przez parę lat trzeba inwestować w różne kursy itp., ktoś musi się nim opiekować, sprawdzać itp. Branie pracownika to jest inwestycja dla pracodawcy, koszty nauki⁴⁴.* Powyższa opinia potwierdza, iż są chlebodawcy, dla których skorzystanie przy zatrudnieniu z zasobów urzędu pracy jest działaniem ukierunkowanym na znalezienie odpowiedniego pracownika na stałe. Pracodawca ten słusznie wskazał, iż sześć miesięcy zatrudnienia i opiekowania się takim pracownikiem tylko po to, by po tym okresie szukać kolejnego „dofinansowanego z urzędu”, jest działaniem w dłuższej perspektywie nieefektywnym. Podejście pracodawców, zgodnie z którym pracownik dofinansowany z urzędu pracy jest traktowany jako „tania siła robocza”, może być bardziej zrozumiałe w przypadku stanowisk, które nie wymagają większych kompetencji i inwestycji w podwładnego.

Większość podmiotów jest skłonna przyjmować pracowników na staże i na inne formy zatrudnienia subydiowanego. W warunkach ograniczonych funduszy na te instrumenty konieczna jest rzetelna rekrutacja pracownika na staż, tak by spełniał w największym stopniu potrzeby pracodawców i miał jak największe szanse na stałe zatrudnienie. Czynnikiem wzmacniającym takie działania powinny być mechanizmy zachęty dla pracodawców, by opłacało im się zatrudniać takie osoby. Warunkiem przyznania wsparcia mogłyby być takie rozwiązania stosowane przez zatrudniające podmioty, jak prowadzenie perspektywicznej polityki zatrudnienia, oferowanie pracownikom możliwości rozwoju, określona polityka szkoleniowa, współpraca ze szkołami zawodowymi i uczelniami wyższymi.

Należy jednak stwierdzić, iż sytuacja, w której dany pracodawca zatrudnia osoby skierowane z urzędu pracy wyłącznie w krótkoterminowej perspektywie, nie powinna być traktowana wyłącznie jako „zmarowne środki”. Nawet jeśli taki stażysta nie znajdzie zatrudnienia u danego pracodawcy, to – o ile świadomie i z zaangażowaniem uczestniczył w stażu i był w stanie podnieść swoje kompetencje - może być bardziej atrakcyjny dla innego chlebodawcy.

W obecnej fali badania utrwała się obraz rynku pracy w województwie, na którym co prawda pracodawca jest stroną dominującą, ale jego możliwości zatrudniania są zarazem ograniczone. W tym aspekcie istotny jest taki czynnik jak wielkość zarobków. *Ten, co chce to praktycznie zawsze znajdzie jakąś pracę. Problemem jest to, że w niektórych miejscach nie zarobi tyle, ile by chciał. Stąd jest szara strefa, nieoficjalne bezrobocie⁴⁵.* Dla części przedsiębiorców dominacja rynku pracodawcy może powodować, iż nie zawsze będą szanować swoich pracowników. Preferują inwestowanie np. w maszyny, zaś pracowników starają się eksploatować, gdyż przewidują, iż na rynku będą w stanie znaleźć bez trudu nowych kandydatów.

Pracodawcy w dalszym ciągu wskazują, że jedną z najczęściej przywoływanych barier w podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu pracownika są wysokie koszty pracy. Stąd też bierze się praktyka wypłacania wynagrodzenia w sposób nielegalny. Promocja samozatrudnienia mogłaby służyć zmniejszeniu skali tego zjawiska. Ponadto podmioty pracujące na zasadach samozatrudnienia często będą wykazywały większą inicjatywę przy podejmowaniu działalności u kilku pracodawców jednocześnie.

Zdarzają się także nietypowe sytuacje wpływające na podejmowanie decyzji o zatrudnianiu. *U nas w gminie pojawił się inwestor, ale było to działanie wymuszone przyczynami natury tj. powódź spowodowała podjęcie decyzji o przeniesieniu zakładu. Część zakładu została przeniesiona z sąsiedniej gminy, część wybu-*

43 Pracodawca 3, Rzeszów.

44 Pracodawca 3, Rzeszów.

45 Pracodawca 3, Tarnobrzeg.

wana od podstaw, część pozostała w sąsiedniej gminie. Utworzone zostały dzięki temu dodatkowe miejsca pracy, ta firma jest dobrym partnerem do współpracy ze szkołami⁴⁶.

Innym czynnikiem mogącym wpływać na zwiększanie zatrudnienia jest zadbanie o odpowiedni wizerunek przedsiębiorców (w mediach, świadomości mieszkańców). *Postrzeganie przedsiębiorcy jest negatywne w świadomości Polaka; to jest w cudzośćwie albo złodziej albo nieuczciwie zarabia. W związku z tym pojawia się też nieufność przedsiębiorców do działań i współpracy, bo wolą się nie wychylać. Im więcej się mówi o takim przedsiębiorcy, jak staje się medialny to idą potem za tym dla niego problemy, plotki itp. Pojawia się problem z pozwoleniami dla inwestycji, ludzie niechętnie sprzedają grunty. (...) Ważna jest wzajemna pomoc i szacunek przedsiębiorców, polityków, społeczeństwa i pracowników. Jak będzie dobry klimat, dobre traktowanie przedsiębiorców, to będzie więcej miejsc pracy. (...) Jeśli widzimy przedsiębiorcę i chce on utworzyć miejsca pracy to wychodzmy z założenia pozytywnego, u nas jest za duża nieufność. (...) Brakuje pozytywnych artykułów w mediach. (...) Za rzadko można w mediach spotkać dobre przykłady, że ktoś utworzył ileś miejsc pracy itp.*⁴⁷.

4.6 Analiza potencjału kadrowego pracodawców

Zdecydowana większość pracodawców (ponad 91%) pozytywnie ocenia kompetencje swoich pracowników w zakresie umiejętności i wiedzy niezbędnych do wykonywania zawodu. Tendencja ta jest zbieżna z wynikami poprzedniego badania. Niewielka część respondentów odczuwa brak odpowiedniego przygotowania pracowników (8,4% ankietowanych), z czego dla 2% jest to poważny problem.

Jeszcze wyżej pracodawcy Podkarpacia oceniają kompetencje psychospołeczne swoich pracowników - blisko 93% ankietowanych wystawia oceny pozytywne. Niewielka część respondentów (7%) odczuwa brak takich kompetencji u swojej kadry, z czego dla zaledwie 0,6% jest to poważny problem.

Pracodawców spytano, jakich cech oczekują od zatrudnianych osób na poszczególnych stanowiskach, a także o to, których umiejętności i predyspozycji pracownikom brakuje. Poniżej przedstawiona została analiza dla poszczególnych kategorii stanowisk.

Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciel(e)

Najbardziej pożądaną cechą przedstawicieli najwyższej kadry zarządzającej jest posiadanie wiedzy praktycznej i doświadczenia zawodowego. Oznacza to zmianę w stosunku do poprzedniej fali badania (gdzie najwyżej ceniono wiedzę teoretyczną) i powrót do tendencji obserwowanej w I fali, gdzie akcentowano właśnie potrzebę posiadania przez ten szczebel pracowników wiedzy praktycznej i doświadczenia zawodowego. W III fali na drugim miejscu najbardziej pożądaną cechą u tych pracowników jest wiedza teoretyczna.

Nastąpił wzrost oczekiwań w zakresie kreatywności i pomysłowości (wzrost o 11 p.p.) w porównaniu z II falą badania.

Również zaobserwowano wzrost wymagań w zakresie umiejętności organizowania pracy z 9% na 19% pomiędzy falą II a III badania.

Zmalały oczekiwania w zakresie konieczności legitymowania się przez ten szczebel pracowników odpowiednim wykształceniem (z 16% na 11%).

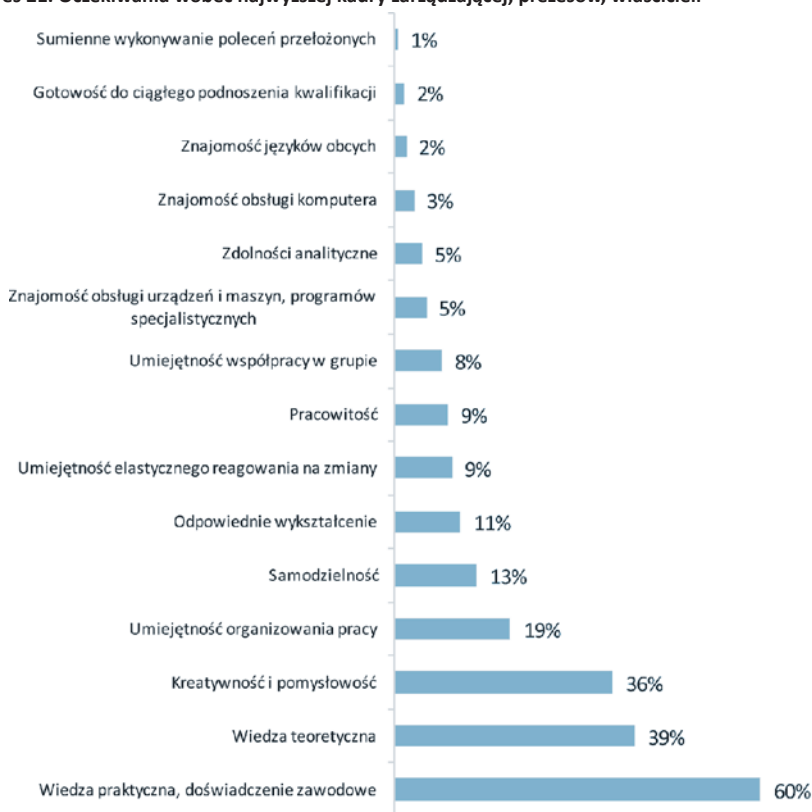
46 Starostwo Powiatowe, Tarnobrzeg.

47 Przedstawiciel władzy lokalnej 2, Tarnobrzeg.

Stosunkowo niewysoki jest odsetek oczekiwani w zakresie pracowitości, umiejętności współpracy w grupie. Pracodawcy Podkarpacia nie oczekują od przedstawicieli najwyższej kadry zarządzającej znajomości obsługi urządzeń, zdolności analitycznych, znajomości obsługi komputera, języków obcych.

Wyniki te podkreślają, iż najwyższa kadra kierownicza ma skupiać się na umiejętnym zarządzaniu procesami oraz sterowaniu poszczególnymi działaniami pracodawcy w zamierzonym przez niego kierunku.

Wykres 21. Oczekiwania wobec najwyższej kadry zarządzającej, prezesów, właścicieli



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców, n=307

Większość (blisko 89%) pracodawców nie dostrzega żadnych negatywnych cech i braków u najwyższej kadry kierowniczej.

Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy

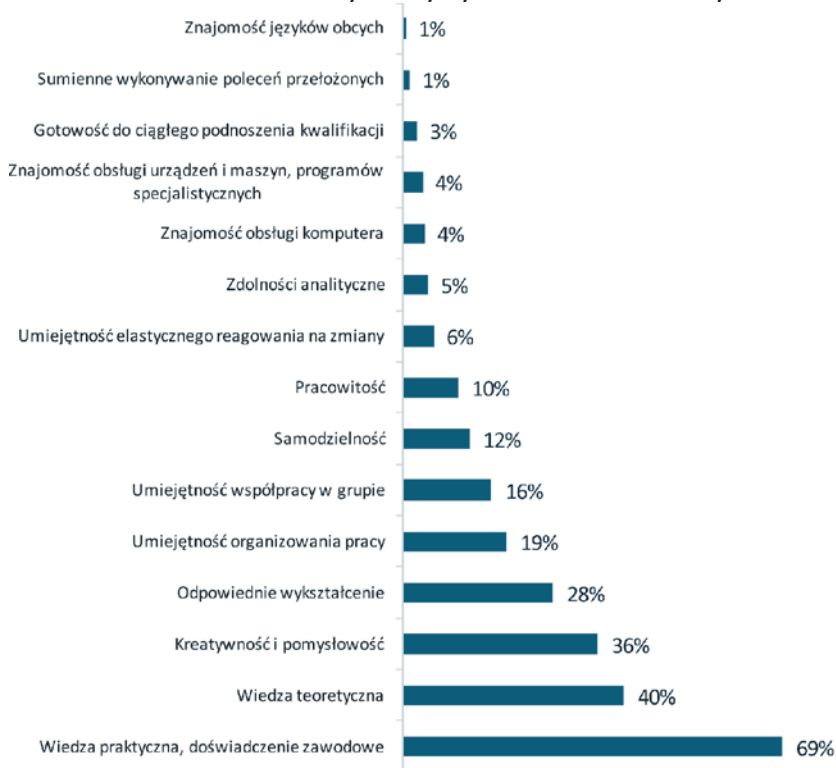
Przedsiębiorcy w III fali badania deklarują zbliżone wymagania wobec kadry zajmującej wyższe stanowiska kierownicze (dyrektorzy), jak w stosunku do stanowisk najwyższych (prezesi). Jest to zmiana w porównaniu do poprzedniej fali badania, kiedy pracodawcy deklarowali większe wymagania wobec dyrektorów niż prezesów.

Firmy i instytucje Podkarpacia oczekują od pracowników na najwyższych stanowiskach przede wszystkim: wiedzy praktycznej i doświadczenia zawodowego, wiedzy teoretycznej, kreatywności i pomysłowości, odpowiedniego wykształcenia oraz umiejętności organizowania pracy. W przypadku doświadczenia zawodowego wymagania dla stanowisk kierowniczych są nawet wyższe niż dla członków kadry zarządzającej (o 9 p.p.).

Pracodawcy nie oczekują od przedstawicieli wyższej kadry zarządzającej znajomości obsługi urządzeń, zdolności analitycznych, obsługi urządzeń, sumiennego wykonywania poleceń przełożonych, znajomości obsługi komputera, języków obcych czy gotowości do ciągłego podnoszenia kwalifikacji.

Oczekiwania co do umiejętności organizacyjnych, zarządczych i komunikacyjnych są nieco niższe niż w przypadku kadry najwyższego szczebla. Wyraźnie niższy odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” świadczy, że w tym przypadku pracodawcy są bardziej świadomi profilu pożądaných pracowników na te stanowiska.

Wykres 22. Oczekiwania wobec zatrudnionych na wyższych stanowiskach kierowniczych



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców, n= 294

Podobnie jak w przypadku przedstawicieli najwyższej kadry, blisko 94% pracodawców nie dostrzega żadnych negatywnych cech i braków u wyższej kadry kierowniczej.

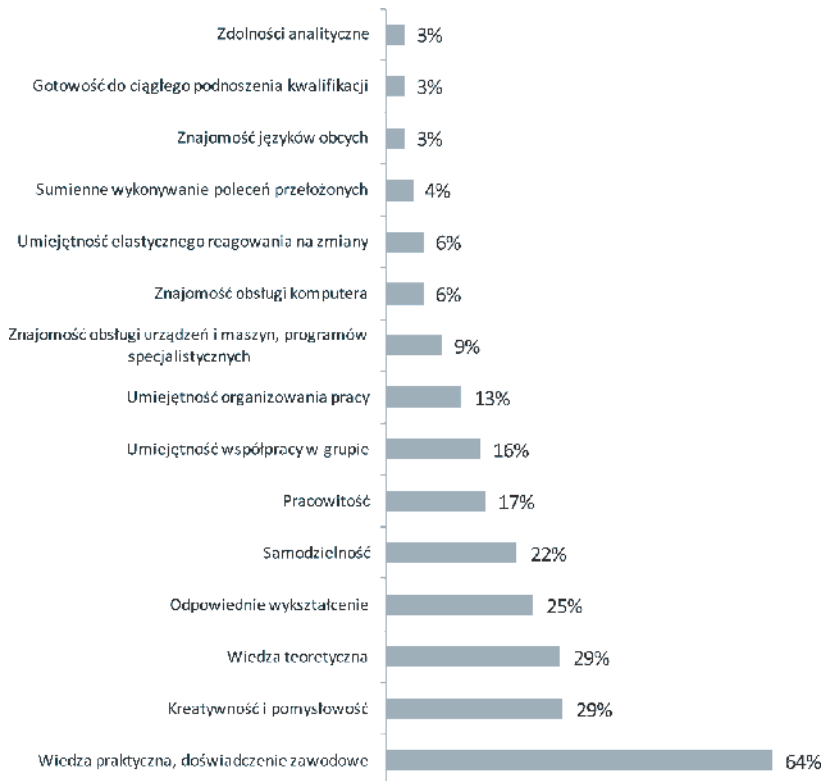
Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie

Dla pracodawców Podkarpacia najważniejszą predyspozycją, jakiej oczekują od osób na stanowiskach średnich kierowniczych i menedżerskich, jest posiadanie wiedzy praktycznej oraz doświadczenia zawodowego (wzrost o 9 p.p. w porównaniu do II fali badania).

Także wysokie jest oczekiwanie, by pracownicy na tym szczeblu legitymowali się kreatywnością i pomysłowością (29%), wiedzą teoretyczną (29%) oraz odpowiednim wykształceniem (25%), a także samodzielnością (22%). W porównaniu do poprzedniej fali badania zmiany dla czterech ww. cech prezentują się następująco: wzrost znaczenia kreatywności i pomysłowości o 8 p.p., wzrost znaczenia wiedzy teoretycznej o 3 p.p., wzrost znaczenia odpowiedniego wykształcenia o 6 p.p. oraz wzrost znaczenia samodzielności o 1 p.p.

W przypadku średnich stanowisk kierowniczych widoczne jest, iż katalog pożądanych cech jest zbliżony do tych, jakich pracodawcy oczekują od najwyższej kadry zarządzającej oraz kierownicze kierowników i dyrektorów. Zwiększa się jednakże częstość wskazań dla takich cech, jak: **znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych, znajomość obsługi komputera, umiejętność elastycznego reagowania na zmiany, wykonywanie poleceń przełożonych czy posługiwanie się językami obcymi.**

Wykres 23. Oczekiwania wobec zatrudnionych na średnich stanowiskach kierowniczych



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców, n= 224

Blisko 87% pracodawców nie dostrzega żadnych negatywnych cech i braków kadry na tego rodzaju stanowiskach. Jeśli wskazywane były braki wśród to dotyczyły: samodzielności (3,1% wskazań), niewystarczającej umiejętności organizowania pracy (2,2% wskazań) oraz niewystarczającej umiejętności elastycznego reagowania na zmiany (1,8% wskazań).

Pracownicy wykonawczy/merytoryczni, specjaliści

W przypadku tej kategorii pracowników możemy wskazać przede wszystkim na wysokie oczekiwania co do wiedzy praktycznej i doświadczenia zawodowego (61% wskazań, tj. wzrost aż o 30 p.p. w stosunku do II fali badania).

Spadek znaczenia wiedzy teoretycznej w III fali badania względem II fali wyniósł aż 23 p.p. Pracodawcy w III fali badania w większym stopniu cenili wśród pracowników tego szczebla wiedzę praktyczną.

Wzrosło znaczenie posiadania przez tę grupę odpowiedniego wykształcenia (o 7 p.p.). Również istotny wzrost (o 20 p.p.) dotyczył znaczenia kreatywności i pomysłowości. Zaobserwowano także większe wymagania odnośnie samodzielności i pracowitości (odpowiednio o 8 p.p. oraz o 11 p.p.).

Względem opisywanych wcześniej kategorii pracowników wzrasta znaczenie znajomości obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych, znajomości obsługi komputera, wykonywania poleceń przełożonych czy znajomości języków obcych.

Wykres 24. Oczekiwania wobec pracowników wykonawczych/merytorycznych



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców, n= 357

Większość pracodawców (87,4%) nie dostrzega cech negatywnych pracowników wykonawczych i specjalistów. Pojedynczy ankietowani skupiają się na braku takich cech, jak: samodzielność (3,7%), umiejętność elastycznego reagowania na zmiany (3,4%) oraz kreatywność i pomysłowość (2,8%).

Pracownicy administracyjno-biurowi

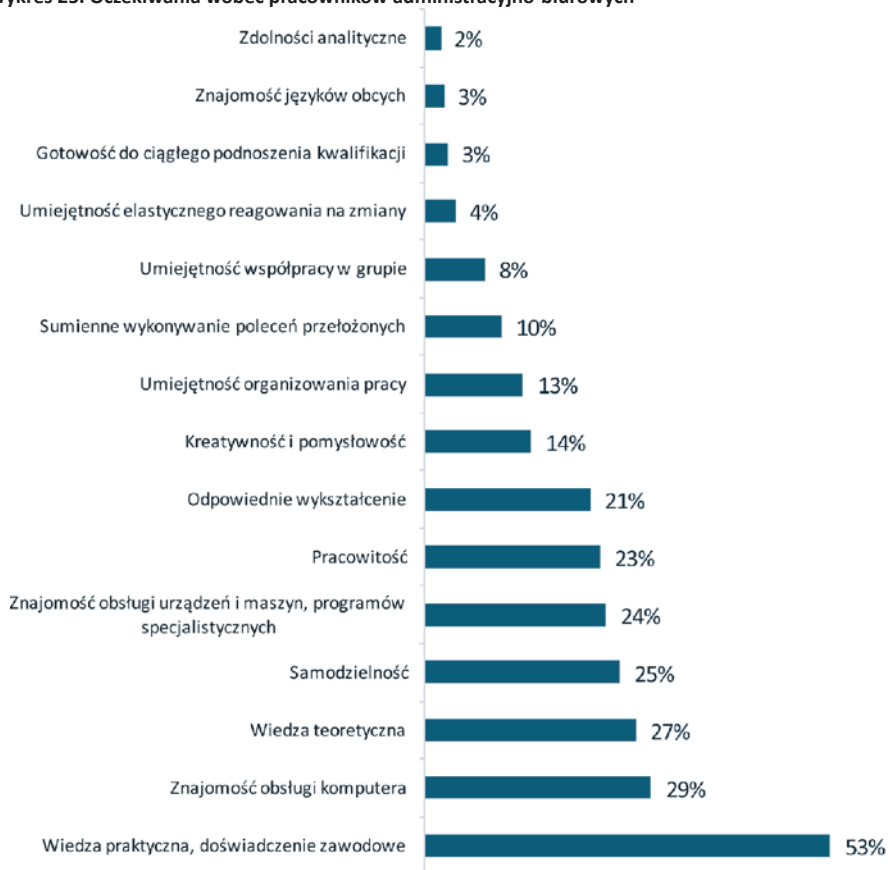
Podobnie jak w poprzedniej fali badania, od pracowników administracyjno-biurowych pracodawcy najbardziej wymagają ogólnie rozumianej wiedzy praktycznej oraz dobrej znajomości obsługi komputera (zaobserwowano wzrost znaczenia tej umiejętności o 4 p.p.). W porównaniu do II fali badania, nieznacznie wzrosło (o 2 p.p.) znaczenie posiadanej wiedzy teoretycznej. Jednakże drugą co do istotności cechą pożądaną w III fali przez pracodawców Podkarpacia wśród tej grupy pracowników jest umiejętność obsługi komputera (29% – wzrost aż o 7 p.p. w stosunku do poprzedniej fali).

Pracodawcy wyraźnie oczekują od pracowników administracyjno-biurowych samodzielności (25%), znajomości obsługi urządzeń i maszyn i programów specjalistycznych (24%), pracowitości (23%) oraz odpowiedniego wykształcenia (21%). W porównaniu do II fali badania zmiany dla czterech ww. cech prezentują się następująco: wzrost znaczenia samodzielności o 7 p.p., wzrost znaczenia znajomości obsługi urządzeń o 5 p.p., wzrost znaczenia pracowitości o 4 p.p.

Wzrosło znaczenie umiejętności organizowania pracy z 8% do 13%. Bez zmian w porównaniu z II falą dla 10% ankietowanych jest istotne, by pracownik administracyjno-biurowy sumiennie wykonywał pracę zleconą przez przełożonych.

Zmalało znaczenie posiadania przez takich pracowników gotowości do ciągłego podnoszenia kwalifikacji z 11% do 3% w obecnej fali. Również nieznaczny spadek odnotowano w przypadku znaczenia kreatywności i pomysłowości (spadek o 2 p.p. z wartości 16%) oraz umiejętności współpracy w grupie (spadek o 2 p.p. z wartości 10%).

W dalszym ciągu w porównaniu do II fali badania dla pracodawców Podkarpacia pracownik administracyjno-biurowy nie musi legitymować się znajomością języków obcych czy zdolnościami analitycznymi.

Wykres 25. Oczekiwania wobec pracowników administracyjno-biurowych

Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców, n= 391

Podobnie jak miało to miejsce w poprzedniej fali badania i w przypadku wcześniej opisanych stanowisk większość pracodawców (88,3%) nie dostrzega cech negatywnych u swoich pracowników administracyjno-biurowych. Pojedynczy ankietowani wskazują na brak w tej grupie wystarczającej samodzielności (4,1%).

Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni

Oczekiwania pracodawców wobec wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych koncentrują się wokół takich cech jak: pracowitość (52% – wzrost o 7 p.p. w porównaniu z II falą badania), wiedza praktyczna, doświadczenie zawodowe (43% – wzrost o 14 p.p.), samodzielność (35% – wzrost o 10 p.p.) oraz sumienne wykonywanie poleceń przełożonych (32% – nieznaczny wzrost o 1 p.p. w porównaniu z II falą).

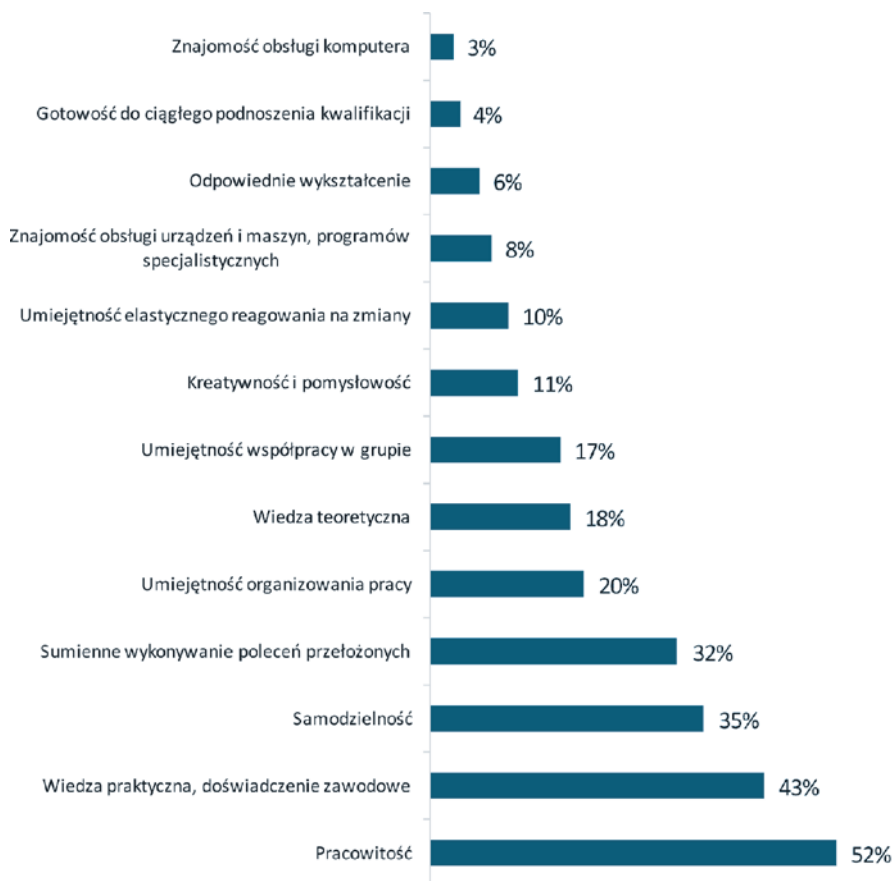
Co piąty lub blisko co piąty pracodawca oczekuje od tej grupy pracowników umiejętności organizowania pracy, wiedzy teoretycznej oraz umiejętności współpracy w grupie. Odpowiedzi w tej grupie cech są zbliżone do tych obserwowanych w II fali (z nieznacznym wzrostem częstości wskazań o 2 p.p. w stosunku do wiedzy teoretycznej oraz bardziej znaczącym, tj. 7 p.p. w odniesieniu do umiejętności współpracy w grupie).

Nie stwierdzono oczekiwań co do znajomości języków obcych przez ten typ pracowników ani posiadania zdolności analitycznych (zaledwie 1 wskazanie).

Spadły oczekiwania od pracowników tego szczebla kreatywności i pomysłowości (z 23%, tj. o 12 p.p. w porównaniu do fali II). Nieznacznie wzrosło (o 3 p.p.) do wartości 10% oczekiwanie umiętnego reagowania na zmiany oraz o 2 p.p., do wartości 8%, znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych.

Pracownicy produkcyjni w opinii pracodawców Podkarpacia nie muszą legitymować się odpowiednim wykształceniem (6% wskazań), gotowością do ciągłego podnoszenia kwalifikacji (4%), ani umiejętnością obsługi komputera (zaledwie 3% wskazań).

Wykres 26. Oczekiwania wobec wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców n= 389

Większość pracodawców (84,1%) nie dostrzega cech negatywnych u swoich pracowników produkcyjnych.

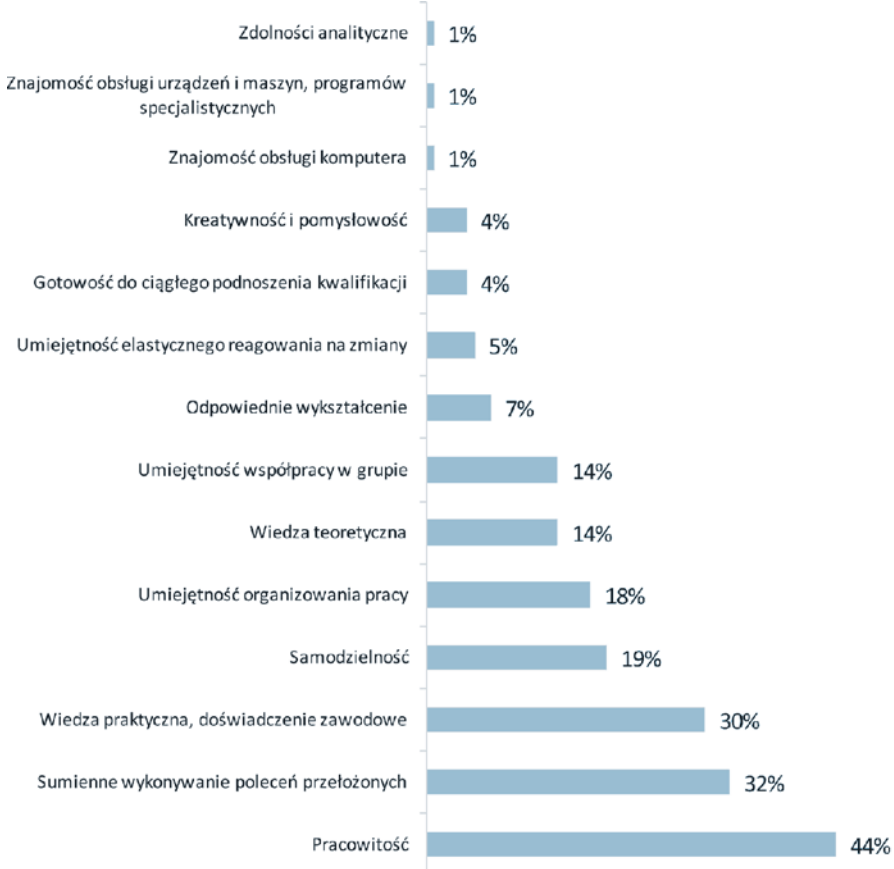
Pojedynczy ankietowani skupiają się na braku wśród tej grupy cech takich, jak: samodzielność (4,6%), umiejętność organizowania pracy oraz sumienne wykonywanie poleceń przełożonych (3,9%), kreatywność i pomysłowość (2,8%) oraz pracowitość (2,3%).

Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni

Pracodawcy zapytani, jakich cech oczekują od niewykwalifikowanej kadry (tj. pracowników fizycznych), wskazują na podobne cechy, co w przypadku wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych (pracowitość, wiedza praktyczna, samodzielność, sumienne wykonywanie poleceń przełożonych). Ważna jest też umiejętność organizowania pracy własnej (18%, wzrost o 8 p.p. w porównaniu z II falą).

Zmianą w stosunku do poprzedniej fali badania (podobnie jak ma to miejsce w przypadku wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych) jest brak oczekiwań znajomości języków obcych w tej grupie pracowników.

Wykres 27. Oczekiwania wobec niewykwalifikowanych pracowników produkcyjnych



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców, n= 114

Większość pracodawców (78,4%) nie dostrzega cech negatywnych u swoich niewykwalifikowanych pracowników produkcyjnych.

Pojedynczy ankieterzy skupiają się na braku wśród tej grupy cech takich, jak: sumienne wykonywanie poleceń przełożonych (6,9%), samodzielność (5,2%), kreatywność i pomysłowość (5,2%), umiejętność organizowania pracy (4,3%) oraz pracowitość (3,4%).

Podsumowując analizę oczekiwań i potrzeb pracodawców, należy stwierdzić, że ich główne potrzeby w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego dotyczą:

- wzrostu wymagań co do kreatywności i pomysłowości pracowników wraz ze wzrostem rangi stanowiska;
- wzrostu wymagań co do pracowitości i sumienności wykonywania poleceń przełożonych wraz ze spadkiem rangi stanowiska;
- wiedzy praktycznej, teoretycznej oraz odpowiedniego wykształcenia w przypadku wyższych stanowisk;
- umiejętności zarządczych i organizacyjnych w przypadku stanowisk wyższych (wiedza praktyczna, doświadczenie);
- umiejętności obsługi komputera oraz urządzeń i programów biurowych w przypadku pracowników administracyjnych;
- znajomości języków obcych wśród specjalistów, ale i wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych pracowników produkcyjnych.

W porównaniu do poprzedniej fali badania zaobserwować można trend nasilania się ważności poszczególnych cech. Świadczy to o rosnących wymaganiach pracodawców w odniesieniu do pracowników. Podobnie jak w II fali badania pracodawcy jako kluczowe wskazywali praktyczne przygotowanie zawodowe (w niektórych przypadkach również teoretyczne). Fakt ten świadczy o występowaniu zjawiska konkurencyjności na rynku pracy, tj. o wyborze pracownika najczęściej decydują jego kwalifikacje zawodowe. *Osoby młode powinny dużą wagę przykładają do tego co robią. Teraz rynek pracy jest konkurencyjny. Jeśli ja się będę dobrze kształcił, będę się dobrze uczył to starczy mi to na całe życie. Nie będę miał problemu, bo będę ponadprzeciętny i konkurencyjny dla innych osób. Młodzi muszą zrozumieć, że jest to ważne nie dlatego, że tak wypada i rodzice chcą, ale dlatego, że to jest moja przyszłość. Ludzie młodzi lekko podchodzą do przyszłości. Powinni zdawać sobie sprawę, że rodzice nie utrzymują swoich dzieci. Dwudziestokilkulatek nie powinien za bardzo liczyć na pomoc rodziców, na ich wsparcie, bo oni sami potrzebują pieniędzy. Młodym osobom powinien przyswiecać ten cel, by myśleć o swojej perspektywie. Jeśli będę dobrym pracownikiem, mogę być dobrym pracodawcą. Trzeba kształcić rozwój własnej osobowości, profesjonalizm⁴⁸.*

Można przyjąć, że przygotowanie zawodowe będzie czynnikiem różnicującym pracowników w momencie podejmowania decyzji o zatrudnieniu, w przeciwieństwie do czynników neutralnych (identycznych dla wszystkich pracowników), jak np. poziom oczekiwań płacowych. Na stanowiskach niższych (wykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni) istotniejsze są cechy: sumienne wykonywanie poleceń przełożonego oraz pracowitość. Przy czym są to cechy niemożliwe do zweryfikowania na etapie rekrutacji, zatem i w tych przypadkach o zatrudnieniu pracownika decyduje jego przygotowanie zawodowego zawodu.

48 Przedstawiciel władzy lokalnej 2, Tarnobrzeg.

Z badań jakościowych wynika, iż pracodawcy w przypadku niektórych stanowisk przykładają wagę do sytuacji rodzinnej (np. posiadania dzieci, wieku dzieci). *Udało nam się ostatnio zatrudnić osobę w wieku około 40 lat. Jak taka pani ma rodzinę, dzieci już odchowane, to jest mniejsze ryzyko że odejdzie. Wtedy umysł bardziej jest w pracy niż w domu. Dlatego osoby w średnim wieku dla nas są dobre. Jest bardziej wdzięczna za pracę, stara się i docenia pracę*⁴⁹.

Dla części pracodawców istotne jest, aby nawet pracownicy szczebla wykonawczego charakteryzowali się kreatywnością i pomysłowością. *Zwracamy uwagę ogólnie na osobę, czy umie reagować, czy jest kreatywna i komunikatywna, czy będzie sobie umiała z klientem poradzić. To akurat w sklepie dla sprzedawcy też jest ważne. Taka osoba musi być spokojna, wiadomo, nie zawsze klient ma rację, ale klient nasz pan. Wygląd też się liczy*⁵⁰. *Pracodawcy cenią sobie u kandydatów i pracowników innowacyjność, pracowitość i zaangażowanie. Łatwiej nauczyć wiedzy kogoś takiego. Pracownik musi chcieć się rozwijać, jak pracodawca to zobaczy, to takiego będzie zatrudniał*⁵¹.

Pracodawcy oczekują od pracowników otwartości i chęci uczenia. W większych firmach długi staż oraz zaangażowanie pracownika może stanowić dobrą ścieżkę do awansu i rozwoju zawodowego. *Ja sam nie pracuję w zawodzie. Skończyłem technikum budowlane, potem poszedłem na studia informatyczno – ekonomiczne, a teraz pracuję jako technolog. Jestem już 10 lat w firmie. Cały czas miałem styczność z tym co i jak się wykonuje. Poznałem tajniki. Chciałem się tego nauczyć no i tak wyszło. Warto się angażować w wykonywaną pracę, tak by jak najwięcej z niej wynieść i dla siebie, ale i jak najwięcej dać pracodawcy. Obie strony korzystają*⁵².

W opinii rozmówców badań jakościowych, w Polsce, niestety, ludzie nie mają odpowiedniego stosunku do wykonywanej pracy. Nie pracują w zawodach, którymi się pasjonują. *Ludzie powinni robić to co lubią i to do czego mają predyspozycje. Musi być pasja w pracowniku. Wtedy będzie dobrze wykonywał swoje obowiązki. Trzeba mieć serce. Inne kryterium powinno być przy pracy z młodzieżą. Powinno się w szkole starać ustalić, w czym kto jest dobry, co lubi robić i za tym starać się patrzeć, tam szukać pracy. Jak młody człowiek ma kilkanaście lat to często nie wie, w czym jest dobry. Przy pomocy edukacji trzeba im pomóc znaleźć to w czym są się dobrzy. Na możliwie jak najwcześniejszym etapie np. przez profesjonalne doradztwo zawodowe w szkołach*⁵³.

Potencjał kadrowy pracowników może być kształcony w trzech etapach.

- W fazie wychowania dzieci przez rodziców (odpowiednie przygotowywanie, poświęcenie czasu, pomoc w wyborze kierunków edukacji, identyfikacja mocnych i słabych stron dzieci).

*Ten przykład też musi iść z góry, ja widzę po swojej córce, która ma 7 lat (...). Dużo zależy od rodziców i wychowania. Niewielu w branży znajdzie pracę, ale musi być pasja do tego co się robi. Jakość naszych kadr będzie się rozwijała, jak się będzie zmieniała mentalność ludzi do wykonywania pracy*⁵⁴.

W dzisiejszych czasach brak jest rodzicom czasu na odpowiednie wychowanie dzieci. I sposób, jaki to robią jest niestety z minionej epoki. Rodzice nie mają takiej wiedzy, jak powinno się wychowywać dzieci, by dobrze potem mogły funkcjonować w warunkach konkurencyjnej gospodarki. Tą rolę w wychowaniu powinni pełnić specjalistyczni doradcy/psycholodzy. Powinno się dzieciom w ścieżce edukacji pokazać, w czym mogą być dobre, gdzie mogą rozwijać talent. Są nauczyciele, którzy to wychwytyują, ale za rzadko. I tutaj jest drugi

49 Pracodawca 3, Tarnobrzeg.

50 Pracodawca 3, Tarnobrzeg.

51 Przedstawiciel władzy lokalnej 1, Tarnobrzeg.

52 Pracownik 2, Tarnobrzeg.

53 Starostwo Powiatowe, Tarnobrzeg.

54 Pracownik 2, Tarnobrzeg.

czynnik, czyli jakość nauczycieli, która nie zawsze jest odpowiednia. Nawet jak w jednej szkole jest to dobrze prowadzone, to przy zmianie szkoły np. z gimnazjum do liceum to ulatuje z tych uczniów⁵⁵.

- W fazie edukacji szkolnej wszystkich szczebli (odpowiednie przygotowywanie, poświęcenie czasu, pomoc w wyborze kierunków edukacji, identyfikacja mocnych i słabych stron dzieci).

Nasz system edukacji nie wypracowuje uczciwości i pracowitości, ludzkich postaw życiowych. Na to powinno się zwracać uwagę. To kształtuje się od urodzenia. W wyższej szkole trochę się idzie w tym kierunku, ale kształtowanie jest zamknięte. Wymaga się od szkół wyższych, a powinny to załatwiać szkoły niższe⁵⁶.

W szkołach większy nacisk powinien być kładziony na identyfikację mocnych i słabych stron uczniów. Poznawanie ich potrzeb, pasji, tak by w oparciu o te informacje starać się ich dopasować do rynku pracy, by znaleźć im zawody, w których czuliby się dobrze, w których by się spełniali. Pod koniec gimnazjum i w szkołach ponadgimnazjalnych powinno być prowadzone profesjonalne doradztwo zawodowe, nastawione na identyfikację indywidualnych predyspozycji uczniów. *By im pomóc odnajdywać to co mogą robić dobrze, to co mogą lubić robić. Tak jak w USA, gdzie często młodzi ludzie już są bardziej ukierunkowani, wiedzą co chcą spróbować zrobić. Trzeba uświadamiać naszą młodzież, to jest ważne. W to też muszą się włączyć nauczyciele. Tutaj też jest ważny system ocen. U nas to się zatraciło. Nie wiadomo po co człowiek ma te oceny. Nikt z tego nie wyciąga wniosków. Jak ktoś jest dobry z fizyki, to niech się w tym kierunku rozwija. Tu też jest ważna rola rodziców. Rodzice teraz nie wychowują dzieci tylko je hodują. Powszechna jest „tumiwisista” tj. „to mi wisi”⁵⁷.*

Trzeba lepiej przygotować młodzież do wykonywania zawodów. Pokazywać, z czym się wiąże wykonywana praca. U nas taki człowiek wybiera studia nie wiedząc na co się porywa. Nie wie, z czym dany zawód się wiąże. Może warto lepiej przygotowywać ofertę dla uczniów wybierających dane szkoły. By na tych targach bardziej ciekawie przedstawić informacje, ile można zarobić na danym stanowisku, co trzeba umieć, w czym być dobrym. By pokazać korzyści. Coś w pamięci takich młodych osób zostanie, jak będzie to ciekawie podane⁵⁸.

Uczelnie powinny kształcić osoby, które będą zdolne do otworzenia własnego biznesu. U nas często niestety poziom przygotowania mentalnego jest niski. Ten młody człowiek, tj. absolwent, powinien być zdeterminowany. Za mało są ludzie zdeterminowani. Może być tak, że poziom wiedzy i przygotowania merytorycznego jest odpowiedni, ale brak jest wiary we własne siły⁵⁹.

- W fazie wykonywania pracy (odpowiednie podejście do wykonywanego zawodu, wysoka kultura pracy, profesjonalizm, chęć ustawicznego kształcenia się i rozwoju, zaangażowanie w wykonywane obowiązki)

Pewnym rozwiązaniem tego problemu jest wcześniejszy kontakt ludzi wchodzących na rynek pracy z pracą. *Ważne jest podejmowanie pracy w wieku młodym. By dorobić sobie. Spędzić część wakacji na wypoczynku ale i na pracy i szukać pracy tam gdzie to nas interesuje i angażować się w wykonywaną pracę. Bo praktyka w życiu codziennym pobudzi w takim człowieku emocje. Zobaczy on i sprawdzi jak namacalnie będzie funkcjonował w przyszłości. Przez pracę się rozwijamy, praca powinna zmieniać podejście. Budować szacunek do pieniądza, szacunek dla ludzi pracujących. młody człowiek za późno styka się z pracą. Należy pokazywać*

55 Przedstawiciel władzy lokalnej 1, Tarnobrzeg.

56 Przedstawiciel szkoły wyższej, Tarnobrzeg.

57 Tamże.

58 Przedstawiciel władzy lokalnej 1, Tarnobrzeg.

59 Przedstawiciel władzy lokalnej 2, Tarnobrzeg.

pozytywne przykłady. Nie zawsze jest ważne co robisz, ważne że pracujesz uczciwie⁶⁰. Podkreślano także istotną rolę należytego szacunku dla pracodawcy. Ludzie w pracy powinni cenić wysoko osoby, które dają pracę innym osobą tj. swoich pracodawców. Należy odwrócić myślenie większości pracowników. Trzeba myśleć tak, że możemy stać się konkurencyjni na rynku pracy. Nie pracują dla kogoś, ale pracujemy dla samych siebie. Rozwijamy siebie i podnosimy swoje walory⁶¹.

4.7 Podsumowanie

W porównaniu z drugą falą badania, w obecnej fali nie zmieniła się struktura stosowanych przez pracodawców form zatrudnienia, która opiera się przede wszystkim na umowach o pracę.

Różnicowanie wśród podmiotów pod względem wykształcenia pracowników jest najbardziej widoczne przy uwzględnieniu rodzaju prowadzonej działalności. W podmiotach niedochodowych zatrudnionych jest ponad trzykrotnie więcej osób posiadających wykształcenie wyższe. W przedsiębiorstwach dominuje natomiast wykształcenie średnie i policealne oraz zawodowe.

W ostatnich 12 miesiącach zmiany w zatrudnieniu dotyczyły 60,2% pracodawców. W tym okresie z badanych firm odeszło 1569 pracowników, zaś zatrudnionych zostało 1246. Zaobserwowano ujemny bilans na stanowiskach wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych (w przypadku pozostałych stanowisk liczba zatrudnionych wzrosła).

Podobnie jak w II fali badania, główną przyczyną odchodzenia z pracy była zmiana pracy i przejście do innego zakładu. W firmach mających siedzibę w Rzeszowie pracodawcy blisko dwukrotnie częściej zdecydowali się zwalniać pracowników niż w mniejszych miejscowościach. W większych miastach również mobilność zawodowa pracowników jest też wyższa (częściej odchodzą z pracy na własny wniosek). Podobnie jak to miało miejsce w II fali badania przyczyny zatrudniania nowych pracowników wiązały się przede wszystkim z uzupełnianiem braków kadrowych.

Sekcjami, w których nie zwalniano lub zwalnianych/odchodzących z pracy pracowników było mało, były sekcje: Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna; O – Administracja publiczna i obrona narodowa oraz P – Edukacja. Najmniej stabilnymi sekcjami (tj. takimi, w których rotacja kadrowa była największa) były sekcje: R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Zdecydowana większość pracodawców zadeklarowała, iż aktualnie posiada optymalny stan zatrudnienia. Podobnie jak w II fali, pracodawcy Podkarpacia nie potrafią przewidzieć (perspektywa pięcio- i dziesięcioletnia), jak będzie wyglądać ich polityka personalna. Najlepsze nastroje pod względem planów zatrudnieniowych na najbliższy rok występują wśród pracodawców w sekcji I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, C – Przetwórstwo przemysłowe oraz F – Budownictwo.

W III fali badania umocnił się trend, zgodnie z którym pracodawcy zasadniczo nie napotykają trudności w znalezieniu odpowiedniego kandydata do pracy (obecnie niecałe 5% pracodawców napotkało taki problem, tj. o 5 p.p. mniej niż miało to miejsce w II fali badania).

Zdecydowana większość pozytywnie ocenia kompetencje swoich pracowników w zakresie umiejętności i wiedzy niezbędnych do wykonywania zawodu. Tendencja ta jest zgodna z wynikami poprzedniego badania. Niewielka część respondentów odczuwa brak odpowiedniego przygotowania podwładnych (8,4%), z czego dla 2% jest to poważny problem.

60 Tamże.

61 Tamże.

Wraz ze wzrostem rangi stanowiska rosną wymagania pracodawców Podkarpacia odnośnie kreatywności i pomysłowości pracowników. Wraz ze spadkiem rangi stanowiska rosną wymagania w zakresie pracowitości i sumienności wykonywania poleceń przełożonych. Dla pracodawców w dalszym ciągu, tj. w porównaniu do II fali badania, istotna jest wiedza praktyczna, teoretyczna oraz odpowiednie wykształcenie pracowników z wyższych stanowisk.

**5 OKREŚLENIE POLITYKI
SZKOLENIOWEJ PRACODAWCÓW,
RODZAJÓW PROWADZONYCH SZKOLEŃ,
ICH ŹRÓDEŁ FINANSOWANIA
ORAZ POTRZEB SZKOLENIOWYCH**



5 Określenie polityki szkoleniowej pracodawców, rodzajów prowadzonych szkoleń, ich źródeł finansowania oraz potrzeb szkoleniowych

5.1 Wstęp

W I fali badania stwierdzono, że wydatki tylko częściowo stanowią ograniczenie w prowadzeniu przez firmy/instytucje działań podnoszących kwalifikacje pracowników. W badaniu II fali uzyskano jednak wyraźniejsze potwierdzenie hipotezy odnoszącej się do wagi kosztów w polityce szkoleniowej badanych podmiotów. Zaobserwowano zmniejszanie się liczby pracodawców deklarujących szkolenie pracowników. Zmiana ta dotyczyła przede wszystkim podmiotów prowadzących działalność dochodową, czyli tych, które szybciej reagują na spowolnienie gospodarcze. Nakłady na szkolenia – tak zrealizowane, jak i planowane – nie zmieniły się w stosunku do I fali badania. Zgodnie z deklaracjami pracodawców nie powinny też ulegać zmianie w przyszłości. Stwierdzono jednak, że niepodnoszenie wydatków na te działania oznacza w istocie redukcję liczby szkolonych pracowników z uwagi na wzrost cen szkoleń. W obu falach badania koszty były wskazywane jako istotne utrudnienie takiej polityki, ale inwestycje w podnoszenie kwalifikacji stanowią mimo to jeden z najczęstszych kierunków inwestycji. Po części było to tłumaczone tym, że są to one konieczne (potrzeba aktualizacji i potwierdzania kwalifikacji).

W badaniu II fali uwidocznił się podział na podmioty przeznaczające część swego budżetu na szkolenia i podmioty nieponoszące tego typu nakładów. Firmy/instytucje większe z reguły deklarowały budżety i systemy szkolenia wewnętrznego. Podmioty mniejsze nastawione były raczej na pozyskanie z rynku pracownika uformowanego w taki sposób, by mógł on od razu albo po niewielkim przeszkoleniu podjąć obowiązki związane z danym stanowiskiem pracy.

W polityce szkoleniowej badanych podmiotów, zarówno prowadzących działalność dochodową, jak i nie-dochodową, ważną rolę odgrywają szkolenia zewnętrzne. Zastanawia to zwłaszcza w przypadku tych pierwszych z uwagi na dużą wagę przywiązywaną przez przedsiębiorców do szkolenia na stanowisku pracy. Stwierdzono też, że duży popyt na szkolenia zewnętrzne nie powoduje jednak obniżania się jakości szkoleń. Większość ankietowanych – tak pracodawców, jak i pracowników – była zadowolona z jakości kursów dostępnych na rynku.

W badaniu II fali została potwierdzona hipoteza, że jedną z głównych przesłanek podnoszenia kwalifikacji pracowników są wymogi formalno-prawne. Czynniki związane z potencjalnym efektem szkoleń w postaci poprawy jakości pracy nie były postrzegane jako mniej ważne, ale wymieniano je w dalszej kolejności.

Zarówno w pierwszej, jak i w drugiej fali badania nie stwierdzono poważniejszych kontrowersji między wymaganiami polityki szkoleniowej pracodawców i gotowością do szkoleń ze strony pracowników. Pracodawcy nie wykazywali tendencji do ograniczania szkoleń na rzecz inwestycji w sprzęt.

Z pierwszego badania wynikało, że jeśli chodzi o kursy zawodowe, najczęściej szkoleni są pracownicy ochrony zdrowia, edukacji i administracji publicznej. Częściej kształtowane były umiejętności zawodowe/techniczne, niż psychospołeczne. Wynik ten potwierdził się również w II fali badania.

5.2 Diagnoza polityki szkoleniowej pracodawców

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych

Przyjęto hipotezę badawczą, że znacząca część pracodawców nie zabiega o podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników ze względu na wysokie koszty tych działań. Pracodawcy mieli nie zwiększać intensywności szkoleń ze względu na strategię obniżania kosztów bieżących.

Podobnie jak w latach poprzednich, również w III fali badania pracodawcy wskazywali praktycznie na jedno ograniczenie polityki szkoleń: finansowe (podobna liczba respondentów z sektora podmiotów dochodowych i niedochodowych: 30% oraz 31%). Ważne jest zarazem, że zdecydowana większość pracodawców deklaruje brak jakichkolwiek ograniczeń, przy czym w przypadku przedsiębiorstw nastąpiło wyraźne zwiększenie odsetka takich deklaracji z 30% do 44%. W przypadku urzędów i instytucji odsetek ten jest podobny, jak w poprzednich falach badania i wynosi 56% (wobec 54% w roku 2012). 18% pracodawców z sektora dochodowego nie widzi konieczności podnoszenia kwalifikacji zawodowych swoich pracowników, natomiast w przypadku podmiotów niedochodowych takich pracodawców jest jedynie 8%. Z wywiadów pogłębionych z pracodawcami można wnioskować, że brak takiej potrzeby występuje przede wszystkim w przedsiębiorstwach produkcyjnych o mało skomplikowanym procesie technologicznym, małej rotacji kadr i stosunkowo niezmiennym asortymencie. W branżach usługowych oraz w przypadku produkcji opartej o nowoczesne technologie szkolenie – przede wszystkim na stanowisku pracy – jest uznawane przez pracodawców za niezbędne, niezależnie od kosztów. Wielu z nich zwraca przy tym uwagę, że przygotowanie, jakie zapewnia szkolnictwo zawodowe, z reguły jest niewystarczające. *Ja nie mogę postawić takiego ucznia od razu na obrabiarkę, bo to jest obrabiarka cyfrowa, a kolizja głowic mnie kosztuje 300 tysięcy. A w tej szkole w Rudniku co oni mają? Niby jest technologia drewna, ale oni mają maszyny sprzed 10 lat, zresztą, dużo prostsze, jak u mnie i nie to oprogramowanie. Więc jak ktoś przychodzi, to się go od podstaw szkoli, a potem jak wchodzą nowe programy i maszyny, to się szkoli ciagle⁶².*

Czwartym ograniczeniem, na które wskazywali pracodawcy, jest brak czasu pracowników, ale tego rodzaju przeszkoda występuje ich zdaniem zdecydowanie rzadziej. Bariery takie, jak zła jakość szkoleń czy ryzyko, że przeszkolony pracownik odejdzie do innej firmy, wskazało jedynie po kilku respondentów (mniej niż 3%).

Wykres 28. Czynniki ograniczające lub uniemożliwiające podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników

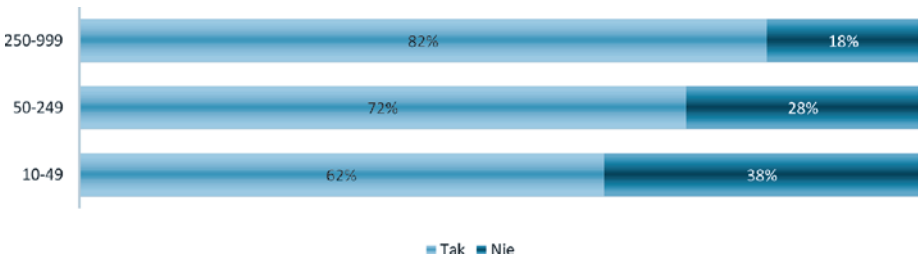


Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracodawcami, $n = 500$, odpowiedzi > 3%

Ogółem 65% pracodawców szkoliło w ostatnim roku pracowników, przy czym w przypadku podmiotów prowadzących działalność dochodową deklaracji takich było wyraźnie mniej: 49% (niedochodową – 88%). W przypadkach obu grup oznacza to jednak zwiększenie liczby deklarujących inwestowanie w szkolenia, gdyż w poprzednim badaniu było to odpowiednio 38% i 80%. Jest to powrót do wartości zbliżonych do pierwszej fali badania. Jako jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy wskazywano w 2012 roku gorszą sytuację ekonomiczną. Można przyjąć, że zmiana ta po części jest wynikiem poprawy koniunktury, ale przede wszystkim wynika z tego, że oszczędzanie na szkoleniu pracowników postrzegane jest przez pracodawców jako trudne do utrzymania w dłuższym czasie, zwłaszcza tam, gdzie występuje konieczność częstego dostosowywania się do wymagań rynku. Należy też zwrócić uwagę, że w sektorze niedochodowym, w niektórych branżach (sektor edukacji, lecznictwo) szkolenia są realizowane w ramach wieloletniego planu, a ponadto obowiązek doskonalenia zawodowego jest w zawodzie lekarza i nauczyciela prawnie uregulowany.

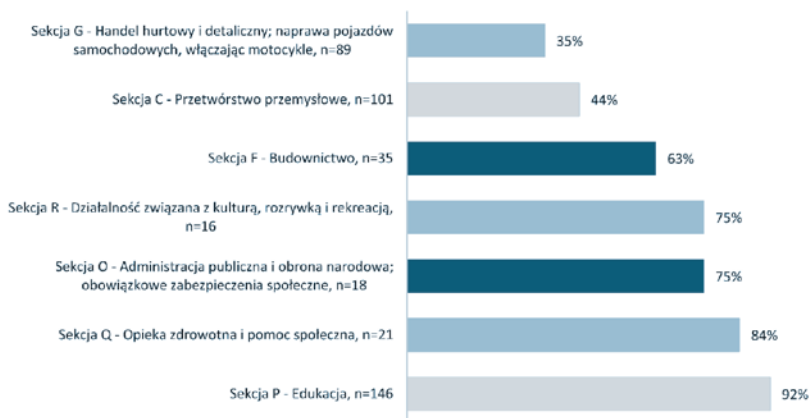
Kwalifikacje zawodowe podnosili częściej pracownicy największych firm (w przypadku zatrudniających powyżej 1000 pracowników były to wszystkie firmy z próby).

Wykres 29. Odsetek pracodawców podnoszących/niepodnoszących kwalifikacji zawodowych pracowników (wg wielkości zatrudnienia)



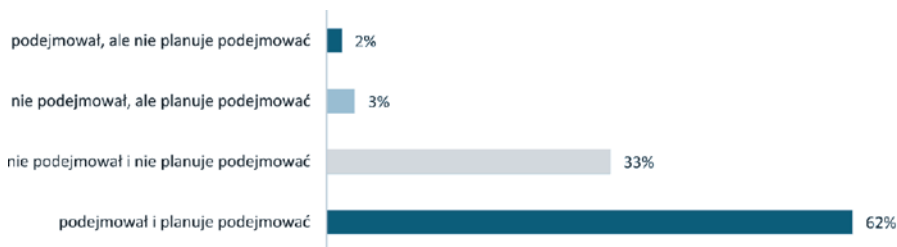
Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracodawcami, $n = 500$, różnice istotne statystycznie

Najczęściej szkolili się pracownicy sekcji P - Edukacja, dalej Q - Opieka zdrowotna, następnie O - Administracja publiczna i R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją. Dominuje zdecydowanie edukacja, co wynika ze wspomnianego już obowiązku kształcenia się nauczycieli. Zaobserwowano w tej fali badania wyraźne zwiększenie odsetka pracodawców inwestujących w szkolenia we wszystkich sekcjach, przy czym wzrost ten jest szczególnie znaczny w przypadku sekcji R (z 56% do 75%). Wzrosty są także wyraźne w sekcjach: F - Budownictwo, C – Przetwórstwo przemysłowe i G - Handel hurtowy i detaliczny. Wpisuje się to w odnotowany już wcześniej wzrost liczby szkolonych, zaś fakt, że wzrosty nastąpiły w branżach, w których dominuje działalność dochodowa, można interpretować zarówno jako sygnał zbliżającej się poprawy koniunktury, jak i narastającej konieczności uzupełniania kwalifikacji pracowników, które zostało wcześniej ograniczone ze względu na pogorszenie się kondycji ekonomicznej podmiotów.

Wykres 30. Szkolenia zawodowe pracowników wg sekcji

Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracodawcami, wielkości >15, różnice istotne statystycznie

Podnoszenie kwalifikacji pracowników nadal było jednym z najczęściej podejmowanych działań inwestycyjnych, podobnie, jak stwierdzono to w II fali badania. Dość liczna jednak jest grupa pracodawców (33% respondentów), którzy ani nie podejmowali, ani też nie planują podejmować takich inwestycji. W przypadku inwestowania w kwalifikacje psychospołeczne pracowników odsetek podejmujących i planujących podejmować taką działalność jest zdecydowanie niższy – 12%. 84% pracodawców deklaruje brak zainteresowania ponoszeniem nakładów na kształtowanie kwalifikacji psychospołecznych pracowników zarówno teraz, jak i w przyszłości.

Wykres 31. Planowane inwestycje w podnoszenie kwalifikacji pracowników

Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracodawcami, $n=451$

Plany inwestycyjne dotyczące doskonalenia zawodowego ściśle wiążą się z nakładami na szkolenia. W podmiotach prowadzących działalność niedochodową (Wykres 32) regułą jest posiadanie wydzielonego budżetu na szkolenia (78% podmiotów). W przypadku działalności dochodowej rozwiązanie takie występuje rzadziej, jedynie u 38% pracodawców. Zbliżony w przypadku podmiotów obu typów jest poziom wykorzystania na szkolenia środków Unii Europejskiej. W obu grupach bardzo niewielki odsetek pracodawców zadeklarował korzystanie z finansowania z urzędów pracy, co wskazuje, że stosunkowo niewielu z nich podejmuje współpracę z PUP w zakresie szkoleń. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że zarówno w ocenie pracowników PUP, jak i pracodawców, najatrakcyjniejszą formą wsparcia ze strony urzędów pracy są staże i subsydiowane zatrudnienie. Zamawianie usług szkoleniowych odbywa się zdecydowanie rzadziej. W opinii przedstawicieli PUP, jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest oczekiwanie pracodawców, że szkolenie

takie uwolni ich od konieczności doszkalania pracownika na stanowisku. *Pracodawca chciałby, żeby od nas człowiek przyszedł i stał przy maszynie, wszystko wie. My możemy na przykład dziewczyny nauczyć obsługi kasy fiskalnej, ale to nie zawsze jest ten typ, a poza tym trzeba nabrać praktyki*⁶³. Z kolei ze strony pracodawców pojawiają się zarzuty, że szkolenia są niedostosowane do warunków pracy, jakie panują w ich zakładzie. *Ja z ludzi, którzy takie szkolenie przechodzą, zupełnie pożytku nie mam. Wszystko i tak trzeba pokazać od początku, czasem myślę, że lepiej surowego wziąć z ulicy, bo taki, co go od lat aktywizują i posyłają na różne szkolenia, to będzie mniej zmanierowany i łatwiej się nauczyć*⁶⁴.

Wykres 32. Źródła finansowania kursów/szkożeń podnoszących kwalifikacje zawodowe

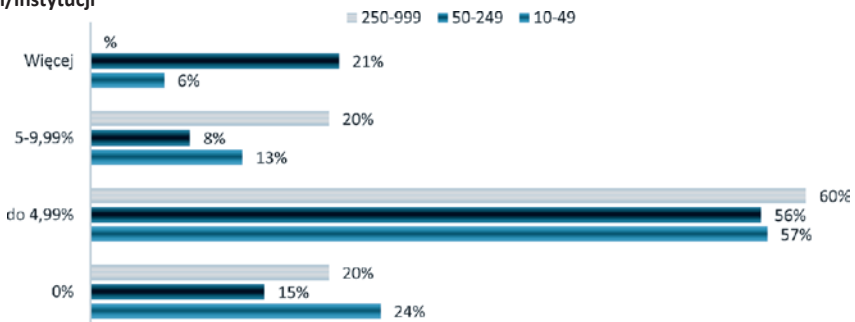


Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracodawcami, $n = 500$

W ankietowanych urzędach i instytucjach pracodawcy częściej deklarowali, że pracownicy angażują w szkolenia własne środki. W porównaniu z II falą badania liczba takich podmiotów z obszaru działalności niedochodowej tylko nieznacznie się zwiększyła (z 13 do 18%).

Większość podmiotów przeznaczają na szkolenia mniej niż 5% nakładów inwestycyjnych. Patrząc z perspektywy wielkości firm/instytucji, nakłady w tej wysokości ponosi podobny odsetek podmiotów najmniejszych, średnich, jak i największych (odpowiednio 57%, 56% i 60%). Stosunkowo dużo pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników deklaruje zerowe nakłady na szkolenia (niemal co czwarty). Niepokojące jest też to, że aż 20% pracodawców z grupy zatrudniającej od 250 do 999 pracowników nie deklaruje nakładów na szkolenia.

Wykres 33. Odsetek nakładów inwestycyjnych na podnoszenie kwalifikacji pracowników wg wielkości firm/instytucji



Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracodawcami, $n=313$

63 Przedstawiciel PUP, Krosno

64 Pracodawca, Krosno

Udział pracodawców prowadzących działalność dochodową i niedochodową, deklarujących nakłady na szkolenia w najczęściej występującym przedziale, czyli do 4,99% - jest podobny i wynosi odpowiednio 56% i 57%. W grupie przedsiębiorstw wyraźnie wyższy jest jednak odsetek deklarujących zerowe nakłady. Takich podmiotów jest 33% wobec zaledwie 9% w grupie niedochodowej. Wynikać to może ze wspomnianego już prawnego obowiązku szkolenia pracowników, występującego w przypadku takich branż, jak edukacja czy służba zdrowia. Średni poziom nakładów na szkolenia w podmiotach dochodowych wynosi 1,8% (wyraźne zmniejszenie w stosunku do poprzedniej fali badania, gdzie ta średnia wynosiła 2,4%), a w niedochodowych 3,3% (brak zmian w stosunku do poprzednich wyników). W stosunku do fali II zmniejszyła się natomiast liczba przedsiębiorstw deklarujących zerowe nakłady – z 41% do wskazanych wyżej 33%. W roku 2012 zwracano uwagę, że takie zjawisko nie musi być wynikiem gorszej koniunktury gospodarczej. Założono, że odsetek firm deklarujących brak wydatków na szkolenia może być względnie stały, co wnioskowano z faktu, że zdecydowana większość z nich prowadzi stabilną politykę szkoleniową: deklaruje utrzymywanie nakładów na podnoszenie kwalifikacji pracowników na podobnym poziomie. Analizując wyniki obecnego badania można jednak stwierdzić, że wyraźne zmniejszenie się odsetka przedsiębiorstw, deklarujących zerowe nakłady na szkolenia wyraźnie koresponduje z poprawą pozostałych wskaźników odnoszących się do tego obszaru. Ponieważ nie obserwujemy obiektywnych, ilościowych przesłanek poprawy koniunktury (choć w niektórych wywiadach z pracodawcami pojawiają się sugestie przesilenia i poprawy), należy przyjąć, że ten wynik jest następstwem wyczerpywania się „prostych rezerw” polegających na powstrzymaniu się od wydatków, jeżeli można je odsunąć w czasie. Skuteczność takiego rozwiązania jest zwykle jednak ograniczona i może wpływać na konkurencyjność przedsiębiorstwa, co oznacza, że przedstawiciele tego sektora zaczynają obecnie w tym zakresie odrabiać zaległości. Uwiarygodnia to hipotezę, że koszty stanowią ważną barierę w prowadzeniu działalności szkoleniowej.

Z badań jakościowych wynika, że znaczna część pracodawców nie chce organizować szkoleń, gdyż pracownicy o wymaganych uprawnieniach są dostępni na rynku pracy. Rynek województwa podkarpackiego pozostaje w większości branż rynkiem pracodawcy i żadna z fal badania nie wskazała wyraźniejszych symptomów zmiany tej sytuacji. *Nasi pracodawcy nie muszą szkolić, bo w większości zawodów mają kogo chcą i to naprawdę za małe pieniądze. A większość jeszcze się stara mieć drugi albo trzeci zawód, bo dzisiaj z jednym fachim długo się człowiek na rynku pracy nie utrzyma*⁶⁵. Z wywiadów wśród młodzieży i z przedstawicielami władz oświatowych przeprowadzonych w II i III fali badania można wywnioskować, że absolwenci opuszczający szkoły starają się mieć szereg dodatkowych uprawnień: co najmniej prawo jazdy oraz certyfikaty ściśle lub luźno związane z wyuczonym zawodem (np. uprawnienia spawacza w przypadku mechanika samochodowego, uprawnienia instalatora sieci gazowej w przypadku zawodów związanych z branżą budowlaną). Pracownicy dorośli zdobywają podobne kwalifikacje na szkoleniach organizowanych przez PUP lub inne podmioty. Zarówno w szkołach dla młodzieży, jak i dla dorosłych, kursy takie są często dofinansowane w ramach PO KL, co decyduje o ich dostępności dla wielu pracowników.

Wykres 34. Odsetek nakładów inwestycyjnych na podnoszenie kwalifikacji pracowników wg rodzajów działalności



Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracodawcami, $n=313$

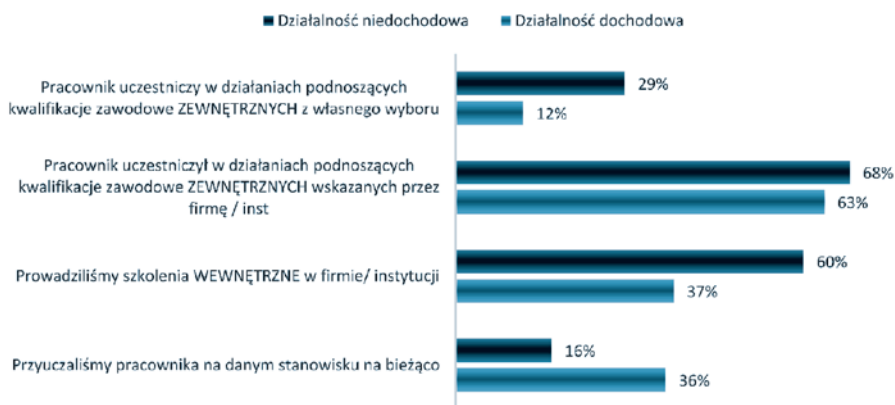
Wśród podmiotów prowadzących działalność niedochodową podobny jest odsetek takich, które prowadzą szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne (Wykres 35). Przedsiębiorcy zdecydowanie częściej deklarują zamawianie szkoleń zewnętrznych, ale zarazem dużo częściej przyuczają pracownika na stanowisku pracy. Z wywiadów pogłębionych wynika, że w wielu przypadkach jest to właściwie konieczność z uwagi na nieadekwatność i niekompletność przygotowania zawodowego rekrutowanych, zwłaszcza absolwentów. Z rozmów można wnioskować, że jest to na tyle stały element procesu rozpoczynania pracy na nowym stanowisku, że wielu pracodawców może tego nie uznawać nawet za szkolenie. *Mamy taki obyczaj, że nowy pracownik pracuje przez jakiś czas ze starym, co już się zna. To nie jest szkolenie, to jest takie wdrożenie. Dopiero po jakimś czasie przechodzi do samodzielnej pracy*⁶⁶.

Założono, że w przypadku dominacji szkoleń zewnętrznych, ich wyższy koszt będzie zniechęcał pracodawców do wysyłania na nie pracowników. Wyniki wszystkich trzech fal badania wskazują jednak, pracodawcy nie rezygnują z tej formy doskonalenia pracowników. Godny uwagi jest także odsetek pracodawców deklarujących, że ich pracownicy korzystają ze szkoleń zewnętrznych na własny koszt. Biorąc pod uwagę oba sposoby finansowania szkoleń zewnętrznych, musimy stwierdzić, że są one w zdecydowanej przewadze.

Tak duża waga szkoleń zewnętrznych może wynikać z korzystania przez firmy z oferty projektów dofinansowanych w ramach PO KL. W poprzednim badaniu założyliśmy, że zwiększony poziom wykorzystania funduszy tego programu w regionie i zmniejszenie się liczby konkursów może mieć wpływ na spadek liczby szkoleń zewnętrznych. Ani w II, ani w obecnej fali badania nie zaobserwowano jednak takiej sytuacji. Co więcej, wyraźnie wzrosło (Wykres 32) wykorzystanie funduszy UE jako źródła finansowania podnoszenia kwalifikacji pracowników. Korzysta z nich podobny procent podmiotów dochodowych i niedochodowych (odpowiednio 27% i 29%), co oznacza około dwukrotny wzrost w stosunku do poprzedniej fali badania. Wynikać to może z faktu, że właśnie w tym okresie skumulowało się zakończenie wielu projektów szkoleniowych, a zarazem wiele podmiotów na tyle opanowało procedury aplikowania, że starają się o środki po raz kolejny. Zmniejszenie się liczby szkoleń dofinansowanych z UE możliwe będzie ewentualnie do zaobserwowania w drugiej połowie 2013 roku oraz w 2014 roku, czyli na przełomie dwóch perspektyw finansowych. Badania jakościowe też nie przynoszą tu jednoznacznych rozstrzygnięć. Cześć firm traktuje szkolenia dofinansowane ze środków UE jako dodatkowe, uzupełniające szkolenia własne. Zaobserwowano jednak sygnały, że z perspektywy firm szkoleniowych oferta UE „psuje rynek”, gdyż wielu pracodawców korzystających wcześniej ze szkoleń komercyjnych oczekuje, że firma szkoleniowa wspólnie z nimi będzie aplikować o środki unijne. *Teraz, żeby się na rynku szkoleń utrzymać, to trzeba umieć pisać projekty. Mamy takie sygnały, że firmy szkoleniowe się skarżą. Bo wcześniej robiły szkolenia za pieniądze, faktura i z ręki do ręki, a teraz większość firm zanim się zdecyduje, to pyta, czy nie dałoby się wziąć coś z Unii. A wiele firm [szkoleniowych] się tego boi i przez to wypada z rynku*⁶⁷.

66 Pracodawca, Nisko.

67 Przedstawiciel ISP, Nisko

Wykres 35. Metody podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników

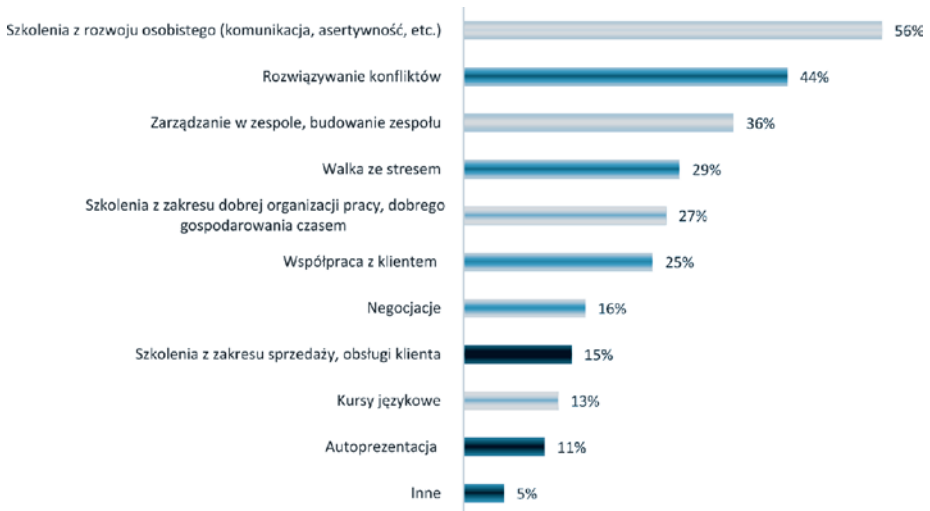
Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracodawcami, n=277; odsetki nie sumują się do 100% ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Na podstawie danych z trzech fal badania ocenić można, że obecnie mamy do czynienia z powolnym wzrostem zaangażowania pracodawców w szkolenie pracowników. W każdej z fal był to problem istotny w całościowych strategiach firm/instytucji, ale w drugiej fali obserwowaliśmy pewne ograniczenie zaangażowania. Obecnie wraca ono do poziomu z fali I, a w przypadku wykorzystania środków UE odnotowujemy znaczny wzrost. Jak wspomniano, może mieć to związek z wahaniami koniunktury, ale trzeba też zwrócić uwagę na to, że podnoszenie kwalifikacji jest dla wielu firm niezbędne niezależnie od ich sytuacji. Jak wynika z następnego rozdziału, podstawową motywacją szkolenia są wymogi administracyjne i konieczność aktualizacji kwalifikacji, co występuje jako czynnik niezależny od koniunktury.

Podnoszenie kwalifikacji psychospołecznych

Zdecydowanie rzadziej niż w przypadku umiejętności zawodowych/technicznych, pracownicy są szkoleni w zakresie umiejętności psychospołecznych. Wyniki w tym przypadku podobne są do tych z I i z II fali badania, przy czym zmniejszyły się odsetki kierujących pracownikami na takie szkolenia, z 27% do 20%. W przypadku urzędów i instytucji jest to 27% wskazań (wcześniej 33%), a w przypadku przedsiębiorców - tylko 4,3% wskazań (wcześniej 10%). Tak, jak poprzednio, szkolenia te wyraźnie dominowały w sektorze edukacji (23% wskazań) i administracji publicznej (9%), choć odsetki pracodawców także i w tych sektorach się zmniejszyły. Tendencja do ograniczania liczby szkoleń podnoszących kwalifikacje psychospołeczne może być interpretowana jako kolejne potwierdzenie hipotezy o kosztach jako podstawowej barierze w doskonaleniu pracowników: ogranicza się przede wszystkim te szkolenia, które nie są wymagane ze względów prawnych czy administracyjnych.

Najpopularniejszą tematyką jest ogólna kategoria „Rozwój osobisty” (56% wskazań; wykres poniżej). Razem z zagadnieniami związanymi z rozwiązywaniem konfliktów i budowaniem zespołu zdecydowanie dominują one wśród innych tematów. Warto zwrócić uwagę, że w stosunku do poprzedniej fali badania zdecydowanie wzrosła ranga szkoleń dotyczących rozwiązywania konfliktów. Zaobserwowano zmniejszenie się zainteresowania kursami z zakresu negocjacji, współpracy z klientem, walki ze stresem, organizacji czasu pracy. Zdecydowanie obniżyło się zainteresowanie kursami językowymi.

Wykres 36. Tematy szkoleń umiejętności psychospołecznych

Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracodawcami, n=55; odsetki nie sumują się do 100% ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

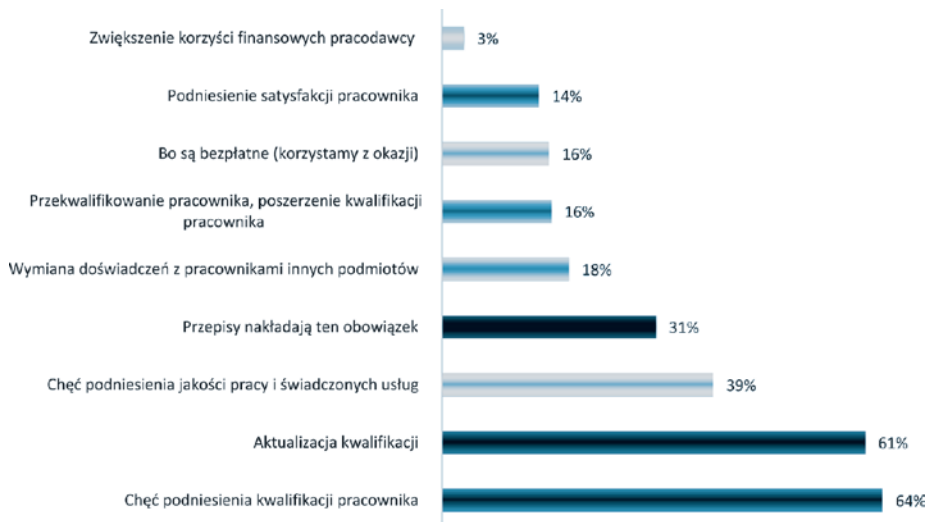
5.3 Motywacje do podnoszenia kwalifikacji

Jak wspomniano wyżej, w badaniu przyjęto hipotezę, że o decyzjach podnoszenia kwalifikacji pracowników przesądza w znaczącej części przymus administracyjny. Pracodawcy kierują na szkolenia dające uprawnienia lub odnawiające dotychczasowe, szkolenia specjalistyczne, uzupełniające wcześniej zdobyte umiejętności, podnoszące kwalifikacje stałych pracowników. Konsekwencją tej hipotezy jest następną, iż działania te mają niewielkie przełożenie na lepsze osiąganie celów firmy/instytucji. Wynikać ma to z faktu, iż głównym powodem kierowania pracowników na szkolenia zawodowe jest konieczność pozyskania poświadczenia kwalifikacji, a nie samo ich podniesienie.

W III fali badania, podobnie jak w II, hipoteza ta potwierdziła się, gdyż aktualizacja kwalifikacji wymieniana jest jako jeden z dwóch najczęstszych powodów. Warto przy tej okazji zwrócić uwagę, że motywacja: przepisy nakładają ten obowiązek – wskazywana jest jako czwarta w kolejności. Kierowanie pracownika na szkolenie motywowane chęcią podniesienia jego kwalifikacji jest wymieniane na pierwszym miejscu, co stanowi zmianę w stosunku do wyników badania II fali (z 48% do 64%). Zdecydowanie zwiększyła się też waga takich czynników, jak chęć podniesienia jakości usług (z 22% do 39%). Spadła równocześnie liczba deklarujących motywację aktualizowania kwalifikacji pracowników (z 75% do 61%). Warto przy tej okazji zwrócić uwagę, że motywacja ta nie musi być rozłączna w rozumieniu respondentów z podniesieniem kwalifikacji pracownika. Niemniej jednak, opisane przesunięcie wyników należy uznać za znaczące. Sugeruje ono, że pracodawcy obok konieczności zatrudniania pracowników z odpowiednimi uprawnieniami dostrzegają też ten efekt szkolenia, jakim jest wzrost konkurencyjności firmy. Można przyjąć, że w okresie szczytowym dekonjunktury (przypadającym mniej więcej na II falę badania) pracodawcy ograniczali się przede wszystkim do zapewniania pracownikom szkoleń niezbędnych z uwagi na wymagania prawne czy administracyjne. Mimo braku wyraźnej poprawy gospodarczej obecnie zaczynają się kierować również innymi argumentami, co osłabia wymowę przyjętej hipotezy w tej części, która mówi o tym, że szkolenia nie mają wpływu na sytuację podmiotów. Oznacza to, że mogą być one źródłem jednorazowych, doraźnych oszczędności w warunkach kryzysowych, ale w dłuższym okresie są postrzegane przez pracodawców jako jeden z ważnych elementów ich pozycji na rynku. W mniejszym stopniu dotyczy to oczywiście podmiotów niedochodowych,

gdzie waga wymogów administracyjnych jest większa, a konkurencyjność na ogół nie stanowi kluczowej racji działania.

Wykres 37. Główne powody kierowania pracownika na szkolenie



Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracodawcami, n=277; odsetki nie sumują się do 100% ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Przedmiotem analiz w obu poprzednich falach badania była komplementarność bądź sprzeczność motywacji pracodawców i pracowników. Przyjęto założenie, że powody stojące za pracownikami sprzeczne z motywacjami pracodawców mogą stanowić źródło barier w rozwoju firmy/instytucji, natomiast ich zgodność może rozwojowi sprzyjać.

Motywacje pracowników przeanalizowano wg kategorii płci, wieku i długości stażu pracy. Podobnie, jak w poprzednim badaniu, aktualizacja kwalifikacji zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn stanowi jedną z ważniejszych powodów doskonalenia zawodowego. Podobnie jest ze wzbogaceniem wiedzy teoretycznej. Kobiety jednak podają zdecydowanie więcej powodów do uczestniczenia w szkoleniach niż mężczyźni i zdecydowanie częściej są motywowane czynnikami wewnętrznymi, osobistymi. Te powody to: wzmocnienie pozycji na rynku pracy, poprawa jakości pracy własnej, podniesienie jakości współpracy z innymi, większa satysfakcja z pracy, awans. Mężczyźni najczęściej wskazują na formalne wymagania związane z wykonywaniem zawodu. Kobiety wymieniają też więcej powodów do szkolenia się, przez co można je uznać za pracowników o bardziej pozytywnym nastawieniu do kwestii rozwoju zawodowego. W ich przypadku bowiem o decyzji o podnoszeniu kwalifikacji decyduje nie tylko przymus formalno-prawny, związany z wykonywanym zawodem, ale i motywacje osobiste.

W stosunku do wyników fali II brak wyraźnych zmian. Mężczyźni jednak częściej niż w badaniu poprzednim odwołują się do motywacji osobistych, choć nadal wyraźnie przewaga jest po stronie kobiet.

Wykres 38. Motywacje kobiet i mężczyzn do podnoszenia kwalifikacji zawodowych



Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracownikami, n kobiet=198, n mężczyzn = 119

Tak, jak w poprzednim badaniu, brak jest istotnych różnic w motywacjach do podnoszenia kwalifikacji ze względu na wiek⁶⁸.

Wyraźnie częściej niż pozostałe grupy aktualizację kwalifikacji jako powód szkolenia wymieniają pracownicy o stażu 3-5 lat, co może wskazywać na to, że taki jest przeciętny cykl dezaktualizacji wiedzy. Kwestia ta jednak zależy w dużym stopniu od zawodu i stanowiska pracy.

5.4 Potrzeby szkoleniowe pracowników

Pracownicy generalnie oceniają swoje kompetencje bardzo wysoko, za wyjątkiem kilku obszarów: przede wszystkim języków obcych, gdzie średnie oceny własnych kompetencji w skali 7-punktowej wynoszą 4,6 zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet. Stosunkowo nisko kształtują się też samooceny pracowników w zakresie znajomości obsługi komputera, znajomości obsługi urządzeń i programów specjalistycznych, zdolności analitycznych i zdolności negocjacyjnych. Najwyżej pracownicy oceniają własną pracowitość, wiedzę praktyczną i wiedzę teoretyczną.

⁶⁸ Bardziej szczegółowe analizy dotyczące podnoszenia kwalifikacji w podziale na płeć znajdują się w rozdziale 6.

Wykres 39. Średnie oceny własnych kwalifikacji pracowników wg płci

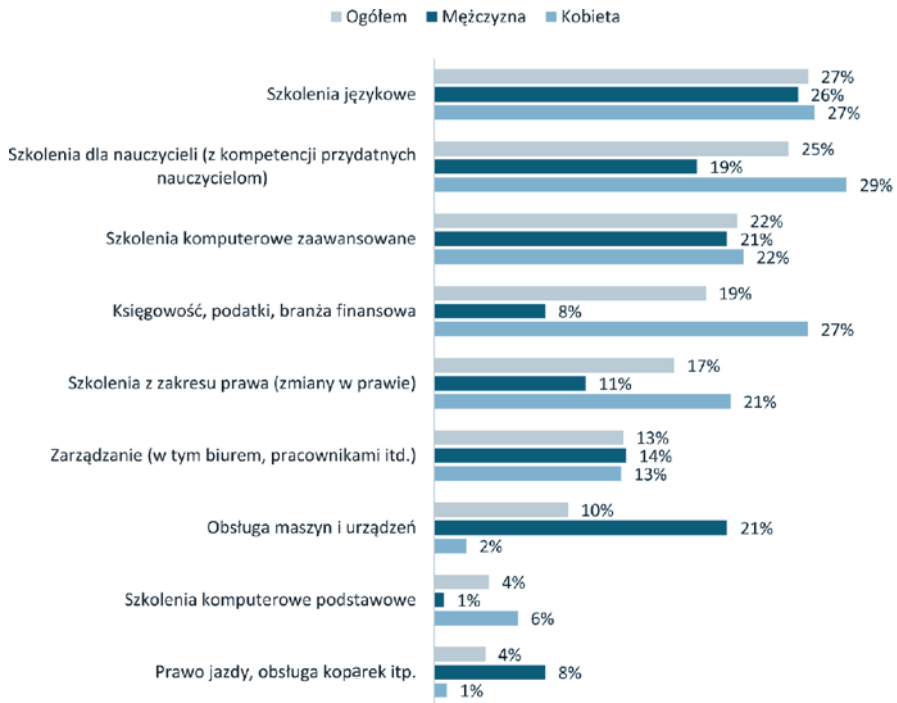


Źródło: Badanie PAPI pracowników, n = 1000

Rozkład odpowiedzi zależnie od stażu pracy nie odbiega znacząco od wartości generalnej (na wykresie: ogółem) dla większości umiejętności. Wyjątkiem jest odpowiedź na pytanie o znajomość języków obcych, gdzie można zaobserwować znaczące rozbieżności średnich zależnie od stażu. Osoby pracujące dwa lata i mniej swoją znajomość języków obcych oceniają najwyżej (średnia 5,30). Wraz ze wzrostem stażu średnie oceny spadają i wynoszą: dla pracowników ze stażem 3-5 lat 4,89; ze stażem 6-10 lat 4,95; ze stażem 11- 20 lat 4,53, a ze stażem 21 lat i więcej 4,15.

Potrzeby szkoleniowe odpowiadają przedstawionym wyżej ocenom pracowników co do luk w ich kompetencjach. Za wyjątkiem szkoleń dla nauczycieli, których wysoki odsetek wynika z faktu, że jest to grupa zawodowa najczęściej uzupełniająca kwalifikacje, największe zapotrzebowanie zaobserwowano w przypadku kursów językowych i zaawansowanych szkoleń komputerowych. W tych dwóch kategoriach nie występują większe różnice ze względu na płeć. Wyraźniej większe wśród kobiet jest natomiast zapotrzebowanie na szkolenia: księgowość, podatki, branża finansowa i legislacja (zmiany w prawie). Mężczyźni z kolei częściej niż kobiety oczekują szkoleń z zakresu obsługi maszyn i urządzeń, związanych z uprawnieniami do prowadzenia pojazdów i obsługi maszyn. Sporadycznie zgłaszają zapotrzebowania na szkolenia komputerowe (1%) na poziomie podstawowym, podczas gdy wśród kobiet takich deklaracji jest 6 razy więcej (6%). Wynikać to może z feminizacji zawodów związanych z administracją, usługami finansowymi, czy edukacją.

Wykres 40. Potrzeby szkoleniowe pracowników wg płci

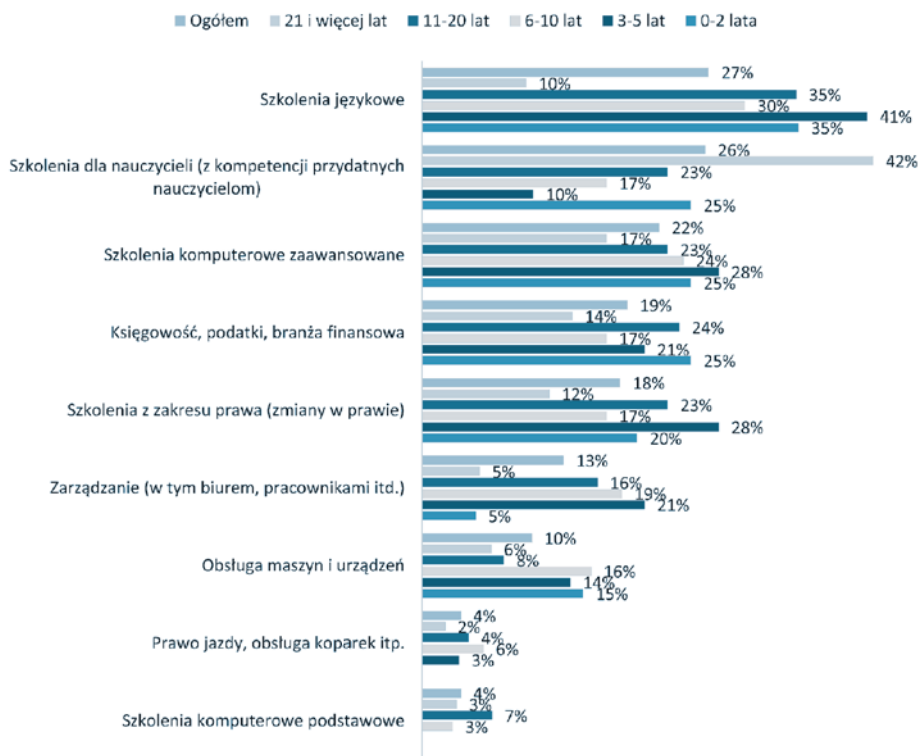


Źródło: Badanie PAPI pracowników, n = 1000

Jeżeli spojrzeć na potrzeby szkoleniowe pracowników pod kątem długości ich stażu, dostrzec można w przypadku większości tematów szkoleń znaczące różnice. I tak, największe zapotrzebowanie na szkolenia dla nauczycieli występuje w przypadku pracowników o najdłuższym stażu (42% wobec 23% dla pracowników o stażu 10-11 lat). Względnie wysokie jest zapotrzebowanie na szkolenia wśród nauczycieli o stażu najkrótszym – 25% wskazań. Z takiego rozkładu odpowiedzi można wnioskować, że nauczyciele najdłużej pracujący są grupą, która stosunkowo słabo ocenia swoje przygotowanie do zawodu w warunkach współczesnego systemu edukacji. Oznaczać to może także, że jest to grupa odczuwająca dość znaczne zagrożenie wypadnięciem z rynku pracy. Warto w tym kontekście zwrócić uwagę na to, że mamy obecnie do czynienia z dość powszechnymi redukcjami zatrudnienia w oświacie, związanymi z niższym demograficznym, którym podlegają zwykle nauczyciele najstarsi, mogący odchodzić na emeryturę.

Jeśli chodzi o szkolenia językowe, pracownicy o najdłuższym stażu zgłaszają takie potrzeby najrzadziej, pomimo iż – równocześnie – najniżej oceniają swoje kompetencje w tym zakresie. Pracownicy o innych stażach oczekują tego rodzaju szkoleń w podobnym stopniu (patrz: wykres poniżej). Generalnie można stwierdzić, że przypadku wszystkich typów szkoleń pracownicy najdłużej pracujący stosunkowo rzadko wyrażają potrzebę podnoszenia kwalifikacji – za wyjątkiem nauczycieli.

Wykres 41. Potrzeby szkoleniowe pracowników wg stażu pracy

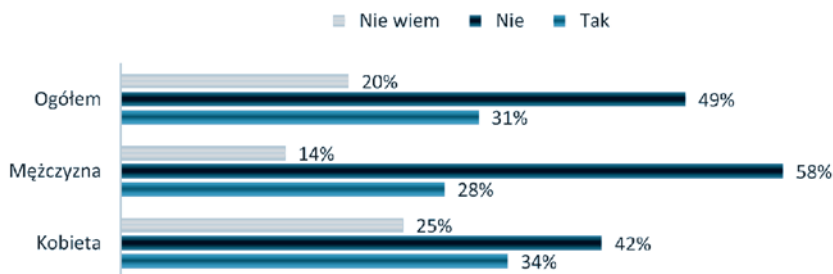


Źródło: Badanie PAPI pracowników, n = 1000

78% pracowników nie odczuwa potrzeby podnoszenia swoich umiejętności osobistych. Wyraźną deklarację zainteresowania tego rodzaju szkoleniami złożyło jedynie 20% respondentów. Na potrzebę taką wskazują zdecydowanie częściej kobiety (23%) niż mężczyźni (niepełna 16%). W przypadku pracowników o najkrótszym stażu (0-2 lata) potrzeba takich szkoleń jest zdecydowanie najwyższa – zadeklarowało ją 35% respondentów z tej kategorii. Stosunkowo najrzadziej zainteresowani są tego typu szkoleniami pracownicy o stażu 3-5 lat (16% wskazań) i pracownicy o stażu najdłuższym (18% wskazań).

49% ankieterowanych nie zamierza podnosić kwalifikacji w najbliższym roku. Deklarację przeciwną składa 31%. Wśród nieplanujących podejmowania takich działań zdecydowanie przeważają mężczyźni (58% deklaracji negatywnych, 28% pozytywnych). W przypadku kobiet 42% nie przewiduje uzupełniania swoich kwalifikacji, a 34% ma to w swoich zamiarach. Plany szkoleniowe pracowników o różnej długości stażu są podobne, za wyjątkiem kategorii 3-5 lat, gdzie takie plany ma tylko 20% respondentów. W przypadku pozostałych odsetki deklaracji pozytywnych i negatywnych nie odbiegają znacząco od wartości generalnej.

Wykres 42. Plany co do podejmowania szkoleń w najbliższym roku wg płci



Źródło: Badanie PAPI pracowników, n = 1000

Wysoka ocena własnych kwalifikacji, jaką odnotowano w badaniu, może być przesadzona, brak jednak narzędzi do stwierdzenia, jaki jest rzeczywisty stan potrzeb rynku pracy. Z ocenami pracowników koresponduje jednak przekonanie pracodawców, że nie ma większych kłopotów ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach na regionalnym rynku pracy. W dłuższej perspektywie sytuacja taka może blokować jego rozwój, przynajmniej w tych obszarach, które są związane z GOW. Wskazuje na to – oprócz optymistycznych ocen posiadanych kwalifikacji – duży odsetek pracowników, którzy w najbliższym czasie nie planują podejmowania szkoleń. Niepokojąca może być także niechęć do podnoszenia umiejętności osobistych.

5.5 Ocena dostępnej oferty szkoleniowej

W badaniu wysunięto hipotezę o przewadze szkoleń o niskiej jakości w związku z dużym popytem na rynku. Tak, jak w poprzednich falach badania, hipoteza ta nie znalazła potwierdzenia. Jedynym obszarem, co do którego zebrano zastrzeżenia (były to zarówno uwagi pracodawców, jak i relacje na temat ich opinii, przedstawiane przez przedstawicieli PUP) – były szkolenia oferowane przez urzędy pracy. O ile wsparcie pracodawców w postaci staży i subsydiowania miejsc pracy stanowi bardzo atrakcyjną część oferty PUP w ocenie pracodawców, o tyle prowadzone przez nie szkolenia nie przygotowują zwykle wystarczająco do podjęcia pracy na konkretnym stanowisku. Warto zwrócić uwagę, że zazwyczaj w tego rodzaju opiniach mówi się więcej o „materiale ludzkim”, jaki jest szkolony przez PUP, a nie o rzeczywistej jakości szkolenia. Dużą rolę w opiniach pracodawców odgrywa stereotyp bezrobotnego, który z reguły ma nie mieć inicjatywy i chęci do pracy. *Z bezrobotnych proszę pana są zazwyczaj marni pracownicy. Chyba, że on nie przebywa zbyt długo na tym bezrobociu. Ja z urzędem pracy to w ogóle wolę nie kolaborować, wolę brać z ogłoszenia*⁶⁹. Jak wykazaliśmy na początku rozdziału, środki z urzędu pracy nie należą do najważniejszych źródeł finansowania polityki szkoleniowej. Wielu pracodawców nie wie również, że mają możliwość zamawiania konkretnych szkoleń w PUP. *Przychodzi pracodawca i mówi, że potrzebuje takiego to a takiego, na przykład z papierami na sprzęt ciężki. A my mówimy: to my możemy przeszkolić, jak nie ma na rynku. A on się wtedy dziwi: to tak można?*⁷⁰

W wywiadach pogłębionych nie pojawiały się negatywne oceny na temat szkoleń dla osób pracujących. W niektórych branżach (np. lotnictwo, informatyka, produkcja z obszarów wysokich technologii) firmy szkolące muszą być certyfikowane, co z reguły jest dodatkowym czynnikiem jakości: *W dużych firmach są działy szkoleń i są firmy, z którymi stale współpracują, które mają odpowiednie uprawnienia. Z takim klientem my jako PUP nie mamy zbyt wiele do czynienia*⁷¹. Wysoko oceniane są także systemy szkolenia w lecnicztwie i edukacji. Tylko co setny pracodawca objęty badaniem ilościowym wskazał niską jakość szkoleń jako barierę w podnoszeniu kwalifikacji pracowników. W przypadku kształtowania umiejętności psychospołecznych uzyskano podobny wynik.

69 Pracodawca, Nisko

70 Przedstawiciel PUP, Nisko

71 Przedstawiciel PUP, Krosno

Opinie pracowników co do jakości oferty szkoleniowej odpowiadają opiniom pracodawców. 78% deklaruje, że nie mają problemów z dostępem do szkoleń zawodowych, 73% nie odczuwa tego również w przypadku umiejętności psychospołecznych. 71% ankietowanych jest zdania, że dostępne szkolenia zawodowe prowadzone są na wysokim poziomie. W przypadku szkoleń z zakresu umiejętności psychospołecznych opinię taką wyraziło 56% ankietowanych. Wartości te są zbliżone do uzyskanych w poprzednich falach badania.

5.6 Podsumowanie

W III fali badania uzyskano kolejne potwierdzenie hipotezy co do wagi czynnika ekonomicznego jako ograniczenia dla podnoszenia kwalifikacji zawodowych w firmach i instytucjach. Porównując I i II falę badania zaobserwowano zmniejszanie się liczby pracodawców deklarujących inwestowanie w szkolenia pracowników. Zmiana ta dotyczyła przede wszystkim podmiotów prowadzących działalność dochodową, czyli tych, które szybciej reagują na ograniczenia koniunkturalne. Obecnie odnotowano jednak wyraźne zwiększenie liczby przedsiębiorstw, deklarujących szkolenie pracowników. Nastąpiły także zmiany w motywacjach pracodawców tego typu: szkolenia, obok czynników natury prawno-administracyjnej, zaczynają być doceniane także jako wzmocnienie konkurencyjności firmy na rynku. Można to uznać za czynnik sprzyjający w dłuższej perspektywie rozwojowi gospodarki opartej na wiedzy.

Po raz kolejny uzyskano też potwierdzenie hipotezy, że jedną z głównych przesłanek szkolenia pracowników są wymogi formalno-prawne. Jednak podobnie jak w badaniu fali pierwszej, ponowny wzrost znaczenia innych czynników wskazuje, że wyraźna dominacja tej motywacji była prawdopodobnie chwilowa. W obecnej fali badania pojawia się kilka równoważnych przesłanek, które odgrywają w polityce szkoleniowej podobną rolę. Sytuację taką, jak w badaniu II interpretujemy jako chwilową, wymuszoną warunkami ekonomicznymi.

Nadal można odnotować wyraźny podział wśród podmiotów dochodowych na firmy ponoszące nakłady na szkolenia i nieinwestujących w takie działania. W stosunku do poprzedniego badania liczba tych drugich jednak wyraźnie się zmniejszyła, co można interpretować jako wzrost zainteresowania szkoleniami wśród przedsiębiorców. W przypadku podmiotów niedochodowych brak nakładów na szkolenia jest kwestią marginalną.

Pracownicy wysoko oceniają kwalifikacje własne, co może ograniczać ich chęć do dalszego kształcenia się. Dotyczy to szczególnie gotowości poprawy umiejętności psychospołecznych. Największe potrzeby ze strony pracowników występują w zakresie szkoleń językowych i zaawansowanych kursów komputerowych. Ze strony kobiet występuje większe zapotrzebowanie na szkolenia z zakresu umiejętności związanych z administracją, prawem, usługami finansowymi, a wśród mężczyzn obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń.

Wyraźnie wzrosła liczba pracodawców korzystających z oferty projektów dofinansowanych ze środków UE. Nie udało się zatem uzyskać potwierdzenia ani zaprzeczenia hipotezy, że duża ilość szkoleń zewnętrznych zamawiana jest przez firmy z uwagi na możliwość dofinansowania. Nie wystąpiła bowiem sytuacja ograniczenia dopływu środków PO KL na rynek, którą zakładano w analizie wyników II fali.

**6 UKAZANIE STRUKTURY ZATRUDNIENIA
Z UWZGLĘDNIENIEM PŁCI,
A TAKŻE ZIDENTYFIKOWANIE
WYSTĘPUJĄCYCH NIERÓWNOŚCI
I ICH PRZYCZYŃ**



6 Ukazanie struktury zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także zidentyfikowanie występujących nierówności i ich przyczyn

6.1 Wstęp

Diagnoza nierówności pracowników na rynku pracy ze względu na płeć zarówno w 2011 roku, jak i w 2012 roku wskazywała, iż kobiety zajmują gorszą niż mężczyźni pozycję na rynku pracy (pod względem wskaźnika zatrudnienia, stopy bezrobocia, odsetka kobiet zajmujących najwyższe stanowiska, poziomu wynagrodzeń). Równocześnie większość pracodawców, a także spora część przedstawicieli instytucji rynku pracy, nie postrzegają dyskryminacji kobiet na rynku pracy, jako szczególnie istotnej kwestii. Stwierdzono zatem, iż w województwie podkarpackim występuje zjawisko dyskryminacji ukrytej.

W ramach II fali badania zidentyfikowano nierówności na rynku pracy nie tylko ze względu na płeć, ale również wiek. Stwierdzono, iż dyskryminacja dotyka zarówno ludzi młodych, jak i tych po 55. roku życia. Zaledwie połowa pracowników w wieku od 20 do 24 lat pracowała w oparciu o umowę o pracę – 52%. Znaczący w tej grupie wiekowej był odsetek pracujących w oparciu o umowy cywilno-prawne. Z badań ilościowych wynikało też, że **młodzi są również dyskryminowani w zakresie dostępu do szkoleń** – pracodawcy mniej chętnie podnoszą kwalifikacje takich osób, mimo iż młodszy pracownicy deklarują taką potrzebę i chęć. Z wywiadów pogłębionych wynikało, że pomijanie ich przy kierowaniu na szkolenia stanowi na ogół świadomą politykę firmy.

O dyskryminacji osób starszych na rynku pracy świadczyło z kolei to, że zdaniem aż połowy podmiotów, w ich branży lepiej jest zatrudnić pracownika młodszego. Dla porównania – tylko 16% wskazało, że pracodawcy woleliby zatrudnić mężczyznę, po 11% wolałoby pracownika stanu wolnego oraz bez dzieci. Wraz ze wzrostem wielkości firmy, kryterium wieku oraz posiadania dzieci w deklaracjach pracodawców traciło na znaczeniu. Sekcją, w której najczęściej defaworyzowano osoby starsze, kobiety, osoby w związku lub z dziećmi, było budownictwo.

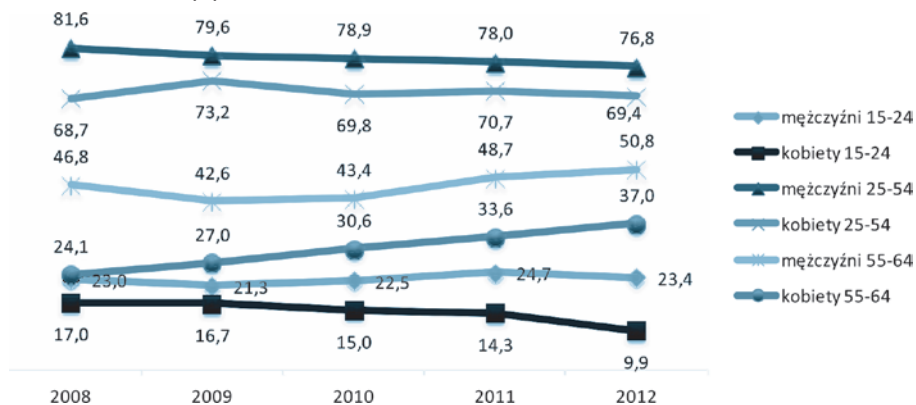
6.2 Diagnoza sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w województwie podkarpackim

Według danych rocznych GUS (BDL) w województwie podkarpackim w 2012 roku⁷² było więcej pracujących mężczyzn (435 tys.) niż kobiet (334 tys.), mimo iż dane demograficzne wskazują na przewagę liczebności tych drugich w ogóle populacji (51%).

Najwyższym wskaźnikiem zatrudnienia charakteryzują się mężczyźni w wieku od 25 do 54 lat (77% mężczyzn w tym wieku jest zatrudnionych; odsetek ten od 2008 roku nieznacznie się zmniejszył). Następnie są kobiety w tej samej kategorii wiekowej – ich wskaźnik zatrudnienia wynosi 69%.

Warto zauważyć – co widać na poniższym wykresie – że wskaźnik zatrudnienia zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn w wieku tzw. przedemerytalnym w ciągu ostatnich 3 lat wzrósł: o 8 p.p. w przypadku mężczyzn i prawie o 10 p.p. u kobiet. Widać, że wskaźnik ten jest również w tej grupie wiekowej wyższy dla mężczyzn, ale ujawnia się także znaczący jego wzrost u kobiet w wieku od 55 do 64 lat. Należy go łączyć ze zniesieniem możliwości nabywania uprawnień do wcześniejszych emerytur z końcem 2008 roku i wprowadzeniem znacznie bardziej restrykcyjnego systemu emerytur pomostowych. Wzrost wskaźnika zatrudnienia kobiet po 55. roku życia na Podkarpaciu zbieżny jest z tendencjami ogólnopolskimi.

⁷² Brak nowszych danych rocznych niż za rok 2012 r.

Wykres 43. Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku i płci w województwie podkarpackim w I kwartale w latach 2008–2012 (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, BDL

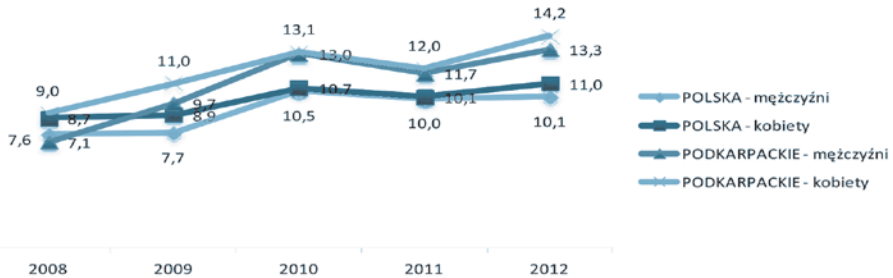
Najniższe wskaźniki zatrudnienia dotyczą ludzi młodych, a w dodatku charakteryzują się tendencją spadkową. Wśród osób w wieku od 15 do 24 lat zatrudnionych jest 23% mężczyzn (spadek o niecałe 2 p.p. w porównaniu z rokiem ubiegłym) i 10% kobiet (spadek o 4 p.p.). Wy tłumaczeniem tych liczb jest z jednej strony z pewnością większa aktywność edukacyjna młodzieży – młodzi ludzie w coraz większym stopniu decydują się na podjęcie studiów wyższych, przez co opóźnia się moment ich wejścia na rynek pracy. Z drugiej jednak strony, o czym będzie mowa w tym podrozdziale, sytuacja na rynku pracy staje się coraz trudniejsza, a młodzi znajdują się często w szczególnie niekorzystnym położeniu – brakuje im praktyki i w związku z tym mają problemy ze znalezieniem zatrudnienia, gdyż pracodawcy poszukują przede wszystkim pracowników z doświadczeniem zawodowym⁷³.

Według danych WUP, na koniec maja 2013 roku⁷⁴ na terenie województwa podkarpackiego było zarejestrowanych 150 426 bezrobotnych, w tym 74 632 kobiety, czyli połowa (a precyzyjniej 49,6%) ogółu bezrobotnych. Według danych GUS, w I kwartale 2012 roku stopa bezrobocia podkarpackich kobiet osiągnęła 14,2%, zwiększając się o 2,2 p.p. w porównaniu do I kwartału 2011 roku. Nieznacznie wzrosła też stopa bezrobocia wśród mężczyzn. Porównując dane dla województwa podkarpackiego z danymi ogólnokrajowymi, zauważamy, że w ciągu poprzedniego roku odsetek bezrobotnych kobiet w województwie podkarpackim wzrósł w stopniu większym niż ogółem w Polsce. W Polsce nastąpił bowiem wzrost stopy bezrobocia kobiet zaledwie o 0,9 p.p.

⁷³ Więcej w rozdziale *Ukazanie wizerunku absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych w opinii pracodawców*.

⁷⁴ WUP, Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w województwie podkarpackim w maju 2013 r.

Wykres 44. Stopa bezrobocia według płci w Polsce i na Podkarpaciu w I kwartale w latach 2008–2012



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, BDL

Ponadto na koniec 2012 roku w regionie podkarpackim kobiety przeważały (stanowiąc 58%) wśród osób długotrwale bezrobotnych, czyli pozostających bez pracy od ponad 12 miesięcy (wyliczenia własne na podstawie GUS, BDL).

Widoczne jest zatem, iż kobiety nadal zajmują gorszą niż mężczyźni pozycję na rynku pracy. Jest to zbieżne z wynikami badania ewaluacyjnego pt.: „Kobieta na podkarpackim rynku pracy w kontekście działań finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego”⁷⁵. W każdej grupie wiekowej wskaźnik zatrudnienia kobiet jest niższy niż w przypadku mężczyzn. Znaczące jest również to, że stopa bezrobocia jest wyższa wśród kobiet niż wśród mężczyzn oraz że panie dominują wśród osób długotrwale bezrobotnych. Dodatkowo należy zauważyć, na co wskazują wyniki badań jakościowych, że de facto odsetek bezrobotnych kobiet jest jeszcze większy, gdyż nie wszystkie kobiety znajdują się w rejestrze bezrobotnych; zjawisko to określane jest *bezrobociem ukrytym*⁷⁶. Warto jednak zauważyć, iż na Podkarpaciu występuje zarówno wysoka stopa bezrobocia, jak i wskaźnik zatrudnienia kobiet, co oznacza, iż stosunkowo niski jest odsetek kobiet biernych zawodowo. Wyniki te świadczą o wyższej niż w innych regionach Polski chęci kobiet do podejmowania pracy płatnej, przy równoczesnym występowaniu różnych barier w dostępie do rynku pracy⁷⁷.

6.3 Analiza struktury zatrudnienia w badanych podmiotach z uwzględnieniem płci i wieku

Wyniki badania ilościowego zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników wskazują, że podobnie jak w poprzedniej fali badania, kobiety są częściej zatrudnione na umowę o pracę (90% badanych kobiet i 87% mężczyzn ma umowę na czas nieokreślony). Ponownie zatem została odrzucona hipoteza zakładająca, że w celu zminimalizowania ryzyka absencji kobiety w pracy wynikającej z opieki nad dzieckiem pracodawcy będą chętniej zatrudniać kobiety na umowy cywilnoprawne niż na umowy o pracę.

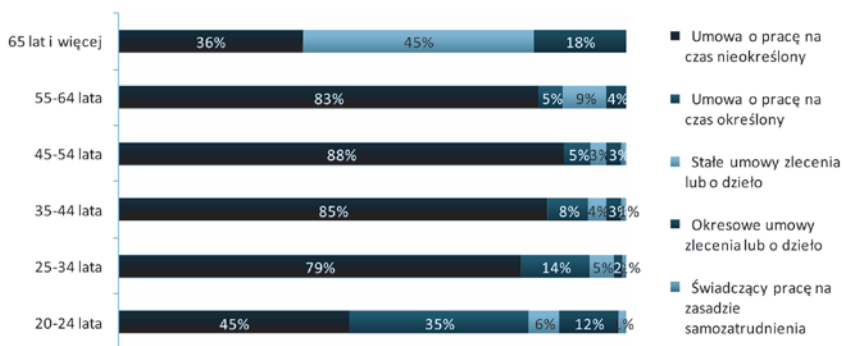
Biorąc pod uwagę wiek, widać, że na umowę o pracę na czas nieokreślony są zatrudnione znacznie częściej osoby starsze – wśród ludzi młodych (w wieku od 20 do 24 lat) w oparciu o taką formę pracuje zaledwie połowa pracowników – 45% (jest to w dodatku mniej niż w zeszłym roku, gdy ten odsetek wynosił 52%). W przedziale wiekowym od 25 do 34 lat jest to już 79%, a w przedziale wiekowym od 45 do 54 lat dochodzi do 88%. Można to zinterpretować jako dyskryminację ludzi młodych – w wywiadach zwracano uwagę, że ten temat jest często poruszany przez media w kontekście tzw. „umów śmieciowych”.

75 Raport końcowy przygotowany na potrzeby badania ewaluacyjnego pt.: „Kobieta na podkarpackim rynku pracy w kontekście działań finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego”, IBC GROUP Central Europe Holding S.A., Rzeszów 2012.

76 Przedstawiciel NGO, Rzeszów.

77 Raport końcowy przygotowany na potrzeby badania ewaluacyjnego pt.: „Kobieta na podkarpackim rynku pracy w kontekście działań finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego”, IBC GROUP Central Europe Holding S.A., Rzeszów 2012.

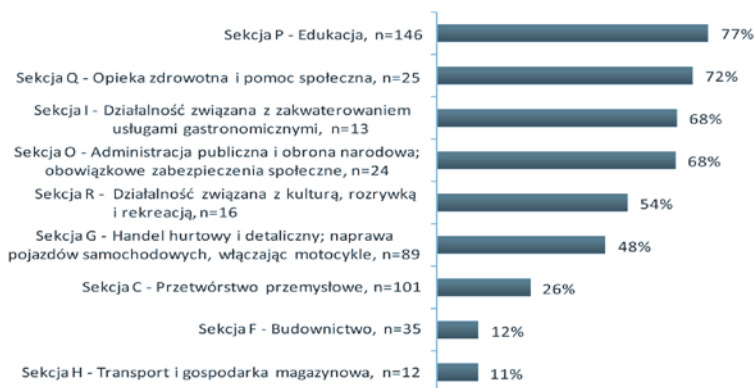
Wykres 45. Formy zatrudnienia pracowników w podziale na wiek



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, $n=1103$; różnice istotne statystycznie

Podobnie jak w poprzednich falach badania najbardziej sfeminizowaną sekcją jest P – Edukacja (77% kobiet wśród stałych pracowników). Panie dominują również w sekcjach: Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (72%) oraz I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (68%), a także O – Administracja publiczna (68%) i R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (54%). Szczególnie pogłębiła się feminizacja w administracji, kobiety stanowiły tam 61% zatrudnionych na umowę o pracę w 2011 roku, 66% w 2012 roku, a w obecnej fali badania już 68%.

Sekcje, w których istnieje najniższy odsetek kobiet, to – podobnie jak w I i II fali badania⁷⁸ – H – Transport i gospodarka magazynowa (panie stanowią zaledwie 11% stałych pracowników), F – Budownictwo (12%), C – Przetwórstwo przemysłowe (26%). Ponadto we wszystkich tych sekcjach w porównaniu do poprzedniego roku odsetek kobiet zmalał (o co najmniej 1 p.p.).

Wykres 46. Odsetek kobiet wśród stałych pracowników⁷⁹ w podziale na sekcje

Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców; podano odsetki dla sekcji, dla których liczba wypełnionych kwestionariuszy $n > 10$

⁷⁸ Szczegółowe informacje o terminach realizacji fal badania z 2011 i 2012 roku znajdują się w rozdziale 1 Wprowadzenie.
⁷⁹ Zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony, jak i określony.

Największy odsetek (42%) wśród ogółu kobiet stanowią te zajmujące stanowiska wykonawcze/merytoryczne; 28% z nich pracuje jako wykwalifikowane pracownice produkcyjne, nieco mniejszy odsetek (18%) zajmuje stanowiska administracyjno-biurowe. 4% – średnie stanowiska kierownicze i menadżerskie, 3% to niewykwalifikowane pracownice produkcyjne, 2% zajmuje wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorskie, zaś zaledwie 1% stanowi najwyższą kadre.

Wykres 47. Proporcje kobiet na poszczególnych stanowiskach wśród ogółu kobiet



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, $n = 500$

Zaledwie 31% najwyższej kadry to kobiety (odsetek ten właściwie nie uległ zmianie na przestrzeni trzech lat)⁸⁰, co oznacza, że najwyższe stanowiska są zdominowane przez mężczyzn i w tej grupie pracowniczej struktura zatrudnienia charakteryzuje się najbardziej nierównym rozkładem sugerującym dyskryminację ze względu na płeć (wykres poniżej). Jest to sytuacja typowa także na poziomie krajowym i globalnym: pomiędzy stanowiskami średniego i wyższego szczebla mamy do czynienia ze zjawiskiem *szklanego sufitu* (ang. *glass ceiling*). *Szklany sufit* to inaczej niewidzialna bariera, która oddzielając kobiety od najwyższych szczebli kariery, uniemożliwia im awansowanie na sam szczyt. Wyrażenie to symbolizuje widoczność awansu przy jednoczesnej jego nieosiągalności⁸¹.

Mimo że wśród najwyższej kadry kobiety stanowią mniej niż 1/3, na wyższych stanowiskach kierowniczych jest ich już więcej – stanowią 48% tej grupy pracowników (w porównaniu jednak do poprzedniej fali badania nastąpił tu spadek o 3 p.p.). Z poniższego wykresu wynika również, że kobiety dominują też wśród pracowników administracyjno-biurowych (trzech na czterech to kobiety) oraz wśród pracowników wykonawczych (71% kobiet).

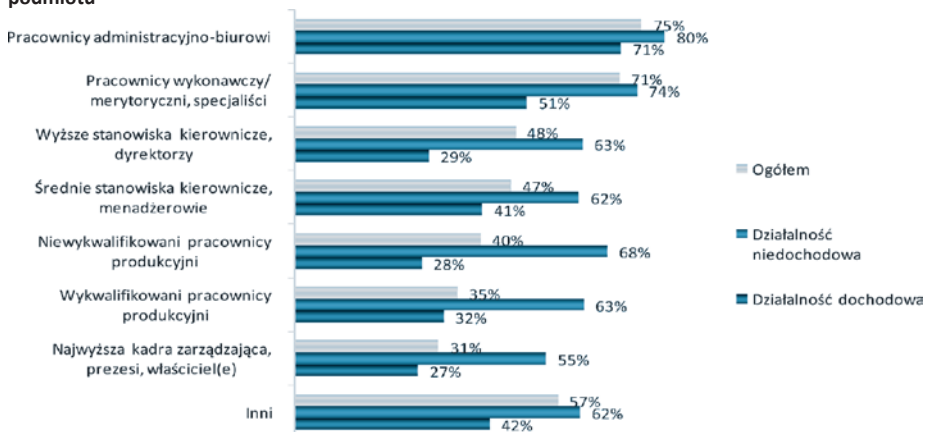
80 w I fali badania 31%, w II – 32%.

81 Por. T. Kupczyk, *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wyższa Szkoła Handlowa, Wrocław 2009.

Wykres 48. Udział kobiet wśród pracowników na poszczególnych stanowiskach

Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, $n = 500$

Kobiety mają znacznie większy udział wśród osób zatrudnionych na stanowiskach w instytucjach o działalności niedochodowej, również w obrębie najwyższej kadry, przy czym rok wcześniej było to 61%, a obecnie nastąpił spadek do poziomu 55%. W przypadku przedsiębiorstw kobiety stanowią 27% ogółu zatrudnionych (oznacza to spadek w porównaniu do 2012 roku o 5 p.p., co należy łączyć z przywołanym wcześniej wzrostem odsetka kobiet zatrudnionych w administracji). Analiza zajmowanych przez nie stanowisk pokazuje, że kobiety stanowią mniejszość wśród pracowników najwyższego i najniższego szczebla, a przeważają na stanowiskach administracyjno-biurowych.

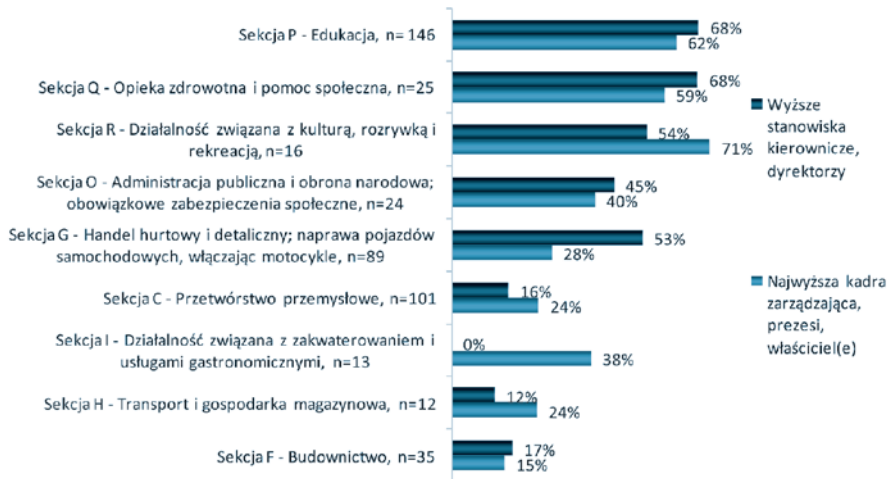
Wykres 49. Udział kobiet wśród pracowników na poszczególnych stanowiskach w zależności od typu podmiotu

Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, $n = 500$

Identyfikacja nierówności wymaga przyjrzenia się proporcjom płci na stanowiskach kierowniczych. Jak wskazała wcześniejsza analiza, ogółem kobiety zajmują zaledwie 31% stanowisk

najwyższej kadry, ale już prawie połowę wyższych stanowisk kierowniczych. Jednocześnie można dostrzec znaczne różnice w zależności od sekcji – uporządkowanie według odsetka kobiet wśród pracowników najwyższej kadry prezentuje wykres poniżej. Największy odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych jest w sekcjach sfeminizowanych takich jak: R – Działalność związana z kulturą (panie zajmują aż 71% stanowisk najwyższej kadry i 54% wyższych stanowisk kierowniczych), P – Edukacja (odpowiednio 62% i 68%). Poza tym 59% kobiet w najwyższej kadry i 68% wśród kierowników występuje w sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Najgorzej zaś wygląda sytuacja w sekcji F – Budownictwo (15% wyższej kadry to kobiety, 17% dyrektorów) oraz sekcji C – Przetwórstwo (odpowiednio 24% i 16%).

Wykres 50. Udział kobiet wśród pracowników na stanowiskach kierowniczych w zależności od sekcji



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców; podano odsetki dla sekcji, dla których liczba wypełnionych kwestionariuszy $n > 10$

Hipoteza, że istnieją sekcje, w których dominują kobiety, a feminizacja tych sektorów jako konsekwencja niskiego wzrostu wynagrodzeń będzie się pogłębiać, została zweryfikowana pozytywnie. Jak zostało przedstawione, do najbardziej sfeminizowanych sekcji należy sektor P – Edukacja – na wszystkich stanowiskach w instytucjach w tej sekcji występuje przewaga kobiet. Podobnie jest w sekcji Q – Opieka zdrowotna – tam też dominują panie, z wyłączeniem najwyższej kadry. Analiza wynagrodzeń wskazuje, że wynagrodzenia kobiet są niższe od wynagrodzeń mężczyzn pracujących w tych samych sekcjach (o czym świadczy wskaźnik *gender pay gap* – luki płacowej – omówiony w kolejnym podrozdziale). Dodatkowo w porównaniu z poprzednią falą badania w większości sekcji, w tym w sekcjach sfeminizowanych, dysproporcje w wynagrodzeniach na niekorzyść kobiet, niestety, dodatkowo wzrosły, mimo że w tym samym czasie zmniejszył się wskaźnik luki płacowej w tych sektorach. Warto też pamiętać, że w kontekście wynagrodzeń oprócz branży istotne jest również stanowisko zajmowane przez danego pracownika – osoby na wyższych stanowiskach zarabiają więcej, a to wśród nich występuje znacznie mniejszy odsetek kobiet.

6.4 Zidentyfikowanie i zbadanie natężenia występujących nierówności na rynku pracy

Jak wynika z ogólnopolskich badań prowadzonych w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”⁸² w 2011 roku, 29% Polek i Polaków wskazało, iż zdarzyło im się zostać gorzej potraktowanym ze względu na przynajmniej jedną z 12 cech zawartych w kwestionariuszu. Największy odsetek (12%) respondentów odczuwa gorsze traktowanie z powodu swojego wieku, a co dziesiąta osoba ze względu na swoją płeć.

Warto przy tym pamiętać – na co wskazuje m.in. przywołane w poprzednim akapicie badanie – że mamy w Polsce do czynienia z niskim poziomem wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji. Część osób twierdzi, że nie spotkała się z dyskryminacją, a jednocześnie deklaruje, że była gorzej potraktowana, np. ze względu na płeć, wiek czy niepełnosprawność; inni myślą to pojęcie z każdą formą niesprawiedliwości. Dla porównania, zgodnie z wynikami Diagnozy Społecznej, dyskryminacji doświadczyło niecałe 2% osób, natomiast zgodnie z wynikami Europejskiego Sondażu Społecznego, około 4% osób należy do grup, które są w Polsce dyskryminowane. Badanie sugeruje, że w dotychczasowych ogólnopolskich, reprezentatywnych badaniach Polek i Polaków odsetek osób odczuwających gorsze traktowanie był niedoszacowany ze względu na sposób formułowania pytań sondażowych. Pojęcie dyskryminacji, zastosowane zarówno w Diagnozie Społecznej, jak i Europejskim Sondażu Społecznym okazało się dla części respondentek i respondentów trudne i niezrozumiałe. Dodatkowo, osoby badane wskazywały na fakt, że jest to sformułowanie „mocne”, o wydźwięku zbyt pejoratywnym.

Tym można tłumaczyć niski odsetek osób, które spotkały się z przykładami dyskryminacji w naszym badaniu. Wyniki badania kwestionariuszowego wśród pracowników pokazały, że 2% z nich spotkało się w firmie/instytucji, w której pracują, z przykładami dyskryminacji ze względu na płeć (pod względem dostępu do awansu, wyższych zarobków, nagród).

Przez pojęcie „nierówności na rynku pracy” w niniejszym badaniu rozumie się – zgodnie z metodologią projektu „Gender Index”⁸³ nierówności występujące w obszarach: rekrutacja pracowników, dostęp do awansów, ochrona przed zwolnieniem, dostęp do szkoleń, wynagrodzenia, ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem oraz możliwość łączenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.

W wywiadach pogłębionych, respondenci wskazywali różnego rodzaju nierówności ze względu na:

- **wiek** – w wywiadach była poruszana zwłaszcza kwestia dyskryminacji ludzi po 50. roku życia, w szczególności niepracujących kobiet, które borykają się ze znacznymi trudnościami przy wejściu lub powrocie na rynek pracy; w przypadku osób pracujących 50 plus sytuacja jest bardziej stabilna, pracodawcy bowiem często zainwestowali w kwalifikacje tych pracowników i są oni cenieni za doświadczenie (*każdy mądry pracodawca inwestuje w swoich pracowników, więc nie ma zagrożenia utraty pracy dla aktywnych pracowników, raczej tych co chcieliby wejść/wrócić na rynek pracy*⁸⁴). Sytuację starszych pracowników poprawia również przedłużony ustawowo wiek przechodzenia na emeryturę: *dawniej ludzie na rynku pracy byli dyskryminowani ze względu na wiek, ale teraz ustawa wydłużająca wiek emerytalny to zmienia, uniemożliwi zatrudnianie*

82 Projekt „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia” realizowany jest przez Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania w latach 2011-2012 w ramach Priorytetu V: Dobre Rządzenie, Działanie 5. 1.: Wzmocnienie potencjału administracji rządowej, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w partnerstwie ze Szkołą Główną Handlową (Partner SGH) i Uniwersytetem Jagiellońskim (Partner UJ).; więcej na: <http://www.sieczrownosci.gov.pl/o-projekcie/>.

83 Projekt „Gender Index” był realizowany przez partnerstwo zarządzane przez UNDP – Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju w ramach drugiej rundy Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL i finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt ten wpisuje się w politykę i działania ONZ na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Opracowany w ramach projektu wskaźnik gender index to pierwsze w Polsce narzędzie, które bada w skali mikro (z perspektywy miejsca pracy) obszary nierównego traktowania ze względu na płeć i służy monitorowaniu miejsca pracy w zakresie równości szans. Publikacja Gender Index – Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Elektroniczna wersja publikacji dostępna na stronie: <http://www.equal.org.pl/download/produktAttachments/org520g-2srodek.pdf>.

84 ROPS Rzeszów.

*młodych; dla osób już wykluczonych wiek jest problemem, jak już jest na rynku pracy, to ustawa powinna pomóc*⁸⁵. Z drugiej strony wskazuje się, że dyskryminacja dotyczy również młodych. Ze względu na trudną sytuację na rynku pracy osoby te, zwykle mało doświadczone, mogą mieć problemy ze znalezieniem jakiegokolwiek zatrudnienia, nie tylko odpowiadającego ich wykształceniu.

- **pleć** – w wypowiedziach padały stwierdzenia, iż pracodawcy obawiają się zatrudniania kobiet, gdyż *dzisiaj ciężą jest patologią - 2 lata nie ma pracownika, a 6 miesięcy kogoś trzeba przygotować by go zastąpił, to jest dla pracodawcy trudne*; wskazuje się też na trudną sytuację bardziej dojrzałych kobiet: *olbrzymia grupa po 40, po 50 roku życia, gdzie dużo jest kobiet, dotyka je ukryte bezrobocie*⁸⁶.
- **niepełnosprawność** – wywiady wskazują, że sytuacja osób niepełnosprawnych w województwie poprawia się; łączone jest to z systemowym wsparciem skierowanym do tej grupy. Wśród osób niepełnosprawnych w najtrudniejszej grupie są osoby chore psychicznie, mówi się o ich „stygmatyzacji”. Wyniki badań ogólnopolskich wskazują zresztą, że województwo podkarpackie jest jednym z województw, w którym występują największe dystanse społeczne do osób z chorobami psychicznymi⁸⁷.

Poniżej zgodnie z metodologią wskaźnika *gender index* przedstawiono obszary, w których nierówności występują najczęściej. Analizy przeprowadzono przede wszystkim pod kątem występowania nierówności ze względu na pleć i wiek.

Rekrutacja

Z badań kwestionariuszowych wśród pracodawców wynika, iż wolą oni zatrudnić pracownika młodszego (wskazała tak połowa podmiotów). Pracownika starszego wolałoby jedynie 2%, zaś ponad połowa – 52% – pracownika młodszego (o 2 p.p. więcej niż w zeszłym roku). Analiza odpowiedzi pod kątem preferencji płci pokazuje, że 27% pracodawców wolałoby zatrudnić mężczyznę (o 9 p.p. więcej niż w poprzedniej fali), a tylko 11% skłaniałoby się bardziej w stronę zatrudnienia kobiet. 61% wybrało odpowiedź, iż pleć pracownika nie ma znaczenia, co oznacza, iż kwestia płci ma mniejsze znaczenie niż kryterium wieku.

Kierownikom firm i instytucji zadano również pytanie o preferencje dla stanu cywilnego potencjalnego kandydata: 9% wolałoby pracownika stanu wolnego, 7% – w stałym związku, zaś 82% nie brałoby tego kryterium pod uwagę. Natomiast w przypadku zatrudniania ludzi z potomstwem bądź bez, 8% wolałoby pracownika bez dzieci, 6% z dziećmi, a 85% nie przykłada do tego wagi. Widać więc, że spośród wszystkich analizowanych cech przy zatrudnianiu pracownika najbardziej istotne jest kryterium wieku, następnie płci, a w mniejszym stopniu to, czy jest on w związku lub czy ma dzieci. Porównując te wyniki do zeszłorocznych, widać także, iż znacząco wzrosła preferencja dla mężczyzn, a mniej znacząco dla osób młodych.

Większy odsetek pracodawców deklarujących, iż chętniej zatrudniliby mężczyznę, można wiązać – z jednej strony – ze stałymi obawami pracodawców co do zatrudniania kobiet w wieku reprodukcyjnym, z drugiej – z pogorszeniem się sytuacji na rynku pracy, w wyniku czego zwiększyła się liczba dostępnych mężczyzn

85 ROPS Rzeszów.

86 NGO, Rzeszów.

87 Średni dystans: 53, podobnie jak w województwach: śląskim, zachodniopomorskim, pomorskim i lubelskim oraz łódzkim. Średnie dystanse społeczne do osób z chorobami psychicznymi pomiędzy wszystkimi trzema grupami województw (o najmniejszym dystansie, o średnim dystansie i o wysokim dystansie) są od siebie istotnie statystycznie różne (F (2,1647) = 26.4; p < .01); „Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia. Raport z badań sondażowych”, Patrycja Antosz, redakcja merytoryczna: dr hab. Jarosław Górniak, prof. UJ, raport dostępny na stronie http://rownetraktowanie.gov.pl/sites/default/files/rowne_traktowanie_standardem_dobrego_rzadzenia_-_raport_z_badan_ilosciowych_ost_0.pdf

- kandydatów do pracy. W wywiadach wskazywano ponadto, iż sytuację dodatkowo pogarsza/pogorszy przedłużenie okresu macierzyńskiego kobiet.

Analizując dogłębniej, jacy pracodawcy mają szczególne preferencje, widzimy, że w przedsiębiorstwach częściej niż w urzędach i instytucjach preferowany był mężczyzna (43% versus 4%)⁸⁸, pracownik młodszy (58% versus 52%)⁸⁹, stanu wolnego (12%, 9%) i bez dzieci (11%, 5%). To również przede wszystkim w tych podmiotach wzrósł odsetek pracodawców chętniej zatrudniających mężczyzn w porównaniu do II fali badania z 24% do 43% (różnica jest bardzo duża – prawie 20 p.p.).

Postawę dyskryminującą względem osób starszych oraz z dziećmi zidentyfikowano przede wszystkim w mniejszych podmiotach (zatrudniających od 10 do 49 pracowników). Tam częściej niż w innych wskazywano chęć posiadania pracownika młodszego. Im więcej pracowników firma zatrudniała, tym większy odsetek pracodawców nie przykładał wagi do kryterium wieku. Również posiadanie dzieci bądź ich brak miało mniejsze znaczenie w dużych zakładach pracy – kwestia potomstwa była nieistotna dla pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników, w porównaniu z 83% małych firm/instytucji.

Z analizy w podziale na sekcje wynika, że pracodawcy najczęściej defaworyzują osoby starsze w sekcji F – Budownictwo. Pracownik młodszy był szczególnie ceniony w sekcji I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (69% wybrałoby osobę młodszą), następnie w sekcji H - Transport i gospodarka magazynowa (67%). Z kolei najmniejsze preferencje dla młodego pracownika występują w sekcji O – Administracja publiczna (jedynie co czwarty pracodawca wolałby pracownika młodszego). Warto zwrócić uwagę, iż w tej ostatniej sekcji znajduje się stosunkowo najwięcej pracodawców, którzy deklarują gotowość zatrudnienia osób starszych (8%).

Wykres 51. Preferencje dla zatrudnienia pracownika młodszego a starszego



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców; podano odsetki dla sekcji, dla których liczba wypełnionych kwestionariuszy n > 10

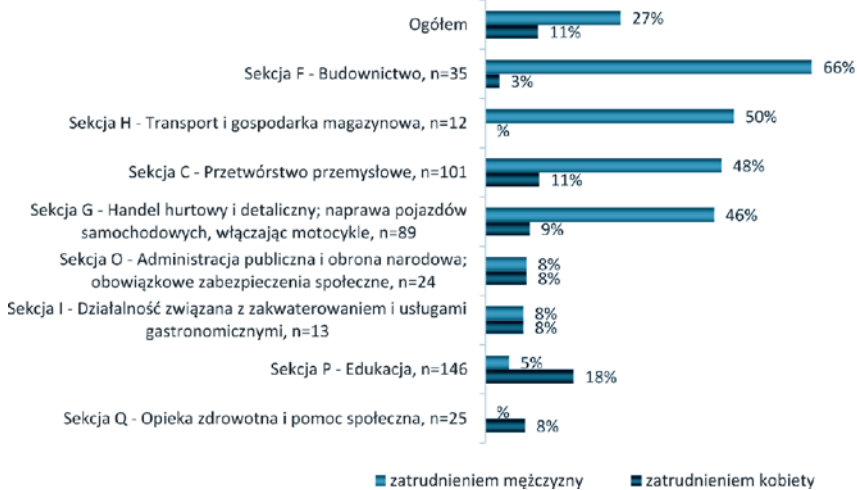
66% pracodawców z sekcji F – Budownictwo otwarcie wskazało na preferencję mężczyzny przy zatrudnieniu, czyli znacznie więcej niż w zeszłej fali badania, kiedy to odsetek ten wyniósł 47%. Za zatrudnieniem kobiet byli natomiast pracodawcy z branży P – Edukacja (18%) oraz Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, czyli

88 Różnice istotne statystycznie.

89 Różnice istotne statystycznie.

w sekcjach sfeminizowanych. Można także odnotować, że w sekcji I – Działalność związana z zakwaterowaniem oraz O – Administracja publiczna, preferencje dla każdej z płci równoważyły się (po 8% pracodawców było za zatrudnieniem mężczyzn i tyle samo za zatrudnianiem kobiet). W sekcji R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją nie wskazano preferencji dla żadnej z płci.

Wykres 52. Preferencje dla zatrudnienia kobiety a mężczyzny



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców; podano odsetki dla sekcji, dla których liczba wypełnionych kwestionariuszy $n > 10$; różnice istotne statystycznie

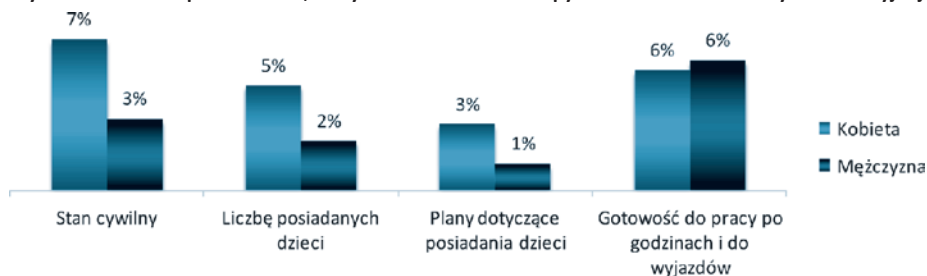
Podobnie jak w zeszłych latach pracownika stanu wolnego woleli zatrudnić przede wszystkim pracodawcy z sekcji F – Budownictwo (17%, podczas gdy średnia dla ogółu pracodawców wyniosła 9%). Podobnie w tej sekcji przeważa chęć zatrudniania osób młodszych (66%). Wskazano również na preferencje dla pracownika bezdzietnego. Uzupełniając dane ilościowe wnioskami płynącymi z wywiadów, warto zauważyć, że pracodawcy prowadzący działalność z zakresu budownictwa wolą mężczyzn oraz osoby jak najbardziej dyspozycyjne (wolne oraz bez dzieci). W dużej mierze wynika to z charakteru wykonywanej w tej sekcji pracy – pracownicy często muszą się przemieszczać, i to nie tylko poza granice województwa, ale też kraju (np. na kontrakty zagraniczne). Praca w budownictwie jest też często ciężka i intensywna (np. po 12 godzin dziennie), wymaga więc dobrej kondycji fizycznej oraz dużej elastyczności. Badania jakościowe wśród pracodawców wskazują, że pracownicy młodszy są częściej skłonni do takiej formy pracy, podczas gdy pracownikom starszym i z rodziną bardziej zależy na regularnej pracy na miejscu. Preferencja dla zatrudniania mężczyzn w tej sekcji jest przez pracodawców tłumaczona przeważnie brakiem uprawnień kobiet w danych zawodach (np. spawacza)⁹⁰.

Biorąc pod uwagę odczucia pracowników – 92% kobiet i 95% mężczyzn uznało, że w przypadku ich zakładu pracy można mówić o bezstronności przy zatrudnianiu (nie decydują znajomości). Jedynie 1% pracowników spotkał się w pracy z sytuacją, że ktoś nie został zatrudniony wyłącznie ze względu na płeć. Być może wynika to jednak z ich niewiedzy, gdyż badanie kwestionariuszowe wśród pracodawców, którego wyniki zostały omówione w poprzednich akapitach, wskazywały na coś innego – mają oni swoje preferencje wobec potencjalnych pracowników głównie co do wieku a następnie płci. Przy czym, jak wynika z badań jakościowych, pracodawcy mają świadomość, że nie powinni dyskryminować ze względu na płeć/wiek. Z tego względu rzadko w oficjalnych ogłoszeniach o pracę znajdują się (zresztą niezgodne z prawem) wskazania preferencji dla płci bądź wieku, natomiast częstsze są one przy nieformalnych kontaktach pracodawców z pracownikami PUP bądź agencji zatrudnienia.

90 Wątek rozwinęty w podrozdziale *Przyczyny nierówności*.

Zachowania dyskryminacyjne widoczne są także w pytaniach zadawanych przez część pracodawców w trakcie rekrutacji. Po 6% pracowników obu płci wskazało bowiem, że w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej zadano im pytania o gotowość do pracy po godzinach i do wyjazdów. Ponadto kilku procentom zadano pytania o stan cywilny, liczbę potomstwa oraz plany dotyczące dzieci. Z tego typu pytaniami spotkały się ponad dwa razy częściej kobiety niż mężczyźni.

Wykres 53. Odsetek pracowników, którym zadawano osobiste pytania w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, n=997

Z tego typu pytaniami w trakcie rekrutacji zetknęli się przede wszystkim pracownicy w wieku od 25 do 34 lat, czyli w przedziale wiekowym, w którym prawdopodobieństwo powiększenia rodziny jest największe.

Badania jakościowe wskazują, że pracodawcom zależy na dyspozycyjności pracowników, w szczególności w małych podmiotach: *w obecnej sytuacji na rynku pracy pracodawcy wykorzystują takich pracowników bardziej dyspozycyjnych. (...) nawet w trakcie rozmów kwalifikacyjnych, szczególnie młodym kobietom zadają pytania, pomimo tego, że wszyscy wiedzą, że takich pytań nie powinno się zadawać... o plany rodzinne, o stan cywilny... Szczególnie ci mali pracodawcy, którzy nie są szczególnie wyedukowani to dla nich rzecz istotna, czy zatrudniają pracownika, który będzie chodził do pracy czy np. zaraz przestanie chodzić⁹¹.* W wywiadach takie zachowanie tych pracodawców tłumaczono także tym, iż polegają oni na mniejszej liczbie pracowników, więc bardziej odczuwają ich nieobecność/zmniejszoną dyspozycyjność.

Dostęp do awansów

Generalnie 97% badanych pracowników od maja 2012 roku nie zmieniło zajmowanego stanowiska. Więcej mężczyzn (92%) niż kobiet (86%) zgodziło się, że w ich pracy o awansie decydują wyłącznie kompetencje, ale z drugiej strony szczególnie panie zgodziły się ze stwierdzeniem, że tam, gdzie pracują, kobiety i mężczyźni mają takie same szanse na awans (68% kobiet i 58% mężczyzn)⁹².

Można stwierdzić, że dostęp do awansów nie jest postrzegany jako zróżnicowany ze względu na płeć - ten sam odsetek pracowników obu płci, choć niewielki (9% kobiet i 9% mężczyzn), wskazał na pominięcie przy awansie. Ponownie jednak możemy mieć do czynienia z dyskryminacją ukrytą, na co wskazują - przywołane wcześniej - niskie odsetki kobiet (i wysokie mężczyzn) sprawujących wyższe, kierownicze stanowiska.

Poza tym warto tu odwołać się do pojęcia *lepka podłoga*, odnoszącego się do zawodów o niskim statusie - zawodów zwykle niskopłatnych, w których nie ma też większych możliwości awansu. Osoby na takich stanowiskach tkwią „przyklepione” na najniższym poziomie. Takie zawody są w dużym stopniu zdominowane przez kobiety⁹³.

91 FGI przedstawiciele WUP.

92 Różnice istotne statystycznie.

93 Por. T. Kupczyk, *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wyższa Szkoła Handlowa, Wrocław 2009.

Zwalnianie z pracy

Biorąc pod uwagę wskazywane przez pracodawców w badaniu PAPI powody odejścia pracowników z miejsca zatrudnienia, widoczne jest, że mężczyźni znacznie częściej niż kobiety odchodzili z pracy ze względu na: sezonowe zwolnienie, niską jakość pracy, powody osobiste (w tym choroba, wypadek). U kobiet częściej niż u mężczyzn wymieniane było: przejście na emeryturę/rentę oraz – co znaczące – opieka nad dzieckiem, rodziną.

Problem zwolnienia powiązanego z opieką nad dzieckiem okazuje się mało istotny w przypadku badania pracowników: 3% kobiet i 1% mężczyzn wskazało, że w ich miejscu pracy zdarzały się przypadki zwolnienia z pracy po urlopie macierzyńskim.

Wykres 54. Powody odejścia pracownika z pracy w podziale na płeć



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n=253

Dostęp do szkoleń

Jak wskazują wyniki badań ilościowych, kobiety nieznacznie częściej niż mężczyźni są przekonane, że mają możliwość podnoszenia kwalifikacji u obecnego pracodawcy:

- 68% kobiet i 60% mężczyzn zgodziło się, iż w ich miejscu pracy kobiety i mężczyźni mają taki sam dostęp do szkoleń⁹⁴,
- 88% kobiet i 91% mężczyzn zgodziło się ze stwierdzeniem, że w pracy zachęca się ich do doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy⁹⁵,
- po 6% pracowników obu płci uznało, że od listopada 2011 roku zostali pominięci przy wyznaczaniu na szkolenia.

94 Różnice istotne statystycznie.

95 Różnice istotne statystycznie.

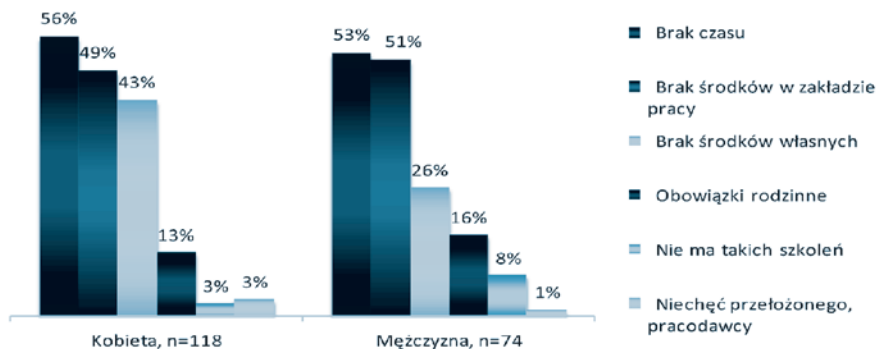
Kobiety chętniej i w większym stopniu korzystają z możliwości podnoszenia kwalifikacji:

- 37% pracownic i 26% pracowników uczestniczyło w co najmniej jednym szkoleniu od maja 2012 roku⁹⁶,
- w przypadku ponad połowy kobiet i mężczyzn wzięcie udziału w szkoleniu wynikało częścię z polecenia służbowego (tyczy się to 59% mężczyzn i 54% kobiet),
- obecnie potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych odczuwa 1/3 kobiet i niecała 1/4 mężczyzn⁹⁷. Również potrzeba wzmacniania umiejętności osobistych jest u kobiet wyższa niż u mężczyzn (23% versus 16%)⁹⁸,
- 34% pań i 28% panów zamierza w ciągu najbliższego roku wziąć udział w szkoleniu/szkoleniach.

Powody podnoszenia kwalifikacji przez mężczyzn i kobiety nieznacznie się różnią – badanie PAPI wśród pracowników wskazuje, iż mężczyźni częściej brali pod uwagę swoją pozycję zawodową, wskazując takie powody doszkalania się, jak aktualizacja kwalifikacji (58%), wzbogacenie wiedzy teoretycznej (56%), ale też podniesienie jakości pracy (43%). Dla kobiet istotniejsze niż dla mężczyzn okazywały się czynniki o charakterze zarówno materialnym, jak i niematerialnym: wzbogacenie wiedzy teoretycznej (72%), podniesienie jakości pracy (64%) czy aktualizacja kwalifikacji (51%).

Co ciekawe, mimo że kobiety częściej uczestniczą w szkoleniach, częściej niż mężczyźni (22% versus 16%) widzą trudności, które uniemożliwiają lub ograniczają im wzięcie to uczestnictwo⁹⁹. Wśród barier obydwie płcie na pierwszym miejscu wskazują brak czasu (ponad połowa w obu grupach), a następnie brak budżetu na to u pracodawcy. Brak czasu i środków własnych był wskazywany częściej przez kobiety, a brak środków w zakładzie czy brak odpowiednich szkoleń przez mężczyzn. Ciekawe jest to, że mężczyźni wskazywali częściej na obowiązki rodzinne (16%) niż kobiety (13%). Nastąpiła duża zmiana w tym względzie w porównaniu do wyników poprzedniej fali badania, kiedy to ten powód podało 16% kobiet i 5% mężczyzn. Ponieważ inne wyniki nie wskazują jakoby mężczyźni zaczęli w sposób bardziej partnerski angażować się w wychowanie dzieci, można podejrzewać, iż panowie powód ten podali bardziej w konsekwencji tego, iż w mediach coraz więcej mówi się o roli mężczyzny w kontekście bycia „obecny” ojcem.

Wykres 55. Trudności ograniczające udział pracowników w szkoleniach w podziale na płeć



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, n = 158

96 Różnice istotne statystycznie.

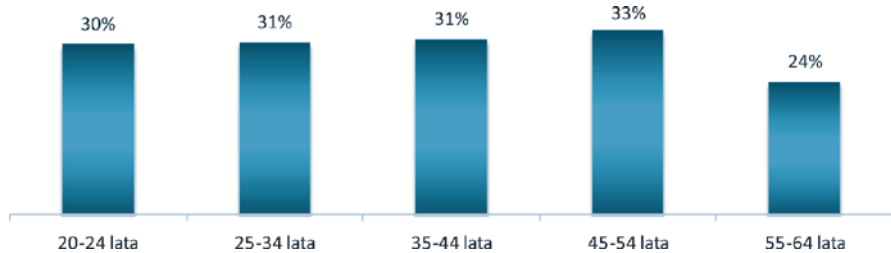
97 Różnice istotne statystycznie.

98 Różnice istotne statystycznie.

99 Różnice istotne statystycznie.

Uwzględniając kryterium wieku, zauważamy, że szkolenia były najpopularniejsze w grupie wiekowej od 45 do 54 lat – co trzeci pracownik w tym wieku wziął udział w jakiejś formie podnoszenia kwalifikacji. Stosunkowo najgorzej sytuacja wygląda w przypadku pracowników po 55. roku życia – tylko co czwarty z nich w ciągu ostatniego roku uczestniczył w co najmniej jednym szkoleniu. Widać więc, że wraz ze zbliżaniem się do wieku emerytalnego zmniejsza się odsetek podnoszących swoje kwalifikacje.

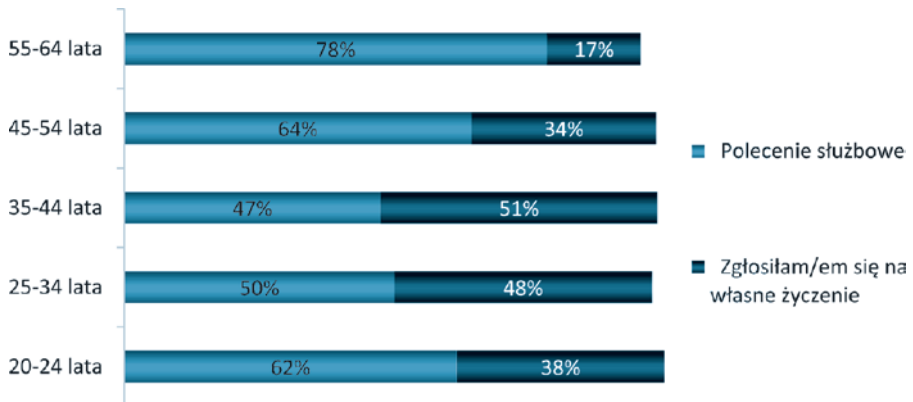
Wykres 56. Odsetek osób uczestniczących w co najmniej jednym szkoleniu w ostatnich 12 miesiącach w poszczególnych grupach wiekowych



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, $n=983$

Jak wynika z badań jakościowych, pracodawcy widzą mniejszy sens w doszkadzaniu starszych pracowników, gdyż uważają, że trudniej ich czegoś nowego nauczyć ze względu na utrwalone nawyki. Z drugiej strony również mniej chętnie wysyłają na szkolenia pracowników młodych, gdyż jest to postrzegane jako koszt. W tym przypadku pracodawcy mają obawy, jak długo pracownicy ci zostaną w firmie. Z tego powodu zapewne w grupie pracowników w wieku 55-64 lata aż 78% podnosiło kwalifikacje z własnej inicjatywy, w grupie 45-54 – 64%, a wśród młodych pracowników – 62%. Z kolei w pozostałych grupach wiekowych odsetek osób wskazujących na udział w szkoleniu na własne życzenie był znacznie mniejszy, bowiem w większym stopniu doszkadzali się oni w wyniku polecenia służbowego.

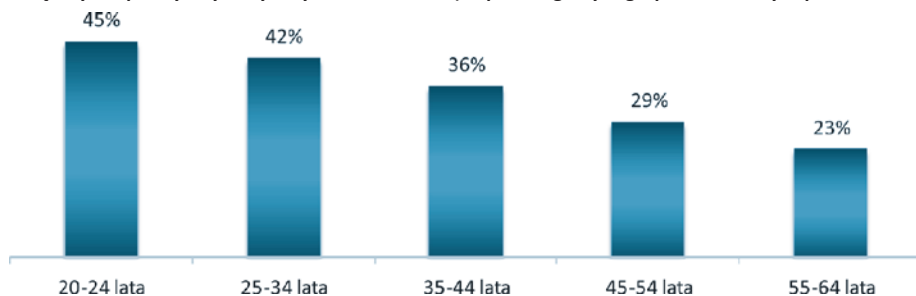
Wykres 57. Uczestnictwo w szkoleniu ze względu na polecenie służbowe bądź własne życzenie w podziale na wiek



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, $n=203$

Największy (45%) odsetek osób deklarujących potrzebę podnoszenia kwalifikacji zawodowych wystąpił wśród pracowników w wieku od 20 do 24 lat. Następnie – wraz z wiekiem - chęć doszkadzania wśród pracowników stopniowo maleje, tak że u osób w wieku od 55 do 64 lat spada do poziomu 23%.

Wykres 58. Odczuwanie potrzeby podnoszenia kwalifikacji zawodowych (doskonalenia umiejętności związanych z praktycznym wykonywaniem zawodu) w poszczególnych grupach wiekowych pracowników



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, $n=983$

Podsumowując, nie zidentyfikowano ograniczonego dostępu kobiet do szkoleń, wręcz przeciwnie –dostrzegają one większe możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych w obecnym miejscu pracy niż mężczyźni, częściej i chętniej też z tych możliwości korzystają. Mężczyźni bynajmniej nie są pod tym względem dyskryminowani, gdyż sami deklarują mniejszą potrzebę podnoszenia kwalifikacji niż kobiety i mniejszy odsetek z nich wskazuje na chęć wzięcia udziału w szkoleniu w najbliższym roku.

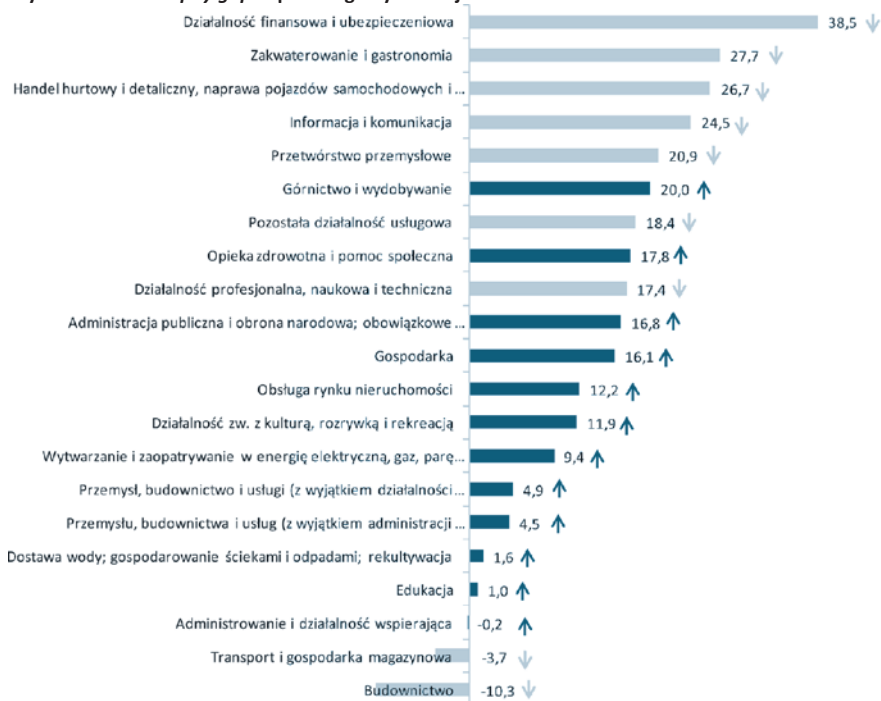
Inaczej niż w poprzedniej fali badania nie zidentyfikowano znacznych nierówności w dostępie do szkoleń ze względu na wiek. Z badań jakościowych wynika, że pracodawcy mniej chętnie wysyłają młodych pracowników na szkolenia, choć ich deklaracje w badaniu ilościowym na to nie wskazują. Jedynie starsi pracownicy – powyżej 55. roku życia znacznie rzadziej podnoszą swoje kwalifikacje, ale też deklarują mniejszą potrzebę w tym zakresie.

Wynagrodzenia

W Polsce, według danych Eurostatu, wskaźnik *gender pay gap* (polski termin: *luka płacowa*) wyniósł 4,5 w 2011 roku. Oznacza to, że mężczyźni zarabiają średnio na godzinę o 4,5% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn brutto więcej niż kobiety¹⁰⁰. Warto przy tym jednak zauważyć, iż dysproporcje na tym tle w przeciągu ostatnich kilku lat znacznie się zmniejszyły – przykładowo wskaźnik *gender pay gap* w 2007 roku wynosił 14,9, dwa lata później – 8, a obecnie – 4,5.

Zarobki kobiet i mężczyzn różnią się w zależności od sekcji, w której są zatrudnieni. Największe różnice – z korzyścią dla mężczyzn – wystąpiły w sekcjach: K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (*gender pay gap* o wartości 38,5; niewielki spadek w porównaniu z ubiegłym rokiem – z 38,6, na wykresie zaznaczony zieloną strzałką), I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (27,7 - spadek z 29,8), G – Handel hurtowy i detaliczny (26,7 – spadek z 28,2). Warto jednak odnotować, że w większości sekcji dysproporcje w wynagrodzeniach wzrosły niestety na niekorzyść kobiet. Najmniejsze niekorzystne zmiany wystąpiły w sekcjach P – Edukacja (1,0) oraz E – Dostawa wody (1,6).

¹⁰⁰ Zgodnie z definicją Eurostatu wskaźnik *gender pay gap* jest liczony jako różnica w wynagrodzeniu mężczyzn i kobiet w całej gospodarce – jako odsetek przeciętnego wynagrodzenia brutto mężczyzn.
(za: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)

Wykres 59. *Gender pay gap* w poszczególnych sekcjach w roku 2010

Źródło: Opracowanie własne w oparciu o dane Eurostat, *gender pay gap*. **Ciemnoniebieskie** strzałki wskazują na zwiększenie się różnic na niekorzyść kobiet, **jasnoniebieskie** – zmiany wynagrodzeń korzystne dla kobiet

Ponadto dane Eurostatu wskazują, że w porównaniu do 2010 roku w 2011 roku zmniejszyła się liczba sekcji (z 5 do 3), w których kobiety mają średnio wyższe zarobki niż mężczyźni (wskaźnik luki płacowej przyjmuje wartość ujemną). Są to sekcje F – Budownictwo (*gender pay gap* -10,3), H – Transport i gospodarka magazynowa (-3,7) oraz N – Administrowanie i działalność wspierająca (-0,2).

Warto zauważyć, iż dysproporcje w płacach kobiet i mężczyzn byłyby łatwiejsze do monitorowania i zniwelowania, gdyby został wprowadzony obowiązek sprawozdawania z wielkości luki **płacowej w przedsiębiorstwach i instytucjach**¹⁰¹.

Z badań ilościowych wśród pracowników w województwie podkarpackim wynika, że zaledwie w 1% firm/instytucji istnieje sformalizowany (spisany, ogłoszony przez pracodawcę) system pozwalający na sprawdzenie, czy kobiety i mężczyźni zajmujący podobne stanowiska otrzymują zbliżone wynagrodzenie. Z deklaracji pracodawców wynika, że 2% z nich systematycznie monitoruje wysokość i relację płac kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach, 3% w sposób niesystematyczny, a 94% otwarcie przyznaje się, że takie działania nie są prowadzone. Co ciekawe są to znacznie niższe odsetki niż w zeszłym roku, tak jakby pracodawcom przestało zależeć na wywieraniu dobrego wrażenia.

Niezależnie od tego, czy pracodawcy monitorują tę kwestię, przeważająca większość pracowników (93% kobiet i 97% mężczyzn) zgodziła się ze stwierdzeniem, że w ich miejscu pracy wynagrodzenia przydzielane

¹⁰¹ Trwają prace nad takim rozwiązaniem ustawowym, por. badanie „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”; więcej na: <http://www.siecrownosci.gov.pl/o-projekcie/>.

są sprawiedliwie (adekwatnie do ilości wykonywanej pracy). Zaledwie 2% par i 1% panów uważa, że kobiety otrzymują niższe wynagrodzenie niż mężczyźni na tym samym stanowisku. Nigdy nie była wybierana odpowiedź przeciwna, że to mężczyźni są dyskryminowani płacowo. Warto zestawić to z danymi o zarobkach na poszczególnych stanowiskach. Obiektywne porównania (przedstawione pod koniec tego rozdziału) wskazują na znaczące różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zajmujących zbliżone stanowiska (na niekorzyść kobiet). Należy zatem uznać – na co zresztą wskazują wyniki badań jakościowych – że świadomość ludzi w tym zakresie jest ograniczona.

Większe zrozumienie nierównego traktowania przejawia się w sferze korzyści pozapłacowych udzielanych pracownikom – tylko 4% kobiet i 2% mężczyzn uważa, że kobiety i mężczyźni otrzymują taką samą opiekę socjalną i dodatki. Więcej kobiet niż mężczyzn było niezadowolonych ze swojego wynagrodzenia (16% kobiet i 7% mężczyzn), ale w tym samym stopniu obie grupy (po 14%) zadeklarowały, że od maja 2012 roku pominięto ich przy podwyżce.

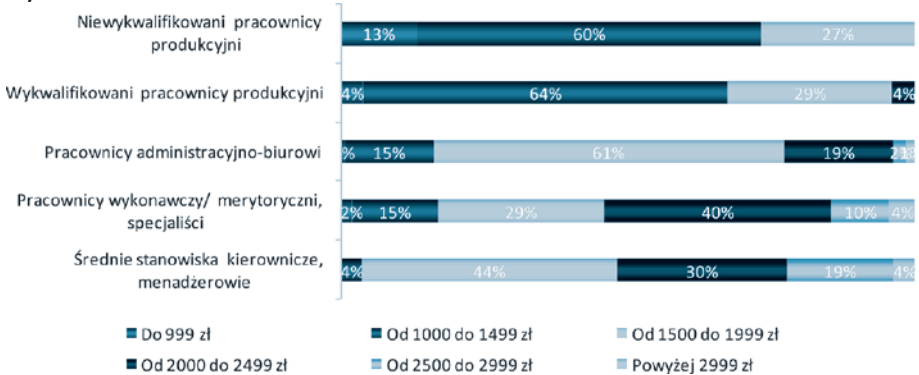
Dla porównania, z badań ogólnopolskich¹⁰² wynika, że zdaniem prawie dwóch trzecich respondentów, płeć ma wpływ na wysokość otrzymywanych zarobków. Uważa tak 67% kobiet i 62% mężczyzn, co by wskazywało, że w województwie podkarpackim występuje znacznie mniejsza świadomość tego zjawiska niż w kraju. Badanie wynagrodzeń podkarpackich pracowników również wskazuje na różnice w tym względzie. We wspomnianym raporcie czynnikiem najbardziej różnicującym wysokość wynagrodzenia osób wykonujących taką samą pracę na takim samym stanowisku jest, zdaniem Polaków, płeć (wskazanie 65% respondentów). Kolejne cechy to niepełnosprawność (62%), następnie wiek (60%), narodowość (42%), orientacja seksualna (11%) oraz wyznanie (8%).

Porównując zarobki podkarpackich kobiet i mężczyzn zajmujących zbliżone stanowiska, zauważamy różnice na niekorzyść kobiet. Są one widoczne zarówno na stanowiskach najniższego, jak i najwyższego szczebla. Spośród tych respondentów, którzy podali w kwestionariuszu wysokość swojego wynagrodzenia, 73% kobiet pracujących jako niewykwalifikowane pracownice produkcyjne wskazało na zarobki poniżej 1499 złotych miesięcznie. Przy czym nastąpił znaczny spadek zarobków kobiet w tej grupie w porównaniu z 2012 rokiem, kiedy to odsetek ten wyniósł 43%. Wśród mężczyzn na tym samym stanowisku jedynie połowa pracuje za wynagrodzenie w tym przedziale płacowym, ale – ponownie – jest to znacznie więcej niż w zeszłym roku (wtedy było to 31%). Widać zatem, iż nastąpiła znaczna pauperyzacja grupy pracowników niewykwalifikowanych, w szczególności kobiet. W stosunku do nich adekwatne jest określenie „biedni pracujący” (ang. *working poor*). Ponadto, w badaniach jakościowych zwracano uwagę, iż ze względu na kryzys, bądź medialny szum wokół niego, pracodawcy tną koszty, w tym płace, i zjawisko ubogich pracujących będzie się, także w województwie podkarpackim, pogłębiać.

Sytuacja wygląda trochę lepiej w przypadku pracowników merytorycznych, specjalistów. Wśród kobiet pracujących na tych stanowiskach odsetek zarabiających powyżej 2,5 tys. zł, wynosi 14%, a wśród mężczyzn 11%. Natomiast na wyższych stanowiskach ponownie lepiej zarabiają mężczyźni: przykładowo 13% menadżerów średniego szczebla ma wynagrodzenia powyżej 2999 zł, podczas gdy zaledwie 4% kobiet na tym stanowisku osiąga zarobki na takim samym poziomie; w przypadku wyższych stanowisk kierowniczych brak jest możliwości porównania danych ze względu na to, iż znaczny odsetek mężczyzn (40%) odmówił odpowiedzi na pytanie o wysokość pensji.

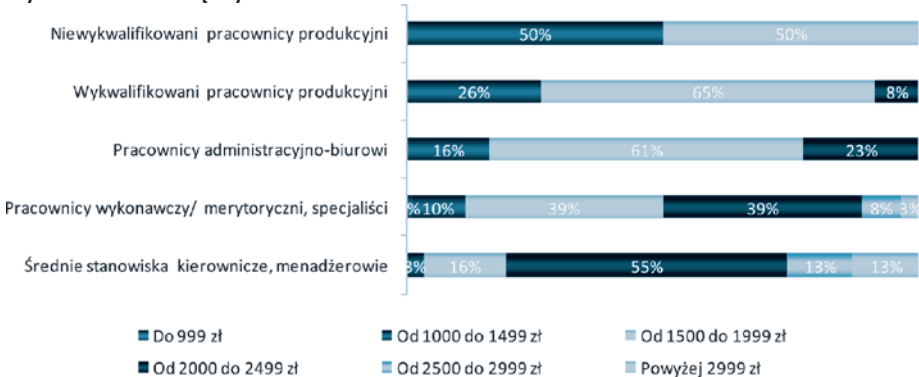
¹⁰² Por. badanie „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia”; więcej na: <http://www.siecrownosci.gov.pl/o-projekcie/>.

Wykres 60. Zarobki kobiet w zależności od stanowisk



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, $n=522$; na wykresie zaprezentowane jedynie wyniki odnośnie osób, które udzieliły odpowiedzi.

Wykres 61. Zarobki mężczyzn w zależności od stanowisk



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, $n=478$; na wykresie zaprezentowane jedynie wyniki odnośnie osób, które udzieliły odpowiedzi.

Potwierdza się pierwszy człon hipotezy, iż na podobnych stanowiskach kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni. Natomiast jej drugi człon – wskazujący, iż zarobki różnią się ze względu na stereotypowe przekonania na temat wartości pracy kobiet nie znajduje potwierdzenia. Różnice w wynagrodzeniach ze względu na płeć należy bowiem łączyć przede wszystkim ze stereotypowym postrzeganiem kobiet przez pryzmat macierzyństwa (o czym więcej w podrozdziale *Przyczyny nierówności*).

Ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem

Molestowanie seksualne dotyczy takich zachowań związanych z seksualnością, które sprawiają, że osoba molestowana czuje się zagrożona, upokorzona, dręczona i znieważona. Zachowania te wpływają negatywnie na wykonywaną pracę, zmniejszają poczucie bezpieczeństwa, sprawiają, że środowisko pracy staje się nieprzyjemne i krępujące. Przepisy określone w Kodeksie pracy łączą molestowanie seksualne z szerszym pojęciem dyskryminacji.

2% pracowników obydwu płci spotkało się w miejscu pracy z „żartami, uwagami o charakterze seksualnym, które mogą kogoś urazić”, z czego wynika, że skala tego zjawiska nie jest powszechna. W porównaniu do poprzedniej fali badania nastąpił duży spadek wskazań (z 6% do 2%).

Warto jednak mieć świadomość, iż jest to problem wstydlivy, „temat tabu”¹⁰³. W trakcie wywiadów był często bagatelizowany (wręcz wyśmiewany), bądź poruszany, ale nieśmiało, z zażenowaniem. Cytując zapis wywiadu: [kobieta mówi patrząc w podłogę i bardzo cicho] *tak, ten mobbing, to jakiś przypadek...na pewnym wydziale [wszyscy są cicho i kobieta mówi bardzo cicho] no, że kobieta musiała z tego wydziału, chciała się zwolnić. Ale została przeniesiona gdzieś indziej... ale że było to bardzo nieprzyjemne*¹⁰⁴.

Wyniki badań jakościowych wskazują również, że ze strony pracodawców nie są podejmowane właściwie żadne działania przeciwdziałające mobbingowi bądź molestowaniu seksualnemu: nie organizuje się na ten temat szkoleń, nie ma wyznaczonej osoby, do której pokrzywdzony pracownik mógłby się zwrócić w razie potrzeby. By to zmienić, w pierwszej kolejności niezwykle istotne jest rozpowszechnienie wiedzy o tych zjawiskach tak, aby stały się uświadamiane i rozpoznawane. Zalecane działania, które mogą być podjęte w zakładach pracy, to w szczególności:

- stworzenie w miejscu pracy klarownego i wyraźnego opisu kompetencji w odniesieniu do poszczególnych stanowisk,
- stworzenie jasnych reguł podejmowania decyzji oraz przepływu informacji,
- opracowanie konstruktywnych sposobów zarządzania konfliktami (mediacje),
- przyjęcie zasady *fair play* jako obowiązującej w relacjach między pracownikami.

Ponadto procedura antymobbingowa powinna być prosta, szybka, powinna określać, do kogo należy zgłaszać zaobserwowane czy doświadczane przejawy nękania psychicznego w miejscu pracy; powinna też gwarantować całkowitą dyskrecję¹⁰⁵.

Warto do tego typu działań zachęcać pracodawców poprzez różnorodne kampanie informacyjnopromocyjne. Natomiast ze względu na to, że problem bywa marginalizowany przez pracodawców, należy równolegle kierować przekaz do samych pracowników, poza miejscem pracy. Na szkoleniach organizowanych dla pracowników powinny być prezentowane kwestie, na jakie zachowania nie powinni się godzić w pracy oraz jakie prawa im przysługują.

Możliwość łączenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym

Stosunkowo niski odsetek osób zatrudnionych (mniej więcej co dwunasty) wskazał, że pracodawca nie robi problemów, jeśli pracownik musi wyjść w trakcie pracy bądź wyjść wcześniej. Kobiety nieznacznie częściej dostrzegały elastyczność pracodawców w tym względzie, co jest wskazówką, że w stosunku do kobiet pracodawcy są bardziej wyrozumiali. Podobnie pracownicy zgodzili się, że u obecnego pracodawcy osoba zatrudniona może przejść na część etatu, jeśli wymaga tego sytuacja rodzinna (w domyśle: pracownik potrzebuje czasu, by sprawować opiekę nad dzieckiem lub osobą starszą). Zaledwie 3% kobiet i 2% mężczyzn zgodziło się ze stwierdzeniem, że pracownik może zabrać pracę do domu. Prawie nikt nie wskazał, iż możliwe jest stałe wykonywanie jej w domu (bez przychodzenia do firmy/instytucji).

103 por. np. Molestowanie seksualne na uczelniach wyższych wciąż tematem tabu, raport dostępny na: http://www.ptpa.org.pl/public/files/Molestowanie_seksualne-analiza_prawna-seminarium_24.03.2011.pdf

104 FGI przedstawiciele WUP.

105 Por. A. Bechowska-Gebhardt, T. Stalewski, *Mobbing: patologia zarządzania personelem*, Centrum Doradztwa i Informacji, Warszawa 2004.

Wykres 62. Możliwości wyboru elastycznego czasu i miejsca pracy



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, $n = 1000$

Wyniki te świadczą o tym, że podkarpaccy pracodawcy w bardzo małym stopniu ułatwiają swoim pracownikom łączenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. Nawet biorąc pod uwagę, iż nie we wszystkich firmach i instytucjach jest możliwe elastyczne układanie grafiku dla każdego pracownika bądź pozwolenie mu na pracę w domu, to umożliwienie mu wcześniejszego wyjścia z pracy od czasu do czasu powinno być dopuszczalne częściej niż tylko u co dwunastego pracodawcy. Brak bądź też małe możliwości łączenia życia zawodowego z rodzinnym należy ocenić jako negatywne zjawisko. Dlatego ważne jest wprowadzenie rozwiązań pozwalających kobietom (czy też szerzej – rodzicom) godzić życie rodzinne z życiem zawodowym. Rekomenduje się zatem, podobnie jak było to sugerowane w poprzedniej fali badania, promocję elastycznych form zatrudnienia poprzez organizację konferencji, publikacje i inne działania promocyjne realizowane przez WUP, NGO oraz organizacje pracodawców.

6.5 Przyczyny nierówności ze względu na płeć

Biorąc pod uwagę wyniki przeprowadzonych w kolejnych falach badań jakościowych, jak i analizę dostępnej literatury przedmiotu, można wskazać wiele przyczyn występowania nierówności na rynku pracy ze względu na płeć.

- postrzeganie kwestii pójścia kobiety na urlop macierzyński jako problemu

Wywiady wskazują, iż pracodawcy obawiają się tego, że kobieta po urodzeniu dziecka weźmie urlop i przez dłuższy czas nie będzie mogła być obecna w pracy, a oni będą musieli znaleźć kogoś na jej miejsce. Powoduje to, że firmy i instytucje mniej chętnie zatrudniają kobiety. Wielokrotnie ta kwestia była poruszana w wywiadach. Liczne były też wypowiedzi, w których jako powód niechęci do zatrudniania kobiet wskazywano ryzyko, iż zajdzie w ciążę i jeszcze przed porodem, korzystając ze zwolnienia, przestanie przychodzić do pracy. W badaniach jakościowych pojawiła się hipoteza, iż same kobiety – nadużywając możliwości zwolnienia ze względu na ciążę – budują w ten sposób swój gorszy wizerunek jako pracownika.

- obciążenie kobiety obowiązkami domowymi

Nierówności na rynku pracy mają swoją genezę głównie w tradycyjnym podziale obowiązków w rodzinie. Jak wynika z badań jakościowych, taki model przeważa w województwie podkarpackim. Przede wszystkim kobieta jest odpowiedzialna za prawidłowe funkcjonowanie rodziny i to ona przejmuje zdecydowaną większość obowiązków domowych, a to często powoduje trudności z łączeniem pracy w domu z zawodową. Badania jakościowe wskazują, że w pewnych typach zawodów można łatwiej pogodzić te obowiązki z pracą – z tego względu jest tam więcej kobiet. Za taką powszechnie uważa się, np. pracę w administracji.

Ponadto, jak było sygnalizowane w obu poprzednich falach badania, tradycyjny model rodziny na Podkarpaciu jest przyczyną zwiększonej akceptacji dla zachowań dyskryminacyjnych: dla nierówności płac na podobnych stanowiskach i dla braku strukturalnych i organizacyjnych rozwiązań w firmach, które sprzyjałyby pracy kobiet. Po części może to być także źródłem lekceważenia tych problemów przez przedstawicieli instytucji rynku pracy. Potwierdza się zatem hipoteza, że kobietom trudno jest znaleźć pracę ze względu na panujące stereotypy dotyczące płci oraz zaangażowanie kobiet w pełnienie obowiązków opiekuńczych przy braku mechanizmów godzenia ról rodzinnych i zawodowych w pewnych typach zawodów. Jednym z istotniejszych rozwiązań mogących przeciwdziałać dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy wydaje się zwiększenie przez samorządy liczby placówek opieki nad dziećmi odpowiednio do potrzeb w poszczególnych powiatach województwa podkarpackiego, a także dofinansowanie placówek przedszkolnych tworzonych przy zakładach pracy.

- specyfika regionu, w którym silna jest pozycja branż, w których występuje większe zapotrzebowanie na zawody wykonywane przez mężczyzn

Jak wynika z wywiadów, występują branże, w których prace wykonują prawie sami mężczyźni, np. w przemyśle, budownictwie.

- brak odpowiedniego wykształcenia i uprawnień kobiet

Z wywiadów wynika, że w niektórych zawodach (poszukiwanych na rynku pracy i dobrze płatnych) prawie nie ma kobiet, ponieważ nie posiadają one odpowiednich uprawnień. Przykładem mogą być operatorzy wózków widłowych – nie zgłaszają się do pracodawców kobiety z takimi uprawnieniami. Co ciekawe – sądząc po wywiadzie przeprowadzonym w jednym z powiatowych urzędów pracy – brak kobiet w pewnych typach zawodów może wynikać w dużym stopniu z prowadzonej przez urzędy polityki: bezrobotnym kobietom oferowane są zupełnie innego typu szkolenia niż mężczyznom. Te panie, które chcą się kształcić w „męskich” zawodach, nie są odpowiednio wspierane.

Wydaje się, że uczelnie wyższe coraz świadomiej podchodzą do tego problemu i zaczynają zachęcać dziewczęta do wybierania kierunków kształcenia dawniej tradycyjnie uznawanych za zarezerwowane dla mężczyzn. Pozytywnym przykładem jest uczestnictwo Politechniki Rzeszowskiej w programie krajowym „Dziewczyny na Politechniki”. Warto jednak zauważyć, iż aby tego typu działania były skuteczne, należy je podejmować na jak najwcześniejszych etapach edukacji – na poziomie szkół (podstawowych, gimnazjum). Warto, by tego typu przedsięwzięcia w dalszym ciągu w przyszłej perspektywie otrzymywały dofinansowanie ze środków unijnych.

6.6 Podsumowanie

Diagnoza sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w województwie podkarpackim wskazuje, że podobnie jak w poprzednich falach badania, kobiety zajmują gorszą niż mężczyźni pozycję na rynku pracy (pod względem wskaźnika zatrudnienia, stopy bezrobocia, udziału wśród najwyższej kadry, poziomu wynagrodzeń)¹⁰⁶. W III fali badania co czwarty pracodawca wskazał, że w jego branży pracodawcy wolą zatrudniać mężczyznę (czyli znacznie więcej niż w zeszłym roku, kiedy to odsetek ten wynosił 16%). Jednak – jak wskazują wyniki badań jakościowych – większość rozmówców – pracodawców, pracowników oraz przedstawicieli instytucji rynku pracy – uznawała kwestie nierówności na rynku pracy za nieistotne, co należy interpretować jako przynajmniej częściową akceptację zachowań dyskryminacyjnych. Jak powiedział przedstawiciel instytucji na szczeblu regionalnym: *skoro się o nich [nierównościach] nie mówi, to nie ma problemu*¹⁰⁷. Taka postawa, szczególnie wśród osób sprawujących funkcje publiczne w województwie, jest wysoce niepokojąca, może powodować przyamykanie oczu na obiektywne problemy, tylko z tego względu, iż są w małym stopniu medialne.

106 por. Raport końcowy z badania ewaluacyjnego „Kobieta na podkarpackim rynku pracy w kontekście działań finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego”, Rzeszów 2012.

107 FGI, WUP.

Niepokojąca jest również inna, dosyć powszechna postawa – bagatelizowanie problemu nierówności kobiet poprzez wskazanie przykładów pojedynczych kobiet na wysokich stanowiskach: *Nie ma [nierówności] tak, absolutnie. Wojewoda, wicewojewoda to są kobiety, jest wicemarszałkowno*¹⁰⁸. Warto w tym kontekście przywołać termin *tokenizm* opisujący sytuację, w której obecność nielicznych kobiet w grupach lub na stanowiskach zdominowanych przez mężczyzn daje błędne złudzenie istniejącej równości płci¹⁰⁹. Może to w dużej mierze wyjaśniać, dlaczego uznaje się, że dyskryminacji nie ma przy ewidentnej dysproporcji kobiet i mężczyzn (na niekorzyść kobiet) na stanowiskach kierowniczych i lepiej płatnych. Zwrócił na to uwagę przedstawiciel organizacji pozarządowej: *na konferencji z ministrem ds. równego traktowania przedstawiono raport UJ i UW na temat świadomości społecznej. Województwo podkarpackie w tych wszystkich aspektach wychodziło nisko ze względu na mentalne bariery; co ciekawe niektóre osoby na wyższych stanowiskach swoimi wypowiedziami potwierdziły myślenie społeczeństwa – bagatelizowały problem i operowały stereotypami*¹¹⁰.

Oprócz nierówności w podziale na płeć, występują znaczne nierówności ze względu na wiek. Dyskryminacja dotyka zarówno ludzi młodych, jak i tych po 55. roku życia. W tej pierwszej grupie w oparciu o umowę o pracę pracuje mniej niż połowa pracowników; odsetek pracujących w oparciu o umowy cywilno-prawne jest znacznie większy niż w innych przedziałach wiekowych.

O dyskryminacji osób starszych na rynku pracy świadczy z kolei to, że zdaniem połowy pracodawców, w ich branży lepiej jest zatrudnić pracownika młodszego. Dla porównania – mniej, bo 27%, wskazało, że pracodawcy woleliby zatrudnić mężczyznę, po 11% wolałoby pracownika stanu wolnego oraz bez dzieci. Im większy pracodawca, tym mniejsze znaczenie kryterium wieku czy posiadania dzieci.

By przeciwdziałać dyskryminacji, należy podjąć działania dwojakiego rodzaju: działania aktywnie zwalczające dyskryminację oraz – co pewnie przyniesie rezultaty w perspektywie długofalowej – działania uświadamiające. Istotne jest również stworzenie odpowiedniej, sprzyjającej infrastruktury (np. opieka przedszkolna).

Do aktywnych działań można zaliczyć:

- monitoring wynagrodzeń – porównując zarobki kobiet i mężczyzn, widzimy różnice na niekorzyść kobiet, i to zarówno na stanowiskach najniższego, jak i najwyższego szczebla. Monitoring wynagrodzeń ułatwiłby kontrolę tego zjawiska, a także uważyliwiał na jego występowanie tak pracodawców, jak i pracowników. Dzięki temu przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej byłoby skuteczniejsze.

- działania antymobbingowe – wdrożenie odpowiednich rozwiązań w miejscu pracy (szkolenia, wyznaczenie osoby, do której pokrzywdzony pracownik mógłby się zwrócić w razie potrzeby, ustalenie klarownych procedur podejmowania decyzji oraz przepływu informacji, zarządzania konfliktami, jasny i dostępny opis zadań i obowiązków poszczególnych stanowisk).

W ramach działań uświadamiających należy poruszać kwestię równości i nierówności poprzez: prowadzenie badań i publikowanie artykułów na ten temat, organizację konferencji, umieszczenie tych kwestii w programach szkół. Wskazana jest kontynuacja różnego typu działań i inicjowanie nowych na rzecz kobiet, osób młodszych i starszych ze środków EFS. By ułatwić łączenie obowiązków domowych z zawodowymi, rekomenduje się promowanie w podobny sposób elastycznych form zatrudnienia. Przy tym jedną z istotniejszych rekomendacji mogącą przeciwdziałać dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy jest zwiększenie przez samorządy liczby placówek opieki nad dziećmi odpowiednio do potrzeb w poszczególnych powiatach województwa podkarpackiego.

108 Tamże.

109 Tamże.

110 Przedstawiciel NGO, Rzeszów.

Inne rekomendowane działanie to zachęcanie kobiet do wybierania zawodów uważanych stereotypowo za „męskie”. Tego typu inicjatywy należy organizować na możliwie jak najwcześniejszym etapie – najlepiej od przedszkola, poprzez kolejne poziomy edukacji. Warto, by tego typu inicjatywy miały wsparcie w postaci odpowiedniego prawodawstwa – rekomendowana jest zatem rewizja obecnych przepisów prawnych pod kątem tego, czy w istocie są one korzystne dla kobiet, czy przeciwnie – ograniczają im dostęp do zawodów, których wykonywaniem mogłyby być zainteresowane.

7 OKREŚLENIE POWIĄZAŃ PRACODAWCÓW Z INSTYTUCJAMI ZEWNĘTRZNYMI



7 Określenie powiązań pracodawców z instytucjami zewnętrznymi

7.1 Wstęp

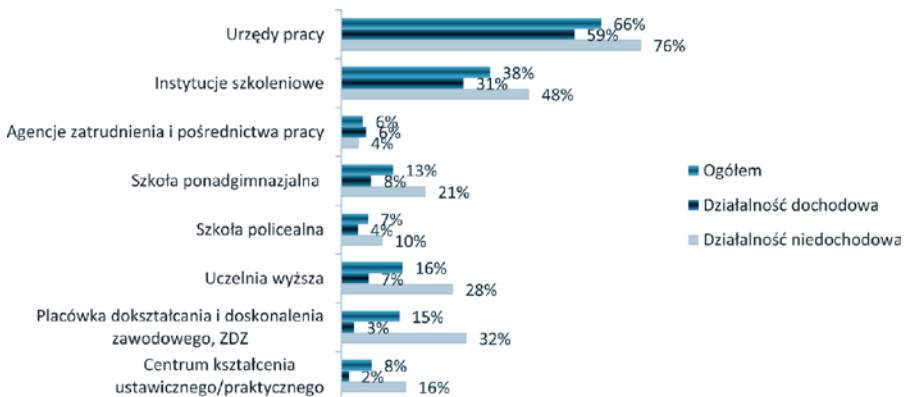
W roku 2012 w pracodawcy najczęściej współpracowali z urzędami pracy (61%). Poprzez nie głównie poszukiwali pracowników (71% wykwalifikowanych, 25% niewykwalifikowanych, 12% sezonowych czy do pracy tymczasowej) lub stażystów (24%). Są to zatem bardzo typowe formy współpracy, co dotyczy także innych instytucji. 72% pracodawców, którzy zadeklarowali kontakty z instytucjami szkoleniowymi, posyła tam pracowników na szkolenia. Zaś główna forma współpracy z sektorem edukacji to przyjmowanie uczniów na staże i praktyki zawodowe. Zadeklarowało to 60% respondentów współpracujących z tym sektorem (czyli 11% ogółu).

Analiza barier współpracy z IRP pokazała w 2012 roku, iż pracodawcy w województwie podkarpackim nie współpracują z nimi, ponieważ „radzą sobie sami” i „nie mają takiej potrzeby”. Jednocześnie z analizy oczekiwań wynika, że ciągle liczna (13% z tych, którzy wymienili swoje oczekiwania) jest grupa respondentów otwartych na wzajemne kontakty: wymianę informacji, doświadczeń, realizację projektów.

7.2 Skala współpracy z instytucjami zewnętrznymi

2/3 pracodawców deklaruje współpracę z urzędami pracy, zaś blisko 2/5 - z instytucjami szkoleniowymi. Współpraca z innymi podmiotami jest zdecydowanie rzadsza (maksymalnie 16% pracodawców). Podmioty prowadzące działalność dochodową jedynie z agencjami zatrudnienia współpracują częściej niż podmioty niedochodowe. Największą przewagą urzędów i instytucji występuje w przypadku kontaktów z placówkami dokształcania i doskonalenia zawodowego oraz zakładami doskonalenia zawodowego (32% w porównaniu z 3% podmiotów dochodowych). Nieznacznie mniejsze różnice występują we współpracy ze szkołami wyższymi (28% urzędów i instytucji oraz 7% przedsiębiorców) oraz innymi typami szkół i CKU. Różnice na korzyść podmiotów niedochodowych występują także w przypadku dwóch najczęstszych wskazań, tj. urzędów pracy (76% vs 59%) i instytucji szkoleniowych (48% vs 31%).

Wykres 63. Współpraca pracodawców w województwie podkarpackim z instytucjami rynku pracy oraz placówkami szkolnymi



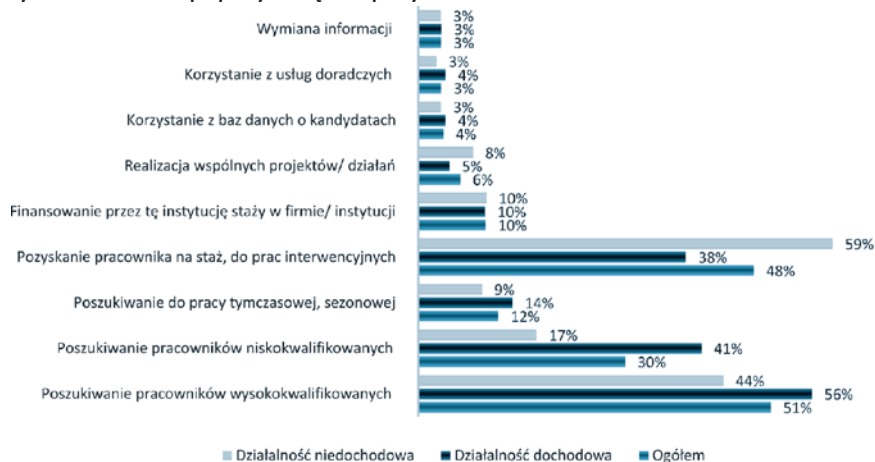
Źródło: badanie własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dane ≤ 2%

Analiza ze względu na sekcję PKD pokazała, że z urzędami pracy najczęściej (92%) współpracują podmioty z sekcji O - Administracja publiczna i obrona narodowa. Nieco rzadziej (88%) z sekcji R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz S - Pozostała działalność usługowa i E - Dostawa wody (obie po 83%).

7.3 Zakres współpracy z instytucjami zewnętrznymi

Poszukiwanie pracowników to główny cel współpracy pracodawców z urzędami pracy dla nieco ponad połowy pracodawców (51%). Jednak dominuje on tylko wśród pracodawców „ogółem” oraz w odniesieniu do przedsiębiorstw (poszukiwanie pracowników wysokokwalifikowanych – 56%, niskokwalifikowanych – 41%).

Wykres 64. Zakres współpracy z urzędami pracy



Źródło: badanie własne PAPI wśród pracodawców n=330. Nie pokazano danych dla odpowiedzi „inne”, „nie wiem”, „Pracownicy firmy/instytucji biorą udział w szkoleniach oferowanych przez ten podmiot (jako uczestnicy)” oraz „Pracownicy firmy/instytucji prowadzą szkolenia oferowane przez ten podmiot (jako nauczyciele)”; pytanie wielokrotnego wyboru.

Natomiast pracodawcy prowadzący działalność niedochodową w urzędach pracy poszukują głównie pracowników na staże i do prac interwencyjnych. Z wywiadów wynika, że w ten sposób uzupełniają swoje kadry nie mogąc oficjalnie zwiększać zatrudnienia i/lub szukając sposobu na oszczędność środków budżetowych (wynagrodzenie stażysty lub osoby na pracach interwencyjnych opłacane jest przez Powiatowy Urząd Pracy). Zjawiska te – mimo że neutralne lub nawet pozytywne w odniesieniu do instytucji - mają negatywne konsekwencje dla stażystów oraz osób na pracach interwencyjnych. Obydwa te instrumenty mają bowiem w założeniu aktywizować osoby bezrobotne i ułatwiać im znalezienie zatrudnienia. Jednakże szansa uzyskania pracy w instytucji publicznej, w której brak jest wolnych etatów jest zerowa. Jedyna korzyść przez nich odnoszona – co dla niektórych osób jest bardzo istotne – to możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego, kształtowanie nawyków związanych z pracą itp.

Natomiast w odniesieniu do instytucji niepublicznych, które mogą dowolnie kształtować swoje zatrudnienie, podkreślano pozytywne aspekty staży: *Jeżeli ktoś szuka rzeczywiście pracownika i jest przekonany, że chce stworzyć miejsce pracy, to jest super sprawą*¹¹¹. Jest to czas (3-6 miesięcy), w którym pracodawca może poznać pracownika, sprawdzić jego kompetencje, zaangażowanie i motywację do pracy. Jeśli stażysta chce pracować, to staje się członkiem zespołu i dostaje stałe zatrudnienie – tak jak w przykładzie podawanym w trakcie jednego z wywiadów: *Zaczynała Joasia od praktyk, przyszła na praktyki, później dostała się na staż i po tym stażu została. Bo nie wyobrażałam sobie, żeby mogła nie być. Z tego względu, że nauczyła się, była chętna, widziałam zaangażowanie i wtedy warto zatrudnić*¹¹².

Čzęść respondentów podkreślała jednak, że chęć przyjęcia pracownika wyłącznie na staż bez perspektywy stałego zatrudnienia dotyczy w równym stopniu wszystkich pracodawców: *Okazało się tak naprawdę, że*

111 FGI IOB.

112 FGI IOB.

oni [pracodawcy] w urzędzie pracy widzą tylko pieniądze. Nic więcej! Nie widzą ludzi, nie widzą, że tam są specjaliści zarejestrowani, nie widzą, że tam są ludzie, którzy mają doświadczenia zawodowe i tak dalej. I wiele można by rzeczy zrobić. Oni widzą tylko pieniądze. [PUP] dał staż czy też nie dał stażu¹¹³.

Jeden z respondentów, mający ogłęd całego rynku pracy w regionie, podsumował to zjawisko następująco: *urzędy pracy zepsuły pracodawców dając im pracowników za darmo. (...) Jak można wysłać do pracodawcy pracownika i płacić mu grosze (...) nie obciążając tym pracodawcy? (...) Jego praca kończy się w momencie, kiedy kończą się pieniądze z urzędu pracy¹¹⁴.*

Mimo dużego odsetka pracodawców poszukujących poprzez PUP pracowników wysokokwalifikowanych, w wywiadach podkreślano, że osoby o rzeczywiście wąskich specjalnościach szuka się zupełnie inaczej. Podmioty korzystają w takich przypadkach z usług firm headhunterskich, bowiem osób takich trzeba szukać albo w innych województwach (dokąd wyjechały np. na studia i tam zostały) albo w innych firmach (podkupując pracownika): *Wolą ściągnąć człowieka, który jest aktywny i pracuje zawodowo, zainwestować w niego, niż zainwestować od początku¹¹⁵.*

Przedsiębiorcy częściej niż urzędy i instytucje korzystali z oferty PUP przy poszukiwaniu pracowników do prac sezonowych i tymczasowych (14% vs 9%). Z innych form współpracy oba typy podmiotów korzystały równie często lub różnice są nieznaczne. Odpowiedzi „Pracownicy firmy/instytucji biorą udział w szkoleniach oferowanych przez ten podmiot (jako uczestnicy)” oraz „Pracownicy firmy/instytucji prowadzą szkolenia oferowane przez ten podmiot (jako nauczyciele)” wybrało tylko 5 pracodawców, dlatego nie umieszczono ich na wykresie (Wykres 64).

Wobec wyników z roku 2012 prawie dwukrotnie wzrósł odsetek podmiotów prowadzących działalność niedochodową, które poszukiwały pracowników na staż i do prac interwencyjnych. W roku 2012 było to 31%, a w 2013 - 59%. Dwukrotnie zwiększył się także odsetek podmiotów, które wspólnie z PUP realizują projekty (z 4% na 8%).

Więcej jest również pracodawców, którzy korzystają ze szkoleń oferowanych przez firmy szkoleniowe (z 72% w roku 2012 do 79% w roku 2013). Nadal jest to dominująca forma współpracy z tym typem instytucji. Inne formy współpracy są zdecydowanie mniej popularne (odnotowano dwukrotny spadek odsetka współpracujących w stosunku do roku poprzedniego): korzystanie z pracowników firm/instytucji jako trenerów (12%), realizacja wspólnych projektów/działań (4%), wymiana informacji (3%)¹¹⁶. W badaniach jakościowych zwracano uwagę, iż rok 2014 może wpłynąć negatywnie na częstość współpracy z instytucjami szkoleniowymi. Bowiem wiele z tych podmiotów, które opierają swoją działalność wyłącznie na realizacji projektów finansowanych ze środków UE, może przestać istnieć z braku dostępnych funduszy.

Prowadzenie przez pracodawcę działalności dochodowej lub niedochodowej prawie nie ma znaczenia przy kierowaniu pracowników na szkolenia jako uczestników lub trenerów. Wśród firm jest to 80%, a urzędów i instytucji – 77%. Jednakże w przypadku innych form współpracy są one zdecydowanie częściej prowadzone przez tę drugą grupę podmiotów. Na przykład żaden podmiot komercyjny nie zadeklarował realizacji wspólnych projektów, a tylko jeden - wymianę informacji. Także trenerami podczas szkoleń częściej są przedstawiciele instytucji prowadzących działalność niedochodową (18%) niż dochodową (7%).

Współpracę z agencjami zatrudnienia zadeklarowało w tym roku 28 pracodawców (wobec 33 w roku 2012). Większość z nich (24) poszukiwała poprzez agencje pracowników wysokokwalifikowanych. Podobnie jak w latach ubiegłych z agencjami zatrudnienia współpracują głównie przedsiębiorcy (19 podmiotów).

113 FGI WUP.

114 Tamże.

115 FGI UM.

116 Pozostałe uwzględnione w kwestionariuszu formy współpracy nie uzyskały więcej niż 2% wskazań.

Współpraca z sektorem edukacji - podobnie jak w latach ubiegłych - polega głównie na przyjmowaniu uczniów na staże i praktyki zawodowe. Czyni tak 60% pracodawców spośród tych, którzy zadeklarowali kontakty ze szkołami (czyli 16% ogółu). Kolejne formy współpracy, dwukrotnie mniej popularne, to: wspól- na realizacja projektów (32%) i podnoszenie kwalifikacji pracowników (28%).

Wykres 65. Zakres współpracy z sektorem edukacji



Źródło: badanie własne PAPI wśród pracodawców; nie pokazano danych dla odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć”; pytanie wielokrotnego wyboru, $n = 131$; pozostałe odpowiedzi $\leq 2\%$

Z sektorem edukacji dwa razy częściej współpracują urzędy i instytucje (88 podmiotów) niż przedsiębiorcy (43). Dominacja podmiotów niedochodowych występuje we wszystkich typach współpracy poza przyjmowaniem na staże i praktyki. Takie działania podejmuje bowiem 79% pracodawców prowadzących działalność komercyjną i 51% prowadzących działalność publiczną.

Zarówno małe, jak i średnie firmy prawie tak samo często (odpowiednio: 60% i 62%) przyjmowały uczniów na staże i praktyki oraz podnosiły kwalifikacje pracowników (odpowiednio: 28% i 24%). Natomiast podmioty średnie częściej niż małe brały udział we wspólnych projektach z sektorem edukacji (odpowiednio: 31% i 41%). Powyższe schematy są takie same jak w roku 2012. Istotną różnicą jest wzrost odsetka podmiotów wspólnie realizujących projekty czy działania. Różnica ta wynosi 14 p.p. dla podmiotów obu wielkości.

7.4 Bariery i powody braku współpracy pracodawców z instytucjami zewnętrznymi

W przypadku wszystkich typów instytucji rynku pracy dominującym powodem braku współpracy z nimi jest – wg deklaracji pracodawców – brak potrzeby. Odpowiedź taką wskazało 97% podmiotów niewspółpracujących z urzędami pracy, 93% z agencjami zatrudnienia, 94% z instytucjami szkoleniowymi, 75% z sektorem edukacji.

Mimo to ciągle jest pewien odsetek pracodawców, który można by włączyć we współpracę, ponieważ jej brak wynika z faktu, że nigdy o niej nie pomyśleli. W przypadku najbardziej rozpowszechnionych instytucji odsetek ten jest niski i wynosi tylko 1% (dla PUP) oraz 3% dla sektora edukacji. Natomiast dla agencji zatrudnienia jest to już 6%.

7.5 Oczekiwania wobec instytucji rynku pracy

Pracodawcom zadano pytanie, w którym w sposób swobodny mogli powiedzieć o swoich oczekiwaniach wobec instytucji rynku pracy. 3/4 z nich w odpowiedziach odniosła się do PUP. Pozostałe odpowiedzi dotyczyły głównie instytucji szkoleniowych (14%). Postulaty wobec pozostałych instytucji były marginalne (3% wobec agencji zatrudnienia, 2% wobec IOB). 12%¹¹⁷ pracodawców potwierdziło w tym pytaniu brak potrzeby współpracy z IRP.

Z analizy oczekiwań wobec PUP wyłania się obraz urzędu pracy jako instytucji, której rolą jest znalezienie w bardzo krótkim czasie pracownika lub stażystę o ściśle określonych kompetencjach. Jeśli takiej osoby akurat nie ma w bazie, to powinna ją przeszkolić pod konkretne potrzeby pracodawcy. Na przykład: *Urząd pracy powinien pomóc, jeżeli chcemy zatrudnić pracownika na staż, powinien przysłać odpowiednio wykształconego pracownika. Przypomina to trochę zamawianie dania z karty, przy czym w opinii pracodawców nie jest to raczej bar mleczny (w którym liczba dań jest ograniczona i są raczej potrawy proste), a restauracja (gdzie zamówienie dostosowane jest do preferencji klienta).*

Jedną piątą wszystkich postulatów stanowiły te dotyczące stażystów: aby PUP kierował ich do pracy, ale tylko wykwalifikowanych. Jedna osoba zaproponowała, aby znieść obowiązek zatrudniania pracownika po stażu. Potwierdza to wniosek wysnuty w roku 2012, iż stażyści stanowią dla pracodawców województwa podkarpackiego po prostu siłę roboczą. Jej zaleta polega na tym, że jest dla pracodawcy bezpłatna.

Oczekiwania wobec agencji zatrudnienia ograniczają się do pomocy w znalezieniu wykwalifikowanych pracowników. Natomiast postulaty zgłaszane wobec instytucji szkoleniowych były bardziej zróżnicowane. Dotyczyły przede wszystkim dostosowania oferty do potrzeb (np. szkolenia branżowe, podnoszące kwalifikacje zawodowe). Postulowano także, aby szkolenia były tańsze. W pojedynczych przypadkach widziano instytucje szkoleniowe jako te, które powinny zapewniać dostęp do informacji w zakresie bieżących działań i projektów dotyczących zatrudnialności i podnoszenia kwalifikacji. Jeszcze więcej od instytucji rynku pracy oczekuje trzech innych respondentów. Postrzegają oni współpracę jako wspólną realizację projektów lub działań: *Współpraca dotycząca przekwalifikowania osób bezrobotnych, znalezienia pracy, usamodzielnienia się.*

7.6 Podsumowanie

Tak jak w latach poprzednich, także w roku 2013, pracodawcy – spośród wszystkich instytucji rynku pracy - współpracowali głównie z urzędami pracy. Drugą instytucją – według popularności – są podmioty szkoleniowe. Te dwa typy podmiotów są na pierwszych dwóch miejscach zarówno wśród pracodawców prowadzących działalność dochodową, jak i niedochodową, przy czym te ostatnie współpracują z nimi częściej.

Zakres współpracy z urzędami pracy to głównie poszukiwanie pracownika wysokokwalifikowanego. Urzędy i instytucje częściej poszukują poprzez PUP stażysty niż pracownika. Może to świadczyć o traktowaniu stażystów jako bezpłatnej siły roboczej nie tylko przez podmioty prywatne (o czym była mowa w poprzednim raporcie), ale także publiczne. Jest to sposób radzenia sobie z brakiem wolnych etatów przy rosnącej liczbie zadań. Natomiast podmioty prowadzące działalność dochodową w drugiej kolejności poszukują pracowników niskokwalifikowanych, a dopiero w trzeciej – stażystów.

W zakresie współpracy z sektorem edukacji w stosunku do lat poprzednich nie nastąpiły duże zmiany. Nadal najpopularniejszą formą współpracy jest przyjmowanie uczniów/studentów na praktyki zawodowe.

Jeśli jakiś pracodawca nie współpracuje z IRP czyni to dlatego, że „nie ma takiej potrzeby”. Natomiast ci, którzy współpracują, chcieliby korzystać z usług lepszej jakości. Świadczą o tym odpowiedzi na pytania o oczekiwania, dotyczące głównie urzędów pracy. Wynika z nich obraz PUPu jako instytucji, która dostarcza pracowników/stażystów przygotowanych dokładnie pod potrzeby danego pracodawcy, a zarazem czyni to szybko.

¹¹⁷ Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł zgłosić oczekiwania wobec więcej niż jednej instytucji.

8 OCENA PRZYGOTOWANIA PRACODAWCÓW PODKARPACIA DO WYZWAŃ GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZY



8 Ocena przygotowania pracodawców Podkarpacia do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy

8.1 Wstęp

Analiza stopnia przygotowania pracodawców Podkarpacia do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy odnosić się będzie do trzech obszarów: jakości kadr (w tym metod zarządzania kadrami oraz zapotrzebowania na kwalifikacje merytoryczne oraz umiejętności społeczne i kluczowe), ukierunkowania pracodawców na innowacje oraz współpracy z instytucjami otoczenia biznesu i sektorem B+R.

8.2 Jakość kadr

We wszystkich falach badania opieramy się na założeniu, że o stopniu przygotowania pracodawców do wyzwań GOW będą decydować:

- metody zarządzania kadrami;
- zapotrzebowanie pracodawców na kwalifikacje merytoryczne oraz umiejętności społeczne i kluczowe.

Za istotne uznano także środowisko konkurencyjne, w którym funkcjonują pracodawcy, czyli – zgodnie z mikroekonomicznym podejściem Koźmińskiego – liczbę firm na regionalnym rynku, które swoją konkurencyjność budują na wykorzystaniu i przetwarzaniu wiedzy. Z analizy kontekstu badania wynika, że głównym wyzwaniem rozwojowym rynku pracy województwa, a zarazem szansą na nadrobienie zapóźnień w stosunku do bardziej rozwiniętych regionów jest przede wszystkim rozwój branż innowacyjnych i wysokich technologii oraz sektora usług, przede wszystkim turystycznych. Rozwój tych branż wymaga wysokich kwalifikacji pracowników, czego odzwierciedleniem jest m.in. wysoki odsetek pracowników z wyższym wykształceniem. Analiza struktury gospodarki województwa podkarpackiego wskazała, że podmiotów spełniających te kryteria jest stosunkowo niewiele, co pozwoliło na sformułowanie hipotezy: zdecydowana większość pracodawców w województwie nie będzie budowała swojego kapitału na konkurencyjnych kompetencjach zasobów pracy, tj. związanych z pozyskiwaniem oraz przetwarzaniem wiedzy i informacji. Znacząca część podmiotów nie jest przygotowana do wyzwań GOW.

Zapotrzebowanie na umiejętności ważne dla GOW może wzrastać tylko w przypadku, gdy pracodawcy będą sobie uświadamiali wyzwania rozwojowe dla ich firm lub instytucji i będą takich kwalifikacji poszukiwać oraz skutecznie je wykorzystywać, między innymi poprzez stosowanie nowoczesnych systemów zarządzania zasobami ludzkimi, promującymi kreatywność, innowacyjność i samodzielność pracowników. W związku z tym przeprowadzono analizę oczekiwań pracodawców względem umiejętności i predyspozycji pracowników, a także zgodności ich metod zarządzania kadrami i polityki szkoleniowej z wyzwaniami GOW.

Przyjęto założenie, że o przygotowaniu do wyzwań GOW świadczą te predyspozycje i umiejętności pracownika, które sprzyjają pozyskiwaniu i wykorzystaniu wiedzy, czyli przede wszystkim:

- gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji,
- znajomość języków obcych,
- zdolności analityczne,

- umiejętność elastycznego reagowania na zmiany,
- ogólna kreatywność i pomysłowość.

Profil pracownika najwyżej ceniony przez pracodawców można rozważyć pod kątem trafności wobec wymagań GOW. Profil odpowiadający tym wyzwaniom i zapewniający wysoką konkurencyjność w przyszłości to pracownik posiadający dobre przygotowanie praktyczne i teoretyczne do zawodu, ale przede wszystkim gotowy do ciągłego podnoszenia kwalifikacji. Wobec dużej dynamiki rynków GOW (nowoczesne technologie, branże innowacyjne, usługi) i związanej z tym zmienności wymagań wobec pracownika, ta ostatnia cecha będzie miała większe znaczenie niż nabyte doświadczenie i umiejętności. Wysoko ceniona powinna być również gotowość do elastycznego reagowania na zmiany. Zdolności analityczne będą sprzyjać rozwiązywaniu nowych problemów. Służyć temu będzie także wysoki poziom ogólnej kreatywności i pomysłowości.

W odniesieniu do kadr kierowniczych najwyższego szczebla (prezesi, właściciele firm) pracodawcy oczekują przede wszystkim wysokiego poziomu wiedzy praktycznej (60% wskazań), a następnie wiedzy teoretycznej (39% wskazań). Ceniona też jest kreatywność i pomysłowość (36%) oraz umiejętność organizowania sobie pracy (19%). Nie wskazywano na takie cechy, jak znajomość języków obcych, czy zdolności analityczne.

Od osób zatrudnionych na wyższych stanowiskach kierowniczych (dyrektorów) pracodawcy oczekują, tak jak w przypadku poprzedniej fali badania, przede wszystkim wiedzy praktycznej i doświadczenia zawodowego (69% wskazań), dalej wiedzy teoretycznej, odpowiedniego wykształcenia, a następnie kreatywności i pomysłowości. Ceniona jest także umiejętność współpracy w grupie. Natomiast wymagania co do pozostałych predyspozycji i umiejętności sprzyjających konkurencyjności w ramach GOW były podobne jak w przypadku kadry najwyższego szczebla. Również i tu nie pojawiła się potrzeba znajomości języków obcych.

Wiedza praktyczna i doświadczenie są też głównymi wymaganiami pracodawców wobec kadry kierowniczej średniego szczebla (64% wskazań). Dalej cenione są takie cechy, jak: wiedza teoretyczna, kreatywność i pomysłowość, a następnie samodzielność. Istotne jest także odpowiednie wykształcenie.

W odniesieniu do pracowników merytorycznych i specjalistów również dominuje potrzeba wiedzy praktycznej (61% wskazań). W dalszej kolejności pojawiają się wymagania co do wiedzy teoretycznej i odpowiedniego wykształcenia. Nie oczekuje się od tej grupy pracowników znajomości języków obcych, natomiast wyraźnie częstsze są wymagania obsługi komputera i znajomości urządzeń i specjalistycznych programów. Ceniona jest także umiejętność pracy w grupie, a także kreatywność i pomysłowość.

Od pracowników administracyjno-biurowych nieco rzadziej oczekuje się wiedzy praktycznej i doświadczenia (53% wskazań), natomiast jest duża grupa cech wskazanych jako istotne przez 20-30% pracodawców. Są to: znajomość obsługi komputera, znajomość maszyn i urządzeń, samodzielność, pracowitość, odpowiednie wykształcenie. Od tej grupy rzadziej oczekuje się pomysłowości i kreatywności. Znajomość języków obcych nie jest wymieniana jako cecha szczególnie pożądana, podobnie jak gotowość do stałego podnoszenia kwalifikacji.

Wymagania wobec wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych to przede wszystkim pracowitość (52% wskazań), a także wiedza praktyczna i doświadczenie zawodowe (43% wskazań). Dość wysoko cenione są samodzielność, a zarazem sumienne wykonywanie poleceń (odpowiednio 23% i 25% wskazań). Istotna jest także umiejętność współpracy w grupie.

W porównaniu do wyników poprzednich fal badania, możemy odnotować zmiany oczekiwań, które powinny sprzyjać lepszemu dostosowaniu się firm/institucji do wyzwań GOW. W przypadku wszystkich typów pracowników, dość wysoko preferowana jest kreatywność i pomysłowość (wskazuje na nią od 30% do 36% pracodawców, z wyłączeniem grup pracowników produkcyjnych i administracyjno-biurowych), umie-

jętność współpracy w grupie (po kilkanaście procent wskazań, z wyłączeniem kadr najwyższego szczebla i pracowników administracyjno-biurowych), a także wiedza praktyczna (najbardziej istotna), przy równoczesnym zwracaniu uwagi na kwalifikacje i wykształcenie formalne. Cechy sprzyjające GOW po raz pierwszy w tym badaniu pojawiają się nie tylko w oczekiwaniach wobec pracowników wykonawczych, ale i kadry kierowniczej (szczególnie korzystny jest wzrost wagi takiej cechy jak pomysłowość i kreatywność wobec tych drugich). Nadal może niepokoić brak uznania dla znajomości języków obcych, zdolności analitycznych i gotowości podnoszenia kwalifikacji. Można jednak przyjąć, że tę ostatnią cechę obejmuje zbiór „wiedza praktyczna i doświadczenie”. W porównaniu do poprzednich badań widać wyraźną poprawę, jeśli chodzi o wymagania pracodawców sprzyjające konkurencyjności w ramach GOW.

Jednak waga przywiązywana przez pracodawców do umiejętności i wiedzy praktycznej wskazuje raczej na orientację na to co pracownik umie, niż na jego gotowość do rozwoju i umiejętności elastycznego reagowania na zmiany. Natomiast wysoki poziom wymagań co do wiedzy teoretycznej (powyżej 40% wskazań poza stanowiskami produkcyjnymi i administracyjno-biuroowymi) należy bez wątplenia uznać za ten element profilu pracownika, który może sprzyjać konkurencyjności w ramach GOW. Wiedza teoretyczna jest bowiem ważnym elementem potencjału kadr, który może być wykorzystany w rozmaitych warunkach.

Na podstawie powyższych danych przedstawić można następujący profil oczekiwań pracodawców:

- wysoko wykwalifikowana kadra kierownicza wyższych szczebli, o dużym doświadczeniu praktycznym i teoretycznym, jednak o dość ograniczonych możliwościach tworzenia strategii firmy na zmiennym i konkurencyjnym rynku GOW, mimo oczekiwanej kreatywności, ze względu na stosunkowo niewielki nacisk na ciągłe podnoszenie kwalifikacji, znajomość języków obcych, zdolności analityczne i elastyczne reagowanie na zmiany;
- kadra kierownicza średniego szczebla względnie otwarta na zmiany i podnosząca swoje kwalifikacje;
- pracownicy wykonawczy z dużym doświadczeniem praktycznym, o sporej gotowości do podnoszenia kwalifikacji.

W poprzednim badaniu oceniliśmy, że podstawowe ryzyko wynikające ze stwierdzonych oczekiwań pracodawców ma, w kontekście wyzwań GOW, charakter strategiczny: pracodawcy Podkarpacia mogą mieć ograniczony potencjał do lepszego wykorzystania wiedzy i informacji i skorzystania z transformacji gospodarki globalnej i krajowej. Choć stwierdzono pewne korzystne zmiany w tym obszarze, to nadal oczekiwania wobec kadry kierowniczej nie są w pełni adekwatne do potrzeb GOW, co oznacza, że wspomniane ryzyko trudno uznać za wyeliminowane.

O przygotowaniu pracodawców do wyzwań gospodarki rynkowej świadczy również to, czy pracodawcy wystarczająco dużo uwagi poświęcają szkoleniom kompetencji pozazawodowych swoich pracowników. Są to kompetencje kluczowe, związane z pozyskiwaniem i przetwarzaniem wiedzy i informacji, innowacyjnością oraz kompetencje społeczne. W tym obszarze zmieniło się niewiele: pracodawcy stosunkowo nisko cenią tego typu predyspozycje i umiejętności. Przekłada się to również na ich politykę szkoleniową – większość szkoleń, w których uczestniczą pracownicy, jest ukierunkowanych przede wszystkim na „twarde” kwalifikacje zawodowe. Jedyne 20% urzędów i instytucji (wobec 27% stwierdzonych w poprzednim badaniu) i jedynie 5% przedsiębiorców inwestuje w szkolenia w zakresie umiejętności psychospołecznych, co oznacza dalsze istotne zmniejszenie tego odsetka w stosunku do wyników II fali. Predyspozycji i umiejętności tego typu nie kształtują też w zasadzie ani szkoły ponadgimnazjalne, ani szkoły wyższe, na co zwrócono uwagę w rozdziale poświęconym wizerunkowi absolwentów szkół w oczach zatrudniających.

Hipotezę o braku przygotowania pracodawców do wyzwań GOW należy uznać nadal za potwierdzoną, choć zachodzące korzystne zmiany wskazują, że warto ten proces poddawać ciągłej obserwacji.

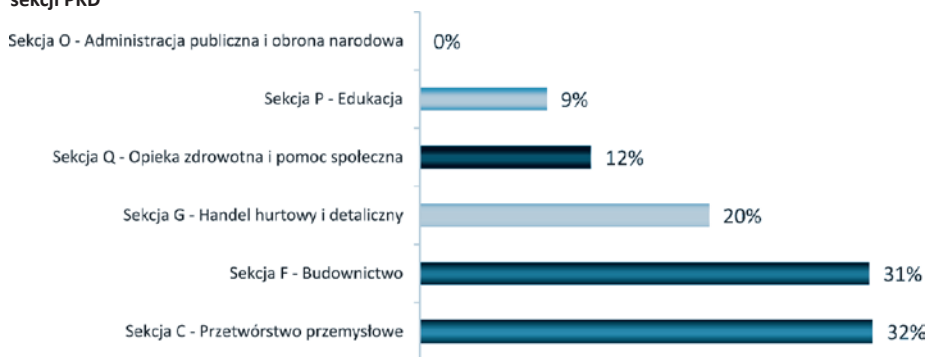
8.3 Analiza ukierunkowania pracodawców na innowacje

Na potrzeby niniejszego badania przyjęto szeroką definicję innowacji, jako działania, które miało za zadanie znacząco (ponadprzeciętnie) przyczynić się do lepszego realizowania postawionych przed podmiotem celów i zadań. Brane były pod uwagę działania innowacyjne w trzech obszarach: oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji (innowacje produktowe i procesowe), zarządzania podmiotem i kadrami (innowacje organizacyjne) oraz kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu (innowacje marketingowe).

Pracodawcy Podkarpacia w ciągu ostatniego roku najczęściej wprowadzali innowacje marketingowe oraz procesowe i produktowe (po 19%). W mniejszym stopniu decydowali się na znaczące usprawnienia w obszarze zarządzania podmiotem i kadrami – 7% wskazań. Potwierdza to hipotezę, iż podmioty gospodarcze i prawne najczęściej ukierunkowane są na ulepszanie procesów produkcji. Po pierwsze, innowacje procesowe i produktowe są wprowadzane tak samo często jak innowacje marketingowe, a po drugie – inwestycje w technologie są nieraz o wiele kosztowniejsze od wdrożenia usprawnień w obszarze kontaktów z klientami, z czego można wnioskować, iż pod względem wielkości wydatków na innowacje dominują właśnie innowacje technologiczne.

Wyniki II i III fali badania są niemal identyczne, jedynie w przypadku ulepszeń w obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu mamy do czynienia ze wzrostem o 8 p.p. Pomimo tego pracodawcy nie osiągnęli poziomu z I fali badania, kiedy innowacje marketingowe wdrożyło 35% pracodawców, innowacje procesowe lub produktowe 34%, a organizacyjne 26%. Przyczyn znaczącego zmniejszenia się odsetka wprowadzających rozwiązania innowacyjne można upatrywać w ogólnym spowolnieniu gospodarczym, zmniejszeniu częstości inwestowania, a także częstszemu wprowadzaniu oszczędności. Istotnym elementem może być również wyczerpywanie się środków unijnych przeznaczonych na wdrożenie takich działań.

Wykres 66. Odsetek pracodawców, którzy wprowadzili ulepszenia w obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji (innowacje produktowe i procesowe) wśród pracodawców danej sekcji PKD

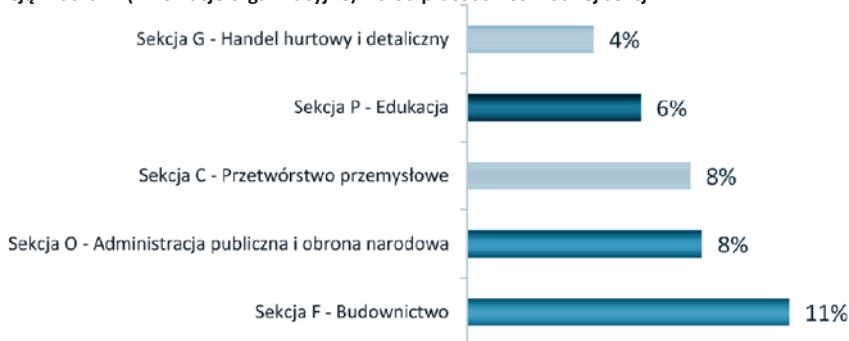


Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dla sekcji n>20

Podmioty prowadzące działalność dochodową wprowadzają ulepszenia częściej niż urzędy i instytucje. Najbardziej innowacyjną branżą okazuje się przetwórstwo przemysłowe – branża ta znajduje się na 1. miejscu pod względem częstości wprowadzania innowacji produktowych i procesowych oraz innowacji marketingowych (wdrożyło je odpowiednio 32% i 37% przedsiębiorców w tej sekcji). Również budow-

nictwo jest jedną z bardziej innowacyjnych branż – tutaj 31% firm wprowadziło w ostatnim roku innowacje produktowe i procesowe, 11% organizacyjne (zajmując 1. miejsce) oraz 26% marketingowe.

Wykres 67. Odsetek pracodawców, którzy wprowadzili ulepszenia w obszarze zarządzania firmą/institucją i kadrami (innowacje organizacyjne) wśród pracodawców danej sekcji PKD



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dla sekcji n>20

Wykres 68. Odsetek pracodawców, którzy wprowadzili ulepszenia w obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu (innowacje marketingowe) wśród pracodawców danej sekcji PKD



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; pokazano dla sekcji n>20

Ulepszenia w obszarze innowacji produktowych i procesowych dotyczą w głównej mierze poprawy dotychczasowych usług lub produktów (co druga innowacja dotyczy właśnie tego). Na kolejnym miejscu znalazło się wprowadzenie nowych usług i produktów, do tej pory niestosowanych przez pracodawców (46%). Co trzeci zainwestował w nowoczesne technologie, maszyny i urządzenia.

Tabela 12. Odsetek pracodawców wprowadzających innowacje danego typu wśród wszystkich pracodawców wprowadzających innowacje

W obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji		W obszarze zarządzania firmą/instytucją i kadrami		W obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu	
Znacząca poprawa dotychczasowych usług lub produktów	55%	Wdrożenie nowych rozwiązań w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych	51%	Nawiązanie współpracy z innymi podmiotami w celu rozwoju produktów i usług	73%
Wprowadzenie nowatorskich usług lub produktów	46%	Wprowadzenie nowatorskiego stylu zarządzania w firmie/instytucji	43%	Wejście na nowe rynki	51%
Wprowadzenie nowoczesnych technologii, maszyn i urządzeń	33%	Wdrożenie systemów kontroli jakości: ISO, HACCP, inne	26%	Zastosowanie nowych, niestosowanych wcześniej form promocji wyrobów lub usług	27%
Liczebność	95	Liczebność	35	Liczebność	93

Zródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców

Ulepszenia w obszarze zarządzania firmą/instytucją i kadrami najczęściej dotyczyły nowych rozwiązań w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych (co drugi podmiot). Na drugim miejscu znalazł się nowatorski styl zarządzania (43%), a w trzeciej kolejności było to wprowadzanie systemów kontroli jakości, takich jak ISO lub HACCP (26%).

Innowacje marketingowe polegały najczęściej na nawiązaniu współpracy z innymi podmiotami w celu rozwoju produktów i usług; takie działania podjęło 73% pracodawców w grupie tych, którzy wdrożyli innowacje w obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu. Co drugi pracodawca w tej grupie zadeklarował, że znaczącą zmianą było wejście na nowe rynki oraz zastosowanie nowych, niewykorzystywanych wcześniej form promocji wyrobów lub usług (27%).

Mimo stosunkowo mniejszego odsetka pracodawców wdrażających innowacje w stosunku do roku 2011 (I fala badania), aktywność w tym obszarze, na co wskazali rozmówcy w wywiadach pogłębionych, należy ocenić pozytywnie. Kierunek zmian, w tym zmiany świadomości przedsiębiorców co do wagi innowacyjności firmy dla budowania jej konkurencyjności, jest właściwy. *Firmy zakupywały i zakupują nadal projekty inwestycyjne, czyli technologie. I my jako Centrum [Centrum Transferu Technologii RARR] widzimy większe zainteresowanie naszymi usługami*¹¹⁸. Przedstawiciele RARR podkreślają istotny udział funduszy unijnych w budowaniu innowacyjności firm. I to nie tylko przy realizacji prac badawczo-rozwojowych, ale też przy wdrażaniu innowacyjnych rozwiązań. Kluczowym elementem, co pokazały wywiady pogłębione w tym badaniu, ale też inne badania w Polsce, jest wsparcie zewnętrzne przedsiębiorców w postaci doradztwa. *Pomagamy przedsiębiorcom we wdrażaniu, pomocy w takich elementach wdrożeniowych, patentowania - to jest ważne. Czyli elementu jakby wykorzystującego tę wiedzę i te inwestycje, które przedsiębiorcy dokonują z funduszy unijnych. Przede wszystkim! To jest bardzo duże odciążenie ich*¹¹⁹. Sektor MŚP chętnie korzysta z instrumentów bezwrotnych w zakresie rozwijania prac badawczych we współpracy z JBR¹²⁰. Trwałość

118 Przedstawiciel RARR.

119 Tamże.

120 Wskazuje na to m.in. zainteresowanie potencjalnych beneficjentów pozyskaniem środków z Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka: wartość projektów złożonych do dofinansowania w ramach osi priorytetowych ukierunkowa-

rezultatów wspólnych przedsięwzięć badawczo-rozwojowych jest jednak dyskusyjna ze względu na brak instrumentów wspierających wdrożenie ich wyników, co negatywnie wpływa na poziom innowacyjności przedsiębiorców¹²¹. Dlatego ważne jest wspieranie mechanizmu łączącego prace badawcze z późniejszym wdrożeniem rezultatów. Rekomendowane jest odpowiednie sformułowanie warunków konkursowych regionalnego programu operacyjnego w przyszłej perspektywie finansowej. Należy rozwinąć w skali województwa mechanizm powiązania finansowania prac badawczych z finansowaniem wdrażania ich wyników u jednego beneficjenta. Rozwijanie prac badawczych w ramach instrumentów bezzwrotnych byłoby możliwe pod warunkiem wdrożenia tej samej innowacji przy pomocy instrumentów zwrotnych. Konieczna jest przy tym współpraca nie tylko między uczelniami (ośrodki B+R) i przedsiębiorcami, ale także IOB, świadczącymi usługi doradcze dla biznesu przy transferze technologii. Na przykładzie RARR, którego przedstawiciele mają *duży, bogaty kontakt z firmami, bo do nich jeżdżymy i rozmawiamy audytujemy, sprawdzamy, rozmawiamy, pomagamy przede wszystkim*¹²².

Dla wsparcia wszystkich sektorów w ramach tego łańcucha (jednostki badawczo-rozwojowe, przedsiębiorcy, instytucje otoczenia biznesu) warto preferować partnerstwa projektowe w ramach postępowań konkursowych, skierowanych do przedsiębiorców i jednostek naukowo-badawczych¹²³. Dodatkowo w kolejnym okresie programowania warto wspierać IOB w zakresie promocji własnych usług skierowanych do przedsiębiorców z regionu, w tym poprzez realizację różnych form szkoleniowych i edukacyjnych pokazujących korzyści ze współpracy z IOB. Ważne jest też m.in. wsparcie przedsiębiorców w nawiązywaniu kontaktów z jednostkami badawczo-rozwojowymi. Na problem w tym obszarze wskazał jeden z rozmówców: *u nas dużo jest takich firm jednoosobowych, rodzinnych. I wiadomo, że jak jest taka mała firemka to nie pokusi się gdzieś tam, żeby szukać pomocy na uczelni*¹²⁴. Dodatkowo zauważył, iż nawiązanie współpracy między JBR a firmami przyniesie korzyści skali. *Wydaje mi się, że nawet jeśli będzie niewielka procentowo grupa takich firm, które będą współpracować, to nawet szukając potem podwykonawstwa to dalej się przełoży*¹²⁵. Potwierdza to jeden z pracodawców. *Obserwowalny jest pewien trend na przykładzie współpracy z WSK [WSK PZL Rzeszów S.A.]. Firmy specjalistyczne starają się obecnie robić jak najwięcej na zasadach outsourcingu. To znaczy podzlecać na zewnątrz takie bardziej pracochłonne zadania. By się nad nimi nie rozpraszać, a wokół siebie koncentrować główną myśl techniczną. Przykładowo WSK zamawia u nas takie rzeczy do narzędziowni, ale u siebie już tego nie robią. U siebie skupiają inżynierów i „tylko” wymyślają i projektują różne wyroby. Produkcję zlecają niżej, do takich firm jak nasza. Jeśli by chcieli sami wytwarzać takie elementy/narzędzia to musiałyby być ich tam 5-10 tysięcy pracowników. A tak mają tysiąc inżynierów i wysoką specjalizację. Chodzi o to by mieć know-how w firmie, a te prace przyziemne lepiej sobie zorganizuje pracodawca z outsourcingu*¹²⁶.

Istotnym motorem budowania potencjału innowacyjnego, szczególnie w sektorze przedsiębiorstw, są środki unijne. W sumie w ramach różnorodnych działań na terenie województwa podkarpackiego wydatkowanych zostanie 6,325 mld złotych (wartość całkowita projektów, dla których podpisano umowy – stan na koniec czerwca 2013 roku). Szczegóły przedstawia poniższa tabela.

nych na wsparcie prac badawczo-rozwojowych i na wdrożenie ich rezultatów przekroczyła w 2012 roku ponad dwukrotnie dostępną alokację (na podstawie sprawozdania za 2012 rok).

121 Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka 2007-2013 – diagnoza.

122 Przedstawiciel RARR.

123 Rekomendacja dotycząca przyszłego RPO.

124 Przedstawiciel RARR.

125 Przedstawiciel RARR.

126 Pracodawca 3, Rzeszów.

Tabela 13. Wartość całkowita projektów w podziale na kategorie interwencji (w priorytecie Badania i rozwój technologii (B+RT), innowacje i przedsiębiorczość)

Kategoria interwencji funduszy strukturalnych na lata 2007-2013	Wartość całkowita projektu
02 Infrastruktura B+RT (w tym wyposażenie w sprzęt, oprzyrządowanie i szybkie sieci informatyczne łączące ośrodki badawcze) oraz specjalistyczne ośrodki kompetencji technologicznych	741 658 996 zł
03 Transfer technologii i udoskonalanie sieci współpracy między MŚP, między MŚP a innymi przedsiębiorstwami, uczelniami, wszelkiego rodzaju instytucjami na poziomie szkolnictwa pomaturalnego, władzami regionalnymi, ośrodkami badawczymi oraz biegunami naukowymi i technologicznymi (parkami naukowymi i technologicznymi,	49 952 164 zł
04 Wsparcie na rzecz rozwoju B+RT, w szczególności w MŚP (w tym dostęp do usług związanych z B+RT w ośrodkach badawczych)	705 565 628 zł
05 Usługi w zakresie zaawansowanego wsparcia dla przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw	295 915 405 zł
06 Wsparcie na rzecz MŚP w zakresie promocji produktów i procesów przyjaznych dla środowiska (wdrożenie efektywnych systemów zarządzania środowiskiem, wdrożenie i stosowanie/użytkowanie technologii zapobiegania zanieczyszczeniom, wdrożenie czystych technologii do działalności produkcyjnej przedsiębiorstw)	15 150 246 zł
07 Inwestycje w przedsiębiorstwa bezpośrednio związane z dziedziną badań i innowacji (innowacyjne technologie, tworzenie przedsiębiorstw przez uczelnie, istniejące ośrodki B+RT i przedsiębiorstwa itp.)	3 163 699 231 zł
08 Inne inwestycje w przedsiębiorstwa	1 280 571 457 zł
09 Inne działania mające na celu pobudzanie badań, innowacji i przedsiębiorczości w MŚP	72 623 059 zł
SUMA	6 325 136 186 zł

Źródło: na podstawie danych z KSI SIMIK, MRR, stan na dzień 30 czerwca 2013

Analiza wskaźników GUS związanych z potencjałem innowacyjnym przedsiębiorstw wskazuje na wysoką pozycję województwa podkarpackiego na tle innych regionów. W 2011 roku pod względem¹²⁷:

- Udziału przychodów przedsiębiorstw ze sprzedaży produktów nowych lub istotnie ulepszonych w przychodach ze sprzedaży ogółem – województwo zajmowało 3. miejsce (10,5%) dla przedsiębiorstw przemysłowych oraz 4. miejsce (4,1%) dla przedsiębiorstw z sektora usług,
- Nakładów przedsiębiorstw na działalność innowacyjną – 7. miejsce (1174,3 mln zł) dla przedsiębiorstw przemysłowych oraz 6. miejsce (193,8 mln zł), dla przedsiębiorstw z sektora usług,
- Odsetka przedsiębiorstw, które poniosły nakłady na działalność innowacyjną – 2. miejsce (16%) dla przedsiębiorstw przemysłowych oraz 5. miejsce (10%) dla przedsiębiorstw z sektora usług,

¹²⁷ Działalność innowacyjna przedsiębiorstw 2009-2011, GUS. Badaniem innowacyjności objęte były przedsiębiorstwa, w których pracowało więcej niż 9 osób. W 2011 r. badanie innowacyjności w przemyśle prowadzone było na pełnej populacji przedsiębiorstw o liczbie pracujących 50 i więcej osób oraz próbie pozostałych przedsiębiorstw wynoszącej 25% populacji. Badanie w sektorze usług prowadzone było na próbie wynoszącej 25% zbiorowości podmiotów spełniających powyższe warunki.

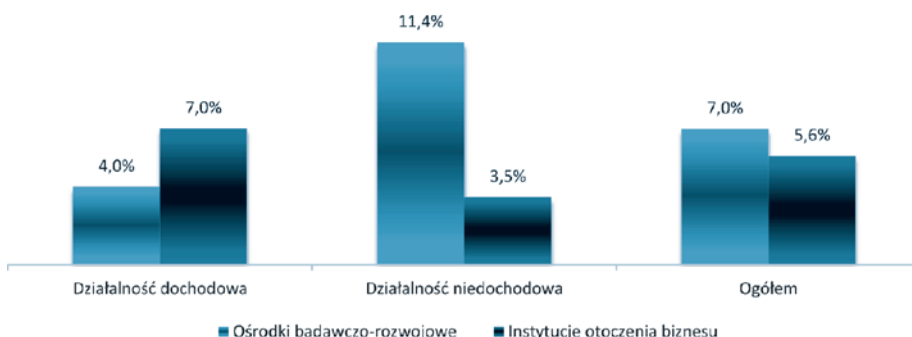
- Nakładów na działalność innowacyjną przedsiębiorstw przypadających na jedno przedsiębiorstwo, które poniosło nakłady na tego typu działalność – 7. miejsce (4365,3 tys. zł) dla przedsiębiorstw przemysłowych oraz 4. miejsce (2129,5 tys. zł) dla przedsiębiorstw z sektora usług,
- Odsetka przedsiębiorstw, które w latach 2009-2011 otrzymały publiczne wsparcie na działalność innowacyjną wśród przedsiębiorstw aktywnych innowacyjnie¹²⁸ – 1. miejsce dla przedsiębiorstw przemysłowych (34,8%) oraz 1. miejsce dla przedsiębiorstw z sektora usług (44,2%),
- Odsetka przedsiębiorstw, które współpracowały w zakresie działalności innowacyjnej w latach 2009-2011 wśród przedsiębiorstw aktywnych innowacyjnie – 5. miejsce (34,5%) dla przedsiębiorstw przemysłowych oraz 9. miejsce (29,2%) dla przedsiębiorstw z sektora usług,
- Odsetka przedsiębiorstw, które współpracowały w ramach inicjatywy klastrowej w latach 2009-2011 w zakresie działalności innowacyjnej wśród przedsiębiorstw współpracujących w zakresie działalności innowacyjnej – 6. miejsce (13,8%) dla przedsiębiorstw przemysłowych oraz 12. miejsce (3%) dla przedsiębiorstw z sektora usług.

Analiza tych danych wskazuje na silny potencjał innowacyjny firm przemysłowych i zdecydowanie mniejszy firm w sektorze usług, co jest zgodne z profilem województwa.

8.4 Współpraca pracodawców z instytucjami otoczenia biznesu i ośrodkami badawczo-rozwojowymi

Jednym z czynników warunkujących konkurencyjność pracodawców jest współpraca z sektorem badawczo-rozwojowym oraz instytucjami otoczenia biznesu. W badaniu założono, że IOB mogą być kanałem przekazu informacji na temat GOW oraz instrumentem kształtowania postaw przedsiębiorców w tym kierunku. Chodzi przede wszystkim o organizacje zrzeszające firmy (izby gospodarcze, stowarzyszenia, organizacje wspierające rozwój przedsiębiorczości itp.). Ze względu na rosnącą aktywność tego typu podmiotów (m.in. w związku z wdrażaniem programów UE) przyjęliśmy pomocniczą hipotezę, której weryfikacja miała pozwolić na określenie perspektyw dla rozwoju GOW w województwie: wzrośnie zainteresowanie pracodawców relacjami z instytucjami otoczenia biznesu.

Wykres 69. Odsetek pracodawców deklarujących współpracę z instytucjami zewnętrznymi



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, $n = 500$

128 Współpraca w zakresie działalności innowacyjnej oznacza aktywny udział we wspólnych projektach z innymi przedsiębiorstwami lub instytucjami niekomercyjnymi. Współpraca taka może mieć charakter perspektywiczny i długofalowy i nie musi pociągać za sobą bezpośrednich, wymiernych korzyści ekonomicznych dla uczestniczących w niej partnerów.

Odsetek podmiotów współpracujących z tymi podmiotami wzrósł nieznacznie (o 2 p.p.) w stosunku do II fali badania. W roku 2013 było to 6% ogółu (28 podmiotów). Dominują trzy formy współpracy: korzystanie z usług doradczych, realizacja wspólnych projektów/działań, wymiana informacji. Współpraca z IOB jest domeną podmiotów prowadzących działalność dochodową. W badaniu było tylko 7 urzędów i instytucji, które zadeklarowały współpracę z IOB. Aż 4 z nich wskazały, że współpraca polega na wspólnej realizacji projektów. Można zatem założyć, że podmioty niedochodowe głównie wchodzi w partnerstwa projektowe z IOB.

Skala współpracy z ośrodkami badawczo-rozwojowymi również poprawiła się nieznacznie w stosunku do II fali badania. Wtedy działania takie prowadziło 6% pracodawców; w III fali badania było ich o 1 p.p. więcej. Nie osiągnięto jednak częstości współpracy z I fali (10,5%).

W przypadku obu typów instytucji zewnętrznych dominującym powodem braku współpracy z nimi jest – wg deklaracji pracodawców – brak potrzeby. Odpowiedź taką wskazało 92% podmiotów.

Mimo to ciągle jest pewien odsetek pracodawców, który można by włączyć we współpracę, ponieważ jej brak wynika z faktu, że nigdy o niej nie pomyśleli. W przypadku IOB takich firm i instytucji jest 5%, a ośrodków badawczo-rozwojowych 4%. Jeden z rozmówców wskazał na potrzebę szerszego włączenia się IOB w praktyczne przygotowanie do pracy: *Instytucje otoczenia biznesu powinny być bardziej zainteresowane współpracą z placówkami oświatowymi, jeśli chcą żeby w przyszłości młodzież przychodziła do pracy bardziej przygotowana praktycznie np. dofinansowanie praktycznych zajęć i poznawania zawodów od strony sektora pracodawców.*

8.5 Podsumowanie

W porównaniu do poprzednich fal badania zaobserwowano korzystne zmiany w podejściu pracodawców do wyzwań GOW: pracodawcy wyżej niż w poprzednich falach cenią sobie kreatywność i pomysłowość zarówno kadr kierowniczych, jak i specjalistów i pracowników merytorycznych. Nadal jednak niewielki odsetek pracodawców zwraca uwagę na takie cechy, jak elastyczność, czy gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji, co stanowi słabość wykazywaną już w poprzednich falach badania. Niewielkie jest też zainteresowanie pracodawców kształceniem kompetencji pozazawodowych pracowników. Wciąż nastawieni są na poszukiwanie u zatrudnianych pracowników raczej nabytego wcześniej praktycznego doświadczenia, a nie na ich potencjał rozwojowy.

Wzmocnieniu w porównaniu do poprzednich fal badania uległa preferencja dla praktycznego doświadczenia zawodowego pracownika, czego z punktu widzenia gotowości na wyzwania GOW nie można interpretować jednoznacznie. Z jednej bowiem strony można założyć, że reprezentujący takie nastawienie przyjmują, że pracownik doświadczony będzie elastycznie reagował na zmiany. Z drugiej strony, w procesie zatrudniania nastawienie to sprzyja podejmowaniu decyzji konserwatywnych i preferowaniu pracowników o umiejętnościach sprzyjających działaniu w dotychczasowych warunkach rynkowych. Potencjał rozwojowy pracownika i jego gotowość do stałego podnoszenia kwalifikacji mogą natomiast być doceniane niewystarczająco. Stanowi to również ryzyko dla zatrudniania osób młodszych, często o dobrym przygotowaniu teoretycznym i potencjale rozwojowym, ale bez wymaganego doświadczenia.

Niewystarczające przygotowanie rynku pracy regionu do wyzwań GOW nadal stanowi ograniczenie dla wchodzenia w relacje konkurencyjne na poziomie ogólnokrajowym i międzynarodowym, mimo stwierdzonych w ostatniej fali badania korzystnych tendencji.

pozytywnie należy ocenić potencjał innowacyjny pracodawców. Co prawda ich deklaracje pracodawców mogą świadczyć o czymś przeciwnym (znacząco zmniejszył się odsetek tych, którzy wprowadzili znaczące ulepszenia), ale obiektywne dane i wyniki wywiadów pogłębianych wskazują na coraz lepszą sytuację

w tym obszarze. Szczególne znaczenie ma tu udział środków unijnych przeznaczonych na budowanie potencjału innowacyjnego przedsiębiorstw w regionie, a także dynamicznie rozwijające się, wyspecjalizowane strefy ekonomiczne, rozłożone równomiernie w województwie. Rekomendowane jest dalsze wspieranie działań w kolejnej perspektywie finansowej, zacieśniających kontakty trzech sektorów: MŚP, uczelni i instytucji otoczenia biznesu.

W stosunku do roku 2012 nieznacznie wzrósł odsetek podmiotów współpracujących z instytucjami otoczenia biznesu i ośrodkami badawczo-rozwojowymi. Dominują trzy formy współpracy pracodawców z IOB: korzystanie z usług doradczych, realizacja wspólnych projektów/działań i wymiana informacji.

9 OKREŚLENIE METOD I ZASIĘGU TERYTORIALNEGO POSZUKIWANIA PRACOWNIKÓW



9 Określenie metod i zasięgu terytorialnego poszukiwania pracowników

9.1 Wstęp

Wyniki przeprowadzonego w ramach I i II fali badania pokazały, że w województwie podkarpackim dostępność zasobów ludzkich dla pracodawców jest wysoka - firmy i instytucje na Podkarpaciu najczęściej nie mają trudności w znalezieniu pracowników. Regionalny rynek pracy został zdiagnozowany jako „rynek pracodawcy”. Nieliczna część podmiotów zatrudniająca nowych pracowników w ostatnim roku wskazała na przeszkody w znalezieniu odpowiednich kandydatów. Takie trudności występowały przy poszukiwaniu osób na stanowiska wyższego szczebla. Do najczęściej wymienianych barier należy zaliczyć: niedostateczną „jakość” kandydatów, odpływ pracowników z Podkarpacia, a także wygórowane oczekiwania samych pracodawców.

Do najpopularniejszych metod rekrutacji stosowanych przez pracodawców w poprzednich latach należały: czerpanie z bazy CV osób, które złożyły oferty pracy lub same się zgłosiły, korzystanie z urzędów pracy. Na trzecim miejscu plasowała się rekrutacja pracowników poprzez znajomych z tzw. polecenia.

9.2 Zakres terytorialny poszukiwania pracowników

W III fali badania widać odwrócenie sytuacji obserwowanej rok wcześniej i przybliżenie trendów do tej z I fali badania. Pracodawcy Podkarpacia, poszukując pracowników, nie ograniczają się wyłącznie do obszarów najbliższych siedziby podmiotu, choć takie sytuacje są bardzo rzadkie. Mianowicie niecałe 5% ankietowanych pracodawców, którzy poszukiwali pracowników (czyli 10 na 203) zadeklarowało, iż zdarzyło się im poszukiwać kandydatów na pracowników poza granicami województwa, a 1% (czyli 2 na 203) – poza granicami kraju. W porównaniu do II fali badania odnotowano niewielki wzrost częstości takich deklaracji wśród pracodawców i to w obu kategoriach odpowiedzi, odpowiednio o 3 p.p. i 0,5 p.p. Fakt ten może świadczyć o odpływie odpowiedniej jakości specjalistów z regionu i tym samym ich niższej dostępności dla pracodawców. Może także to być sygnał wyczerpania się odpowiedniego potencjału pracowników z uwagi na wzrost oczekiwań pracodawców odnośnie potencjału kadrowego kandydatów. O takiej sytuacji świadczy wypowiedź jednego z pracodawców: *Raz postanowiliśmy skorzystać z firmy zatrudnieniowej. Zlecieliśmy firmie krakowskiej z oddziałem w Rzeszowie poszukiwania pracowników. Trwało to 2-3 miesiące i trochę nas kosztowało. Poszukiwani byli pracownicy wyższego szczebla tzw. top management. Firma rekrutująca przesyłała kandydatów. W pierwszej wersji zażyczyliśmy sobie, by byli to ludzie z Podkarpacia. Jednak nasz rynek jest słabszy, więc poprosiliśmy o rekrutację z całej Polski: Warszawa, Kraków, Radom. Nie trafił się żaden ciekawy pracownik. Przyjrzelśmy się 20 osobom. I rozwiązaliśmy umowę z firmą. Po części jest to pewnie i wina firmy, bo nie dali rady dostarczyć kandydata, po części wina rynku, gdzie brakuje pracowników z wysokimi kwalifikacjami¹²⁹.*

Pracodawcy, którzy poszukiwali pracowników poza granicami województwa pochodzili głównie z Rzeszowa oraz z miast od 50 do 100 tys. mieszkańców. W mniejszych miejscowościach sytuacja ta występowała marginalnie, zaś wcale nie dotyczyła podmiotów ulokowanych na wsi. Zbliżoną prawidłowość zauważyć można, analizując rozkład odpowiedzi udzielanych przez podmioty różnej wielkości. Im większy pracodawca, tym częściej poszukiwał pracowników poza granicami województwa. Podobnie jak w II fali badania, za granicę poszukiwania prowadziły wyłącznie podmioty zlokalizowane w Rzeszowie.

Funkcjonowanie w warunkach rynku pracodawcy przekłada się na komfort dla pracodawców w postaci możliwości wyboru pracowników spośród liczego grona kandydatów z regionu, bez potrzeby poszukiwania poza granicami województwa czy kraju. Sporadycznie zgłaszane zapotrzebowanie na osoby z innych regionów świadczy o tym, iż zatrudniający nie znajdują odpowiednich kandydatów w obrębie województwa.

¹²⁹ Pracodawca 3, Rzeszów.

Fakt ten wskazuje, iż po pierwsze, kapitał ludzki w województwie jest na wystarczającym dla pracodawców poziomie, a po drugie, potrzeby pracodawców nie są wygórowane (zapotrzebowanie na wysokokwalifikowaną kadrę jest stosunkowo niewielkie).

Położenie województwa podkarpackiego sprawia, że pracodawcy napotykający bariery w znalezieniu pracowników na rynku lokalnym, łatwiej niż w innych regionach mogą korzystać z możliwości zatrudnienia cudzoziemców. Wskazać należy, iż po wejściu Polski do UE pozyskanie pracowników z zagranicy stało się łatwiejsze. Koszt zatrudnienia cudzoziemców może być dla części pracodawców niższy niż zatrudnianie osób z województwa czy kraju (np. pracowników fizycznych).

Liczba wniosków o wydanie zezwolenia na pracę w Polsce w 2012 roku wyniosła 41 619, z czego wydano 39 144 zezwoleń (tj. 94% wniosków rozpatrzone pozytywnie). Otrzymało je 26 584 mężczyzn i 12 560 kobiet¹³⁰. W 2012 roku w województwie podkarpackim liczba wniosków o wydanie zezwolenia na pracę wyniosła 535 (wydano 497 pozwoleń, tj. 93% wniosków rozpatrzone pozytywnie). Zaledwie co piątą osobą ubiegającą się o wydanie zezwolenia była kobieta. Najliczniejszą grupę stanowili Ukraińcy (350 osób), obywatele Chin (bez Tajwanu; 39) oraz Turcji (27). Głównie byli to robotnicy wykwalifikowani (blisko 47%), kadra kierownicza, doradcy, eksperci (blisko 8%) oraz pracownicy przy pracach prostych (niewiele ponad 4%).

Co czwarty obcokrajowiec mający pozwolenie na pracę w roku 2012 w województwie pracuje w sekcji H – Transport i gospodarka magazynowa, blisko 19% w sekcji F – Budownictwo, zaś ponad 11% w sekcji związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Z pewnością istotne jest położenie województwa podkarpackiego, do którego dość łatwy dostęp mają mieszkańcy Ukrainy. Jednakże, uwzględniając liczbę cudzoziemców ubiegających się o pozwolenie na pracę w tym regionie w porównaniu do liczby wniosków składanych w innych województwach (szczególnie mazowieckim, gdzie liczba ta jest bardzo wysoka), trzeba zauważyć, iż rynek pracy województwa podkarpackiego nie jest szczególnie atrakcyjny dla cudzoziemców. Istotne jest tu średnie wynagrodzenie, które w innych województwach jest wyższe. Ponadto podkreślić należy, iż cudzoziemcy w województwie podkarpackim często pracują nielegalnie (np. okresowo w rolnictwie, w sektorze budownictwa).

9.3 Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców

Podobnie jak w II fali badania, od maja 2012 roku do kwietnia 2013 roku, pracodawcy przy rekrutacji w największym stopniu korzystali z samodzielnego zgłaszania się kandydatów¹³¹. Taki sposób wskazało aż 71% ankietowanych, co oznacza wzrost w porównaniu do II fali o 15 p.p. Tak opisał to jeden z pracodawców: *Sami sobie wyszukujemy pracowników. Ruchy kadrowe są bardzo małe. Nie ogłaszamy się z poszukiwaniami – jeśli już to bardzo rzadko. Firma jest dobrze postrzegana, u nas ludzie zgłaszają swoje CV. Mamy swoją bazę kandydatów*¹³².

Na drugiej pozycji, jeśli chodzi o najczęściej stosowane metody rekrutacji, znalazło się korzystanie z usług urzędów pracy (54% ankietowanych). Oznacza to wzrost o 4 p.p. w porównaniu z II falą badania. Urzędy pracy realizując różne programy i projekty zdobywają zaufanie pracodawców. Wyniki badania z poprzedniej fali wskazały, iż część podmiotów korzystanie z usług PUP w zakresie pomocy w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów uznaje za nazbyt biurokratyzowane. Oczekiwane było usprawnienie i przyspieszenie procedur oraz kierowanie przez PUP kandydatów do pracy po gruntowniejszej selekcji, tak aby lepiej spełniali potrzeby pracodawców. W III fali badania, podobnie jak rok wcześniej, pracodawcy wskazali, iż pracownicy urzędów pracy nie zawsze delegują na rozmowy kwalifikacyjne osoby spełniające ich potrzeby. Należy zatem podtrzymać rekomendację z II fali badania, aby pracownicy PUP rzetelnie analizowali wyma-

130 dane Departamentu Rynku Pracy MPiPS

131 Pracodawcy mogą korzystać z CV nadsyłanych przez zainteresowanych kandydatów „z rynku”, ale także z ogólnodostępnych baz CV zamieszczanych np. na portalach internetowych, bądź z baz CV przekazywanych pracodawcom przez agencje zatrudnienia.

132 Pracodawca 3, Rzeszów.

gania zgłaszających się do nich pracodawców i wysyłali do nich tylko osoby, które spełniają kryteria. Jeden z pracodawców zasugerował w wywiadzie, iż pracownicy PUP mogliby być wynagradzani za skuteczność w znajdowaniu kandydatów z urzędu pracy. Wówczas taki pracownik mógłby mieć większą motywację i kreatywność do poszukiwania pracodawcy dla bezrobotnych. Również w opinii tego pracodawcy skorzystanie z pomocy PUP wiąże się, niestety, ze zbyt dużym formalizmem i koniecznością przygotowania odpowiedniej dokumentacji. Jest to pracochłonne i odstrasza pracodawców.

Mimo tego, badania jakościowe w roku 2013 pokazały też, iż działania prowadzone przez urzędy pracy są postrzegane jako bardziej efektywne i widoczne (np. przez współpracę w ramach takiego projektu jak „Podkarpacie stawia na zawodowców”). Często jednak spotkać można opinię, zgodnie z którą *urzędy pracy obsługują niższe stanowiska pracy* (tj. osoby o niższych kwalifikacjach zawodowych) *oraz że w urzędach pracy spora grupa osób jest głównie po to by otrzymywać zasiłek a nie szukać pracy*¹³³.

Wykres 70. Metody rekrutacji stosowane przez pracodawców



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n=203

Z powyższego wykresu wynika, iż pracodawcy Podkarpacia stosują przeważnie tzw. „pasywne formy rekrutacji”. Zwykle zainteresowanym podmiotom udaje się znaleźć odpowiednich pracowników spośród osób, które same się zgłosiły.

Na niezmienionym poziomie w stosunku do II fali badania rekrutację przez znajomych i z polecenia, prowadzi 34% pracodawców Podkarpacia. Po raz kolejny zatem obalona została hipoteza, że pracodawcy Podkarpacia najczęściej rekrutują pracowników, korzystając z własnych kontaktów i rekomendacji osób zaufanych. Niemniej jednak jest to i tak popularna metoda rekrutacji (3. miejsce).

Wzrósł o 11 p.p. do 29% odsetek tych, którzy zamieszczali ogłoszenia w siedzibie firmy/instytucji. Również do 29% (z 17% w II fali badania) wzrosła liczba pracodawców, którzy wykorzystują prasę i Internet do poszukiwania pracowników. O 4 p.p. do 13% podniósł się odsetek deklarujących przyjmowanie stażystów i praktykantów. Niewiele częściej (wzrost z 6% do 7%) pracodawcy wskazali, iż przy rekrutacji prowadzą współpracę ze szkołami i uczelniami.

133 Pracownik 3, Rzeszów.

Analizując sposoby pozyskiwania pracowników z jednej strony przez firmy i z drugiej przez instytucje/urzędy, widzimy, że przedsiębiorcy w porównaniu z instytucjami:

- o 25 p.p. częściej korzystają z rekrutacji przy pomocy znajomych i z polecenia,
- o 19 p.p. częściej korzystają z ogłoszeń w prasie i Internecie,
- o 12 p.p. częściej korzystają z ogłoszeń w siedzibie firmy/instytucji,
- o 6 p.p. częściej też przyjmują stażystów i praktykantów,
- rzadziej o 16 p.p. korzystają z naborów i konkursów,
- rzadziej o 6 p.p. korzystają z pomocy urzędów pracy.

W przypadku pozostałych możliwości odpowiedzi było zbliżone (nie różniły się o więcej niż 4 p.p.). Można zatem wskazać, iż przedstawiciele prowadzący działalność dochodową poszukują pracowników bardziej aktywnie i z wykorzystaniem różnych metod. Wynikać to może z faktu, iż w przypadku urzędów i instytucji publicznych konieczne jest prowadzenie rekrutacji w bardziej sformalizowany sposób (nabory, konkursy) zapewniający równy dostęp do stanowisk zgodnie z przepisami obowiązującego prawa.

Poniżej przedstawiony został opis metod poszukiwania pracowników w podziale na sekcje. W sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe w porównaniu do poprzedniej fali badania częściej (o 19 p.p.) stosowano ogłoszenia w prasie i Internecie. Spadła częstość korzystania z urzędów pracy (o 6 p.p.), ze znajomych i z polecenia (o 12 p.p.) oraz z CV kandydatów, którzy do pracodawcy zgłaszają się samodzielnie (10 p.p.).

W sekcji F – Budownictwo wzrosła częstość stosowania metod polegających na korzystaniu z kandydatów zgłaszających się samodzielnie (o 11 p.p.), zasobów urzędu pracy (o 10 p.p.) oraz z ogłoszeń w prasie i Internecie (o 29 p.p.). Częstość korzystania ze znajomych i z polecenia pozostała na zbliżonym poziomie.

W sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny o 15 p.p. wzrósł odsetek firm korzystających z bazy kandydatów zgłaszających się samodzielnie, zasobów urzędu pracy (o 13 p.p.) oraz z ogłoszeń w prasie i Internecie (o 26 p.p.).

W sekcji P – Edukacja w III fali badania pojawiła się metoda poszukiwania pracowników przy współpracy ze szkołami/uczelniami (9%). Wzrosła też częstość korzystania z naborów i konkursów (o 17 p.p.) oraz ogłoszeń w siedzibie instytucji (o 12 p.p.). Podobnie jak w trzech opisanych powyżej sekcjach placówki częściej korzystają z bazy kandydatów zgłaszających się samodzielnie (o 28 p.p.) oraz z ogłoszeń w prasie i Internecie (o 5 p.p.). Nie zmieniła się za to częstość korzystania z zasobów urzędu pracy.

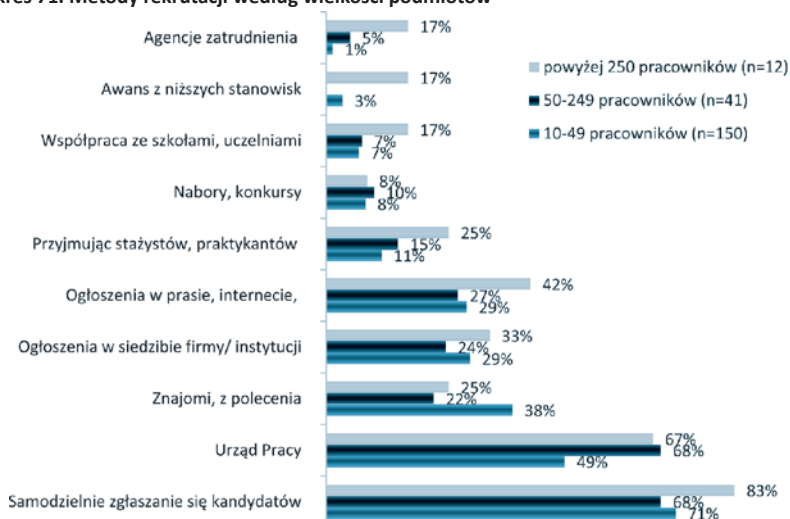
Tabela 14. Metody rekrutacji pracowników w zależności od sekcji pracodawcy

	Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe (n = 51)	Sekcja F – Budownictwo (n = 16)	Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny (n = 34)	Sekcja P – Edukacja (n = 45)
Samodzielnie zgłaszanie się kandydatów	63%	69%	71%	69%
Urząd Pracy	51%	56%	59%	56%
Ogłoszenia w prasie, internecie,	41%	44%	32%	11%
Znajomi, z polecenia	39%	44%	53%	24%
Ogłoszenia w siedzibie firmy/instytucji	31%	19%	35%	18%
Przyjmując stażystów, praktykantów	14%	6%	12%	7%
Współpraca ze szkołami, uczelniami	8%	6%	3%	9%
Agencje zatrudnienia	6%	0%	0%	2%
Awans z niższych stanowisk	6%	0%	0%	2%
Nabory, konkursy	2%	0%	3%	20%

Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n > 15

W III fali badania w porównaniu do II fali zaobserwować można wzrost częstości wykorzystywania tańszych metod pozyskiwania pracowników, takich jak Internet i urząd pracy. Może to być sygnał, że te narzędzia zyskują coraz większe uznanie, ale także, iż pracodawcy Podkarpacia starają się optymalizować koszty związane z pozyskiwaniem pracowników.

Wykres 71. Metody rekrutacji według wielkości podmiotów



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n=203

Samodzielne zgłaszanie się kandydatów do pracy występuje najczęściej w przypadku podmiotów dużych (zatrudniających powyżej 250 pracowników). Pracodawcy mniejsi korzystający z tej formy rekrutacji nie odbiegają zasadniczo od średniej wynoszącej 71%.

Najrzadziej z pomocy urzędów pracy korzystają pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników (49%).

Rekrutację przez znajomych i z polecenia najczęściej (38%) stosują mniejsze podmioty. Wśród zatrudniających powyżej 50 osób jest to zaledwie co czwarty.

Ogłoszenia w prasie i Internecie stosują najczęściej duże podmioty (42%). Znacznie rzadziej małe i średnie (odpowiednio 29% i 27%). W przypadku korzystania ze stażystów i praktykantów sytuacja wygląda następująco: co czwarty duży pracodawca, co dziesiąty mały i blisko co siódmy średniej wielkości korzysta z tej formy rekrutacji.

Najczęściej (blisko co piąty pracodawca) ze współpracy ze szkołami/uczelniami i agencjami zatrudnienia korzystają duże podmioty. Również w ich przypadku możliwości awansu z niższych stanowisk są największe.

Samodzielne zgłaszanie się kandydatów do pracy obserwowane jest przede wszystkim wśród przedstawicieli firm z rejonu Rzeszowa. Tam też oraz w miastach mających od 20 do 50 tys. mieszkańców korzysta się najczęściej z ogłoszeń w prasie i Internecie .

Z kolei z pomocy urzędów pracy najrzadziej korzystają podmioty z Rzeszowa, zaś najczęściej z miast między 50 a 100 tys. mieszkańców. Najczęściej poszukiwanie pracy przy pomocy znajomych/z polecenia można zaobserwować na obszarach wiejskich. Co piąty pracodawca z Rzeszowa deklaruje poszukiwanie pracowników we współpracy ze szkołami i uczelniami. W tym względzie o stosowaniu tej metody może decydować lepsza niż gdzie indziej dostępność do placówek oświaty.

Tabela 15. Metody rekrutacji według lokalizacji podmiotu

	Miasto powyżej 100 do 200 tys. (Rzeszów)	Miasta powyżej 50 do 100 tys.	Miasta powyżej 20 do 50 tys.	Miasta do 20 tys.	Wieś
Samodzielnie zgłaszanie się kandydatów	93%	63%	68%	64%	63%
Ogłoszenia w prasie, internecie,	49%	25%	22%	42%	13%
Ogłoszenia w siedzibie firmy/ instytucji	47%	38%	16%	36%	22%
Urząd Pracy	40%	75%	56%	64%	54%
Znajomi, z polecenia	27%	25%	35%	27%	44%
Współpraca ze szkołami, uczelniami	20%	13%	3%	0%	6%
Przyjmując stażystów, praktykantów	11%	13%	17%	9%	11%
Awans z niższych stanowisk	9%	0%	2%	0%	4%
Nabory, konkursy	9%	0%	6%	15%	7%
Agencje zatrudnienia	4%	0%	3%	6%	0%

Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n=203

Wyniki wywiadów jakościowych uzupełniają wnioski z badania kwestionariuszowego. Jedną z opisanych sytuacji dotyczyła pozyskania nowych, ale doświadczonych pracowników z innych firm z branży, które redukowały zatrudnienie. *Zatrudnialiśmy z firm, które poupadały w regionie np. z Resbex'u – po ich ogłoszeniu upadłości. Firmy te upadały, mimo że miały większe obroty niż my. (...) Były to duże firmy. Na ich upadek mogło się złożyć wiele czynników. Trudno tak wskazać co konkretnie, może nie nadążyli z organizacją wewnętrzną, spółka za szybko rosła, mniej równomiernie np. nasza spółka działa od ponad 20 lat i jest to taki stabilny rozwój*¹³⁴. Z opisu wynika, że w efekcie upadku niektórych podmiotów (w tym przypadku była to branża budowlana) na rynku mogą pojawiać się nadwyżki pracowników. Rozmówca wskazał, iż część najlepszych pracowników z tych firm znalazła zatrudnienie u niego. Sami się zgłaszali do pracy w momencie, gdy sytuacja ekonomiczna ich dotychczasowego pracodawcy uległa drastycznemu pogorszeniu.

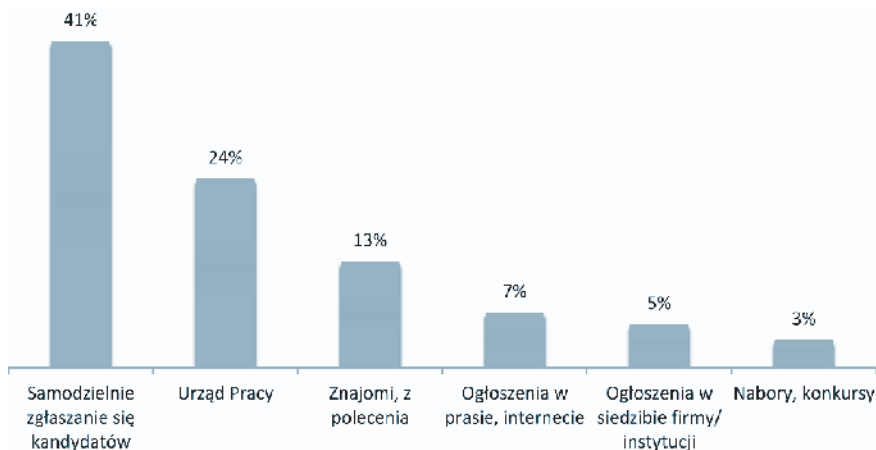
9.4 Skuteczność poszczególnych metod poszukiwania pracowników

Podobnie jak to miało miejsce w poprzedniej fali badania, najczęściej stosowane przez pracodawców metody rekrutacji zostały ocenione jednocześnie jako najbardziej skuteczne, m.in. samodzielne zgłaszanie się kandydatów. W porównaniu do II fali badania odnotowano wzrost oceny skuteczności tej metody (odsetek pracodawców wskazujących ją na trzech pierwszych miejscach zwiększył się o 15 p.p.). Na zbliżonym poziomie oceniono skuteczność korzystania z zasobów urzędów pracy (spadek odsetka wskazań o 2 p.p. do wartości 24%) i korzystania ze znajomych i z osób z polecenia (o 3 p.p. do wartości 13%). W II fali badania

¹³⁴ Pracodawca 3, Rzeszów.

i obecnie, w opinii pracodawców najmniej skuteczne metody rekrutacji to: agencje zatrudnienia, kontakty ze szkołami i uczelniami, przyjmowanie stażystów i praktykantów oraz nabory i konkursy.

Wykres 72. Metody rekrutacji wskazane na pierwszym miejscu jako najbardziej skuteczne (sprzyjające przyjęciu najlepszego pracownika)



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n=203, pokazano wartości > 3%

Z badań jakościowych wylania się także obraz skutecznej metody, która nie pojawiła się wysoko w rankingu w badaniu ilościowym, a mianowicie zatrudnienia stażystów i praktykantów. *Dla kadry technicznej w dużej mierze 80-90% rekrutujemy wśród ludzi młodych. Bardzo często prace czasochłonne, a podstawowe, np. w ofertowaniu do przetargów, wykonują studenci np. politechniki. Jest ich u nas zawsze kilku. Wśród tych studentów zdarzają się sytuacje, że zatrudniamy najlepszych - jednego czy dwóch na pięciu czy sześciu. Nie było jeszcze u nas takiego przypadku byśmy odmówili praktyki. Uważamy to za swój obowiązek. Trzeba takiemu młodemu człowiekowi pomóc wejść na rynek pracy. Trzeba się w życiu kierować też filozofią dawania, a nie patrzeć tylko na swój czubek nosa¹³⁵. Co prawda przyjmowanie na praktyki i staże wiąże się dla pracodawcy z dodatkowymi obowiązkami i inwestycjami, ale pozwala wybrać najlepszych kandydatów do stałego zatrudnienia: *Nigdy nie jest tak, że praktykant dostaje jakąś zbyt trudną pracę. Zawsze jest jakiś nadzór, ale nie jest to dla nas uciążliwe. Daje się takiemu młodemu człowiekowi pracę żeby był w stanie ją wykonać. Wiadomo, inaczej jest w przypadku pracownika biurowego, który „najwyżej” zniszczy ważny dokument. Inaczej na budowie, gdzie już ktoś może przez głupotę czy nieuwagę zginąć. Z praktykantami trzeba uważać, ale jak mówiłem praktykanci to dla nas nie problem a pewna inwestycja. Takie praktyki to jeden ze sposobów rekrutacji. Najmniejsze ryzyko poniesienia strat, można sobie dobrać późniejszego pracownika¹³⁶. Słowa pracodawcy potwierdza też pracownik zajmujący kierownicze stanowisko: *Chcemy, żeby pracownik wiązał się z naszą firmą, nie chcemy żeby odchodził, bo wprowadzenie w pracę zajmuje co najmniej 2-3 miesiące. Wprowadzenie pracownika to też ważny czas poświęcany przez przełożonego¹³⁷.***

135 Pracodawca 3, Rzeszów.

136 Pracodawca 3, Rzeszów.

137 Pracodawca 2, Rzeszów.

9.5 Identyfikacja trudności w znalezieniu odpowiednich kadr przez pracodawców oraz barier przy poszukiwaniu pracy przez potencjalnych pracowników

Pracodawcy w województwie podkarpackim najczęściej nie napotykają szczególnych trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy. Wysoka stopa bezrobocia sprawia, że firmy i instytucje po pierwsze mają duży wybór kandydatów na różne stanowiska oraz po drugie mogą bardziej swobodnie dyktować warunki zatrudnienia.

12% respondentów zadeklarowało, iż napotkało trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy. Podobnie jak w II fali badania problemy takie częściej sygnalizowały podmioty prowadzące działalność dochodową (14%), podczas gdy wśród urzędów i instytucji było to o połowę mniej, tj. 7%.

Nie stwierdzono zależności pomiędzy wielkością przedsiębiorstwa a deklaracjami respondentów odnośnie występowania takich barier.

Największe trudności mieli pracodawcy sekcji O - Administracja publiczna (30%), G - Handel hurtowy i detaliczny i R - Działalność związana z kulturą (po 18%). Takich problemów w ogóle nie doświadczyli pracodawcy z sekcji F – Budownictwo, P – Edukacja oraz Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

Najmniejsze bariery w znalezieniu pracowników odczuwają podmioty zlokalizowane na wsi i w miastach do 20 tys. mieszkańców (9%). Na kolejnym miejscu znaleźli się pracodawcy z miast od 50 tys. do 100 tys. (13%) oraz miast powyżej 20 tys. do 50 tys. mieszkańców (11%). Największe trudności w znalezieniu pracowników napotkali pracodawcy z Rzeszowa (18%).

Do najważniejszych przyczyn trudności w znalezieniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach należą:

- brak doświadczenia zawodowego kandydatów (taką odpowiedź wskazało 13 z 24 pracodawców wskazujących na bariery),
- brak kandydatów o określonych kwalifikacjach (8) oraz
- brak absolwentów na lokalnym rynku pracy (6).

Wykres 73. Przyczyny napotkania trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n=24

Uzupełniając powyżej zaprezentowane wyniki badań ilościowych, warto omówić istotną barierę wskazaną w badaniach jakościowych. Z wywiadów pogłębionych przeprowadzonych w II fali badania wynikało, iż pracodawcy często nie byli zadowoleni z wykształcenia i praktycznych umiejętności kandydatów do pracy. Także w III fali badania wskazywano na to, że na rozmowy kwalifikacyjne przychodzą osoby, które mimo niewielkiego potencjału (wiedza, doświadczenie, umiejętności) mają duże oczekiwania, np. w zakresie wynagrodzenia.

Pracodawcy wskazywali również, że poszukujący pracy nie mają wystarczających umiejętności logicznego myślenia. *Ciężko jest znaleźć kompetentnego pracownika. Pracownik solidny, zaangażowany, szanowany, daje się poznać po rozmowie, a niektórzy kandydaci od progu, np. narzekają*¹³⁸. Pracodawcy w kompleksowy sposób weryfikują potencjalnych kandydatów do pracy, którzy często nie zdają sobie z tego sprawy. *O pracowniku świadczą też zainteresowania. Jak interesuje się szachami, to znaczy, że powinien umieć myśleć. Niestety młodym ludziom dzisiaj ciężko jest znaleźć jakąś pasję. Wielu z nich traci czas na jakieś mało ważne rzeczy, zamiast coś w sobie rozwijać*¹³⁹.

Trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników wynikają również z często obserwowanego u poszukujących pracy braku odpowiedniej motywacji. Pracodawcy oczekują, iż kandydat świadomie stara się o dane stanowisko pracy, że posiada jakiś plan rozwoju zawodowego. Z jednej strony poszukiwania pracy w zawodzie niewyuczonym, czy w zawodzie, w którym nie ma się dużego doświadczenia, potwierdzają pewną desperację wśród starających się o zatrudnienie. Z drugiej zaś strony obserwowane przez pracodawców błędy popełniane w czasie rozmów kwalifikacyjnych, mogą wynikać ze zmęczenia kandydatów ciągłym poszukiwaniem zatrudnienia.

Nieodpowiedni sposób podchodzenia kandydatów do budowania swojej konkurencyjności na rynku pracy dobrze obrazują poniższe cytaty. Potwierdzają one, że liczy się ciągłe inwestowanie w swoje kwalifikacje i doświadczenie. Osoby szukające zatrudnienia powinny też świadomie wybierać pracodawców i konkretne stanowiska pracy, starać się pokazać z jak najlepszej strony. *Jak się ich [dobrych stron] ma za mało, to trzeba je sobie wypracować. To jest właśnie dojrzałe społeczeństwo i uczenie się przez całe życie. Jest wiele pozytywnych przykładów, kiedy to determinacja i wytrwała praca przynosi efekty. Kandydaci do pracy w różny sposób podchodzą do budowania swojej ścieżki rozwoju zawodowego. Przykładowo podczas szkoleń widać, która osoba faktycznie chce jak najwięcej skorzystać, a która np. została skierowana „na siłę” z urzędu pracy. Mamy takie same szkolenia dla bezrobotnych, jak i dla osób, które same się zgłosiły i czegoś chcą się nauczyć. Jeśli osoba sama płaci za szkolenie to bardziej sumiennie podchodzi do kursu. Sumiennie chodzi na wykłady, chce się jak najwięcej nauczyć. Taka osoba więcej korzysta i bardziej szanuje udział w szkoleniu. Jak przychodzi ktoś z polecenia czy dofinansowania z urzędu pracy, to już jest gorzej*¹⁴⁰. Poszukującym pracy często brak jest determinacji i odpowiedniego zaangażowania. Dotyczy to szczególnie długotrwale bezrobotnych, którym najtrudniej wejść na rynek pracy. Jeden z rozmówców wskazał też, iż *bardzo wiele zależy od mentalności ludzi, tj. środowiska, w jakim się wychowują, z kim się zadają itp. Często tym ludziom brak dobrych przykładów, nie ma ich kto inspirować, zachęcać. Jak trafią do złego środowiska to jest równanie w dół. Przykładowo są za darmo różne szkolenia np. z OHP. Boże drogi! No daje się ludziom zwrot kosztów dojazdu, wyżywienie, pomoce, szkolenie kursy komputerowe, z egzaminem, z certyfikatem, są zagadnienia z przedsiębiorczości, jak założyć firmę, można zrobić prawo jazdy, są spotkania z psychologiem. Z dziesięciu osób to może raptem pięć może chcieć z tego skorzystać. Niektóre jednostki to były na siłę zmuszane*¹⁴¹.

W badaniach jakościowych prezentowane były opinie wskazujące na to, że nasze społeczeństwo musi po prostu dojrzeć do gospodarki opartej na wiedzy i kształceniu się przez całe życie. Świadomość, na czym polega konkurencyjny rynek pracy i ustawiczne kształcenie, nie jest wystarczająca. Problemem są też przyzwyczajenia pracowników o długich stażach w miejscu, w którym kultura pracy nie jest efektywna w wa-

138 Pracodawca 2, Rzeszów.

139 Pracodawca 2, Rzeszów.

140 Przedstawiciel innych służb zatrudnienia, Tarnobrzeg.

141 Przedstawiciel innych służb zatrudnienia, Tarnobrzeg.

runkach konkurencji. Przedstawiciel PUP w Tarnobrzegu podał jako przykład *duży zakład za PRL, [który] upadł. Stopniowo były zwolnienia pracowników. Ludzie z tego zakładu nie chcą np. pracować w sobotę czy niedzielę. Przyzwyczaili się do warunków rodem z PRL. A teraz jeszcze ten wydłużony wiek emerytalny. W PRL był zapis konstytucji, że pracę ma każdy. Teraz mamy tego trochę pokłosie, bo dużo ludzi nie jest jeszcze mentalnie gotowych do konkurencyjnej gospodarki*¹⁴².

Dla niektórych poszukujących pracy barierą jest brak umiejętności perspektywicznego myślenia i planowania. Zarówno w życiu codziennym, prywatnym, jak i zawodowym. Ludzie nie mają jasno zdefiniowanych ścieżek kariery. Nie wyznaczają sobie celów, nie weryfikują ich. Są też za mało dynamiczni i elastyczni. Jednocześnie opinie przedstawione w wywiadach pogłębionych wskazują, iż to niekorzystne zjawisko powinno się zmienić za sprawą wchodzenia na rynek pracy nowych pokoleń. *Studenci zaczynają myśleć w ten sposób, że czas na uczelni ma służyć przygotowaniu do kariery zawodowej. Widać, iż absolwenci widzą, co się dzieje na rynku pracy*¹⁴³.

Korzystne zmiany w budowaniu przez młodych swojego potencjału jako przyszłego pracownika widzi też przedstawiciel administracji oświatowej: *Na poziomie ponadgimnazjalnym częściej w podejmowaniu decyzji dochodzi logika i myślenie przyszłościowe. Częściej wybierane są te kierunki i działania, które mogą dać korzyści. Trzeba starać się to myślenie przesunąć niżej. Tak by uczniowie wcześniej dojrzewali i pojmowali, jaka jest zależność między tym, ile się zdołają nauczyć, a tym co dzięki temu będą mogli w życiu robić*¹⁴⁴.

9.6 Podsumowanie

III fala badania potwierdziła, iż na Podkarpaciu mamy do czynienia z rynkiem pracodawcy. Poszukujący pracowników nie napotykają szczególnych barier w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy. Zaledwie co dziesiąty wskazał na takie trudności. Do najważniejszych przyczyn napotkanych trudności pracodawcy zaliczają: brak doświadczenia zawodowego kandydatów (54%), trudności w znalezieniu pracownika o określonych kwalifikacjach (33%) oraz brak absolwentów na lokalnym rynku pracy (25%). Pod tym względem sytuacja niewiele zmieniła się w stosunku do pierwszej i drugiej fali badania.

Podobnie jak w dwóch poprzednich falach badania, pracodawcy najczęściej przy rekrutacji korzystali z samodzielnego zgłaszania się kandydatów oraz z zasobów urzędów pracy. Te dwa rozwiązania oceniono też jako najskuteczniejsze. W III fali badania w porównaniu do II fali zaobserwować można wzrost wykorzystywania tańszych metod pozyskiwania pracowników, takich jak Internet i PUP. Sytuacja na rynku pracy nie wymaga od podmiotów podejmowania bardziej aktywnych form rekrutacji.

Pracodawcy nie zgłaszają potrzeby poszukiwania pracowników poza granicami województwa, czy kraju. Zasoby kadr w województwie zdają się zaspokajać potrzeby pracodawców.

142 PUP, Tarnobrzeg.

143 Przedstawiciel szkół ponadgimnazjalnych 1, Rzeszów

144 Przedstawiciel administracji oświatowej, Tarnobrzeg.

**10 UKAZANIE WIZERUNKU
ABSOLWENTÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH,
ŚREDNICH I WYŻSZYCH
W OPINII PRACODAWCÓW**



10 Ukazanie wizerunku absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych w opinii pracodawców

10.1 Wstęp

W 2012 roku, podobnie jak w 2011 roku, w województwie podkarpackim na uczelniach wyższych dominowały kierunki humanistyczne, zaś ich absolwenci mieli większe trudności w znalezieniu pracy niż kończący kierunki techniczne i matematyczno-przyrodnicze.

Zgodnie z deklaracjami pracodawców w II fali badania, jedynie 8% z nich zatrudniło w ostatnich 12 miesiącach absolwenta/ów. Większość nie oferowała zatrudnienia osobom kończącym naukę, ponieważ wolała zatrudnić bardziej doświadzonego pracownika. Za najbardziej negatywną cechę absolwentów pracodawcy uznali wtedy niewystarczającą wiedzę praktyczną, a także niedostateczne doświadczenie zawodowe. O tym, jak istotne są praktyczne umiejętności, świadczyło to, że aż u 2/5 pracodawców, którzy zatrudnili absolwentów, osoby te odbyły wcześniej staż bądź praktykę.

10.2 Zatrudnianie absolwentów

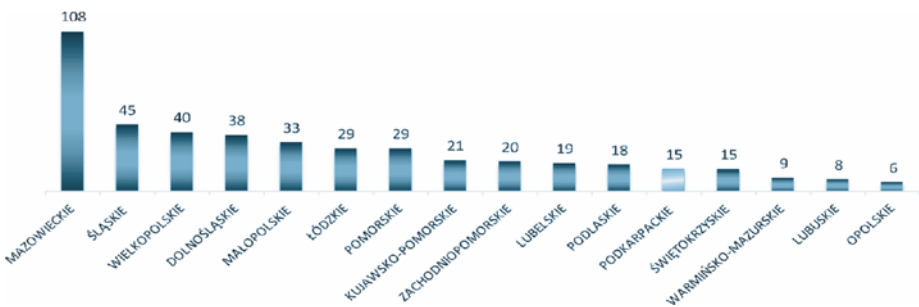
Absolwenci szkół średnich i wyższych w regionie – liczby

Na podstawie danych GUS (BDL) widać, że liczba absolwentów gimnazjów i liceów ogólnokształcących utrzymuje się od 2008 roku na zbliżonym poziomie, z niewielką tendencją spadkową:

- absolwenci gimnazjum: w 2008 r. – 29 878, w 2011 r.¹⁴⁵– 24 874;
- absolwenci liceum: w 2008 r. - 14 122, w roku 2011 – 13 818¹⁴⁶.

Liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w województwie podkarpackim w latach 2008–2010 nieznacznie wzrosła (do poziomu 4975 w 2010 r.), po czym w roku 2011 nastąpił jej spadek (4730)¹⁴⁷. Tendencję wzrostową pod względem liczby absolwentów utrzymały natomiast technika (2008 r. – 8571, 2011 r. - 9344)¹⁴⁸.

Wykres 74. Szkoły wyższe (publiczne i niepubliczne)¹⁴⁹ w poszczególnych województwach w roku 2012



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, BDL

145 Brak danych za rok 2012.

146 Brak danych za rok 2012.

147 Brak danych za rok 2012.

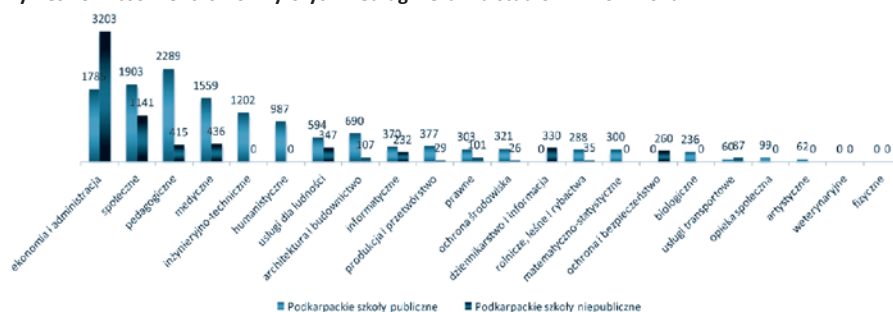
148 Brak danych za rok 2012.

149 Dane prezentowane są według faktycznej lokalizacji uczelni / jednostek zamiejscowych.

W roku 2012 na obszarze województwa podkarpackiego działało 15 szkół wyższych, czyli znacznie mniej niż wynosi średnia dla regionów w Polsce (28)¹⁵⁰. Liczba ta jest podobna do innych województw należących do wschodniej Polski i jednocześnie istotnie niższa niż w sąsiednim województwie małopolskim (33 szkoły wyższe).

Największe uczelnie wyższe – w tym Uniwersytet Rzeszowski i Politechnika Rzeszowska oraz kilka prywatnych szkół wyższych – zlokalizowane są w stolicy województwa podkarpackiego. Region charakteryzuje się jednym z niższych wskaźników liczby studentów na 1000 mieszkańców. Dominują kierunki humanistyczne (wykres poniżej): ekonomia i administracja (absolwenci stanowią 25% ogółu; jest to szczególnie popularny kierunek w szkołach niepublicznych), społeczne (15%), pedagogiczne (13%), a także humanistyczne (5%). Te najpopularniejsze kierunki kończy łącznie 58% absolwentów, podczas gdy dla kierunków medycznych i inżynierijno-technicznych jest to odpowiednio 10% i 6%, kierunków informatycznych 3%, a matematyczno-statystycznych 1%.

Wykres 75. Absolwenci szkół wyższych według kierunku studiów w 2012 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, BDL

Za pozytywny sygnał należy uznać to, iż w porównaniu do zeszłego roku - co prawda nieznacznie - zmniejszyła się liczba kończących kierunki humanistyczne (w roku 2011 było to 61%). Z badań jakościowych wynika, że uczniowie w coraz większym stopniu zaczynają przykładać wagę do tendencji na rynku pracy, cytując: *Teraz następują coraz bardziej świadome wybory uczniów pod kątem rynku pracy np. przypadki w LO dobrych uczniów, którzy mieli iść na kierunki humanistyczne, bo uczyć się w humanistycznych, ale zmieniło zdanie i zdecydowali się na maturę rozszerzoną z matematyki*¹⁵¹.

Bezrobocie absolwentów

Według danych WUP¹⁵², w województwie podkarpackim w maju 2013 roku bezrobotni absolwenci (pozostający bez pracy w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki) stanowili 4,7% ogółu bezrobotnych (w tym przewaga kobiet), a szkół wyższych (ci, którzy ukończyli szkołę wyższą do 27 r. ż.) – 1,8% (w tym dwa razy więcej kobiet niż mężczyzn).

Według danych GUS w IV kwartale 2012 roku najmniej bezrobotnych było wśród absolwentów szkół wyższych (20,1%) oraz policealnych i średnich zawodowych (37,8%), zaś w największym stopniu bezrobocie wystąpiło wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (47,3%) oraz średnich ogólnokształcących (46,9%). W porównaniu z IV kwartałem 2011 roku wzrost stopy bezrobocia absolwentów wystąpił w grupie

150 Wyliczenia własne na podstawie GUS, BDL za rok 2011.

151 Przedstawiciel szkół ponadgimnazjalnych 1, Rzeszów.

152 WUP, Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w województwie podkarpackim w maju 2013 r.

mających wykształcenie wyższe i średnie ogólnokształcące. Największy wzrost tego wskaźnika odnotowano wśród osób, które ukończyły szkołę średnią ogólnokształcącą (wzrost o 16 p.p.).¹⁵³

Bezrobocie osób młodych, a w szczególności absolwentów, było kwestią stale poruszaną w trakcie badań jakościowych. Zdaniem rozmówców jest to jeden z kluczowych wskaźników świadczących o trudnej sytuacji na rynku pracy.

Zatrudnienie absolwentów

W IV kwartale 2012 roku wskaźnik zatrudnienia dla absolwentów szkół wyższych wynosił 73,9%, szkół policealnych i średnich zawodowych – 52,2%, dla średnich ogólnokształcących – 38,2%, a zasadniczych zawodowych – 46,8%¹⁵⁴. W porównaniu do roku 2011 znacznie zmniejszył się zatem wskaźnik zatrudnienia absolwentów szkół średnich (w roku 2011 wynosił bowiem 50,7%), nieznaczny spadek wystąpił również w przypadku absolwentów uczelni wyższych (z 76,4% do 73,9%). Zwiększył się natomiast odsetek zatrudnionych wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (o prawie 6 p.p.), co wskazuje, iż na osoby z takim wykształceniem jest obecnie nieznacznie większe zapotrzebowanie na rynku pracy.

10% pracodawców objętych badaniem, zadeklarowało, iż zatrudnia absolwenta/ów gimnazjum, szkoły zawodowej, szkoły średniej, szkoły policealnej lub studiów wyższych¹⁵⁵, czyli o 2 p.p. więcej niż rok wcześniej.

Absolwenci byli częściej zatrudniani w podmiotach o działalności dochodowej (u 11% pracodawców) niż niedochodowej (9,5%), przy czym w tej drugiej grupie nastąpił wzrost tego odsetka o 3 p.p. Kończących edukację najczęściej zatrudniały podmioty w Rzeszowie (24% pracodawców tam zlokalizowanych, dla porównania na wsi jedynie 7%)¹⁵⁶.

Największy odsetek pracodawców zatrudnił absolwentów w sekcji R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (aż co czwarty) oraz sekcji I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (15%). Najmniej pracodawców (6%) przyjęło do pracy młodych ludzi w sekcji P - Edukacja.

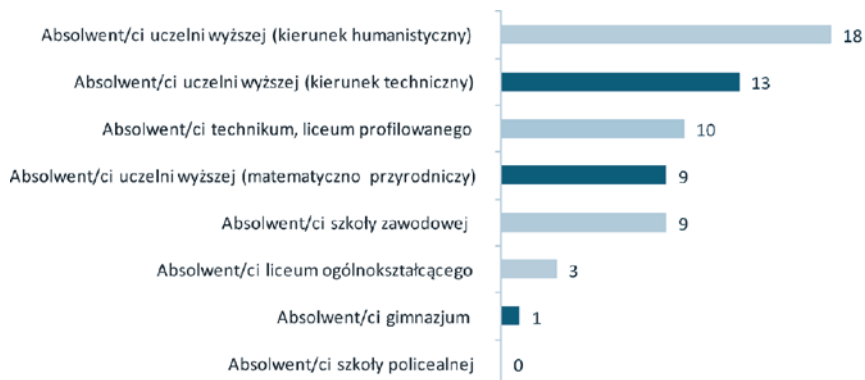
Najczęściej zatrudniano absolwentów uczelni wyższej o kierunku humanistycznym. Jest to zmiana w porównaniu do roku ubiegłego, kiedy na pierwszym miejscu znaleźli się kończący kierunki techniczne. Obecnie zajmują drugie miejsce, a na kolejnych są absolwenci technikum/liceów profilowanych, kierunków matematyczno-przyrodniczych i szkół zawodowych. Obecność na ostatnich miejscach liceów ogólnokształcących, gimnazjów i szkół policealnych świadczy o tym, że zakończenie edukacji na tym poziomie może powodować trudności ze znalezieniem zatrudnienia.

153 GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2012, Warszawa 2013.

154 GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2012, Warszawa 2013.

155 Pracodawcom została podana następująca definicja absolwenta: osoba do 27. roku życia, która ukończyła edukację nie później niż w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

156 Różnice istotne statystycznie.

Wykres 76. Liczba pracodawców zatrudniających dane typy absolwentów

Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n=52. Respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Zderzając odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów z liczbą kończących różne kierunki kształcenia, widać, że – podobnie jak w poprzedniej fali badania – absolwenci kierunków zawodowych i technicznych mają większe szanse znalezienia pracy. Została zatem pozytywnie zweryfikowana hipoteza, iż kończący kierunki humanistyczne napotykać większe trudności w znalezieniu pracy niż osoby po kierunkach technicznych i matematycznoprzyrodniczych. Jednak warto zauważyć, iż ta dysproporcja powoli się zmniejsza – z jednej strony zmniejszyła się bowiem liczba studentów na kierunkach humanistycznych, a z drugiej – zgodnie z wynikami badania PAPI, wzrosła liczba pracodawców zatrudniających ich absolwentów.

Powody niezatrudnienia absolwentów przez lokalnych pracodawców

Wśród powodów niezatrudnienia osób kończących edukację dominuje odpowiedź (u 86% pracodawców) „Nie potrzebowaliśmy nowych pracowników”. 9% wskazało, że nie zgłosili się do nich absolwenci. Innych odpowiedzi było znacznie mniej: 5% stwierdziło, że tacy pracownicy nie mają doświadczenia zawodowego, tyle samo, że nie sprawdzają się na stanowisku. Po 4% pracodawców nie znalazło absolwentów o odpowiednim wykształceniu oraz stwierdziło, iż absolwenci nie mają umiejętności praktycznych, a także są niesamodzielnymi i wymagają nadzoru. Jedynie dla 2% powodem niezatrudnienia absolwentów były zbyt wygórowane oczekiwania finansowe, przy czym wskazanie to dotyczyło właściwie tylko absolwentów uczelni wyższych.

Ze względu na małe możliwości znalezienia pracy przez absolwenta w jego miejscu zamieszkania, zwłaszcza na wsi i w małych miejscowościach, absolwenci decydują się często na wyjazd do Rzeszowa, bądź innych większych miast na terenie całej Polski, a niekiedy za granicę. Przedstawiciele instytucji rynku pracy, uczestniczący w wywiadach, są świadomi, że osoby wyjeżdżające mają z reguły znaczny potencjał, który mógłby zostać wykorzystany z korzyścią dla regionu podkarpackiego, a nie utracony na rzecz innych województw. Warto zauważyć, że nadal często zaczyna się od wyjazdu młodych w celu zdobycia wykształcenia. Jak wynikało z badań uczniów szkół ponadgimnazjalnych przeprowadzonych przez Centrum Doradztwa Strategicznego¹⁵⁷, zamiar kontynuowania nauki po ukończeniu szkoły średniej deklarowało niemal 6 na 10 osób. Ogromna większość z nich jako miejsce dalszego kształcenia wskazywała duże miasta. Regule tej nie podlegają jedynie uczniowie szkół zawodowych, którzy swoje aspiracje edukacyjne chcą zaspokajać w miastach powiatowych.

Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów, jako lepsze postrzegane są uczelnie znajdujące się w Rzeszowie oraz poza województwem – gdzie wymieniane są wszystkie bardziej znaczące ośrodki akademickie w

¹⁵⁷ Trajektorie migracyjne województwa podkarpackiego – raport z badania największych pracodawców, Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków, grudzień 2009.

Polsce (Kraków, Warszawa, Wrocław itd.). W opinii uczniów szkół ponadgimnazjalnych istotnym czynnikiem wpływającym na lepszą konkurencyjność na rynku pracy jest nie tylko wybór „perspektywnego” kierunku kształcenia, ale też wybór dobrej szkoły. *Bo to jest tak, że jest problem ze znalezieniem pracy, jak się skończy taką lokalną szkołę wyższą, jak u nas. Nawet jak to wyższa szkoła, to ona nie ma renomy. Wolimy iść do Krakowa, Rzeszowa, tam studiować. Potem pracodawcy patrzą, jaką szkołę skończył i to też się liczy*¹⁵⁸. Zależność między wyborem szkoły a późniejszą pozycją na rynku pracy widzi też przedstawiciel uczelni wyższej: *Uczniowie, ale i studenci coraz bardziej orientują się, z jakich uczelni pracodawcy chętniej przyjmują absolwentów. Często to uczelnie z innych województw, o dużej renomie np. Politechnika Wrocławska, AGH, UJ itd. Z podkarpackich uczelni najchętniej z Politechniki Rzeszowskiej*¹⁵⁹.

10.3 Ocena potencjału zawodowego absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych

Zaledwie 6% pracodawców (w porównaniu do 13% w II fali badania) nie potrafiło wskazać pozytywnych cech zatrudnionych przez nich absolwentów. Mocną stroną absolwentów, którą wymieniło najwięcej pracodawców (2/5), była pracowitość, a w dalszej kolejności tzw. umiejętności miękkie: kreatywność oraz pomysłowość (wskazane przez 13 pracodawców), umiejętność współpracy w grupie (10). Wymieniono również kwestie związane z edukacją: wiedzę teoretyczną (12) i odpowiednie wykształcenie (10).

Wykres 77. Pozytywne umiejętności i cechy zatrudnionych absolwentów

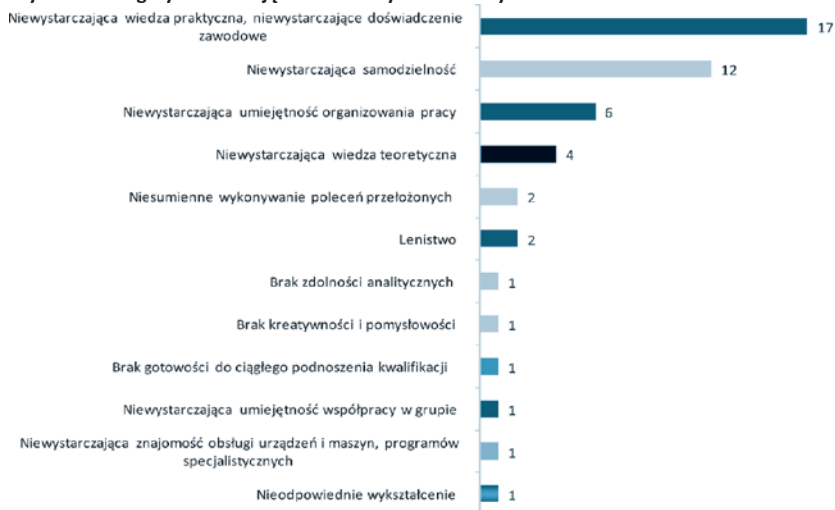


Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n=52

Na prośbę o wskazanie negatywnych cech zatrudnionych absolwentów, połowa pracodawców odpowiedziała, iż niczego im nie brakuje. Wśród negatywnych cech, które zostały wymienione na pierwszym miejscu, podobnie jak w poprzedniej fali badania, znalazła się odpowiedź „niewystarczająca wiedza praktyczna, niewystarczające doświadczenie zawodowe” – opinia 1/3 pracodawców (17 z 52).

¹⁵⁸ Uczniowie, Tarnobrzeg.

¹⁵⁹ Przedstawiciel ośrodków B+R 3

Wykres 78. Negatywne umiejętności i cechy zatrudnionych absolwentów

Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n=52

O tym, jak istotne są umiejętności praktyczne, świadczy to, że 27% pracodawców, którzy zatrudnili absolwentów, miało ich wcześniej u siebie na stażach bądź praktykach. Warto jednak zauważyć, że rok wcześniej ten odsetek był znacznie większy – wtedy 2/5 pracodawców przyjmujących do pracy absolwentów poznało ich podczas odbywania praktyk/staży. Taka forma poszukiwania stałego pracownika częściej dotyczy urzędów i instytucji niż przedsiębiorców (odpowiednio 36% i 22% przyjęło do pracy absolwentów po stażu/praktyce).

Biorąc pod uwagę powyższe wyniki oraz to, że przeważająca część pracodawców wskazuje na doświadczenie zawodowe jako najważniejszą cechę pracownika, można uznać za pozytywnie zweryfikowaną hipotezę, iż pracodawcy Podkarpacia cenią głównie umiejętności i doświadczenie zawodowe, tak więc postrzeganie kwalifikacji absolwenta uzależnione jest od nabycia przez niego praktyki.

Prawie 1/4 pracodawców (12 z 52) wśród negatywnych cech absolwentów wymieniła niewystarczającą samodzielność, sześciu wskazało niewystarczającą umiejętność organizowania pracy, czterech – zbyt małą wiedzę teoretyczną.

Pojedynczy wskazali m.in. na niedostatki w zakresie umiejętności miękkich (elastycznego reagowania na zmiany, współpracy w grupie), jak i w zakresie obsługi urządzeń/programów specjalistycznych). Jednak w trakcie badań jakościowych zwracano uwagę na często niewystarczające kompetencje miękkie absolwentów, szczególnie kierunków ścisłych. Aby zwiększyć te kompetencje osób wchodzących na rynek pracy, eksperci biorący udział w wywiadach grupowych w ramach badania „Absolwenci na podkarpackim rynku pracy” sugerowali, iż od najwcześniejszych etapów edukacji należy położyć nacisk na ich kształtowanie, jako trzecim, poza przekazywaniem wiedzy teoretycznej i praktycznej, elementem kształcenia¹⁶⁰.

Biorąc pod uwagę, że – z jednej strony – pracowitość jest wymieniana jako główna zaleta absolwentów, a z drugiej strony jedynie pojedynczy pracodawcy jako wady zatrudnionych przez nich absolwentów wskazywali lenistwo, brak gotowości do ciągłego podnoszenia kwalifikacji, brak kreatywności i pomysłowości, na-

¹⁶⁰ Raport badawczy z badania FGI „Absolwenci na podkarpackim rynku pracy” z dnia 17.04.2013, zrealizowanego na zlecenie Podkarpackiego Obserwatorium Rynku Pracy.

leży odrzucić hipotezę, iż pracodawcy Podkarpacia oceniają absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako biernych i niezdeterminowanych.

Ponadto badania jakościowe wskazują, iż studenci zaczynają zdawać sobie sprawę z coraz trudniejszej sytuacji na rynku pracy oraz konieczności przedsięwzięcia odpowiednich kroków jeszcze na studiach - by w przyszłości znaleźć zatrudnienie. Z tego względu – jak wskazują wywiady pogłębione przeprowadzone w biurach karier – wzrasta liczba dobrowolnych praktyk. *Widzimy, że zwiększa się liczba osób przystępujących do praktyk nieobowiązkowych, poprzednio było 50, teraz jest 200. Widzimy, że osoby te starają się coś zrobić, by móc się tym w CV przed pracodawcą wykazać*¹⁶¹. Studenci mają też wobec tych działań większe oczekiwania. Coraz częściej zdarza się, że rezygnują z praktyk, gdyż wg nich nie przynoszą im oczekiwanych korzyści. *[Widzimy] większe zainteresowanie studentów praktykami, teraz są bardziej dociekliwi, chcą się czegoś na praktykach nauczyć. Zdarza się, że student trafia na praktyki i dostaje do robienia tylko ksero, więc przychodzi i prosi by zmienić praktykę, bo tam się nic nie nauczy. To dobrze o nich świadczy*¹⁶².

Wzrasta również liczba studentów uczestniczących w szkoleniach (w tym tych dotyczących zakładania własnej działalności gospodarczej) oraz zgłaszających się do kół naukowych¹⁶³. Należy ocenić to pozytywnie, zwłaszcza w kontekście wypowiedzi pracodawców podkreślających, że znacznie chętniej przyjmują osoby podejmujące jakieś aktywności pozazawodowe, gdyż są oni lepszymi pracownikami – cytując jednego z pracodawców: *zwraca się uwagę na aktywność pozauczelnianą, typu prace, koła naukowe, niesie to bowiem potencjalną informację, że osoba będzie kreatywna*¹⁶⁴.

Słabą stroną absolwentów, która nie ujawniła się w wynikach badań ilościowych, a jedynie jakościowych, stanowi roszczeniowość młodych ludzi. W wywiadach wskazywano na ich wysokie oczekiwania finansowe, nieuzasadnione w kontekście ich umiejętności. Przykładowa wypowiedź to ilustrująca: *brakuje im umiejętności praktycznych, nienauczeni zwykłej pracy, przychodzą z roszczeniami, z arogancją, że jak jest się młodym to się wszystko należy*¹⁶⁵.

161 Przedstawiciel uczelni wyższych 2 i 3, Rzeszów.

162 Przedstawiciel uczelni wyższych 4, Rzeszów.

163 Oprócz nastawienia na rynek pracy, pewną motywacją w tym względzie może być chęć uzyskania stypendium rektora. By je uzyskać konieczne jest wykazanie się odpowiednimi osiągnięciami a „każde osiągnięcie naukowe lub artystyczne i najwyższe osiągnięcie sportowe student opisuje we wniosku o stypendium oraz uzyskuje jego poświadczenie przez opiekuna Koła Naukowego (...) Osiągnięcia nie potwierdzone nie są brane pod uwagę przy obliczaniu liczby punktów.

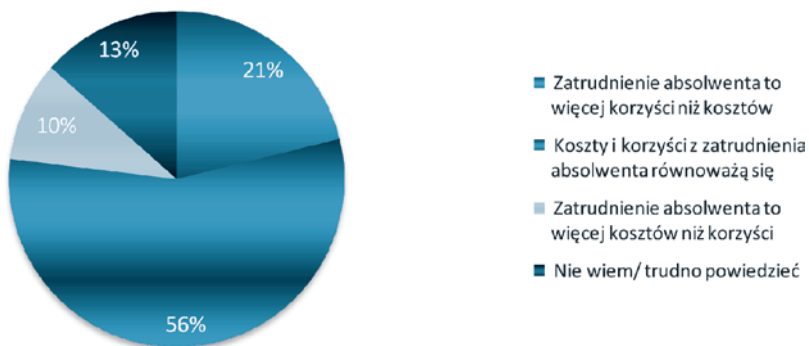
164 Przedstawiciel ośrodków B+R 3.

165 Przedstawiciel innych służb zatrudnienia 1, Rzeszów

10.4 Koszty zatrudnienia absolwenta

W porównaniu z II falą badania zmalał odsetek pracodawców oceniających, że zatrudnienie absolwenta to więcej korzyści niż kosztów (w 2012 roku – 32%, w 2013 roku – 21%). Ponad połowa (56%) wskazała, że koszty i korzyści równoważą się. Wynika z tego, że zatrudnianie absolwenta wiąże się dla pracodawcy z kosztami, jednak w ocenie większości pracodawców koszty te są równoważone przez korzyści. Jednak co dziesiąty uważa, że koszty przeważają.

Wykres 79. Zatrudnienie absolwenta – stosunek kosztów do korzyści



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, $n = 52$

Prawdziwa okazała się zatem hipoteza, zgodnie z którą ze względu na opinię o niedostosowaniu oferty sektora edukacji do potrzeb pracodawców, postrzegają oni absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako wymagających znacznych inwestycji w kapitał ludzki z powodu ich dużych luk kwalifikacyjnych i kompetencyjnych. Dla przypomnienia, jedynie niewielki odsetek pracodawców, którzy nie zatrudniają absolwentów, wśród powodów niezatrudnienia wskazał ich zbyt niskie kwalifikacje. Jak wynika z badań jakościowych *szkolnictwo na poziomie średnio zawodowym niestety nie dostarcza tak wykwalifikowanych pracowników, tak żeby mogli od razu, bez jakiegoś dłuższego okresu przeszkolenia, być pełnowartościowym pracownikiem*¹⁶⁶.

Częściej korzyści z zatrudnienia absolwenta zadeklarowały podmioty o działalności niedochodowej – 32% z nich wskazało, iż przeważają one koszty. W działalności dochodowej ten odsetek był znacznie mniejszy i wyniósł 15%. Z rozmów z przedsiębiorcami wynika, iż są oni w znacznie większym stopniu niż podmioty publiczne nastawieni na zysk. Z tego powodu czas, który musieliby poświęcić absolwentom, jest przez nich oceniany jako koszt. Pracodawcy deklarują, że mają świadomość konieczności przyuczenia absolwenta, tak jak zresztą każdego nowego pracownika, do piastowania danego stanowiska, jednak wymagają, by osoby nowoprzyjęte posiadały pewną bazową wiedzę i umiejętności. Ponadto zwracają uwagę, iż młodzi ludzie bywają zmienni, a jako że cena ich kształcenia jest wysoka (zarówno pod względem bezpośrednich wydatków na szkolenia, jak i pod kątem czasu poświęconego w firmie na przyuczenie do zadań), to pracodawcy wolą inwestować w pracowników rokujących większe szanse pozostania w firmie na stałe (do takich zaliczają osoby trochę starsze).

10.5 Podsumowanie

W roku 2013, podobnie jak w 2012 roku, w województwie podkarpackim na uczelniach wyższych dominowały kierunki humanistyczne, zaś ich absolwenci mieli większe trudności w znalezieniu pracy niż kończący

¹⁶⁶ FGI przedstawiciele władz samorządowych.

kierunki techniczne i matematyczno-przyrodnicze. Warto jednak odnotować pewne zmiany – zmniejsza się powoli liczba absolwentów kierunków humanistycznych, a jednocześnie większy odsetek pracodawców wskazał, iż przyjął humanistów ich do pracy, co może w konsekwencji powodować poprawę osób z takim wykształceniem na rynku pracy.

W ciągu ostatnich 12 miesięcy co 10 pracodawca zatrudnił absolwenta/ów. Większość nie daje im pracy, ponieważ nie ma takiej potrzeby – nie poszukuje nowych pracowników. Za najsłabszą stronę absolwentów pracodawcy uznali niewystarczającą wiedzę praktyczną, a także niedostateczne doświadczenie zawodowe.

W porównaniu z ubiegłym rokiem pracodawcy zaczęli bardziej sceptycznie oceniać korzyści z zatrudnienia absolwenta. Ponad połowa (56%) wskazała, że koszty i korzyści równoważą się, a co dziesiąty pracodawca był zdania, że te pierwsze przeważają.

11 OKREŚLENIE STOSUNKÓW MIĘDZYŁUDZKICH, JAKIE PANUJĄ W BADANYCH PODMIOTACH



11 Określenie stosunków międzyludzkich, jakie panują w badanych podmiotach

11.1 Wstęp

Niniejszy rozdział koncentruje się na jednym z kluczowych, ale często niedocenianym aspekcie związanym z pracą – na relacjach międzyludzkich, które niejednokrotnie odpowiadają za trwałość i przywiązanie do pracy. Chodzi o relacje na poziomie zarówno pracownik – pracownik, jak i pracownik – przełożony.

Drugą istotną kwestią podnoszoną w tym rozdziale jest ocena atmosfery w pracy i identyfikacja elementów, które na nią wpływają. Dodatkowo omówiono czynniki wpływające na trwałość zatrudnienia.

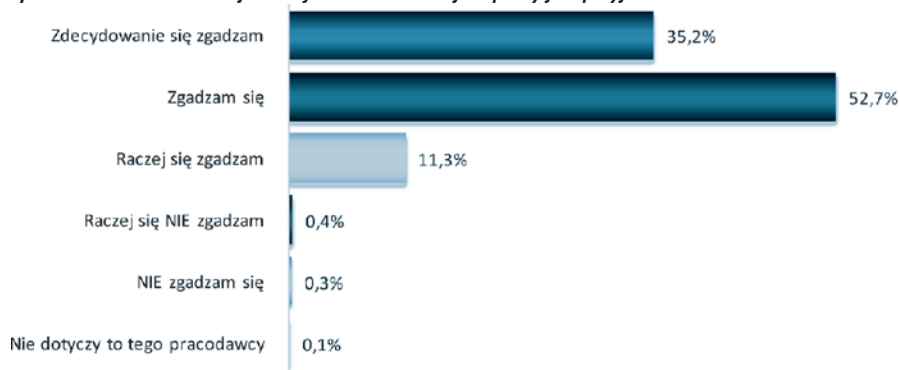
Przedstawione analizy i wnioski oparte są głównie na wynikach badań PAPI, zostały jednak uzupełnione o dane z wywiadów jakościowych i dyskusji ekspertów.

11.2 Czynniki decydujące o atmosferze w pracy

Atmosfera w pracy była opisywana w badaniach jakościowych jako ważny element wpływający na jakość wykonywania zadań pracowników. W trakcie jednego z wywiadów wskazywano, że dobór pracownika pod kątem jego „wpasowania się” w kulturę zatrudniającego go podmiotu może być jednym z wpływających na decyzję pracodawcy o zatrudnieniu tej osoby. Jest to traktowane jako jeden z ważnych czynników budowania zespołu.

W badaniach ilościowych pracownicy zostali poproszeni o określenie, w jakim stopniu zgadzają się ze stwierdzeniem, że „atmosfera w moim miejscu pracy jest przyjazna”. Ponad 98% z nich stwierdziło, że sformułowanie to rzeczywiście odnosi się do miejsca, gdzie pracują. Co więcej, prawie 1/3 badanych zdecydowanie zgodziła się z tym twierdzeniem. Warto jednak zwrócić uwagę na odpowiedzi „raczej się zgadzam” (14%), które mogą one świadczyć jednak o umiarkowanym zadowoleniu z atmosfery w pracy.

Wykres 80. Ocena zmiennej *Atmosfera w moim miejscu pracy jest przyjazna*



Źródło: Badanie PAPI wśród pracowników, $n = 1000$

W celu lepszego zrozumienia kwestii powiązanych z oceną atmosfery w pracy dokonano porównania innych czynników z tą zmienną. Wykorzystano jedną z miar współzależności¹⁶⁷ przyjmującą wartości od -1 do 1, gdzie -1 oznacza idealną, bardzo silną zależność negatywną, 0 brak zależności, a +1 idealną zależność pozytywną. Przedstawiona poniżej tabela pokazuje poziom powiązań pomiędzy poszczególnymi zmiennymi.

Wyniki pokrywają się częściowo z pierwszą, a dużej mierze z drugą falą badania, co oznacza, że dwa pierwsze elementy, które najmocniej powiązane są z badanym czynnikiem to *rekomendowanie pracy znajomym* oraz *postrzeganie pracowników jako lojalnych*. Przy czym możemy to interpretować jako efekt dobrej atmosfery, a nie jego przyczynę¹⁶⁸. Lojalność pracowników stanowi ważny element wskazywany przez pracodawców – w wywiadach zwracali oni uwagę na problem związany z przechodzeniem „dobrych” pracowników do innych firm oraz problem „podkupywania” pracowników. Dobra atmosfera w pracy, zwiększająca identyfikację z firmą, może być jednym z mechanizmów przeciwdziałania odchodzeniu wartościowych osób.

Jakie zatem elementy wpływają na budowanie dobrej atmosfery w zakładzie pracy? Z przeprowadzonych badań wynika, że najważniejsze są trzy czynniki:

- wysoka ocena sposobu informowania oraz sprawiedliwego i sprawnego zarządzania w firmie („Jestem na bieżąco informowany o ważnych sprawach zakładu pracy”; „To, co robię w pracy, daje mi poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens”; „W mojej pracy kierownicy są fachowi w zarządzaniu”; „W mojej pracy wynagrodzenia przydzielane są sprawiedliwie, tj. adekwatnie do ilości wykonywanej pracy”);
- poczucie bycia docenianym przez przełożonych, dbanie o pracowników („W mojej pracy dba się o pracowników”; „W mojej pracy wspiera się rozwój zawodowy pracowników”; „Wydaje mi się, że jestem doceniany/a przez przełożonych”);
- identyfikacja z firmą („Identyfikuję się z moją firmą – mam poczucie przynależności do *rodziny* lub *drużyny*”).

Wymienione czynniki składają się na spójny obraz dobrej atmosfery w pracy, która budowana jest jako przejrzyste i sprawiedliwie funkcjonujący system zarządzania. W systemie tym pracownik wie, co ma robić, jak jest wynagradzany i wie, że pozycja poszczególnych osób zależy od osobistych osiągnięć, a nie układów.

Kolejny to bardziej „ludzki” wymiar budowania atmosfery w pracy – obszar, w którym pracodawca może udowodnić, że nie traktuje swoich pracowników wyłącznie instrumentalnie, jako „maszynek” do wykonywania określonych zadań. Na wymiar ten składają się czynniki świadczące o tym, że przełożeni dbają i doceniają pracowników, a także zwracają uwagę na ich rozwój zawodowy, co owocuje identyfikacją pracownika z firmą. Warto jednak zwrócić uwagę, że wśród czynników wpływających na ocenę atmosfery pracy zmniejszyła się nieco (w stosunku do poprzedniej fali badania) rola relacji – zarówno z przełożonymi, jak i z kolegami z pracy.

Tabela 16. Czynniki związane z oceną atmosfery w miejscu pracy

Zmienne	Tau Kendalla
Poleciłbym pracę w moim miejscu pracy swoim znajomym	,623**
W mojej pracy pracownicy są lojalni wobec zakładu pracy	,485**
To co robię w pracy daje mi poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	,440**
W mojej pracy dba się o pracowników	,416**

¹⁶⁷ Tau Kendalla.

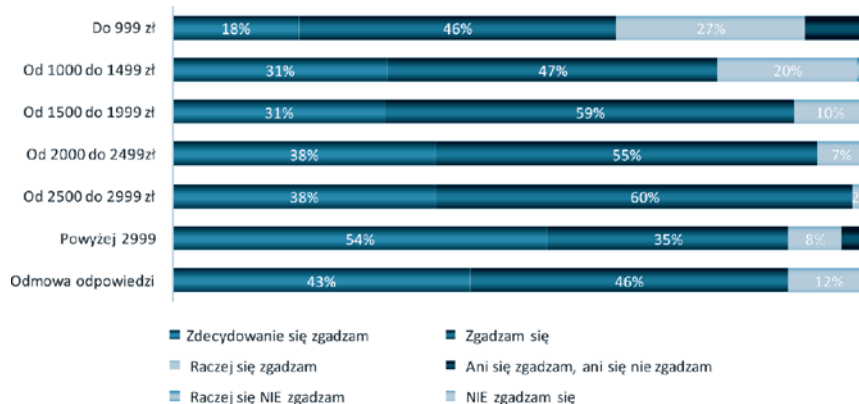
¹⁶⁸ Interpretacje wynikają z badań jakościowych oraz wiedzy, nie z bezpośrednio zaobserwowanych współzależności.

W mojej pracy wspiera się rozwój zawodowy pracowników	,388**
W mojej pracy wynagrodzenia przydzielane są sprawiedliwie (adekwatnie do ilości wykonywanej pracy)	,382**
Identyfikuję się z moją firmą – mam poczucie przynależności do „rodziny” lub „drużyny”	,376**
W mojej pracy kierownicy są fachowi w zarządzaniu	,364**
Wydaje mi się, że jestem doceniany (a) przez przełożonych	,360**
Jestem na bieżąco informowany/a o ważnych sprawach zakładu pracy	,344**
W przypadku mojego zakładu pracy można mówić o bezstronności przy zatrudnianiu (nie decydują znajomości)	,341**
Uważam, że od maja 2012 zostałam/em pominięty/a przy podwyżce	-,084**
Uważam, że od maja 2012 zostałam/em pominięty/a przy wyznaczaniu pracowników na szkolenia	-,098**
Moja praca jest niestała i niepewna	-,112**
Uważam, że od maja 2012 zostałam/em pominięty/a przy awansie	-,115**

Źródło: Badanie PAPI wśród pracowników ($n = 1000$); ** oznaczono zależności istotne statystycznie

Poza opisywanymi powyżej zmiennymi sprawdzono związek pomiędzy postrzeganą atmosferą a otrzymywanym wynagrodzeniem. Okazuje się, że mamy tu do czynienia z niewielką pozytywną zależnością (0,118), łączącą wysokość zarobków z oceną atmosfery w pracy – im wyższe zarobki, tym lepsza ocena. Pracownicy lepiej zarabiający (powyżej 2000 zł) lepiej oceniają atmosferę panującą w pracy. Najbardziej oceniają ją najgorzej zarabiający. W badaniach jakościowych zarówno pracownicy, jak i pracodawcy zwracali uwagę, że zarobki stanowią główny czynnik motywacyjny, są ważnym elementem dobrej atmosfery w pracy.

Wykres 81. Ocena zmiennej *Atmosfera w moim miejscu pracy jest przyjazna* w zależności od przedziałów otrzymywanych wynagrodzeń



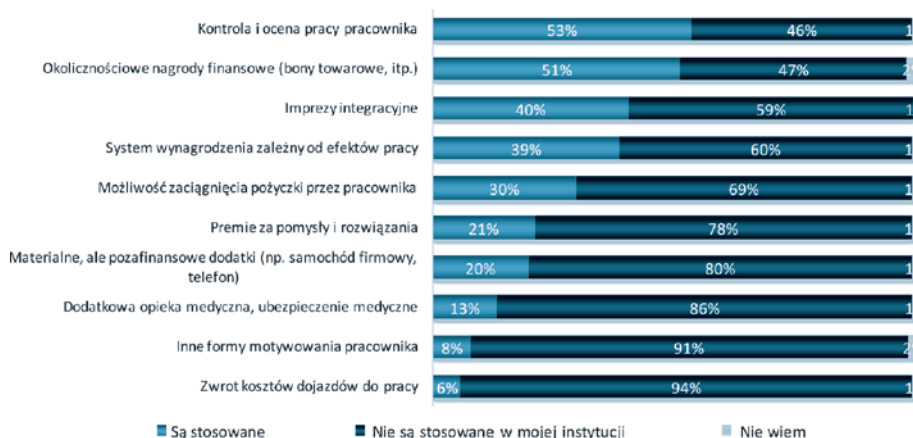
Źródło: Badanie PAPI wśród pracowników, tau Kendalla 0,114, zależność istotna, $n = 1000$

11.3 Systemy motywacyjne pracowników

W celu poznania sposobów i znaczenia systemów motywowania, analizie poddano wyniki badań zarówno z grupy pracodawców, jak i pracowników. W przypadku zatrudniających najczęściej wskazywany sposób motywowania pracowników (53%) polega na kontroli i ocenie pracy podwładnych¹⁶⁹. Jest to wymiar związany bardziej z egzekwowaniem postanowień umowy z pracodawcą niż klasyczny element systemu motywowania. Kolejny najczęściej stosowany sposób to nagrody okolicznościowe – stosowanie go deklaruje co drugi pracodawca. Co czwarty przyznaje, że organizuje imprezy integracyjne (40%) i wdraża system wynagrodzenia zależny od efektów pracy (39%). Niemal co trzeci pracodawca umożliwia zaciągnięcie w zakładzie pracy pożyczki na preferencyjnych warunkach. Na uwagę zasługuje też pozycja *materialne, pozafinansowe dodatki (np. samochód)* – uzyskała ona wskazanie na poziomie 20%, ale ta forma motywowania zarezerwowana jest wyłącznie dla wyższych stanowisk.

Analizowane dane wskazują, że pracodawcy stosują co prawda różne mechanizmy motywujące, ale kluczowe miejsce mają tu czynniki finansowe oraz egzekwowanie i bieżąca ocena pracy podwładnych. Tak istotna waga tych dwóch rozwiązań może wskazywać z jednej strony na stosunkowo niski rozwój systemów motywacyjnych, a z drugiej na brak potrzeby wdrażania systemów bardziej złożonych. Wydaje się to szczególnie ważne w zestawieniu z wynikami badań jakościowych wskazujących na: dominację rynku pracodawcy w województwie podkarpackim oraz na sytuację, kiedy, w obliczu niskich wynagrodzeń, dodatkowe środki finansowe są najbardziej pożądaną przez pracowników formą motywowania.

Wykres 82. Sposoby motywowania pracowników przez pracodawców



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców, $n = 500$

O systemy motywacyjne pytani byli także pracownicy. Badanie dotyczyło stosowania różnych rozwiązań w firmie i korzystania z nich, a także ich wpływu na relacje panujące w zakładzie pracy. Ponad 9,6% badanych pracowników potwierdziło, że tam, gdzie pracują, stosowane są pakiety motywacyjne. Nieco mniej, bo niecałe 9%, twierdzi, że z takich pakietów korzysta. Oznacza to, że w zdecydowanej większości podmiotów pakiety motywacyjne nie funkcjonują. Koresponduje to z wynikami badań prowadzonymi wśród pracodawców, które również świadczą o niskim rozwoju systemów motywacyjnych lub stosowaniu innych instrumentów oddziaływania na pracownika.

¹⁶⁹ Czynniki ten został dodany do pytania w kwestionariuszu w II fali badania.

Korzystanie z pakietów to jedno, a ich znacznie to drugie, dlatego pracownicy zostali zapytani o to, w jakim stopniu zgadzają się ze stwierdzeniem, że wyjazdy integracyjne, spotkania firmowe mają pozytywny wpływ na relacje w pracy. Jak się okazało, z tym stwierdzeniem zgodziło się 44% badanych. Warto jednak zauważyć, że aż 42% było przeciwnego zdania. Pokazuje to, że 4 na 10 respondentów ma negatywne zdanie o wyjazdach integracyjnych. Wpływ na to mogą mieć z jednej strony negatywne własne doświadczenia, a z drugiej zła sława, jaką cieszą się takie imprezy. Zwracano także uwagę na inny – pozytywny aspekt wyjazdów integracyjnych, związany ze świętowaniem dnia określonych zawodów.

W sytuacji rynku pracodawcy, jaka ma miejsce w województwie podkarpackim, gdzie kluczowymi czynnikami motywacyjnymi są wynagrodzenie oraz bieżąca kontrola pracy, wykształcenie bardziej złożonych systemów motywowania może być zadaniem trudnym. Mogą one dotyczyć części firm o złożonej kulturze organizacyjnej lub osób na wyższych stanowiskach. W takich warunkach, z jakimi mamy do czynienia – jak zwracał na to uwagę jeden z respondentów – elementem motywowania i docenienia pracownika staje się nawet umowa na czas nieokreślony. Jest to swego rodzaju wyróżnienie – wtedy nagrodą stają się ubezpieczenia, które pracownik otrzymuje wraz z taką formą umowy, czyli korzyści, jakie z tego tytułu może osiągnąć, np. łatwiejszą możliwość zaciągnięcia kredytów.

11.4 Trwałość pracy

W celu wskazania czynników decydujących o trwałości zatrudnienia w kontekście oceny stosunków międzyludzkich w badanych podmiotach przyjęto, że wyznacznikiem tej trwałości będzie deklaracja pracownika dotycząca chęci dalszej pracy w zakładzie, w którym obecnie pracuje. Następnie z wykorzystaniem miary tau Kendalla (przyjmującej wartości w zakresie od 1 do 1) ustalono te zmienne, w których przypadku występuje największy i najmniejszy związek oraz sprawdzono, czy pojawią się zależności negatywne.

Przeprowadzone analizy wskazują, że do wyodrębnionych w poprzedniej fali badania zmiennych:

- identyfikacja z firmą i wiara w znaczenie wykonywanej pracy,
- bezstronność przy zatrudnianiu i wynagradzaniu (przy zatrudnianiu i awansach),
- dobre zarządzanie (dbanie o pracowników, o warunki pracy),
- dobre relacje z przełożonymi i kolegami,

można dodać jeszcze jeden - pozytywne nastawienie do pracy.

Wśród analizowanych cech i ich związku z trwałością pracy znalazły się też: wysokość wynagrodzenia oraz znaczenie wyjazdów integracyjnych, choć cechy te są stosunkowo słabiej powiązane z trwałością zatrudnienia. Ponadto należy zwrócić uwagę na występowanie odwrotnej zależności w przypadku takiej zmiennej, jak poczucie pominięcia w wysyłaniu na szkolenia, przy awansie czy podwyżce. Elementy te mogłyby wskazywać, że pracownik czuje się niesprawiedliwie traktowany. Istotnym czynnikiem o odwrotnej zależności jest postrzeganie pracy jako niestatej i niestabilnej.

Tabela 17. Czynniki decydujące o trwałości zatrudnienia

Zmienne	Tau Kendalla
Identyfikuję się z moją firmą – mam poczucie przynależności do „rodziny” lub „drużyny”	,587**
W mojej pracy o awansie decydują wyłącznie kompetencje (a nie znajomości i układy)	,562**
W mojej pracy dba się o pracowników	,553**
Wydaje mi się, że jestem doceniany (a) przez przełożonych	,534**
W przypadku mojego zakładu pracy można mówić o bezstronności przy zatrudnianiu (nie decydują znajomości)	,533**
Uważam, że warunki w jakich pracuję są odpowiednie do pracy jaką wykonuję	,527**
Lubię moją pracę	,522**
W mojej pracy wspiera się rozwój zawodowy pracowników	,520**
Uważam za ważne utrzymywanie dobrych relacji z przełożonymi	,515**
Uważam, że mam dobre relacje z przełożonymi	,503**
W mojej pracy wynagrodzenia przydzielane są sprawiedliwie (adekwatnie do ilości wykonywanej pracy)	,502**
Moja praca jest niestała i niepewna	-,140**
Uważam, że od maja 2012 zostałam/em pominięty/a przy wyznaczaniu pracowników na szkolenia	-,140**
Uważam, że od maja 2012 zostałam/em pominięty/a przy podwyżce	-,137**
Chciałbym/abym jak najszybciej zmienić moje obecne miejsce pracy	-,123**

Źródło: Badanie PAPI wśród pracowników ($n = 1000$); ** oznaczają zależności istotne statystycznie

Przywiązanie do miejsca pracy w oczach pracowników wiąże się w największym stopniu z bezstronnością pracodawcy przy zatrudnianiu i awansach, dobrym zarządzaniem, a także sprawiedliwie przyznawanym wynagrodzeniem. W mniejszym stopniu jest skorelowane z wysokością zarobków oraz stażem pracy.

11.5 Znaczenie stosunków przełożonego do pracownika i pracownika do przełożonego

Aby poznać opinie na temat stosunków pomiędzy pracownikami w firmie, zadano cztery pytania dotyczące oceny znaczenia (wagi) relacji z kolegami z pracy i z przełożonymi oraz samej oceny tych relacji.

Właściwie brak było osób twierdzących, że takie relacje są mało ważne (wykres 83). Badani, poproszeni o ich oszacowanie, oceniali je bardzo wysoko. Bardzo silny związek pomiędzy tymi zmiennymi wskazuje na to, że im wyżej ktoś oceniał jeden z poniższych wymiarów, tym wyżej oceniał też pozostałe.

Wykres 83. Ocena znaczenia relacji w pracy i ocena relacji

Źródło: Badanie PAPI wśród pracowników, (n = 1000)

Respondenci w trakcie wywiadów jakościowych zwracali uwagę na znaczenie relacji pomiędzy pracownikami. Podkreślali ich wagę i wpływ na jakość i podejście do pracy. Bardzo ważne było też odpowiednie ułożenie sobie relacji z przełożonym.

11.6 Podsumowanie

Badani pracownicy wysoko ocenili atmosferę panującą w zakładach, w których są zatrudnieni. Dobra atmosfera idzie w parze z wysoką oceną sposobu informowania i zarządzania w firmie oraz z poczuciem dbania pracodawcy o pracownika, a także wysokim poziomem identyfikacji z firmą. W mniejszym stopniu na atmosferę wpływa wysokość wynagrodzenia.

Systemy motywacyjne stosowane przez pracodawców opierają się głównie na aspektach finansowych oraz bieżącej ocenie jakości pracy. W przypadku niecałych 20% badanych mamy do czynienia z bardziej złożonymi systemami motywowania, tj. obecnością pakietów motywacyjnych. Sytuacja taka może być wynikiem „rynku pracodawcy”, na którym nawet podpisanie umowy o pracę na czas nieokreślony staje się dla pracownika swoistą nagrodą i wyróżnieniem.

Trwałość pracy, rozumianej jako chęć pozostania w miejscu zatrudnienia, w oczach pracowników jest powiązana w największym stopniu z bezstronnością przy zatrudnianiu i awansach, dobrym zarządzaniem, relacjami panującymi w firmie, a w mniejszym stopniu z wysokością zarobków oraz stażem pracy.

12 ANALIZA ZAWODÓW PRZYSZŁOŚCIOWYCH I SCHYŁKOWYCH ORAZ NADWYŻKOWYCH I DEFICYTOWYCH



12 Analiza zawodów przyszłościowych i schyłkowych oraz nadwyżkowych i deficytowych

12.1 Wstęp

W niniejszym rozdziale poruszane zostaną dwa zagadnienia. Pierwsze dotyczy zawodów nadwyżkowych i deficytowych specyficznych dla województwa podkarpackiego oraz ich oceny z perspektywy pracodawców biorących udział w badaniu. Drugie zagadnienie dotyczy analizy zawodów przyszłościowych i schyłkowych wskazanych w badaniu ilościowym przez pracodawców.

12.2 Zawody nadwyżkowe i deficytowe

WUP w Rzeszowie prowadzi systematycznie analizy dotyczące zależności pomiędzy stanem bezrobocia rejestrowanego w poszczególnych zawodach, a wolnymi miejscami pracy i będącymi w dyspozycji PUP. Na podstawie tych analiz opracowuje listę zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Należy jednak pamiętać o ograniczeniach prowadzonych analiz. Nie oddają one w pełni sytuacji na rynku pracy, a pokazują jedynie pewien wycinek. Dotyczą bowiem wyłącznie wakatów zgłaszanych do urzędów pracy (nie odzwierciedla to całego zapotrzebowania na nowych pracowników na rynku) oraz zależą od poszukujących zatrudnienia, którzy zdecydowali się zgłosić do urzędu.

Analiza zawodów nadwyżkowych i deficytowych została opracowana na podstawie danych z początku 2012 roku. Analizy WUP pozwalają zauważyć, że na poziomie „elementarnym¹⁷⁰” zawody nadwyżkowe stanowiły 308 grup zawodów, tj. 74,2% ogółu, zawody deficytowe odnotowano w przypadku 88 grup (21,2%), a zawody wykazujące równowagę na rynku pracy w przypadku pozostałych 19 grup (4,6%)¹⁷¹. Wskazuje to wyraźnie na dominację zawodów, w których liczba bezrobotnych przewyższa liczbę potencjalnych miejsc pracy.

Poniżej prezentujemy zestawienie zawodów nadwyżkowych o najwyższym wskaźniku. Tabela pokazuje miejsca, jakie zajmowały te zawody na koniec pierwszego półrocza 2012 roku oraz - dla porównania - pod koniec 2011 roku i w pierwszym półroczu 2012. Widać, że w kolejnych okresach czasu następuje znaczna rotacja zawodów.

170 Struktura klasyfikacji zawodów obejmuje: 10 grup wielkich, w tym 30 grup dużych, w tym 116 grup średnich i w tym 387 grup elementarnych, przy czym grupy elementarne obejmują 1636 zawodów i specjalności: <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867758&pT=details&sP=CONTENT,objectID,868220>

171 Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w I półroczu 2012 roku, *Rzeszów, październik 2012*

Tabela 18. Zawody nadwyżkowe¹⁷²

Nazwa i numer zawodu		Miejsce na I półroczu 2012 roku	Miejsce na koniec 2011 roku	Miejsce na I półroczu 2011 roku
322002	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	1	2	1
233025	Nauczyciel wychowania fizycznego	2	19	8
213205	Inżynier rolnictwa	3	4	3
263304	Politolog	4	-	-
821111	Monter sprzętu gospodarstwa domowego	5	-	-
331403	Technik ekonomista	6	9	5
314207	Technik rolnik	7	-	-
731802	Dziewiarz	8	12	4
331402	Technik agrobiznesu	9	-	-
613003	Rolnik	10	-	-
242219	Specjalista do spraw integracji europejskiej	11	-	-
314301	Technik leśnik	12	-	-
311922	Technik technologii drewna	13	-	-
263203	Kulturoznawca	14	-	-
242222	Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych	15	-	-
311924	Technik technologii odzieży	16	1	-
741204	Elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego	17	-	-
325511	Technik ochrony środowiska	18	-	-
311204	Technik budownictwa	19	-	-
311504	Technik mechanik	20	-	-

Źródło: Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w I półroczu 2012 roku, *Rzeszów, październik 2012 – wraz z załącznikami*; Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w 2011 roku – *wraz z załącznikami*; Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w I półroczu 2011 roku, *Rzeszów, październik 2011 – wraz z załącznikami*.

Zawody nadwyżkowe, pomimo przynależności do różnych grup, można zestawić na zasadzie podobieństw, które pojawiały się w badaniach ilościowych i jakościowych.

W poprzednich latach jedną z grup stanowiły zawody związane jedynie z ogólnym wykształceniem, często postrzegane jako zawody bez wyraźnej specjalizacji, takie jak: socjolog, kulturoznawca, filolog, historyk, ale także technik ekonomista. Jako główne powody pojawiania się tych profesji w rankingach można wskazać

¹⁷² Znak „-” oznacza, że wskazane zawody nie znalazły się na liście 30 zawodów nadwyżkowych w zestawieniu przygotowanym przez WUP na koniec 2011 roku lub w połowie 2012.

ich „nadprodukcję” w województwie podkarpackim¹⁷³, w kontekście tego, iż nie wykształcił się rynek pracy mogący przyjąć osoby o takim wykształceniu. Z tej grupy w I półroczu 2012 roku pozostał w obecnym zestawieniu jedynie technik ekonomista i kulturoznawca. Do tej grupy zaliczyć też można politologa i specjalistę do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych.

Kolejną grupę zawodów nadwyżkowych stanowią te związane z rolnictwem: inżynier rolnictwa, technik rolnik, technik agrobiznesu, rolnik. Wpływ na to może mieć struktura rolnictwa w województwie podkarpackim, w której dominują małe gospodarstwa niemogące zapewnić utrzymania pracującym w nich osobom. Jednocześnie dzieci z tych gospodarstw podejmują naukę w szkołach rolniczych, a po jej ukończeniu rejestrują się jako osoby bezrobotne.

W poprzednich falach badania znaczącą grupę stanowili nauczyciele. Obecnie ta grupa w zasadzie zniknęła, pozostał w niej tylko nauczyciel wychowania fizycznego. Do kolejnej kategorii w tym zestawieniu możemy zaliczyć nauczycieli i to kilku specjalności. Wyniki badań ilościowych nadal wskazują na ten zawód jako na schyłkowy.

Technik technologii odzieży i dziewiarz to zawody, które pojawiły się w poprzednim zestawieniu. Przyczyną ich obecności są kłopoty na lokalnym rynku odzieżowym. Problemy te, jak widać z ciągle wysokich pozycji tych zawodów na liście, nie skończyły się.

Na zakończenie warto zwrócić uwagę na pojawienie się dwóch nowych powiązanych ze sobą zawodów - technik leśnik i technik technologii drewna. Należy monitorować tę grupę, żeby określić, czy ich obecność na liście zawodów nadwyżkowych jest chwilowa, czy też wynika z trwałej zmiany na rynku pracy.

Wśród **zawodów deficytowych**, których listę zaprezentowano poniżej, znalazło się dziewięć nowych zawodów: pracownik przygotowujący posiłki typu fast food, serwisant urządzeń medycznych, technik automatyk, operator agregatów natryskowych, laborant biochemiczny, operator maszyn urabiających i ładujących, wykładowca na kursach (edukator, trener), spawacz metodą MIG, analityk kredytowy oraz dekorator sklepów.

Tabela 19. Zawody deficytowe¹⁷⁴

Nazwa i numer zawodu		Miejsce na I półroczu 2012 roku	Miejsce na koniec 2011 roku	Miejsce na I półroczu 2011 roku
228502	Logopeda	1	-	-
213201	Doradca rolniczy	2	-	-
411003	Pracownik kancelaryjny	3	3	2
121202	Kierownik działu szkoleń	4	-	-
342302	Instruktor gimnastyki korekcyjnej	5	-	-
515102	Intendent	6	-	-

173 Por. rozdział 9, punkt Absolwenci szkół średnich i wyższych w regionie – liczby.

174 Znak „-” oznacza, że wskazane zawody nie znalazły się na liście 30 zawodów deficytowych w zestawieniu przygotowanym przez WUP na koniec 2011 roku.

Nazwa i numer zawodu		Miejsce na I półrocze 2012 roku	Miejsce na koniec 2011 roku	Miejsce na I półrocze 2011 roku
524403	Sprzedawca na telefon	7	-	-
243302	Opiekun klienta	8	-	-
711902	Monter reklam	9	8	4
262101	Archiwista	10	-	-
524404	Telemarketer	11	15	19
541308	Pracownik ochrony fizycznej I stopnia	12	-	-
132101	Główny technolog	13	-	-
522302	Sprzedawca w branży mięsnej	14	6	14
332101	Agent ubezpieczeniowy	15	-	-
343203	Florysta	16	-	-
411001	Administrator nieruchomości	17	-	-
235301	Lektor języka angielskiego	18	-	-
821905	Monter wyrobów z drewna	19	-	-
541307	Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	20	-	-

Źródło: Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w I półroczu 2012 roku, *Rzeszów, październik 2012 – wraz z załącznikami*; Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w 2011 roku – *wraz z załącznikami*; Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w I półroczu 2011 roku, *Rzeszów, październik 2011 – wraz z załącznikami*.

W przypadku zawodów deficytowych widać ogromną różnicę w porównaniu z wcześniejszymi falami badania. Poprzednio największą grupę stanowiły zawody, które można określić jako wymagające specjalistycznych umiejętności, najczęściej związanych z obsługą różnego rodzaju maszyn. Należały do nich: operator spycharki, operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych, serwisant urządzeń medycznych, operator koparki, operator agregatów natryskowych, operator ładowarki, operator maszyn urabiających i ładujących, spawacz metodą MIG. Obecnie te zawody w zasadzie zniknęły z listy.

Można wyróżnić za to zawody związane z szeroko rozumianą sprzedażą: agent ubezpieczeniowy, sprzedawca w branży mięsnej, telemarketer, opiekun klienta, sprzedawca na telefon. Ponadto pojawiły się dwa zawody związane z branżą ochroniarską: pracownik ochrony fizycznej I stopnia oraz pracownik ochrony fizycznej bez licencji.

12.3 Zawody przyszłościowe i schyłkowe

W kwestionariuszu skierowanym do pracodawców postawione zostały pytania dotyczące zawodów przyszłościowych i schyłkowych. Należy zwrócić uwagę, że odpowiedź na pytania o te zawody okazało się trudnym zagadnieniem dla pracodawców. Szczególnie w przypadku zawodów schyłkowych, gdzie konkretne przykłady wymieniło 15% respondentów, w przypadku zawodów przyszłościowych odsetek ten

wynosił 54,8%¹⁷⁵. Co więcej informacje są bardzo zróżnicowane, dlatego trudno pogrupować je w kategorii o znaczących liczebnościach. Dlatego proponujemy potraktować poniższe analizy jako mające charakter jakościowy, wskazujące pewne tendencje, a nie precyzyjnie określające natężenie badanego zjawiska.

Zawody przyszłościowe

Na podstawie odpowiedzi z PAPI można wskazać dwie główne kategorie zawodów przyszłościowych. Największą grupę stanowią zawody, które z perspektywy pracodawców postrzegane są jako te, w przypadku których wydaje się, że zawsze będzie na nie popyt na rynku. Należą do nich zawody „praktyczne/techniczne” takie jak: spawacz, ślusarz, tokarz, stolarz oraz mechanik samochodowy. Do opisywanej kategorii respondenci zaliczyli też lekarza i piekarza, postrzeganych jako zawody związane z podstawowymi potrzebami, co oznacza, że popyt na nie powinien istnieć zawsze. Dodatkowo do tej kategorii zaliczone zostały takie zawody jak księgowy i psycholog. Ten ostatni szczególnie przez pracodawców związanych z oświatą. Może to być spowodowane problemami wychowawczymi, z którymi borykają się szkoły i potrzebą specjalistycznego wsparcia przez wykwalifikowane osoby. Pewną zagadką stanowi pojawienie się kucharza - może to mieć związek z terminem realizacji badań (przed sezonem wakacyjnym) i zapotrzebowaniem na osoby o tej specjalizacji. Nowym zawodem, który został wskazany przez respondentów w III fali jest nauczyciel/specjalista do nauczania języków obcych. Może to wynikać z ciągłego i rosnącego zapotrzebowania na nawiązywanie kontaktów z instytucjami/przedsiębiorcami z innych krajów, a także zagranicznych turystów.

Drugą grupę stanowią zawody związane z rozwojem nowoczesnej technologii, respondenci wskazywali głównie na dwa. Pierwszym jest szeroko rozumiany zawód informatyka. Należy jednak zwrócić uwagę, że respondenci pod tym pojęciem rozumieją różne specjalności: od osób budujących strony internetowe, poprzez administratorów aż do programistów. Wskazanie tego zawodu należy zatem rozumieć bardziej jako docenienie wagi i znaczenia nowoczesnych technologii informatycznych oraz konieczność używania ich w różnych specjalizacjach. Drugim jest wykwalifikowany operator maszyn. Warto zwrócić uwagę, że często nie chodzi tu o osobę posiadającą manualne zdolności w obsłudze danego urządzenia, a raczej o umiejętność programowania i nadzorowania działania złożonych maszyn.

Tabela 20. Zawody przyszłościowe opracowane na podstawie deklaracji pracodawców

Zawody przyszłościowe	
Zawody, na które zawsze będzie popyt	<ul style="list-style-type: none"> • Mechanik samochodowy/blacharz samochodowy • Spawacz • Ślusarz • Tokarz • Piekarz • Lekarz • Księgowy • Kucharz • Psycholog • Sprzedawca/przedstawiciel handlowy • Nauczyciel języków obcych
Zawody związane z rozwojem technologii	<ul style="list-style-type: none"> • Informatyk/grafik • Wykwalifikowani operatorzy maszyn

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań PAPI

¹⁷⁵ Kategoria „nie ma takich zawodów”, w przypadku zawodów przyszłościowych wskazana została przez 17,2% respondentów, natomiast w przypadku schyłkowych przez 37,2%. Pozostali respondenci nie potrafili udzielić odpowiedzi na to pytanie i wybierali odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Zawody schyłkowe

Do pytania o zawody schyłkowe respondenci odnieśli się jeszcze rzadziej niż do pytania o zawody przyszłościowe. Co więcej, znaczący odsetek wskazywał, że ich zdaniem nie ma takich zawodów, które będą odchodziły do przeszłości. Ci z pracodawców, którzy wymienili konkretne odpowiedzi, najczęściej mówili o szeroko rozumianych profesjach niepotrzebujących specjalnego przeszkolenia oraz osobach, które posiadają ogólne i niezwiązane z konkretną specjalizacją przygotowanie zawodowe. Do nich zaliczono także specjalistów do spraw marketingu i zarządzania, jako osoby, które mogą pracować w wielu branżach.

Drugą kategorię stanowił zawód nauczyciela - w tym przypadku respondenci wymieniali różnorodne specjalności. Pojawienie się tej profesji wśród zawodów schyłkowych może świadczyć z jednej strony o świadomości respondentów zaczynającego się niżej demograficznego, a z drugiej, wchodzenia na rynek kolejnych rzesz osób z wykształceniem pedagogicznym.

Ostatnią kategorię stanowią zawody, które są wypierane z rynku w związku z rozwojem technologicznym i produkcją masową, a które pozostają najczęściej jako niszowe zespoły o charakterze artystycznym. Może to mieć związek między innymi z przeistaczaniem się zawodów tradycyjnie użytkowych (np. kowal) w zawody artystyczne związane z obsługą turystów i sztuką. W tej fali badania pojawiły się takie zawody schyłkowe jak szewc, zegarmistrz czy kaletnik.

Tabela 21. Zawody schyłkowe opracowane na podstawie deklaracji pracodawców

Zawody schyłkowe	
Zawody bez wyraźniej specjalizacji	<ul style="list-style-type: none"> • Pracownik biurowy, administracyjny • Specjalista ds. zarządzania i marketingu • Kopacze, pracownicy niewykwalifikowani
Nauczyciele	<ul style="list-style-type: none"> • Różne specjalności
Zawody odchodzące w przeszłość w związku z rozwojem technologii	<ul style="list-style-type: none"> • Szewc, zegarmistrz, kaletnik

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań PAPI

12.4 Podsumowanie

Porównując liczbę zawodów deficytowych i nadwyżkowych wyraźnie widać, że w województwie podkarpackim ciągle mamy do czynienia z rynkiem pracodawcy. Zawody nadwyżkowe stanowią ponad ¾ wszystkich typów zawodów. Wśród nich zawody wykazujące się największą nadwyżką podaży nad popytem to szeroko rozumiane zawody humanistyczne, związane z rolnictwem oraz nauczyciele, a także grupa zawodów związanych z rynkiem odzieżowym (technik technologii odzieży, dziewiarz).

Wśród zawodów deficytowych osobną grupę stanowią te związane z szeroko rozumianą sprzedażą oraz branżą ochroniarską. W porównaniu z poprzednią falą badania niemal zniknęły profesje wymagające specjalnych umiejętności, często związane z obsługą maszyn, a - co za tym idzie, z koniecznością posiadania certyfikatów (uprawnień).

W przypadku zawodów przyszłościowych respondenci wskazywali na dwie kategorie zawodów: takie, na które zawsze będzie popyt - nierozzerwalnie związane z funkcjonowaniem człowieka (np. piekarz, lekarz) oraz te związane z rozwojem technologii. W III fali pojawiła się też nowa grupa - związana z nauczaniem języków obcych (nieograniczająca się tylko do nauczycieli, ale obejmująca także np. lektorów).

Wśród zawodów schyłkowych wymieniano nauczycieli oraz pracowników o niskich kwalifikacjach lub bez precyzyjnego przygotowania zawodowego. Dodatkowo wskazywane były profesje zanikające w związku z rozwojem technologii, takie jak szewc, kaletnik, czy zegarmistrz.

13 WNIOSKI I REKOMENDACJE



13 Wnioski i rekomendacje

Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
<p>Sektor MŚP chętnie korzysta z instrumentów bezwrotnych w zakresie rozwijania prac badawczych we współpracy z JBR. Trwałość rezultatów wspólnych przedsięwzięć badawczo-rozwojowych jest jednak dyskusyjna ze względu na brak mechanizmów zapewnienia wdrożenia innowacji.</p>	<p>Rekomendowane jest wspieranie mechanizmu łączącego prace badawcze z późniejszym wdrożeniem rezultatów.</p>	<p>Lepsze powiązanie prac badawczo-rozwojowych z wdrażaniem ich efektów.</p> <p>Większa użyteczność współpracy JBR z przedsiębiorcami.</p> <p>Zwiększenie liczby patentów.</p>	<p>Rekomendowane jest odpowiednie sformułowanie warunków konkursowych regionalnego programu operacyjnego w przyszłej perspektywie finansowej.</p> <p>Należy rozwinąć w skali regionu mechanizm powiązania finansowania prac badawczych z finansowaniem wdrażania ich wyników u jednego beneficjenta. Rozwijanie prac badawczych w ramach instrumentów bezwrotnych powinno być możliwe pod warunkiem wdrożenia tej samej innowacji przy pomocy instrumentów zwrotnych.</p>	<p>Institucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpaciego na lata 2014-2020</p>	<p>Podczas prac nad Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpaciego na lata 2014-2020 – II połowa 2013 roku</p>
<p>Istotne dla budowania potencjału innowacyjnego przedsiębiorstw jest współpraca trzech typów podmiotów: przedsiębiorców, jednostek badawczo-rozwojowych i instytucji otoczenia biznesu. Rolą IOB powinno być wspieranie przedsiębiorców w nawiązywaniu kontaktów z JBR, doradztwo przy wdrażaniu efektów prac B+R.</p>	<p>Warto preferować partnerstwa projektowe (jednostki badawczo-rozwojowe, przedsiębiorcy, instytucje otoczenia biznesu) w ramach RPO Województwa Podkarpaciego na lata 2014-2020.</p> <p>W kolejnym okresie programowania warto wspierać IOB w zakresie promocji własnych usług skierowanych do przedsiębiorców z regionu.</p>	<p>Zacieśnienie współpracy trzech sektorów.</p> <p>Zwiększenie potencjału innowacyjnego przedsiębiorstw.</p> <p>Zwiększenie wiedzy przedsiębiorców na temat oferty IOB odstępnej w województwie.</p>	<p>Odpowiednie sformułowanie warunków konkursowych, tak aby promować partnerstwa projektowe trzech sektorów.</p> <p>Uwzględnienie w ramach RPO Województwa Podkarpaciego na lata 2014-2020 środków na promocję własnych usług skierowanych do przedsiębiorców z regionu, a także różnych form szkoleniowych i edukacyjnych pokazujących korzyści ze współpracy z IOB.</p>	<p>Institucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpaciego na lata 2014-2020</p>	<p>Podczas prac nad Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpaciego na lata 2014-2020 – II połowa 2013 roku</p>

Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
<p>Dostępność do finansowania zewnętrznego nie jest problemem – poziom korzystania z kredytu wynika z polityki samych firm, a potencjał funduszy poręczeniowych i pożyczkowych w województwie jest mocny. Jednocześnie widoczna jest niechęć pracodawców do korzystania z zewnętrznych źródeł finansowania. Planowane zmiany w sposobie dystrybucji środków unijnych dla firm (zwrotne instrumenty finansowe zamiast bezzwrotnych dotacji), powinny zwiększyć zainteresowanie finansowaniem zewnętrznym.</p>	<p>Wraz z uruchomieniem nowych funduszy unijnych konieczne będzie wdrożenie działań informacyjno-promocyjnych, uświadamiających przedsiębiorcom, jakie korzyści może przynieść korzystanie z tych środków, a także jakie są warunki udzielania wsparcia.</p> <p>Warunki ubiegania się o finansowanie powinny być też znacznie prostsze, niż o finansowanie bezzwrotne.</p>	<p>Maksymalizacja efektów instrumentów zwrotnych.</p>	<p>Uwzględnienie w ramach RPO Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020 środków na wdrożenie działań informacyjno-promocyjnych nt. zwrotnych instrumentów finansowych.</p> <p>Odpowiednie sformułowanie warunków ubiegania się o finansowanie zwrotne.</p>	<p>Instytucja Zarządzająca Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020</p>	<p>Podczas prac nad Regionalnym Programem Operacyjnym Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020 – II połowa 2013 roku</p>
<p>Pracodawcy oczekują od PUP usług wysokiej jakości: dostarczenia w krótkim czasie pracownika/ stażysty z odpowiednimi kwalifikacjami i kompetencjami zawodowymi odpowiadającymi potrzebom danego stanowiska, a także zmotywowanego.</p>	<p>Powiatowe urzędy pracy powinny dążyć do zindywidualizowania podejścia zarówno do pracodawców, jak i osób bezrobotnych.</p>	<p>Lepsze dopasowanie usług świadczonych przez PUP do potrzeb pracodawców</p>	<p>Przygotowanie kandydata do pracy/stażu powinno przebiegać wg następującego schematu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rozpoznanie potrzeb pracodawcy – kompetencji i kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku oraz – co ważne – środowiska pracy. 2. Dopasowanie kandydata pod względem kompetencji i kwalifikacji oraz predyspozycji do pracy w danym środowisku (predyspozycje do pracy samodzielnej, w grupie, powtarzalnej, itp.) 3. Zmotywowanie osoby bezrobotnej (wsparcie indywidualne i grupowe np. coaching) 4. Indywidualne przygotowanie zawodowe, również w przyszłym miejscu pracy – z wykorzystaniem kadry, maszyn, sprzętu pracodawcy. 	<p>Powiatowe Urzędy Pracy</p>	<p>Jak najszybciej</p>

Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
<p>Sytuacja na rynku pracy wskazuje, iż:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wybór ścieżki edukacji przez uczniów różnego szczebla nauczania i późniejszej kariery zawodowej jest często przypadkowy (brak jest próby wiązania indywidualnych predyspozycji z określonym kierunkiem/zawodem); - uczniowie zbyt późno stykają się z rynkiem pracy; - uczniowie mają często zbyt niską świadomość o znaczeniu wyborów w zakresie kierunków kształcenia. Nie rozumieją istoty zdobywania w szkole wiedzy, którą potem będą mogli „sprzedać” na rynku pracy; - brakuje im wiedzy w zakresie umiejętności funkcjonowania na konkurencyjnym rynku pracy; - zbyt mała w społeczeństwie jest chęć do ustawicznego kształcenia i rozwoju osobistego. 	<p>Rekomendowane jest wdrożenie kompleksowych działań, które powinny objąć wszystkie placówki oświaty.</p>	<p>Wzrost świadomości znaczenia celowego podejmowania wyboru kierunku w szkołach.</p> <p>Zmiana postaw młodych ludzi przy wkraczaniu na rynek pracy.</p> <p>Możliwość lepszego wykorzystania potencjału dostępnych kadr.</p>	<p>Opracowanie kompleksowego zestawu działań:</p> <ul style="list-style-type: none"> - w obszarze wczesnej identyfikacji zainteresowań uczniów, ich mocnych i słabych stron; powiązanie tych cech z katalogiem wybranych zawodów, - wspierających świadome podejmowanie decyzji w zakresie wyboru kierunków kształcenia, - ukierunkowanych na jak najwcześniejsze zetknięcie się uczniów z rynkiem pracy i ukazanie aspektów związanych z wykonywaniem różnych zawodów (wynagrodzenia, pożądane umiejętności), - skierowanych również do otoczenia uczniów (rodziców/opiekunów), - wspierających rozwój osobisty i kształcenie przez całe życie. 	<p>Urząd Marszałkowski</p> <p>WUP</p> <p>NGO</p> <p>organizacje przedsiębiorców</p> <p>placówki oświaty</p>	<p>Od I kw. 2014 r.</p>

Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
<p>Pracodawcy województwa podkarpackiego nie są przygotowani do wyzwań GOW, choć w III fali badania zaobserwowano nieznaczną poprawę w tym zakresie. Cechy, jakich pracodawcy oczekują od pracowników, nie w pełni są kompetencjami optymalnymi w warunkach GOW. Niepokojąca jest niewysoka preferencja dla takich kompetencji, jak gotowość ciągłego podnoszenia kwalifikacji, znajomość języków obcych, elastyczność i zdolności analityczne.</p>	<p>Rekomendowana jest realizacja działań ukierunkowanych na rzecz budowania konkurencyjności firm i pracowników w warunkach GOW, w tym – za pośrednictwem i przy współpracy organizacji pracodawców oraz wyższych uczelni – kampanii promujących rozwój kompetencji kluczowych w ramach GOW.</p>	<p>Poprawa przygotowania pracodawców do wyzwań GOW.</p>	<p>Realizacja innowacyjnych projektów badawczo-szkoleniowych przygotowujących pracodawców i pracowników do wyzwań GOW oraz testujących metody i narzędzia kształtowania kompetencji związanych z GOW.</p> <p>Opracowanie modułowych programów nauczania zawodu, dających większą elastyczność przy budowaniu ścieżki zawodowej ucznia i pracownika.</p> <p>Realizacja kampanii w mediach. Organizacja spotkań, konferencji, warsztatów dla pracodawców, poświęconych tej tematyce.</p>	<p>Urząd Marszałkowski, WUP</p> <p>Organizacje pracodawców, inne organizacje otoczenia biznesu (np. klastry),</p> <p>Wyższe uczelnie regionu</p>	<p>Jak najszybciej</p>

Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
Nierówności na rynku pracy ze względu na płeć wynikają w głównej mierze z tradycyjnego podziału obowiązków w rodzinie, a także z niedostatku mechanizmów godzenia ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn.	Rekomendowane jest zwiększenie dostępu do placówek opieki nad dzieckiem, szczególnie na obszarach, gdzie występują ich największe braki np. terenach wiejskich.	Większa aktywność zawodowa kobiet.	Zwiększenie liczby placówek opieki nad dziećmi odpowiednio do potrzeb w poszczególnych powiatach województwa podkarpackiego, wspieranie, dofinansowywanie placówek przedszkolnych tworzonych przy zakładach pracy.	Samorządy Wojewódzki Urząd Pracy	Jak najszybciej
	Rekomendowane jest podjęcie działań zapobiegających dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych kobiet i mężczyzn podczas przerwy wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych.	Ułatwiony powrót do pracy rodziców po przerwie wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych, zmniejszenie liczby bezrobotnych i biernych zawodowo, przeciwdziałanie utracie kapitału ludzkiego.	Organizacja oraz (współ)finansowanie kursów i innych form pozwalających na aktualizację kwalifikacji zawodowych kobiet i mężczyzn po przerwie związanej z wychowaniem dziecka.	Wojewódzki Urząd Pracy Powiatowe Urzędy Pracy	Jak najszybciej
	Promowanie elastycznych form pracy (elastycznych godzin zatrudnienia, elastycznych form zatrudnienia, możliwości pracy zdalnej) dostępnych zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn.	Większy odsetek kobiet i mężczyzn korzystających z elastycznych form pracy; Ułatwienie łączenia ról zawodowych z obowiązkami rodzinnymi.	Promowanie elastycznych form zatrudnienia poprzez organizację konferencji, publikacje i inne działania promocyjne.	Wojewódzki Urząd Pracy Organizacje przedsiębiorców	Jak najszybciej

Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
<p>W województwie podkarpackim występują różnice między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn zajmujących zbliżone stanowiska – na niekorzyść kobiet, i to zarówno na stanowiskach najniższego, jak i najwyższego szczebla. Mały odsetek pracodawców w sposób jawny monitoruje obecnie poziom wynagrodzeń swoich pracowników ze względu na płeć.</p>	<p>Wskazane jest upowszechnianie prowadzenia monitoringu wynagrodzeń.</p>	<p>Wyrównanie się poziomu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zajmujących zbliżone stanowiska.</p>	<p>Promowanie wprowadzenia w zakładach pracy sformalizowanego (spisanego, ogłoszonego przez pracodawcę) systemu monitorowania płac na różnych stanowiskach i wg płci.</p>	<p>Samorządy lokalne Publiczne służby zatrudnienia Organizacje pracodawców</p>	<p>Jak najszybciej</p>

Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
<p>6% pracowników spotkało się w miejscu pracy z „żartami, uwagami o charakterze seksualnym, które mogą kogoś urazić”, a wyniki badań jakościowych wskazują, że nie są podejmowane właściwie żadne działania ze strony pracodawców, aby ograniczyć to zjawisko.</p> <p>W ramach Państwowej Inspekcji Pracy nie są prowadzone dokładne statystyki dyskryminacji ze względu na płeć wśród zgłoszonych skarg. Praktyki dyskryminacyjne nie są również identyfikowane w trakcie standardowej kontroli.</p>	<p>Wskazane jest podjęcie działań przeciwdziałających molestowaniu seksualnemu i mobbingowi w miejscu pracy.</p>	<p>Lepsza atmosfera w pracy, ułatwiony rozwój pracowników.</p>	<p>Upowszechnianie wiedzy o mobbingu i molestowaniu seksualnym, tak aby zjawiska te były rozpoznawane i eliminowane.</p> <p>Stworzenie w zakładach pracy odpowiedniej procedury antymobbingowej, która powinna być prosta i szybka; określająca, do kogo należy zgłaszać zaobserwowane czy doświadczane przejawy nękania psychicznego lub/i molestowania seksualnego, a przy tym gwarantująca całkowitą dyskrecję.</p> <p>Zachęcanie pracodawców do tego typu działań poprzez różnorodne kampanie informacyjno-promocyjne. Ze względu na to, że problem ten bywa przez nich marginalizowany, należy także równoległe organizować szkolenia dla pracowników. Powinny się one odbywać poza miejscem pracy. Zakres szkolenia powinien obejmować następujące kwestie: na jakie zachowania pracownicy nie powinni się godzić oraz jakie prawa im przysługują w takich sytuacjach.</p> <p>W większym stopniu niż jest to prowadzone obecnie, monitorowanie przez Państwową Inspekcję Pracy przypadków nieprzestrzegania kodeksu pracy w zakresie dyskryminacji ze względu na płeć, jak i w obszarze mobbingu i molestowania seksualnego.</p>	<p>Pracodawcy Organizacje pracodawców Wojewódzki Urząd Pracy Organizacje pozarządowe Państwowa Inspekcja Pracy</p>	<p>Jak najszybciej</p>

Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
<p>W niewystarczającym stopniu zachęca się kobiety do kształcenia się w zawodach uznawanych stereotypowo za „męskie”.</p>	<p>Należy wspierać udział kobiet we wszelkich kierunkach kształcenia, a szczególnie w tych obszarach, które są uznawane stereotypowo za „męskie”.</p>	<p>Zwiększona aktywność zawodowa kobiet, zmniejszenie nierówności na rynku pracy ze względu na płeć.</p>	<p>Należy zachęcać młode kobiety do wybierania kierunków kształcenia stereotypowo uznawanych za zarezerwowane dla mężczyzn m.in. poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> • działania podejmowane na terenie szkół i uczelni wyższych np. akcje informacyjne, • spotkania ze studentkami, (w szkołach średnich) • spotkania ze studentkami, doktorantkami i profesorkami (w trakcie „dni otwartych” uczelni i spotkań informacyjnych dla kandydatów), • wyszukiwanie i promowanie przez szkoły średnie swoich absolwentek, które studiują/studiowały na kierunkach uznawanych stereotypowo za „męskie”. <p>Celem trzech ostatnich działań jest pokazanie konkretnych przykładów kobiet, które przełamują stereotypy płci. Na poziomie szkół średnich powinny to być osoby z najbliższego otoczenia uczennic (np. absolwentki tej samej szkoły)</p> <p>Pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia (głównie doradcy zawodowi kierujący na szkolenia oraz pośrednicy pracy kierujący na staże) powinni zwrócić większą uwagę na to, by formy wsparcia oferowane przez PUP bezrobotnym nie były zróżnicowane ze względu na płeć. W szczególności należy zadbać, aby nie zniechęcać kobiet do wyboru zawodów uznanych stereotypowo za „męskie”. W tym celu warto np. realizować cykl szkoleń dla wybranych pracowników PUP, skierować do nich broszury informacyjne lub plakaty do zawieszenia w siedzibie PUP.</p>	<p>Przedstawiciele szkół i uczelni wyższych</p> <p>Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne Powiatowe Urzędy Pracy</p>	<p>Jak najszybciej</p>

Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
<p>W województwie podkarpackim dominują kierunki humanistyczne (mimo korzystnych zmian), podczas gdy na rynku częściej znajdują zatrudnienie absolwenci kierunków technicznych.</p>	<p>Należy wspierać pozytywny trend zmniejszania odsetka uczniów idących na studia humanistyczne, wspierając zwiększanie naboru na kierunkach ścisłych, technicznych.</p>	<p>Większa liczba absolwentów wykształconych w kierunku technicznym, na który jest większe zapotrzebowanie na rynku pracy.</p>	<p>Realizacja działań przez doradców zawodowych na etapie wyboru dalszego kierunku kształcenia (gimnazja, szkoły średnie) ukierunkowujące młodych ludzi. Sugestie takie muszą uwzględniać zarówno predyspozycje osób, jak również tendencje rynku pracy.</p> <p>Promowanie edukacji matematyczno-przyrodniczej oraz wyborów przedmiotów ścisłych na maturze.</p> <p>Udostępnianie danych odnośnie sytuacji na rynku pracy, tj. danych urzędów pracy, a także upowszechnianie wyników monitoringu losów absolwentów (prowadzonych przez poszczególne uczelnie a w przyszłości, po kolejnej nowelizacji ustawy - w oparciu o dane z centralnego systemu monitoringu prowadzonego przez MNiSW, z wykorzystaniem zanonimizowanych danych ZUS).</p> <p>Wprowadzenie stypendiów dla uczniów i studentów na kierunkach kształcenia rzadziej przez nich wybieranych, a odpowiadających na zapotrzebowanie rynku pracy.</p>	<p>Gimnazja, szkoły średnie</p> <p>Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne</p> <p>Uczelnie wyższe</p> <p>MNiSW</p>	<p>Od III kw. 2013 r. oraz w kolejnych latach</p>

14 ANEKSY



14 Aneksy

14.1 Spis Tabel

Tabela 1. Procentowy udział powiatów (lokalizacja pracodawcy) w próbie zakładanej i zrealizowanej w ramach I, II i III fali badania	22
Tabela 2. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracodawcami wg wielkości miejscowości	25
Tabela 3. Liczba zrealizowanych wywiadów PAPI z pracodawcami wg wielkości zatrudnienia	25
Tabela 4. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracodawcami wg sekcji PKD	26
Tabela 5. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracownikami wg miejscowości zamieszkania	27
Tabela 6. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracownikami wg poziomu wykształcenia	27
Tabela 7. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracownikami wg formy zatrudnienia	28
Tabela 8. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracownikami wg stanowiska, na którym zatrudniony jest pracownik	29
Tabela 9. Struktura próby wg typu pracownika i płci	30
Tabela 10. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracodawca zrealizował następujące działania i czy planuje je realizować w kolejnych 12 miesiącach	45
Tabela 11. Liczba pracowników zwalnianych i zatrudnianych w badanych podmiotach w podziale na stanowiska	63
Tabela 12. Odsetek pracodawców wprowadzających innowacje danego typu wśród wszystkich pracodawców wprowadzających innowacje	137
Tabela 13. Wartość całkowita projektów w podziale na kategorie interwencji (w priorytecie Badania i rozwój technologii (B+RT), innowacje i przedsiębiorczość)	141
Tabela 14. Metody rekrutacji pracowników w zależności od sekcji pracodawcy	150
Tabela 15. Metody rekrutacji według lokalizacji podmiotu	152
Tabela 16. Czynniki związane z oceną atmosfery w miejscu pracy	169
Tabela 17. Czynniki decydujące o trwałości zatrudnienia	173
Tabela 18. Zawody nadwyżkowe	177
Tabela 19. Zawody deficytowe	178
Tabela 20. Zawody przyszłościowe opracowane na podstawie deklaracji pracodawców	180
Tabela 21. Zawody schyłkowe opracowane na podstawie deklaracji pracodawców	181

14.2 Spis wykresów

Wykres 1. Struktura zrealizowanej próby wg formy prawnej pracodawcy	25
Wykres 2. Ocena sytuacji ekonomicznej podmiotu (wyniki III fali badania)	32
Wykres 3. Ocena płynności finansowej i rentowności przedsiębiorców w 2013 roku	33
Wykres 4. Czynniki zewnętrzne mające wpływ na osiągnięcie celów pracodawców (oceny średnie)	35
Wykres 5. Czynniki wewnętrzne mające wpływ na osiągnięcie celów podmiotów (oceny średnie)	38
Wykres 6. Ocena prognozowanej sytuacji ekonomicznej w kolejnym roku	39
Wykres 7. Ocena prognozowanej sytuacji ekonomicznej w kolejnym roku (w podziale na sekcje)	40
Wykres 8. Ocena prognozowanej płynności finansowej podmiotu (w podziale na sekcje)	40
Wykres 9. Działania podejmowane przez pracodawców w ostatnich 12 miesiącach	42
Wykres 10. Działania planowane przez pracodawców w kolejnym roku	43
Wykres 11. Ocena istotności poszczególnych czynników dla zlokalizowania inwestycji w gminie (oceny średnie) oraz odsetek przedsiębiorców, którzy wskazali dany czynnik na 1., 2. lub 3. miejscu	52
Wykres 12. Odsetek pracowników wg formy zatrudnienia	59
Wykres 13. Odsetek pracowników zatrudnionych na różne formy umów zależnie od wielkości podmiotu	59
Wykres 14. Odsetek pracowników zatrudnionych na różne formy umów zależnie stażu pracy	60
Wykres 15. Zróżnicowanie wykształcenia w badanych podmiotach	61
Wykres 16. Zróżnicowanie wykształcenia w badanych podmiotach ze względu na liczbę zatrudnionych pracowników	61
Wykres 17. Zróżnicowanie wieku badanych pracowników ze względu na staż pracy (w danym miejscu pracy)	62
Wykres 18. Przyczyny zwolnień lub odchodzenia z pracy pracowników	64
Wykres 19. Przyczyny zatrudniania nowych pracowników	65
Wykres 20. Plany zatrudnieniowe pracodawców w perspektywie 5 i 10 lat	67
Wykres 21. Oczekiwania wobec najwyższej kadry zarządzającej, prezesów, właścicieli	70
Wykres 22. Oczekiwania wobec zatrudnionych na wyższych stanowiskach kierowniczych	71

Wykres 23. Oczekiwania wobec zatrudnionych na średnich stanowiskach kierowniczych	72
Wykres 24. Oczekiwania wobec pracowników wykonawczych/merytorycznych	73
Wykres 25. Oczekiwania wobec pracowników administracyjno-biurowych	75
Wykres 26. Oczekiwania wobec wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych	76
Wykres 27. Oczekiwania wobec niewykwalifikowanych pracowników produkcyjnych	77
Wykres 28. Czynniki ograniczające lub uniemożliwiające podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników	85
Wykres 29. Odsetek pracodawców podnoszących/niepodnoszących kwalifikacji zawodowych pracowników (wg wielkości zatrudnienia)	86
Wykres 30. Szkolenia zawodowe pracowników wg sekcji	87
Wykres 31. Planowane inwestycje w podnoszenie kwalifikacji pracowników	87
Wykres 32. Źródła finansowania kursów/szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe	88
Wykres 33. Odsetek nakładów inwestycyjnych na podnoszenie kwalifikacji pracowników wg wielkości firm/instytucji	88
Wykres 34. Odsetek nakładów inwestycyjnych na podnoszenie kwalifikacji pracowników wg rodzajów działalności	89
Wykres 35. Metody podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników	91
Wykres 36. Tematy szkoleń umiejętności psychospołecznych	92
Wykres 37. Główne powody kierowania pracownika na szkolenie	93
Wykres 38. Motywacje kobiet i mężczyzn do podnoszenia kwalifikacji zawodowych	94
Wykres 39. Średnie oceny własnych kwalifikacji pracowników wg płci	95
Wykres 40. Potrzeby szkoleniowe pracowników wg płci	40
Wykres 41. Potrzeby szkoleniowe pracowników wg stażu pracy	41
Wykres 42. Plany co do podejmowania szkoleń w najbliższym roku wg płci	42
Wykres 43. Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku i płci w województwie podkarpackim w I kwartale w latach 2008–2012 (%)	103
Wykres 44. Stopa bezrobocia według płci w Polsce i na Podkarpaciu w I kwartale w latach 2008–2012	104
Wykres 45. Formy zatrudnienia pracowników w podziale na wiek	105
Wykres 46. Odsetek kobiet wśród stałych pracowników w podziale na sekcje	105
Wykres 47. Proporcje kobiet na poszczególnych stanowiskach wśród ogółu kobiet	106

Wykres 48. Udział kobiet wśród pracowników na poszczególnych stanowiskach	107
Wykres 49. Udział kobiet wśród pracowników na poszczególnych stanowiskach w zależności od typu podmiotu	107
Wykres 50. Udział kobiet wśród pracowników na stanowiskach kierowniczych w zależności od sekcji	108
Wykres 51. Preferencje dla zatrudnienia pracownika młodszego a starszego	111
Wykres 52. Preferencje dla zatrudnienia kobiety a mężczyzny	112
Wykres 53. Odsetek pracowników, którym zadawano osobiste pytania w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej	113
Wykres 54. Powody odejścia pracownika z pracy w podziale na płeć	114
Wykres 55. Trudności ograniczające udział pracowników w szkoleniach w podziale na płeć	115
Wykres 56. Odsetek osób uczestniczących w co najmniej jednym szkoleniu w ostatnich 12 miesiącach w poszczególnych grupach wiekowych	116
Wykres 57. Uczestnictwo w szkoleniu ze względu na polecenie służbowe bądź własne życzenie w podziale na wiek	116
Wykres 58. Odczuwanie potrzeby podnoszenia kwalifikacji zawodowych (doskonalenia umiejętności związanych z praktycznym wykonywaniem zawodu) w poszczególnych grupach wiekowych pracowników	117
Wykres 59. <i>Gender pay gap</i> w poszczególnych sekcjach w roku 2010	118
Wykres 60. Zarobki kobiet w zależności od stanowisk	120
Wykres 61. Zarobki mężczyzn w zależności od stanowisk	120
Wykres 62. Możliwości wyboru elastycznego czasu i miejsca pracy	122
Wykres 63. Współpraca pracodawców w województwie podkarpackim z instytucjami rynku pracy oraz placówkami szkolnymi	128
Wykres 64. Zakres współpracy z urzędami pracy	129
Wykres 65. Zakres współpracy z sektorem edukacji	131
Wykres 66. Odsetek pracodawców, którzy wprowadzili ulepszenia w obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji (innowacje produktowe i procesowe) wśród pracodawców danej sekcji PKD	137
Wykres 67. Odsetek pracodawców, którzy wprowadzili ulepszenia w obszarze zarządzania firmą/ instytucją i kadrami (innowacje organizacyjne) wśród pracodawców danej sekcji PKD	138
Wykres 68. Odsetek pracodawców, którzy wprowadzili ulepszenia w obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu (innowacje marketingowe) wśród pracodawców danej sekcji PKD	138

Wykres 69. Odsetek pracodawców deklarujących współpracę z instytucjami zewnętrznymi	142
Wykres 70. Metody rekrutacji stosowane przez pracodawców	148
Wykres 71. Metody rekrutacji według wielkości podmiotów	151
Wykres 72. Metody rekrutacji wskazane na pierwszym miejscu jako najbardziej skuteczne (sprzyjające przyjęciu najlepszego pracownika)	153
Wykres 73. Przyczyny napotkania trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy	154
Wykres 74. Szkoły wyższe (publiczne i niepubliczne) w poszczególnych województwach w roku 2012	158
Wykres 75. Absolwenci szkół wyższych według kierunku studiów w 2012 roku	159
Wykres 76. Liczba pracodawców zatrudniających dane typy absolwentów	161
Wykres 77. Pozytywne umiejętności i cechy zatrudnionych absolwentów	162
Wykres 78. Negatywne umiejętności i cechy zatrudnionych absolwentów	163
Wykres 79. Zatrudnianie absolwenta – stosunek kosztów do korzyści	165
Wykres 80. Ocena zmiennej <i>Atmosfera w moim miejscu pracy jest przyjazna</i>	168
Wykres 81. Ocena zmiennej <i>Atmosfera w moim miejscu pracy jest przyjazna w zależności od przedziałów otrzymywanych wynagrodzeń</i>	170
Wykres 82. Sposoby motywowania pracowników przez pracodawców	171
Wykres 83. Ocena znaczenia relacji w pracy i ocena relacji	174

14.3 Spis Kartogramów

Kartogram 1. Liczba zrealizowanych wywiadów PAPI z pracodawcami wg powiatów	24
Kartogram 2. Zróżnicowanie przestrzenne potencjalnej atrakcyjności inwestycyjnej powiatów z uwzględnieniem najbardziej atrakcyjnych sekcji PKD	54

14.4 Bibliografia

1. Antosz P., „*Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia.*” Raport z badań sondażowych, raport dostępny na stronie http://rownetraktowanie.gov.pl/sites/default/files/rowne_traktowanie_standardem_dobrego_rzadzenia_-_raport_z_badan_ilosowych_ost_0.pdf [31.07.2013 r.].
2. Barwińska-Małajowicz A., *Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej w kwietniu br. - komentarz eksperta*, artykuł dostępny na stronie http://porp.wup-rzeszow.pl/aktualnosc-1446-informacja_o_sytuacji_spoeczno.html [31.07.2013 r.]
3. Bechowska-Gebhardt A., Stalewski T., *Mobbing: patologia zarządzania personelem*, Centrum Doradztwa i Informacji, Warszawa 2004.
4. Kędziora K., *Molestowanie seksualne na uczelniach wyższych wciąż tematem tabu*, Warszawa 2011.
5. Kupczyk T., *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wyższa Szkoła Handlowa, Wrocław 2009.
6. *Analiza wsparcia przedsiębiorczości w ramach RPO WK-P na lata 2007-2013*, Agrotec, Warszawa 2013.
7. *Atrakcyjność inwestycyjna regionów 2012. Województwo podkarpackie*, Centrum Analiz Regionalnych i Lokalnych, Warszawa 2012.
8. *Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów Polski 2012*, IBnGR, Gdańsk 2012.
9. *Badanie pt. „Pracodawcy Podkarpacia” w ramach projektu Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy. Raport cząstkowy*, Agrotec, Warszawa 2011.
10. *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w I półroczu 2011 roku*, Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, Rzeszów 2011.
11. *Raport „Absolwenci na podkarpackim rynku pracy”* na zlecenie Podkarpackiego Obserwatorium Rynku Pracy, Rzeszów 2013.
12. *Raport końcowy pt. „Kobieta na podkarpackim rynku pracy w kontekście działań finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego”*, IBC GROUP Central Europe Holding S.A., Rzeszów 2012.
13. *Raport o Sytuacji Mikro i Małych Firm w Roku 2011*, PBS DGA Sp. z o.o. na zlecenie Bank Pekao S.A., Warszawa 2012.
14. *Specjalne Strefy Ekonomiczne po 2020 roku - Analiza dotychczasowej działalności oraz perspektywy funkcjonowania*, Ernst & Young 2011.
15. *Trajektorie migracyjne województwa podkarpackiego – raport z badania największych pracodawców*, Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków 2009.
16. WUP, 2012, *Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w województwie podkarpackim w maju 2012 r.*, Rzeszów.
17. GUS, 2013, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2012*, Warszawa.
18. WUP, 2013, *Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w województwie podkarpackim w maju 2013 r.*, Rzeszów.
19. Publikacje/Komunikaty oraz dane statystyczne GUS Warszawa.
20. Publikacje/Komunikaty oraz dane statystyczne Ministerstwa Gospodarki.
21. Publikacje/Komunikaty oraz dane statystyczne Urzędu Statystycznego w Rzeszowie.

