



„Obserwator rynku pracy regionu jeleniogórsko- legnickiego”

Badania ankietowe dotyczące rynku pracy obszaru regionu jeleniogórsko-legnickiego

Raport z II etapu badania

Czerwiec, 2010



Spis treści

Rozdział 1. Informacje o badaniu.....	3
1.1 Struktura próby	4
1.2 Forma prawna	6
1.3 Sekcja działalności.....	8
Rozdział 2. Polityka kadrowa firmy.....	9
2.1 Zatrudnianie, zwalnianie i odejścia a płeć pracowników.....	9
2.2 Zatrudnianie a posiadanie dzieci przez pracowników	15
2.3 Zatrudnianie a wiek pracowników.....	16
Rozdział 3. Polityka płacowa firmy	18
Rozdział 4. Kwalifikacje pracowników	20
4.1 Wykształcenie pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy.....	20
4.2 Znaczenie znajomości języków obcych, obsługi komputera, doświadczenia zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy.....	23
4.3 Najwyższe stanowiska w firmie zajmowane przez kobiety i mężczyzn.....	26
4.4 Wykształcenie pracowników zajmujących najwyższe stanowiska w firmie.	27
4.5 Znaczenie różnych rodzajów wiedzy i kompetencji na najwyższych stanowiskach w firmie	30
4.6 Najliczniej reprezentowane stanowiska w firmie zajmowane przez kobiety i mężczyzn.....	33
4.7 Wykształcenie pracowników zajmujących najliczniej reprezentowane stanowiska w firmie	34
4.8 Znaczenie różnych rodzajów wiedzy i kompetencji na najliczniej reprezentowanych stanowiskach w firmie	36
Rozdział 5. Polityka firmy dotycząca awansowania pracowników	40
Rozdział 6. Polityka firmy dotycząca szkoleń pracowników.....	46
Rozdział 7. Polityka firmy dotycząca niestandardowych form pracy	53
Rozdział 8. Podsumowanie i rekomendacje.....	54



Rozdział 1. Informacje o badaniu

Poniższe badanie stanowi drugi etap projektu pn. „Obserwator rynku pracy regionu jeleniogórsko- legnickiego”, współfinansowanego przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Priorytetu IX Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Badanie zostało zrealizowane w kwietniu i maju 2010 roku przez Instytut Badania Rynku i Opinii MillwardBrown SMG/KRC na zlecenie Dolnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego. W badaniu zastosowano metodologię bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych (PAPI) – wywiady dotyczyły rynku pracy obszaru regionu jeleniogórsko-legnickiego i zostały przeprowadzone w przedsiębiorstwach zatrudniających więcej niż 9 pracowników, zlokalizowanych w obszarze regionu jeleniogórsko-legnickiego w następujących powiatach:

- powiat m. Legnica
- powiat legnicki
- powiat górowski
- powiat polkowicki
- powiat wołowski
- powiat głogowski
- powiat m. Jelenia Góra
- powiat jeleniogórski
- powiat bolesławiecki
- powiat zgorzelecki
- powiat lubański
- powiat kamiennogórski
- powiat jaworski
- powiat złotoryjski
- powiat lwówecki

Generalnym celem projektu „Obserwator rynku pracy regionu jeleniogórsko- legnickiego” jest realizacja zadań zmierzających do wzmocnienia atrakcyjności oraz podniesienia jakości edukacyjnej szkół i placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe dla młodzieży.

Przeprowadzone badania mają natomiast pozwolić na:



- ustalenie zapotrzebowania na poszczególne zawody i oczekiwane kompetencje zgłaszane przez pracodawców z obszaru regionu jeleniogórsko-legnickiego i poszczególnych rynków powiatowych,
- ustalenie oczekiwań pracodawców odnośnie pożądaných kompetencji pracowniczych w zawodach,
- wskazania dla edukacji zawodowej w zakresie dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb gospodarki regionu.

1.1 Struktura próby

Poniżej zaprezentowana została struktura próby przedsiębiorstw, które wzięły udział w badaniu. Struktura ta została ustalona na podstawie informacji na temat polskich przedsiębiorstw, zbieranych w bazie danych EFEKT Polskiego Centrum Marketingowego. Jest to stale aktualizowana baza zawierająca informacje o 2,1 mln polskich firm, gwarantująca maksymalne pokrycie rzeczywiście aktywnych firm, przy jednoczesnej unikalności wpisów. Baza opisuje firmy z uwzględnieniem ich aktualnego faktycznego profilu działalności. Doświadczenie MB SMG/KRC wskazuje, że w zastosowaniach badawczych baza EFEKT jest optymalnym, ze względu na powyższe wymagania, operatem losowania próby.

Rzetelność informacji zawartych w bazie zapewnia sposób, w jaki uzupełniane są i weryfikowane rekordy w bazie:

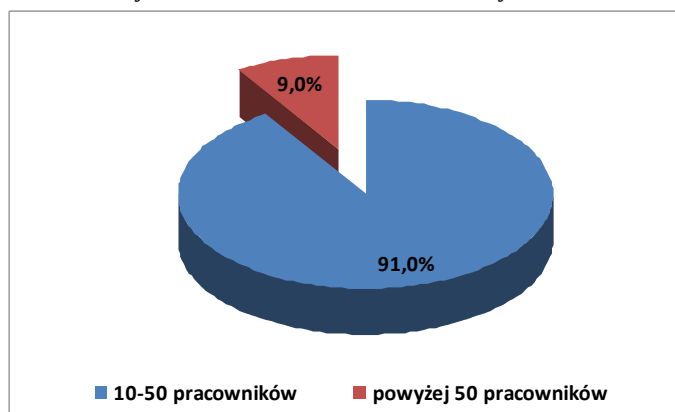
- ankiety wypełniane przez firmy,
- zakup baz,
- współpraca z wywiadowcami gospodarczymi,
- wymiany barterowe,
- telemarketing.

Zastosowanie bazy EFEKT jako operatu w badaniu pozwoliło na zrealizowanie próby odzwierciedlającej faktyczną strukturę firm istniejących na obszarze badanego regionu. Uwzględniono trzy główne kryteria różnicujące badane firmy:

- Wielkość firmy (w badaniu uwzględniono firmy zatrudniające powyżej 9 pracowników, w podziale na firmy małe - zatrudniające od 10 do 50 pracowników oraz średnie i duże - zatrudniające powyżej 50 pracowników – wykres 1;

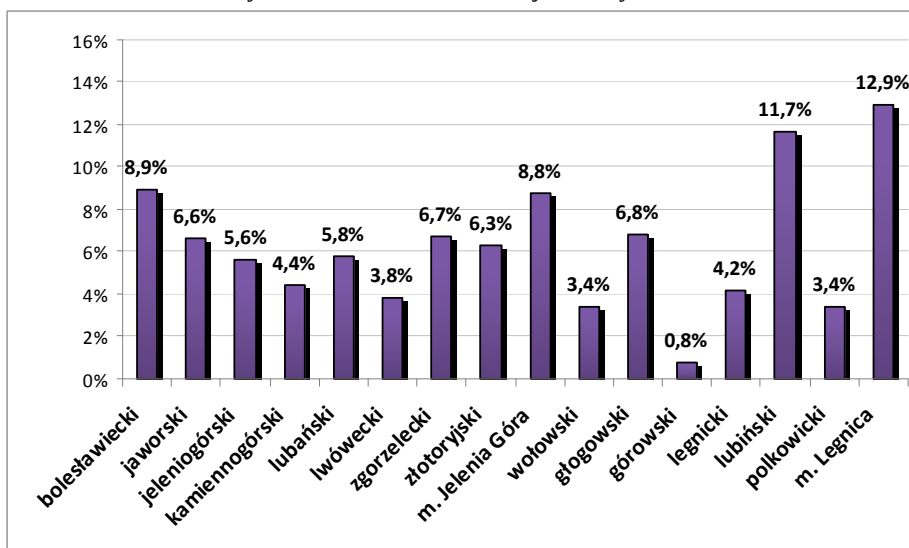


Wykres 1 Struktura wielkości badanych firm



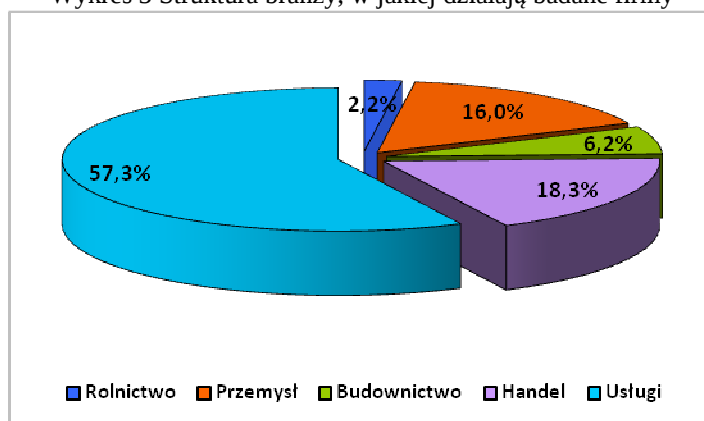
- Lokalizację – w jednym z 16 badanych powiatów – wykres 2;

Wykres 2 Struktura lokalizacji badanych firm



- Branżę działalności firmy – wykres 3.

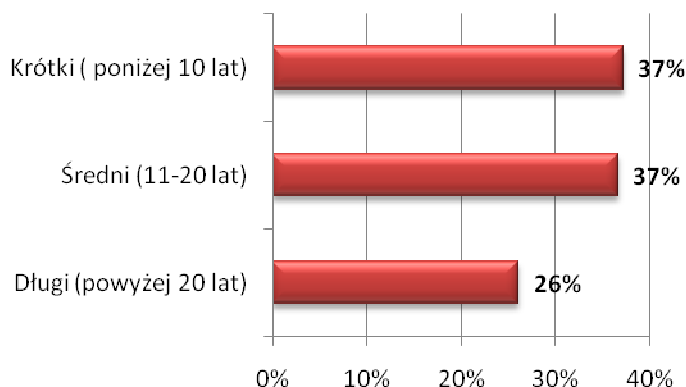
Wykres 3 Struktura branży, w jakiej działają badane firmy





W ramach charakterystyki badanych przedsiębiorstw zbierano również informacje dotyczące czasu działania firmy na rynku. Blisko $\frac{3}{4}$ badanych firm istnieje nie dłużej niż 20 lat: poniżej 10 lat funkcjonuje 37% firm i identyczny odsetek – 11-20 lat. Najmniej (26%) badanych firm istnieje dłużej niż 20 lat na rynku, a więc powstało przed okresem transformacji ustrojowej w Polsce.

Wykres 4 Długość funkcjonowania przedsiębiorstwa na rynku
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1508

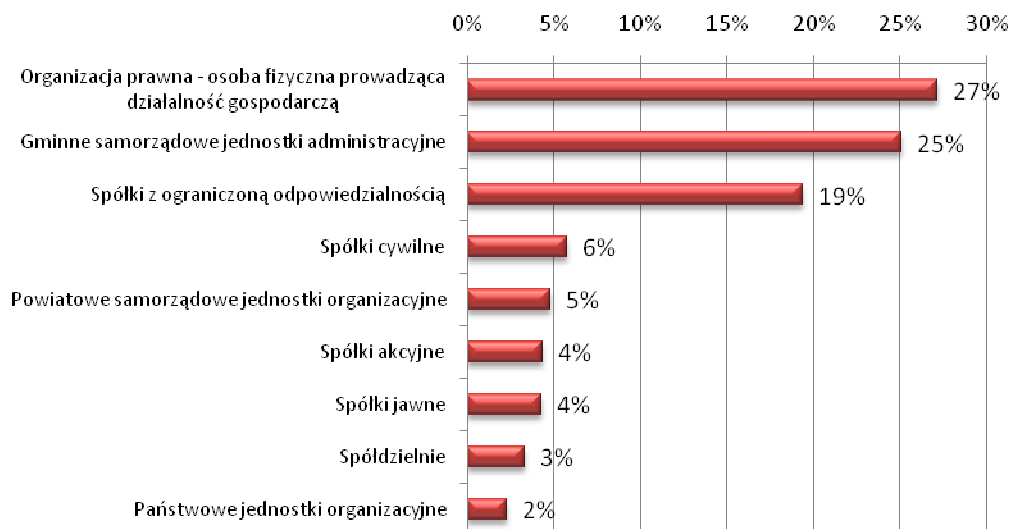


1.2 Forma prawna

Dominującą formą prawną działalności badanych firm jest działalność gospodarcza prowadzona przez osobę fizyczną (27%). Stosunkowo wysoki jest również odsetek gminnych samorządowych jednostek organizacyjnych i spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. W tych trzech formach prawnych działa łącznie 71 % badanych firm (wykres 5).



Wykres 5 Struktura branży działalności badanych firm
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1508



Pozostałe formy prawne były reprezentowane przez niskie odsetki firm. Poniżej podano liczbę firm je reprezentujących:

16 firm – Przedsiębiorstwa państwowe,

10 firm – Stowarzyszenia,

Po 4 firmy:

- Spółki partnerskie,
- Spółki komandytowe,

Po 3 firmy:

- Kościół katolicki,
- Organy władzy, administracji rządowej,

Po 2 firmy:

- Spółka skarbu państwa,
- Sądy i trybunały,
- Wspólnoty samorządowe,
- Organizacje społeczne oddzielnie niewymienione,
- Organy kontroli państwowej i ochrony prawa,

Po 1 firmie:

- Samorząd gospodarczy i zawodowy,

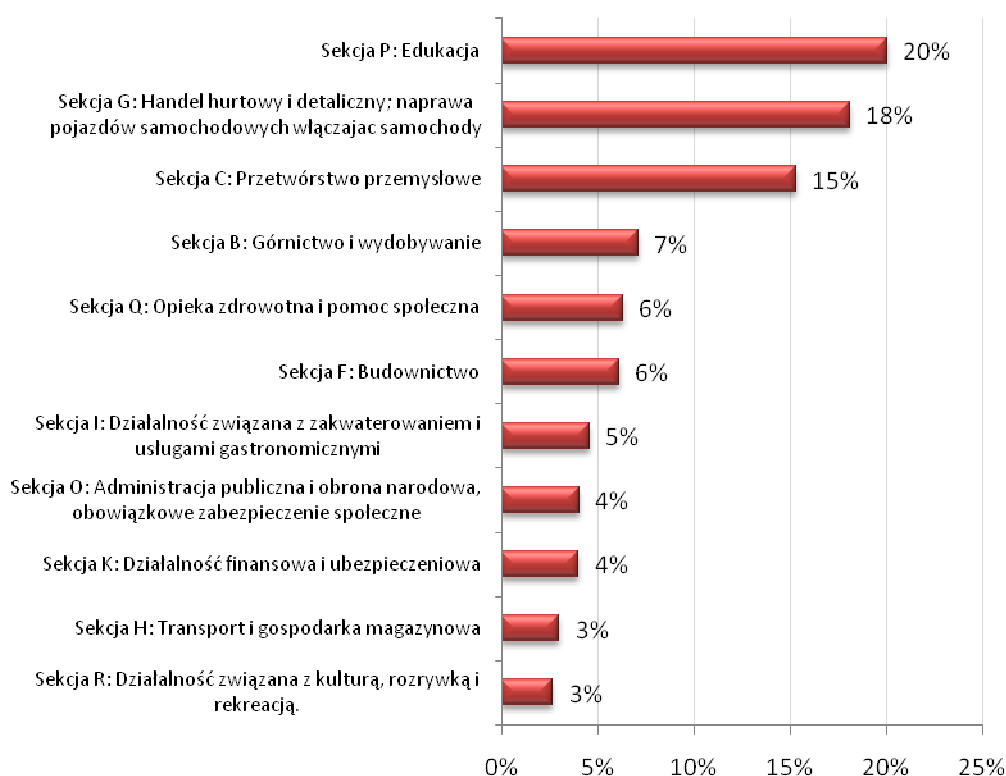


- Fundusze,
- Fundacje,
- Wojewódzkie samorządowe jednostki administracyjne.

1.3 Sekcja działalności

Aż 53% firm reprezentuje trzy sekcje działalności – edukację, handel hurtowy i detaliczny; naprawę pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz przetwórstwo przemysłowe. Inne sekcje są znacznie mniej licznie reprezentowane (wykres 6).

Wykres 6 Sekcja działalności PKD badanych firm



Pozostałe sekcje działalności były reprezentowane przez niskie odsetki firm. Poniżej podano liczbę firm, które je reprezentowały:

- Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – 34
- Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – 29
- Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna – 22
- Sekcja E – Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją – 15



- Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości – 15
- Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych – 10
- Sekcja J – Informacja i komunikacja – 8.

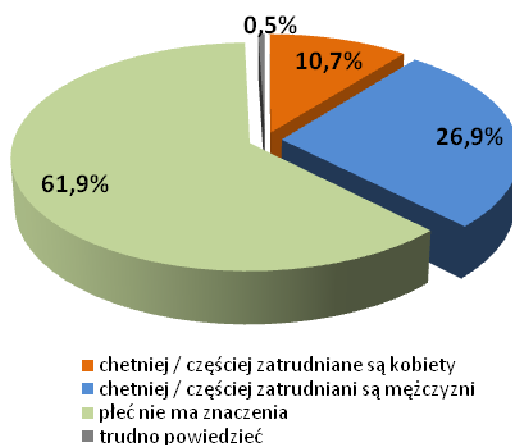
Rozdział 2. Polityka kadrowa firmy

Poniższy rozdział dotyczy polityki kadrowej praktykowanej w firmach oraz stojących za nią motywów. Polityka zatrudniania oraz zwalniania pracowników przeanalizowana została w odniesieniu do takich kryteriów, jak płeć, wiek oraz status rodzinny pracowników.

2.1 Zatrudnianie, zwalnianie i odejścia a płeć pracowników

Prawie 62% respondentów zadeklarowało, że płeć nie ma znaczenia przy rekrutacji. Wśród pracodawców zwracających uwagę na płeć przy zatrudnianiu pracowników większość preferuje mężczyzn. Spośród wszystkich badanych pracodawców aż 26,9% wolałoby zatrudnić właśnie mężczyznę, podczas gdy tylko 10,7% chętniej zatrudniłoby kobietę.

Wykres 7. Polityka firmy dotycząca płci zatrudnianych pracowników
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1508



Pracodawcy z małych przedsiębiorstw (zatrudniających od 10 do 50 pracowników) istotnie częściej niż z firm średnich i dużych biorą pod uwagę płeć przy zatrudnianiu nowych pracowników - 27,7% z nich chętniej zatrudniałoby mężczyzn (dla porównania, z firm średnich i dużych – 17,8%), natomiast 11,3% - chętniej kobiety (dla porównania z firm średnich i dużych – 5,2%). Reprezentanci średnich i



dużych firm (powyżej 50 zatrudnionych osób) istotnie częściej deklarowali, że płeć nie ma żadnego znaczenia w procesie rekrutacji nowych pracowników (77% odpowiedzi).

W podziale firm na branże, przedsiębiorstwa z branży przemysłowej istotnie częściej (49%) deklarowały, że chętniej zatrudniają mężczyzn, co można tłumaczyć specyfiką oferowanych stanowisk pracy i związanych z nimi obowiązkami. Płeć potencjalnych pracowników najmniejsze znaczenie miała dla firm działających w branży usługowej – tego typu postawę zadeklarowało 74,1% pracodawców z tych przedsiębiorstw.

Tabela 1 Polityka firmy dotycząca płci zatrudnianych pracowników w różnych typach przedsiębiorstw wyróżnionych ze względu na branżę i wielkość

podstawa: wszystkie badane firmy; N=1508	Firmy, w których chętniej/częściej zatrudniane są <u>kobiety</u>	Firmy, w których chętniej/częściej zatrudniani są <u>mężczyźni</u>	Firmy, w których płeć <u>nie ma znaczenia</u> w procesie rekrutacji pracowników
Ogółem (N=1508)	10,7%	26,9%	61,9%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1373)	11,3%*	27,7%*	60,5%*
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=135)	5,2%	17,8%*	77,0%*
Rolnictwo (N=33)	3,0%	42,4%	51,5%
Przemysł (N=241)	6,6%	49,0%*	44,0%*
Budownictwo (N=94)	1,1%	86,2%	11,7%*
Handel (N=276)	10,9%	30,4%	58,0%
Usługi (N=864)	13,2%*	12,5%*	74,1%*

*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

W 16,3% badanych firm, w ciągu ostatnich 6 miesięcy, wzrosła liczba zatrudnionych pracowników.

W odniesieniu do ogółu pracowników w firmach, w których zatrudniano pracowników udział nowozatrudnionych mężczyzn (6,9%) przewyższał nieznacznie udział nowozatrudnionych kobiet (6,1%). Bardzo znikomy odsetek w odniesieniu do ogółu zatrudnionych w firmach, w których zatrudniano pracowników stanowili nowozatrudnieni niepełnosprawni: tylko 0,3% niepełnosprawni mężczyźni i 0,02% - kobiety z tej grupy.

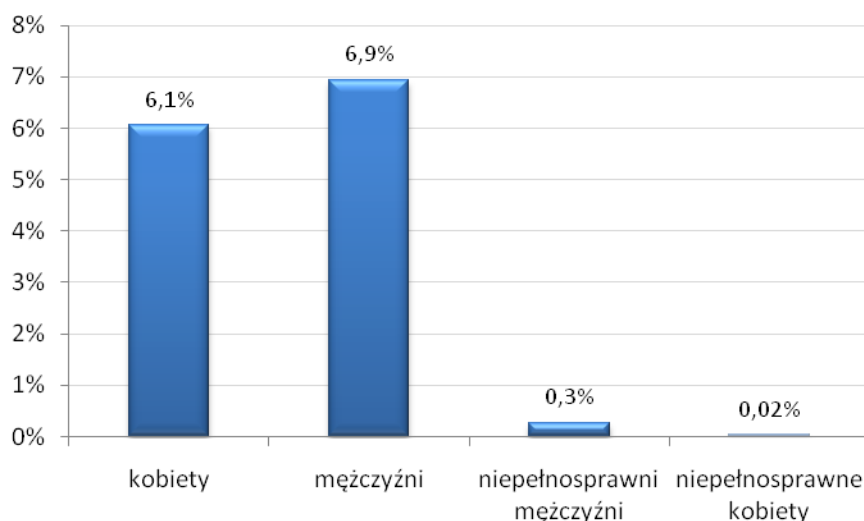
Z kolei w 9,9% firm, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmalała liczba zatrudnionych, mężczyźni, którzy zwolnili się lub zostali zwolnieni stanowili 8,7% ogółu zatrudnionych, podczas gdy zwolnione lub odchodzące z pracy kobiety stanowiły tylko 5,3%. Udział zwalnających się lub zwalnianych niepełnosprawnych był znikomy: tylko 0,05% kobiet i 0,01% mężczyzn.



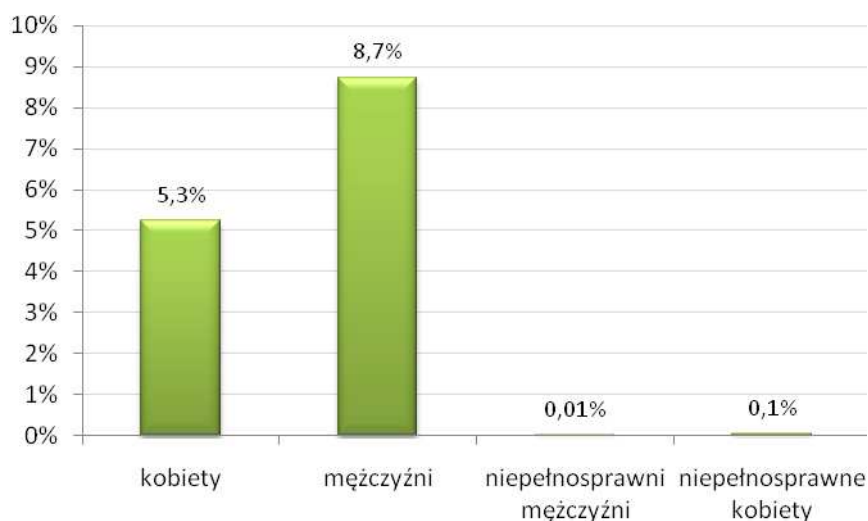
Większy udział odchodzących z pracy mężczyzn można tłumaczyć ich większą mobilnością w kwestiach zmian pracy.



Wykres 8 Udział nowozatrudnionych kobiet / mężczyzn wśród ogółu zatrudnionych
podstawa: firmy, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy wzrosła liczba zatrudnionych; N=246



Wykres 9 Udział zwolnionych / zwalniających się kobiet / mężczyzn wśród ogółu zatrudnionych
podstawa: firmy, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmalała liczba zatrudnionych; N=150



W 162 firmach, w których respondenci zadeklarowali, że chętniej lub częściej zatrudniają kobiety, prawie 73% respondentów tłumaczy to posiadaniem typowo kobiecych stanowisk pracy.

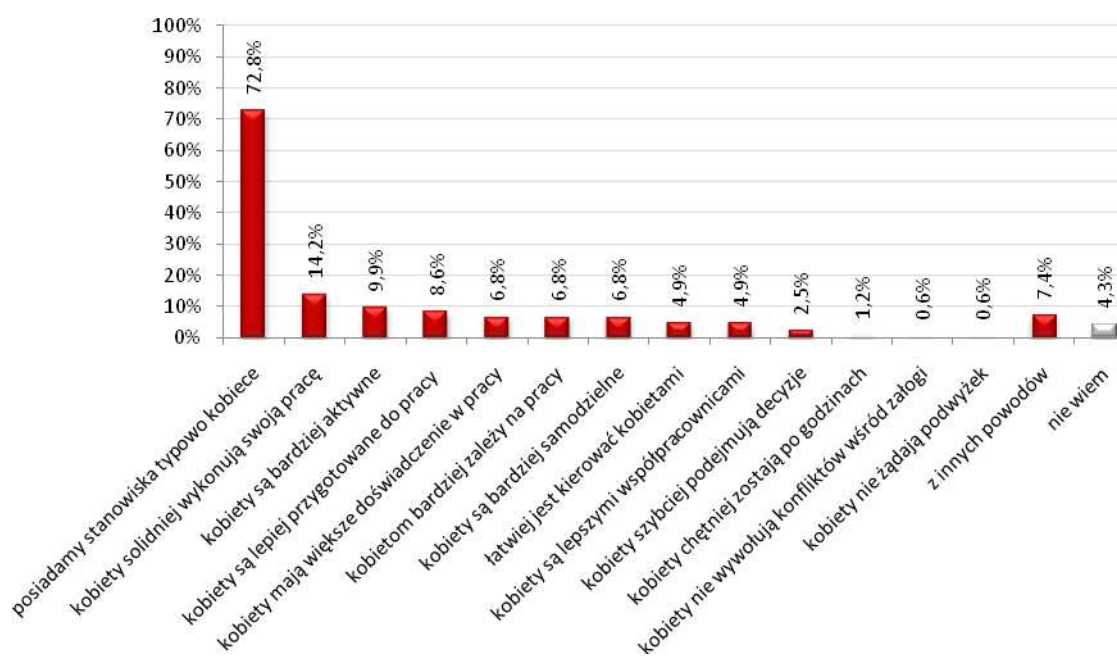
W wymienionych przez respondentów typowo kobiecych stanowiskach pracy przeważają stanowiska wychowawców przedszkolnych i nauczycieli – 48 wskazań, z kolei 31 respondentów jako stanowiska typowo kobiece wskazało stanowiska związane z obsługą klienta, takie jak sprzedawcy, kasjerzy,



kelnerzy, barmani, pracownicy recepcji. 17 respondentów częściej lub chętniej zatrudnia kobiety jako krawcowe, a 13 – jako pielęgniarki lub opiekunki, 9 pracodawców preferuje kobiety na stanowisku kucharki. Na pracowników biurowych chętniej przyjęło kobietę 6 pracodawców, a 4 na stanowisko pracownika socjalnego.

Wśród firm, które chętniej lub częściej zatrudniają kobiety 14,2% umotywowowało to opinią, że kobiety solidniej wykonują swoją pracę. Wśród innych powodów preferowania kobiet na nowych pracowników wymieniono także większą aktywność kobiet (9,9%), ich lepsze przygotowanie do pracy (8,6%), większe doświadczenie i zaangażowanie w pracę (6,8%). Po 4,9% respondentów uznało, że kobiety są lepszymi współpracownikami i że łatwiej nimi kierować, 2,5% pracodawców częściej zatrudnia kobiety, gdyż szybciej podejmują one decyzje

Wykres 10 Powody częstszego zatrudniania kobiet
podstawa: firmy, które chętniej / częściej zatrudniają kobiety; N=162

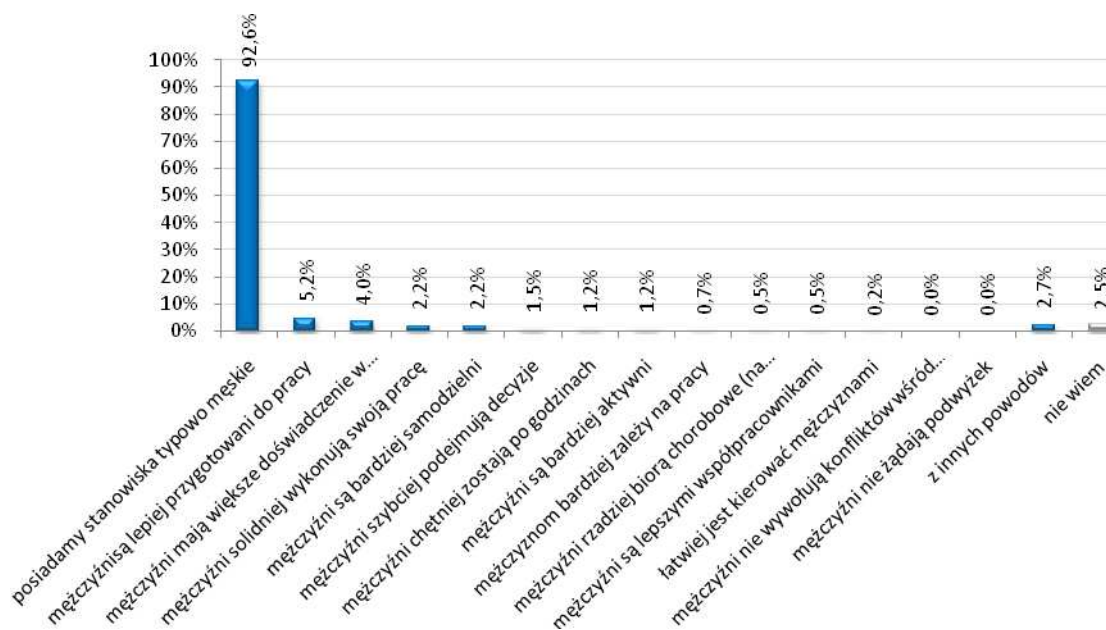


Inaczej przedstawia się sytuacja wśród 405 pracodawców, którzy preferują zatrudnianie mężczyzn. Zdecydowana większość – aż 92,6% - tłumaczy ten fakt posiadaniem typowo męskich stanowisk. Inne powody występują bardzo rzadko i w dużo mniejszym natężeniu niż wśród pracodawców częściej przyjmujących kobiety. Tylko 5,2% preferujących pracowników mężczyzn tłumaczy to lepszym przygotowaniem mężczyzn do pracy, a tylko 4% - ich większym doświadczeniem. Jedynie 2,2% respondentów z tej grupy uważa, że mężczyźni solidniej wykonują swoją pracę i że są bardziej samodzielni. Pozostałe powody preferowania mężczyzn jako pracowników mają dla pracodawców



jeszcze mniejsze znaczenie. Można więc powiedzieć, że - wprawdzie - pracodawcy częściej deklarują, iż chętniej zatrudniają mężczyzn, jednak bardzo często wynika to, według nich, z typowo męskiego charakteru stanowisk, na jakich mają pracować. Spośród pracodawców częściej lub chętniej zatrudniających mężczyzn z tego powodu, 128 czyli prawie 35% zatrudnia ich do robót budowlanych i drogowych. Prawie 24% (88 pracodawców) zatrudnia mężczyzn w charakterze rzemieślników, 82 (22,2%) pracodawców poszukuje mężczyzn kiedy poszukuje kierowców, 46 (12,5%) wymienia mężczyzn jako poświadczonych na stanowiskach mechaników samochodowych. Ponad 13% (46) pracodawców, którzy chętniej lub częściej zatrudniają mężczyzn tłumaczy to potrzebą posiadania pracownika do pracy fizycznej lub do prac pomocowych i porządkowych (magazynierzy, dozorczy) a ponad 8% (31) - do pracy operatora maszyn i urządzeń, 27 pracodawców (czyli 7,3% tych zatrudniających mężczyzn częściej lub chętniej) zatrudnia pracowników w przemyśle, a 18 (4,9%) – serwisantów i konserwatorów sprzętu. Mniej oczywiste jest preferowanie mężczyzn do pracy na stanowiskach przedstawicieli handlowych – tak zadeklarowało 18 (4,9%) pracodawców. Częstsze lub chętniejsze zatrudnianie mężczyzn ze względu na typowo męski charakter stanowiska pracy zadeklarowało również 11 (prawie 3%) pracodawców zatrudniających inżynierów oraz 7 (prawie 2%) – zatrudniających informatyków. Wśród stanowisk typowo męskich wymieniono także pracowników ochrony i pracowników usług pogrzebowych (po 3 pracodawców), kominiarzy, instruktorów i ratowników (po 2 pracodawców), a także leśniczego, ogrodnika, rybaka i strażaka.

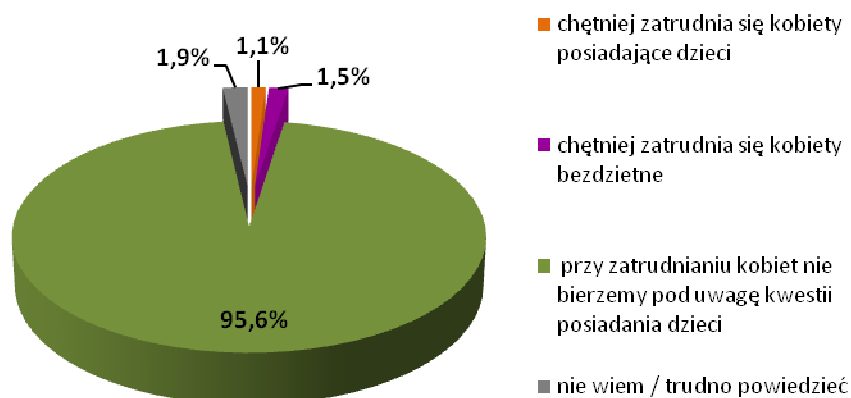
Wykres 11 Powody częstszego zatrudniania mężczyzn
podstawa: firmy, które chętniej / częściej zatrudniają mężczyzn; N=405



2.2 Zatrudnianie a posiadanie dzieci przez pracowników

Ponad 95% pracodawców z firm zatrudniających kobiety zadeklarowało, że przy przyjmowaniu do pracy nie bierze pod uwagę kwestii posiadania przez nie dzieci. Tylko 1,1% czyli 15 respondentów preferuje zatrudnianie kobiet posiadających dzieci, ale z ich wypowiedzi nie wynika żaden dominujący powód takiego stanu rzeczy. Porównywalna liczba pracodawców (1,5% czyli 20) odpowiedziała, że chętniej zatrudnia kobiety bezdzietne, z czego trzech na czterech motywuje ten fakt ich większą dyspozycyjnością. Ze względu na niską podstawę oprecentowania nie zostały zaprezentowane wartości procentowe wymienianych powodów, dla których chętniej zatrudnia się kobiety bezdzietne lub posiadające dzieci.

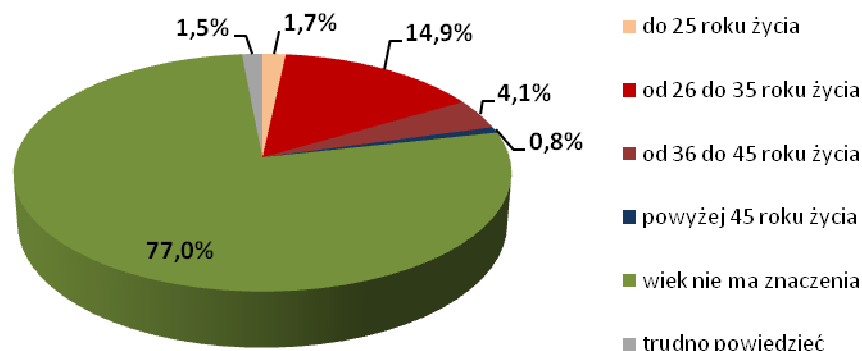
Wykres 12 Polityka firmy dotycząca zatrudniania kobiet posiadających dzieci / bezdzietnych
podstawa: firmy, w których wśród zatrudnionych znajdują się kobiety; N=1375



2.3 Zatrudnianie a wiek pracowników

W większości przebadanych firm respondenci deklaruwali, że wiek kandydata przyjmowanego do pracy nie ma znaczenia – twierdziło tak aż 77% pracodawców. W pozostałych firmach pracodawcy deklaruwali, iż najchętniej zatrudniają pracowników w wieku od 26 do 35 roku życia (14,9%). Osoby w wieku od 36 do 45 roku życia najchętniej zatrudnia 4,1% pracodawców, pozostałe – skrajne kategorie wiekowe - były wskazywane bardzo rzadko (do 25 roku życia – 1,7%; powyżej 45 roku życia – 0,8%).

Wykres 13. Wiek, w jakim najchętniej zatrudniani są pracownicy w firmie
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1508



Na wiek kandydata najrzadziej zwracają uwagę pracodawcy prowadzący działalność usługową i rolniczą – w tych branżach wiek nie miał znaczenia dla prawie 82% respondentów. Różnice w preferencjach są najbardziej wyraźne w przypadku pracowników w wieku od 26 do 35 roku życia, którzy istotnie częściej preferowani są przez pracodawców działających w branży handlowej (21,4%). Osoby po 45 roku życia częściej niż przeciętnie wskazywane były, jako najlepsze do pracy, przez pracodawców działających w przemyśle (2,1%).

Tabela 2 Wiek, w jakim najchętniej zatrudniani są pracownicy w firmach z poszczególnych branż

podstawa: wszystkie badane firmy; N=1508	do 25 roku życia	od 26 do 35 roku życia	od 36 do 45 roku życia	powyżej 45 roku życia	wiek nie ma znaczenia	trudno powiedzieć
Ogółem (N=1508)	1,7%	14,9%	4,1%	0,8%	77,0%	1,5%
Rolnictwo (N=33)	3,0%	15,2%	0,0%	0,0%	81,8%	0,0%
Przemysł (N=241)	0,4%	16,6%	4,6%	2,1%	73,4%	2,9%
Budownictwo (N=94)	1,1%	22,3%	7,4%	0,0%	66,0%*	3,2%
Handel (N=276)	3,3%	21,4%*	5,4%	0,4%	67,8%*	1,8%
Usługi (N=864)	1,5%	11,6%*	3,4%	0,7%	81,9%*	0,9%

*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05



Rozdział 3. Polityka płacowa firmy

W firmach zatrudniających zarówno kobiety jak i mężczyzn 84,1% respondentów zadeklarowało, że płeć nie ma znaczenia dla wysokości zarobków (istotnie częściej deklaracje takie składali pracodawcy z firm średnich i dużych – 92,4%). Pozostali pracodawcy, w 8,8% przyznali, że w ich firmach więcej zarabiają mężczyźni, a tylko 4,6% - że więcej zarabiają kobiety (deklaracje o wyższych zarobkach kobiet częściej składali pracodawcy z firm małych – zatrudniających od 10 do 50 osób).

W 116 firmach, w których wyższe zarobki osiągają mężczyźni, najczęściej wskazywanym powodem takiego stanu rzeczy były lepsze kwalifikacje mężczyzn (prawie 45%), a także fakt, że zajmują oni kierownicze stanowiska (ponad 35%). Z kolei 14,7% respondentów stwierdziło, że mężczyźni lepiej pracują. Wśród innych powodów wskazywany był fakt zajmowania przez mężczyzn lepiej płatnych stanowisk oraz to, że mężczyźni wykonują cięższe prace (po 11%).

Pracodawcy, którzy deklarują, że w ich firmach kobiety osiągają wyższe zarobki, w większości (58,3%) uzasadniają ten fakt ich lepszymi kwalifikacjami, następnym powodem (dla 25%) był fakt zajmowania przez kobiety kierowniczych stanowisk. Z kolei 16,7% respondentów uznało, że kobiety lepiej pracują.

Porównując przyczyny, dla których w firmach pracownicy jednej płci zarabiają więcej, należy zauważyć, że w przypadku wyższych zarobków kobiet częściej niż u mężczyzn deklarowane były przyczyny wynikające z umiejętności, cech i jakości pracy, natomiast w przypadku mężczyzn częściej niż u kobiet wymieniane były przyczyny wynikające z zajmowanej przez pracownika pozycji w strukturze firmy (pełnienie funkcji kierowniczej).

Wykres 14. Polityka płacowa firmy a płeć pracowników
podstawa: firmy, w których wśród zatrudnionych są kobiety i mężczyźni; N=1318

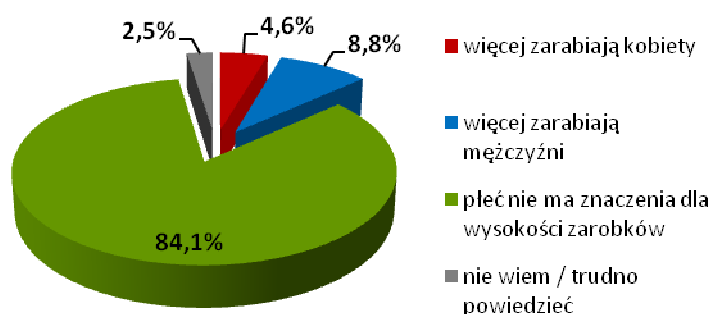


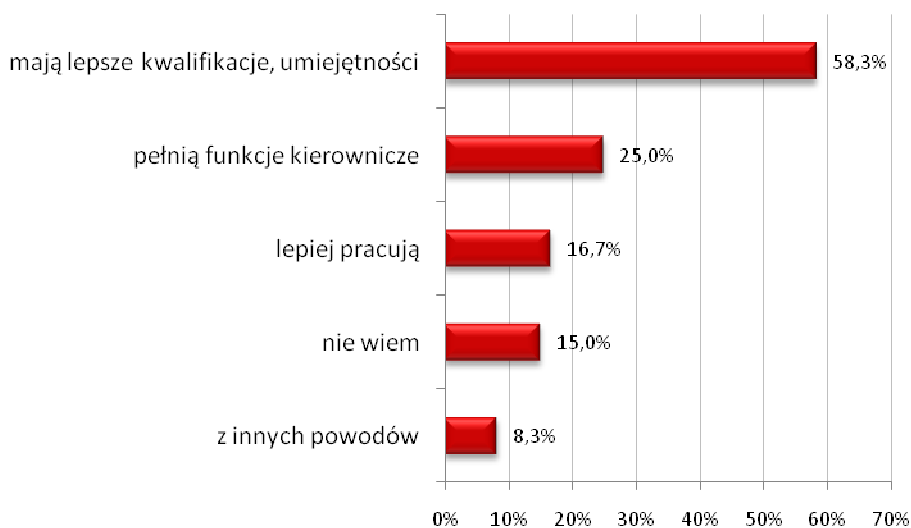


Tabela 3 Polityka płacowa firmy a płeć pracowników
w różnych typach przedsiębiorstw, wyróżnionych ze względu na branżę i wielkość
podstawa: firmy, w których wśród zatrudnionych są kobiety i mężczyźni

	Firmy, w których więcej zarabiają <u>kobiety</u>	Firmy, w których więcej zarabiają <u>mężczyźni</u>	Firmy, w których płeć nie ma znaczenia dla wysokości zarobków	Nie wiem / trudno powiedzieć
Ogółem (N=1318)	4,6%	8,8%	84,1%	2,5%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1208)	5,0%*	9,0%	83,2%*	2,8%
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=134)	0,8%	6,8%	92,4%*	0,0%
Rolnictwo (N=30)	0,0%	13,3%	83,3%	3,3%
Przemysł (N=203)	2,5%	15,9%	79,6%	2,0%
Budownictwo (N=69)	0,0%	25,4%	71,8%*	2,8%
Handel (N=239)	4,6%	9,7%	82,4%	3,4%
Usługi (N=801)	5,7%*	5,0%*	87,0%*	2,3%

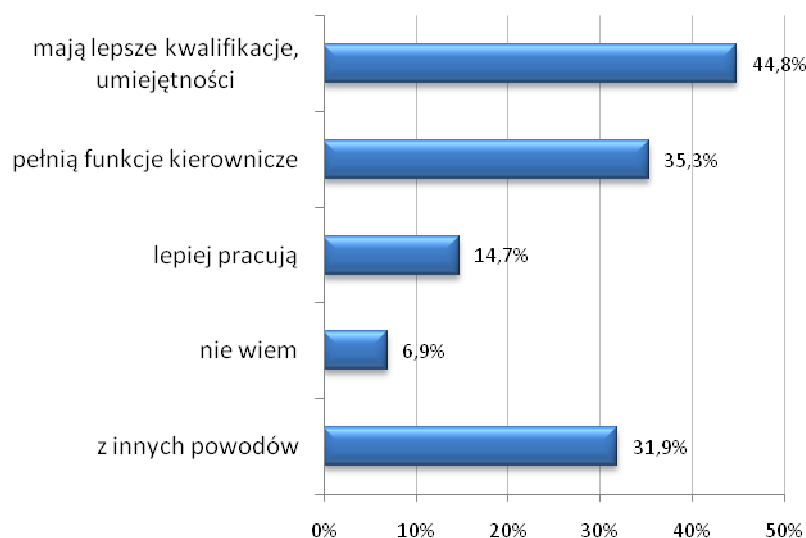
*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

Wykres 15. Powody wyższych zarobków kobiet
podstawa: firmy, w których wśród zatrudnionych są kobiety i mężczyźni,
a kobiety generalnie zarabiają więcej; N=60





Wykres 16. Powody wyższych zarobków mężczyzn
podstawa: firmy, w których wśród zatrudnionych są mężczyźni i kobiety,
a mężczyźni generalnie zarabiają więcej; N=116



Rozdział 4. Kwalifikacje pracowników

4.1 Wykształcenie pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy

W ramach badania porównane zostało wykształcenie osób zajmujących poszczególne stanowiska w firmach. Dla poszczególnych kategorii stanowisk najczęstszy poziom wykształcenia osób zatrudnionych przedstawia się w następujący sposób:

- Robotnik niewykwalifikowany – wykształcenie zasadnicze zawodowe (54,4%)
- Robotnik wykwalifikowany- wykształcenie zasadnicze zawodowe (54,1%)
- Pracownik administracyjno biurowy- wykształcenie wyższe (46,7%)
- Technik – wykształcenie średnie zawodowe (60 %)
- Specjalista- wykształcenie wyższe (88,3%)
- Kierownik jednostki wewnętrznej – wykształcenie wyższe (67,6 %)
- Kierownik przedsiębiorstwa – wykształcenie wyższe (68,5 %)

Rozpatrując powyższe wyniki należy zwrócić uwagę na stosunkowo mniejsze znaczenie wykształcenia wyższego dla pełnienia funkcji kierowniczych w porównaniu do stanowiska specjalisty. Dość wysoki odsetek kierowników jednostek zewnętrznych i całych przedsiębiorstw posiada wykształcenie średnie zawodowe (odpowiednio 23,9 % oraz 22,2%). Wypływa z tego wniosek, że w przypadku funkcji kierowniczych na ich objęcie wpływ ma nie tylko posiadana wiedza teoretyczna,



nabyta podczas studiów wyższych, ale również wiedza praktyczna oraz cechy osobiste jednostki (np. posiadane przez nią zdolności przywódcze), podczas gdy dla specjalistów w zdecydowanej większości przypadków warunkiem koniecznym do zajęcia tego typu stanowiska wydaje się być posiadanie wykształcenia wyższego.

Na podstawie analizy wyników można zauważyć pewne zróżnicowanie poziomu wykształcenia w kontekście zajmowanego stanowiska. Dotyczy to m.in. stanowisk robotniczych (niewykwalifikowanych i wykwalifikowanych), na których nieznacznie częściej pracują kobiety o wykształceniu średnim ogólnokształcącym, co oznacza, że wykonują pracę poniżej posiadanych kwalifikacji.

W przypadku stanowisk kierowniczych, kobiety zajmujące taką pozycję wyróżniają się poziomem wykształcenia. W szczególności odnosi się to do kierowników całego przedsiębiorstwa – kobiety piastujące tę funkcję w 76,1% przypadków posiadają wyższe wykształcenie, podczas gdy średnia dla ogółu pracowników wyniosła 68,5 %.

Tabela 4 Udział pracowników posiadających określony poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku **robotnika niewykwalifikowanego**

podstawa: firmy, w których zatrudnieni są pracownicy na stanowiskach robotnika niewykwalifikowanego; N=605	wyższe	policealne	średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i niższe
udział wszystkich osób posiadających dany poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku robotnika niewykwalifikowanego	0,1%	0,1%	11,6%	2,9%	54,4%	30,9%
udział kobiet posiadających dany poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku robotnika niewykwalifikowanego	0,2%	0,2%	12,5%	4,4%	59,0%	23,7%

Tabela 5 Udział pracowników posiadających określony poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku **robotnika wykwalifikowanego**

podstawa: firmy, w których zatrudnieni są pracownicy na stanowiskach robotnika wykwalifikowanego; N=1219	wyższe	policealne	średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i niższe
udział wszystkich osób posiadających dany poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku robotnika wykwalifikowanego	3,0%	1,3%	32,9%	6,1%	54,1%	2,7%
udział kobiet posiadających dany poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku robotnika wykwalifikowanego	3,5%	2,1%	35,9%	9,7%	47,3%	1,5%



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 6 Udział pracowników posiadających określony poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku **pracownika administracyjno-biurowego**

podstawa: firmy, w których zatrudnieni są pracownicy na stanowiskach pracownika administracyjno-biurowego; N=1071	wyższe	policealne	średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i niższe
udział wszystkich osób posiadających dany poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego	46,7%	6,8%	38,6%	7,1%	0,3%	0,5%
udział kobiet posiadających dany poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego	45,8%	7,2%	39,3%	7,4%	0,2%	0,0%

Tabela 7 Udział pracowników posiadających określony poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku **technika**

podstawa: firmy, w których zatrudnieni są pracownicy na stanowisku technika; N=253	wyższe	policealne	średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i niższe
udział wszystkich osób posiadających dany poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku technika	23,9%	4,0%	60,0%	8,6%	3,4%	0,1%
udział kobiet posiadających dany poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku technika	25,2%	4,8%	59,4%	10,4%	0,3%	0,0%

Tabela 8 Udział pracowników posiadających określony poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku **specjalisty**

podstawa: firmy, w których zatrudnieni są pracownicy na stanowisku specjalisty; N=835	wyższe	policealne	średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i niższe
udział wszystkich osób posiadających dany poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku specjalisty	88,3%	2,6%	7,4%	1,4%	0,3%	0,0%
udział kobiet posiadających dany poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku specjalisty	89,9%	3,1%	5,7%	1,3%	0,1%	0,0%



Tabela 9 Udział pracowników posiadających określony poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku **kierownika jednostki wewnętrznej**

podstawa: firmy, w których zatrudnieni są pracownicy na stanowiskach kierowników jednostki wewnętrznej; N=600	wyższe	policealne	średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i niższe
udział wszystkich osób posiadających dany poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku kierownika jednostki wewnętrznej	67,6%	4,5%	23,9%	2,0%	2,0%	0,1%
udział kobiet posiadających dany poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku kierownika jednostki wewnętrznej	68,7%	6,6%	20,6%	2,3%	1,5%	0,3%

Tabela 10 Udział pracowników posiadających określony poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku **kierownika przedsiębiorstwa**

podstawa: firmy, w których zatrudnieni są pracownicy na stanowisku kierownika przedsiębiorstwa; N=1460	wyższe	policealne	średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i niższe
udział wszystkich osób posiadających dany poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku kierownika przedsiębiorstwa	68,5%	1,7%	22,2%	3,3%	4,3%	0,0%
udział kobiet posiadających dany poziom wykształcenia wśród zatrudnionych na stanowisku kierownika przedsiębiorstwa	76,1%	2,1%	16,4%	3,9%	1,5%	0,0%

4.2 Znaczenie znajomości języków obcych, obsługi komputera, doświadczenia zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy

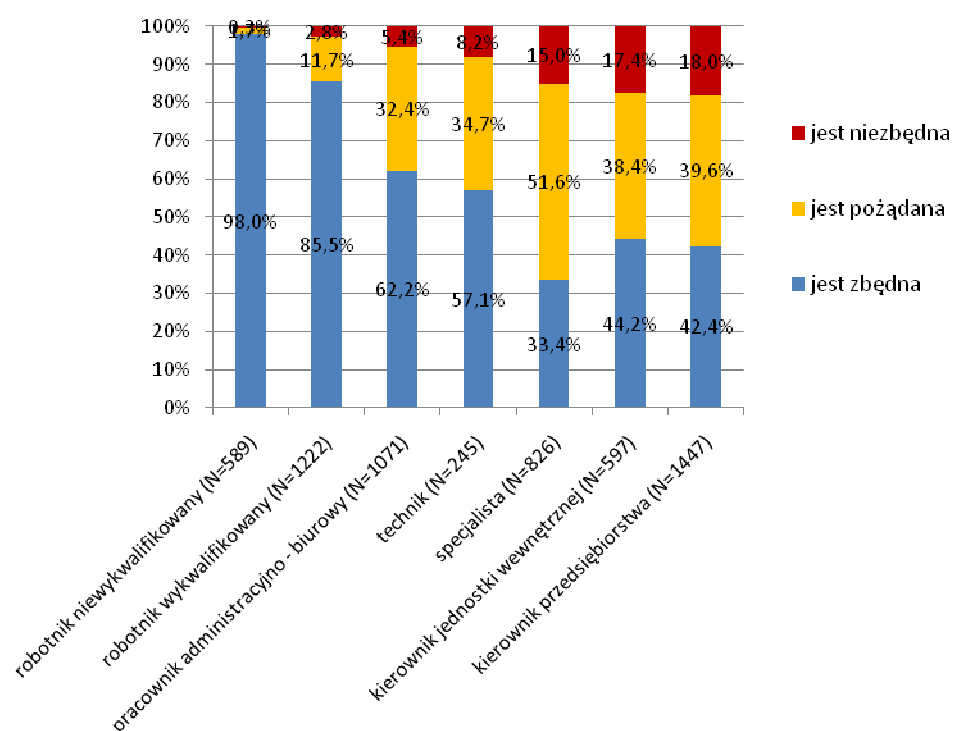
Dla poszczególnych stanowisk zbadany został stopień zapotrzebowania na określone rodzaje kompetencji - znajomość języka obcego, obsługi komputera i doświadczenia zawodowego.

W przypadku znajomości języka obcego można zauważyć, że stopień zapotrzebowania na poziom jego znajomości rośnie wraz ze stopniem skomplikowania wykonywanej pracy i rodzajem zajmowanego stanowiska w strukturze przedsiębiorstwa. O ile w opinii 98% pracodawców znajomość języka obcego w przypadku robotnika niewykwalifikowanego jest zbędna, o tyle już dla stanowisk robotnika wykwalifikowanego jest ona pożądana lub niezbędna według 14,5 % respondentów. Znajomość języka obcego w największym stopniu jest oczekiwana i pożądana w przypadku osób zajmujących stanowiska kierownicze oraz specjalistyczne. W tym ostatnim przypadku, ponad połowa



respondentów (51,6%) uznała, że znajomość języka obcego przez specjalistów jest pożądana, a 15% że niezbędna.

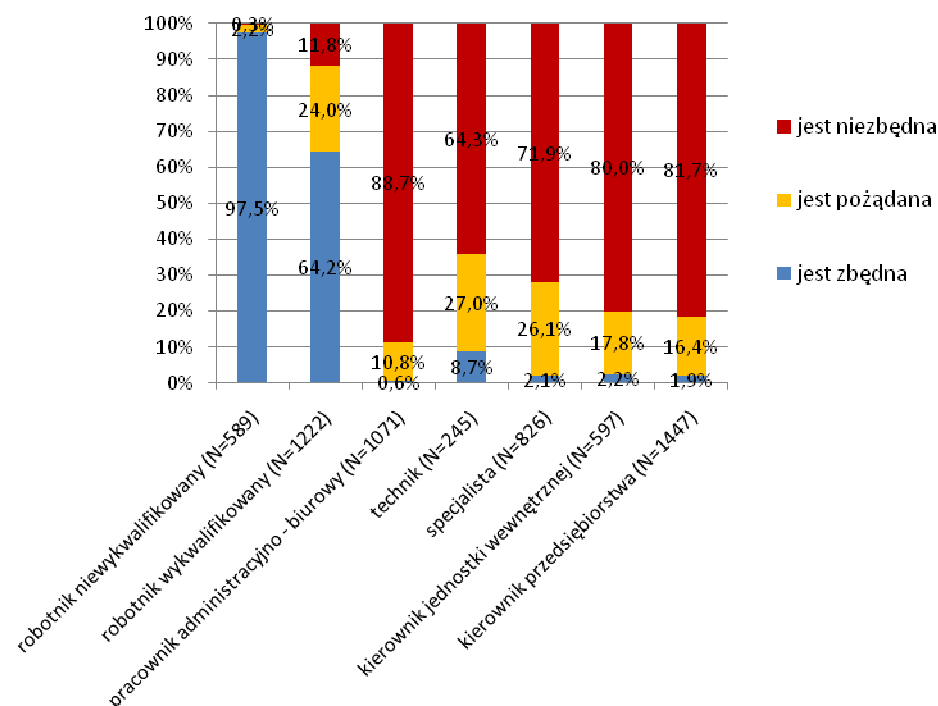
Wykres 17. Znaczenie znajomości języków obcych na poszczególnych stanowiskach
podstawa: firmy, w których zatrudnieni są pracownicy na poszczególnych stanowiskach



W przypadku umiejętności obsługi komputera należy uznać, że oczekiwania wobec pracowników zajmujących różnego typu stanowiska są silnie związane z rzeczywistym zapotrzebowaniem wynikającym ze specyfiki pracy. Zdecydowanie w największym stopniu umiejętność obsługi komputera oczekiwana jest od pracowników biurowych – 88,7 % respondentów uznała, że jest ona niezbędna przy tego typu pracy. Na drugim biegunie pozostawały stanowiska zajmowane przez robotników niewykwalifikowanych, którzy dla przedstawicieli 97,5 % firm nie musieli posiadać tego typu umiejętności.



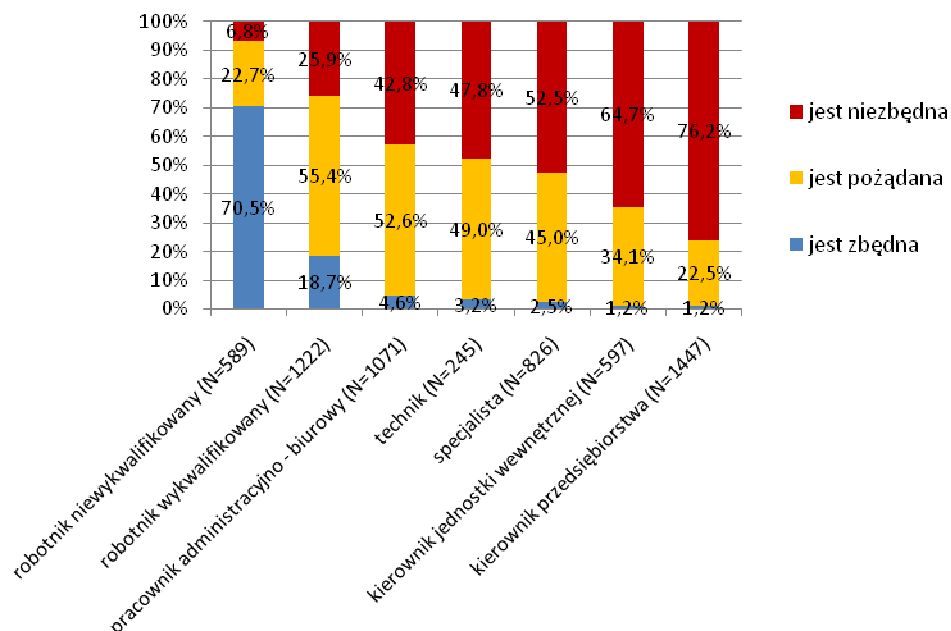
Wykres 18. Znaczenie znajomości obsługi komputera na poszczególnych stanowiskach
Podstawa: firmy, w których zatrudnieni są pracownicy na poszczególnych stanowiskach



Podobną tendencję polegającą na zwiększaniu się wymagań wobec pracowników wraz ze wzrostem skomplikowania obowiązków związanych ze specyfiką stanowiska, można zaobserwować w odniesieniu do doświadczenia pracowników. Jedynie w przypadku prac prostych, możliwych do wykonania przez robotników niewykwalifikowanych posiadane doświadczenie nie odgrywa większej roli – 70, 5 % przedstawicieli firm uważa, że doświadczenie przy tego typu pracach jest zbędne. Natomiast dla kolejnych kategorii stanowisk zaczyna ono być w coraz większym stopniu uznawane za obligatoryjne. Największy odsetek respondentów uznał, że jest ono niezbędne dla stanowisk kierowniczych – dla kierowników jednostek wewnętrznych (64,7%), oraz kierowników całego przedsiębiorstwa (76,2%).



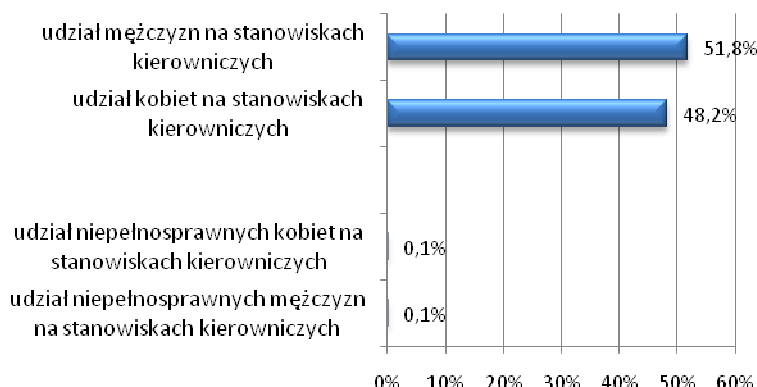
Wykres 19. Znaczenie doświadczenia zawodowego na poszczególnych stanowiskach
podstawa: firmy, w których zatrudnieni są pracownicy na poszczególnych stanowiskach



4.3 Najwyższe stanowiska w firmie zajmowane przez kobiety i mężczyzn

W badanych przedsiębiorstwach na stanowiskach kierowniczych nieznacznie przeważają mężczyźni, stanowiąc 51,8% wszystkich osób zajmujących stanowiska kierownicze (wobec 48,2% kobiet). Osoby niepełnosprawne obu płci są w bardzo małym stopniu reprezentowane na tego typu stanowiska. Ich odsetek w przypadku kobiet i mężczyzn wyniósł po 0,01%.

Wykres 20. Udział mężczyzn / kobiet na stanowiskach kierowniczych
wśród wszystkich osób pełniących funkcje kierownicze w firmie
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1508



W większości badanych przedsiębiorstw najwyższym stanowiskiem zajmowanym zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn jest stanowisko kierownicze - należące do kategorii: kierownicy, przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy. W drugiej kolejności najwyższym zajmowanym stanowiskiem jest stanowisko właściciela firmy.

Tabela 11 Najwyższe stanowiska zajmowane przez pracowników w firmie, w podziale na płeć

	Właściele	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych
Najwyższe stanowisko zajmowane przez mężczyznę w firmie (N=1402)	22,5%	50,6%	12,2%	2,1%	1,6 %	3,3%	4,4%	0,9%	2,3%
Najwyższe stanowisko zajmowane przez kobiety w firmie (N=1401)	10,3%	63,8%	5,5%	8,8%	8,4%	2,3%	0,2%	0,3%	0,4%

4.4 Wykształcenie pracowników zajmujących najwyższe stanowiska w firmie.

W trakcie badania respondenci zostali poproszeni o podanie wykształcenia kobiet i mężczyzn, zajmujących najwyższe stanowiska w firmie. Jak wynika z udzielonych odpowiedzi osoby zajmujące najwyższe stanowiska w firmie najczęściej legitymują się wyższym wykształceniem, ale kobiety częściej niż mężczyźni (odpowiednio 67% wśród kobiet i 60,1% wśród mężczyzn). Kobiety zajmujące



najwyższe stanowisko w firmie również częściej od mężczyzn posiadają wykształcenie średnie ogólnokształcące (17,7 % wobec 15,3%), oraz policealne (3,5% wobec 1,3%). Natomiast mężczyźni częściej posiadają wykształcenie zawodowe, zarówno średnie (11,7% wobec 9,7% w przypadku kobiet) jak i zasadnicze (11% wobec 2%).



Tabela 12 Poziom wykształcenia osób zajmujących najwyższe stanowiska w firmie, w podziale na płeć

	wyższe	policealne	średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i niższe
Poziom wykształcenia mężczyzn zajmujących najwyższe stanowisko w firmie	60,1%	1,3%	11,7%	15,3%	11%	0,7%
Poziom wykształcenia kobiet zajmujących najwyższe stanowisko w firmie	67%	3,5%	9,7%	17,7%	2%	0,1%

Kobiety zajmujące najwyższe stanowisko w firmie najczęściej były absolwentkami szkół kształcących w zakresie nauk społecznych, gospodarki i prawa (54%). Stosunkowo duży odsetek stanowiły także osoby o profilu wykształcenia związanym z edukacją (17,7%), co jest związane z charakterem części badanych firm, będących różnego typu szkołami. W przypadku mężczyzn zajmujących najwyższe stanowiska dominują absolwenci szkół technicznych (37,9%) oraz nauk społecznych, gospodarki i prawa (21,5%). Zróżnicowanie powyższych wyników w obu podgrupach wyróżnionych ze względu na płeć jest odbiciem specyfiki zawodów, w których zatrudniane są kobiety i mężczyźni.

Tabela 13 Profil wykształcenia osób zajmujących najwyższe stanowiska w firmie, w podziale na płeć

	Edukacja (nauczyciele)	Nauki humanistyczne i sztuka	Nauki społeczne, gospodarka i prawo	Nauka (fizyka, biologia, itp.)	Nauki techniczne (technika, przemysł, budownictwo)	Rolnictwo	Nauki medyczne	Usługi	Siłły zbrojne i obrona kraju	Ogólne	Zawodowe ¹	Brak wykształcenia
Kierunek wykształcenia mężczyzny zajmującego najwyższe stanowisko w firmie (N=1347)	10,9%	4,8%	21,5%	1,6%	37,9%	5,8%	2,4%	5,8%	0,1%	2,8%	5,6%	0,7%
Kierunek wykształcenia kobiety zajmującej najwyższe stanowisko w firmie (N=1375)	17,7%	3,4%	54%	2,1%	7,6%	2,7%	2,6%	4,5%	0%	4,5%	0,7%	0,1%

¹ Do tej kategorii zaliczone zostały te odpowiedzi, w których respondenci nie precyzowali profilu szkoły zawodowej, do której uczęszczali pracownicy o najwyższych kwalifikacjach w firmie.

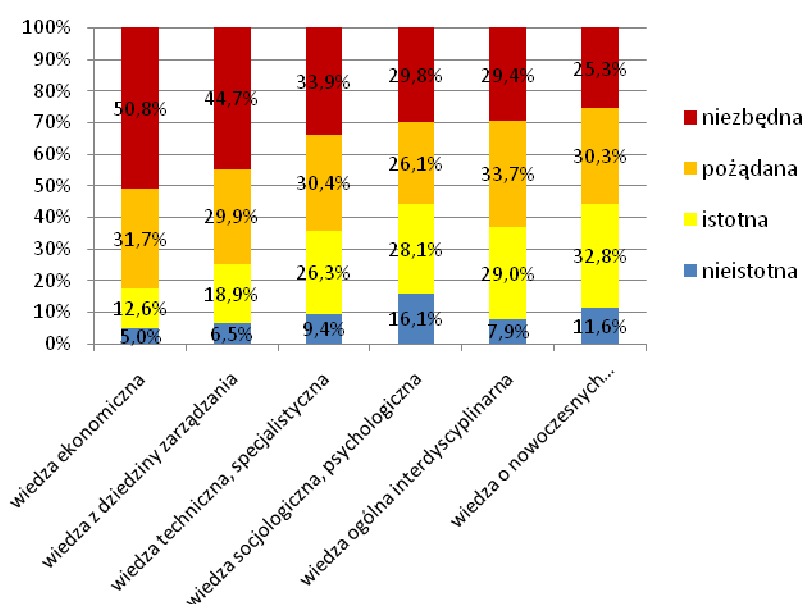


4.5 Znaczenie różnych rodzajów wiedzy i kompetencji na najwyższych stanowiskach w firmie

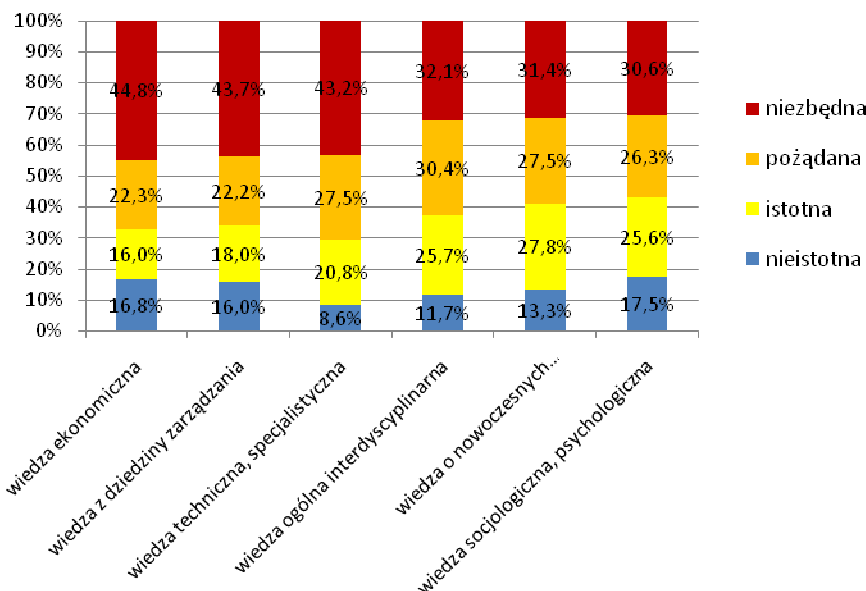
Za najbardziej niezbędny rodzaj wiedzy dla osoby będącej na najwyższym stanowisku, niezależnie od jej płci, respondenci uznali wiedzę ekonomiczną oraz z dziedziny zarządzania. Za nieistotną najczęściej uznana została natomiast wiedza psychologiczna i socjologiczna.

Porównując wymagania stawiane osobom na najwyższych stanowiskach zajmowanych w firmach, można zauważyć, że są one większe dla kobiet w takich kwestiach jak wiedza ekonomiczna i z dziedziny zarządzania. W tych przypadkach zostały one uznane za niezbędne przez odpowiednio 50,8%, oraz 44,7 % pracodawców. Z kolei w przypadku mężczyzn zajmujących najwyższe stanowiska w większym stopniu niż w przypadku kobiet za niezbędne uznano takie umiejętności jak wiedza technologiczna i specjalistyczna, ogólna i interdyscyplinarna, o nowoczesnych technologiach i, w nieznacznym stopniu, wiedza psychologiczna i socjologiczna. Zróżnicowanie w obu wyróżnionych grupach należy powiązać z różnym profilem wykształcenia osób zajmujących najwyższe stanowisko w firmie. W przypadku kobiet były to przede wszystkim absolwentki szkół i kierunków studiów o profilu społecznym, gospodarczym i prawnym, natomiast zajmujący najwyższe stanowisko w firmie mężczyźni znacznie częściej byli absolwentami szkół technicznych. Wymienione powyżej rodzaje pożądanej wiedzy powiązane są więc również z rodzajem wykonywanej pracy oraz profilem wykształcenia pracowników.

Wykres 21. Znaczenie poszczególnych rodzajów wiedzy
na najwyższym stanowisku pełnionym w firmie przez kobiety
podstawa: firmy, w których zatrudnione są kobiety; N=1410



Wykres 22 Znaczenie poszczególnych rodzajów wiedzy
na najwyższym stanowisku pełnionym w firmie przez **mężczyznę**
podstawa: firmy, w których zatrudnieni są mężczyźni; N=1415



Obok rodzajów wiedzy zbadane zostało również znaczenie typów kompetencji dla najwyższych stanowisk zajmowanych przez kobiety i mężczyzn. W stosunku do obu płci za najbardziej niezbędne uznane zostały takie kompetencje jak zaangażowanie w pracę, odpowiedzialność, samodzielność, sumienność, komunikatywność, asertywność i umiejętność pracy w grupie. Warto zauważyć, że są to kompetencje uniwersalne, związane z umiejętnościami społecznymi i cechami psychologicznymi, które są możliwe do wykorzystania bez względu na rodzaj wykonywanej pracy.

Najczęściej jako nieistotne wymieniane były takie kompetencje, jak znajomość języków obcych i posiadanie prawa jazdy, a więc te umiejętności, które w bezpośredni sposób mogą być związane jedynie z pewnym rodzajem prac.

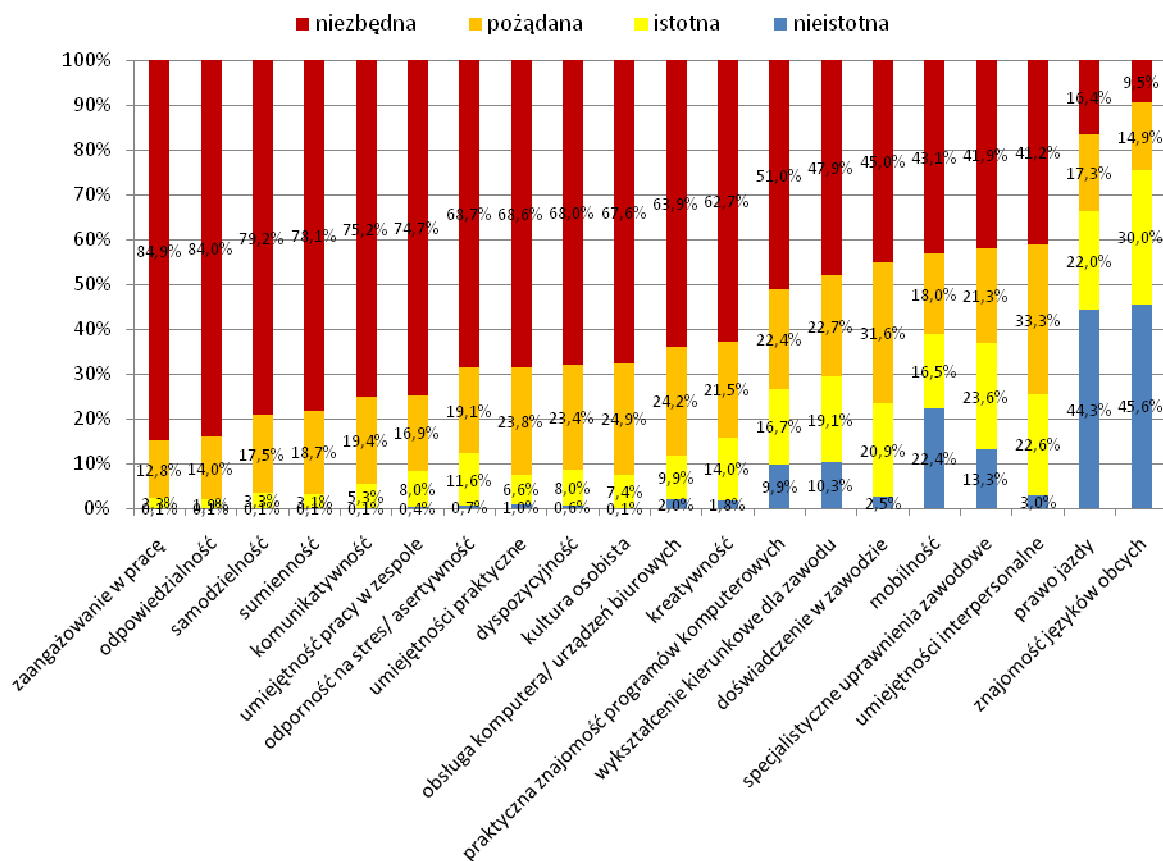
Należy przy tym zauważyć, że dla najwyższej pozycji zajmowanej w firmie przez kobietę umiejętność prowadzenia samochodu była znacznie częściej uznawana za nieistotną (44,3%), niż w przypadku mężczyzn (25,3%). Analogiczna sytuacja ma miejsce w przypadku mobilności (22,4 % w przypadku najwyższej pozycji zajmowanej przez kobietę wobec 14,4% w przypadku mężczyzn).

Na podstawie wyników badania można wyróżnić również grupę kompetencji, które uznawane są w mniejszym stopniu za niezbędne na najwyższych stanowiskach, jednak respondenci nie uznawali ich za zupełnie nieistotne. Do tej grupy należy zaliczyć takie kompetencje, jak umiejętności interpersonalne i doświadczenie zawodowe.

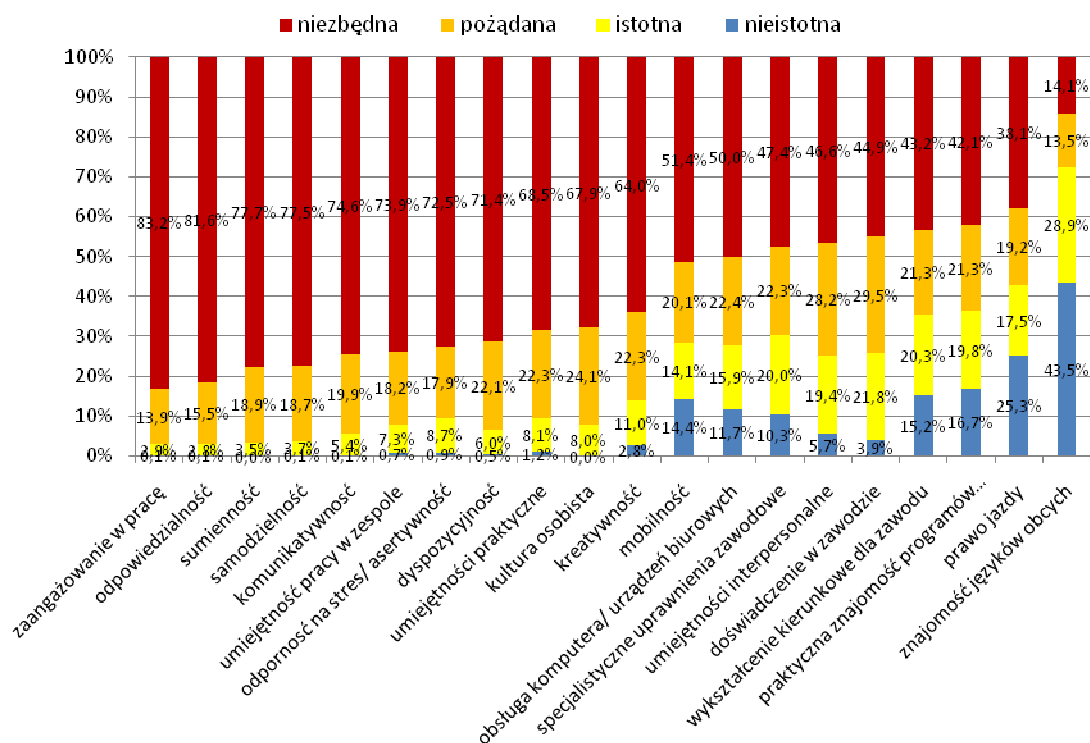


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 23. Znaczenie poszczególnych kompetencji
na najwyższym stanowisku pełnionym w firmie przez **kobiety**
podstawa: firmy, w których zatrudnione są kobiety; N=1410



Wykres 24. Znaczenie poszczególnych kompetencji
na najwyższym stanowisku pełnionym w firmie przez **mężczyznę**
podstawa: firmy, w których zatrudnieni są mężczyźni; N=1415



4.6 Najliczniej reprezentowane stanowiska w firmie zajmowane przez kobiety i mężczyzn

Najliczniej reprezentowanym stanowiskiem w przypadku mężczyzn jest stanowisko robotnika przemysłowego i rzemieślnika (w 24,7% firm) oraz specjalisty (w 19,4% firm). W następnej kolejności najliczniej reprezentowanym stanowiskiem jest stanowisko prac prostych (14,2%) oraz operatora i monteru maszyn i urządzeń (12,8%).

W przypadku kobiet najliczniej reprezentowanym stanowiskiem najczęściej jest stanowisko specjalisty (29,4%) oraz pracownika biurowego (25,4%), w następnej kolejności najliczniej reprezentowane są stanowiska usług osobistych i sprzedawcy (17%) oraz techników i innego średniego personelu (12,5%).



Tabela 14 Stanowiska najliczniej reprezentowane przez pracowników, w podziale na płeć

	Właściele	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	Pracownicy przy pracach prostych
Rodzaj stanowiska zajmowanego przez największą liczbę mężczyzn zatrudnionych w firmie (N=1386)	0,5%	3,5%	19,4%	7,1%	6,6%	10,5%	0,7%	24,7%	12,8%	14,2%
Rodzaj stanowiska zajmowanego przez największą liczbę kobiet zatrudnionych w firmie (N=1383)	2,2%	2,2%	29,4%	12,5%	25,4%	17%	0,6%	3,8%	0,8 %	6,1%

4.7 Wykształcenie pracowników zajmujących najliczniej reprezentowane stanowiska w firmie

W badanych przedsiębiorstwach występowało duże zróżnicowanie poziomu wykształcenia w zależności od płci pracowników pracujących na stanowiskach, na których pracuje największa liczba osób. Dominującym wykształceniem największej liczby pracownic było wykształcenie wyższe (52% firm), następnie - średnie ogólnokształcące (27%) oraz zawodowe (21,5%). Natomiast w przypadku największej liczby pracowników dominowało wykształcenie zasadnicze zawodowe (46%), a dopiero na drugim miejscu – wykształcenie wyższe (31,1%).



Tabela 15 Poziom wykształcenia pracowników na najliczniej reprezentowanych stanowiskach, w podziale na płeć².

	wyższe	policealne	średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i niższe
Poziom wykształcenia <u>na stanowisku zajmowanym przez największą liczbę mężczyzn</u> zatrudnionych w firmie (N=1408)	31,1%	0,9%	19,2%	19,2%	46%	6,2%
Poziom wykształcenia <u>na stanowisku zajmowanym przez największą liczbę kobiet</u> zatrudnionych w firmie (N=1409)	52%	6,9%	21,5%	27%	15,9%	2,3%

Zróżnicowanie zawodowe kobiet i mężczyzn znajduje swoje odbicie w różnych kierunkach wykształcenia posiadanych przez pracowników danej płci. Najczęstszym kierunkiem wykształcenia posiadanych przez mężczyzn pracujących na stanowiskach, na których pracuje największa ich liczba są nauki techniczne (59,1%), w dalszej kolejności znajdują się nauki społeczne, gospodarka i prawo (13,2%) oraz edukacja (12,7%). Natomiast w przypadku kobiet są to - nauki społeczne, gospodarka i prawo (52,6%), edukacja (22,5%) oraz usługi (14,2%).

² W ramach badania respondenci mieli możliwość podania więcej niż jednego poziomu wykształcenia. Z tego względu wyniki w tabeli nie sumują się do 100 %.



Tabela 16 Profil wykształcenia pracowników na najliczniej reprezentowanych stanowiskach,
w podziale na płeć³

	Kształcenie	Nauki humanistyczne i sztuka	Nauki społeczne, gospodarka i prawo	Nauka	Nauki techniczne	Rolnictwo	Nauki medyczne	Usługi	Siłki zbrojne i obrona kraju	Ogólne	Zawodowe ⁴
Kierunek wykształcenia największej ilości mężczyzn zatrudnionych w firmie (N=1247)	12,7%	3,3%	13,2%	1,0%	59,1%	4,6%	2,6%	9,5%	0,2%	4,1%	2,4%
Kierunek wykształcenia największej ilości kobiet zatrudnionych w firmie (N=1290)	22,5%	2,9%	52,6%	1,2%	6,9%	2,8%	3,4%	14,2%	0,1%	6,7%	2,6%

4.8 Znaczenie różnych rodzajów wiedzy i kompetencji na najliczniej reprezentowanych stanowiskach w firmie

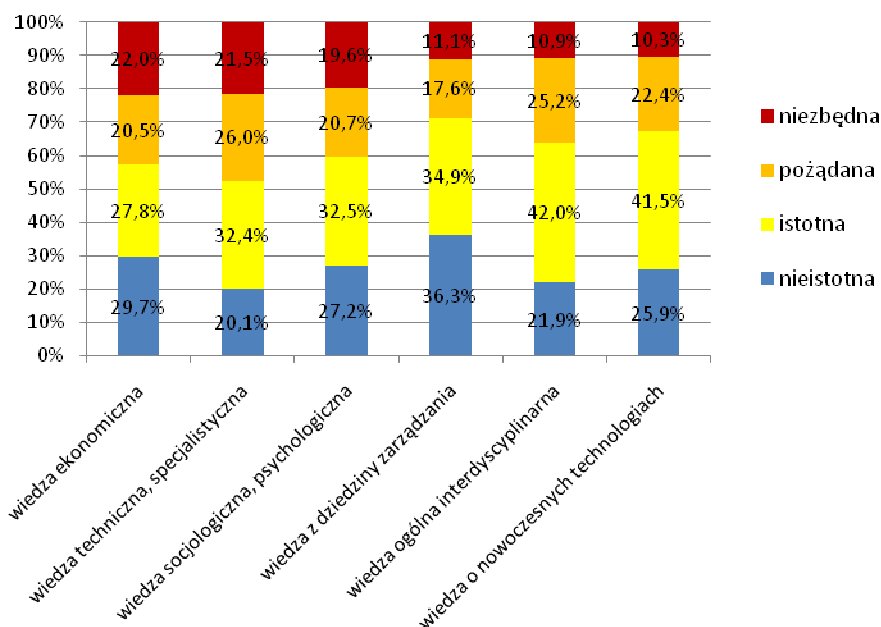
W ramach badania, obok rodzajów wiedzy pożądanej w przypadku osób na najwyższych stanowiskach w firmie, respondenci zostali poproszeni o ocenę ich użyteczności dla stanowisk zajmowanych przez największą liczbę kobiet i mężczyzn w firmie.

W odniesieniu do stanowisk zajmowanych w firmie przez największą liczbę kobiet najczęściej za najbardziej niezbędne uznane zostały wiedza ekonomiczna (22% wskazań), specjalistyczna (21,5%) oraz psychologiczna i socjologiczna (19,6%). Natomiast najczęściej za nieistotne uznana została wiedza z dziedziny zarządzania (36,3% wskazań).

³ W ramach badania respondenci mieli możliwość podania więcej niż jednego profilu wykształcenia. Z tego względu wyniki w tabeli nie sumują się do 100%.

⁴ Do tej kategorii zaliczone zostały te odpowiedzi, w których respondenci nie precyzowali profilu szkoły zawodowej, do której uczęszczali pracownicy pracujący na najliczniej reprezentowanych stanowiskach pracy.

Wykres 25. Znaczenie poszczególnych rodzajów wiedzy na stanowisku, na jakim w firmie pracuje **największa liczba kobiet**
podstawa: firmy, w których zatrudnione są kobiety; N=1410

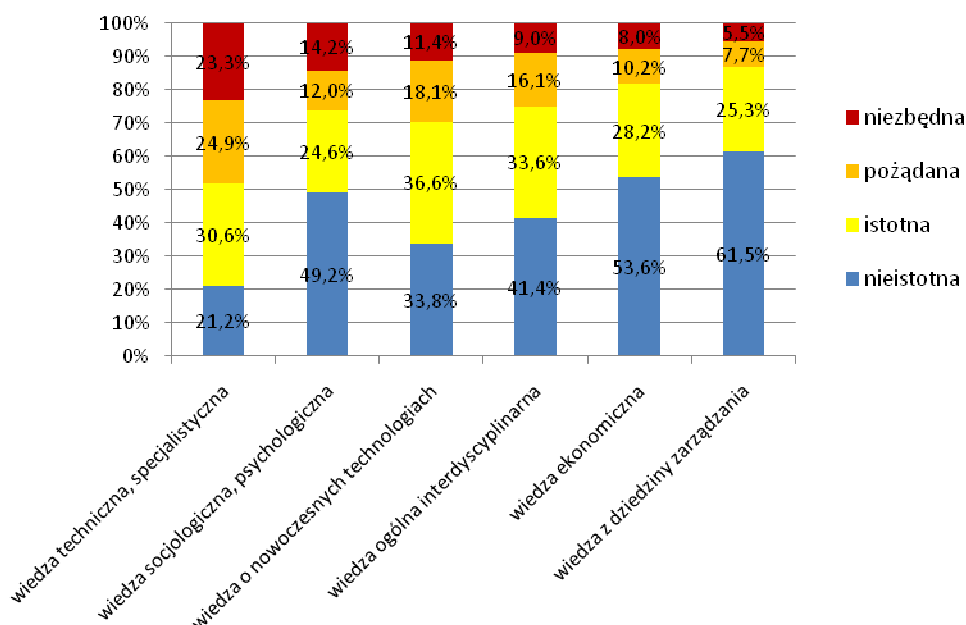


W przypadku stanowisk zajmowanych w firmie przez największą liczbę mężczyzn najczęściej za najbardziej niezbędną uznana została wiedza techniczna i specjalistyczna (23,3%), socjologiczna i psychologiczna (14,2%) oraz o nowoczesnych technologiach (11,4%), przy czym należy zwrócić uwagę, że w przypadku wiedzy socjologicznej i psychologicznej aż 49,2 % pracodawców uznało, że tego rodzaju wiedza jest nieistotna. Najczęściej za najmniej istotne typy wiedzy uznane zostały: wiedza z dziedziny zarządzania (61,5%), oraz ekonomiczna (53,6%).

Porównując odpowiedzi dotyczące najbardziej i najmniej pożądanых typów wiedzy dla stanowisk zajmowanych najczęściej przez kobiety i mężczyzn w przedsiębiorstwach należy zauważyć, że wobec stanowisk zajmowanych głównie przez kobiety stawiane są wyższe wymagania- w odniesieniu do wszystkich zbadanych typów wiedzy niższy był odsetek odpowiedzi uznających je za nieistotne.



Wykres 26. Znaczenie poszczególnych rodzajów wiedzy
na stanowisku, na jakim w firmie pracuje **największa liczba mężczyzn**
podstawa: firmy, w których zatrudnieni są mężczyźni; N=1415



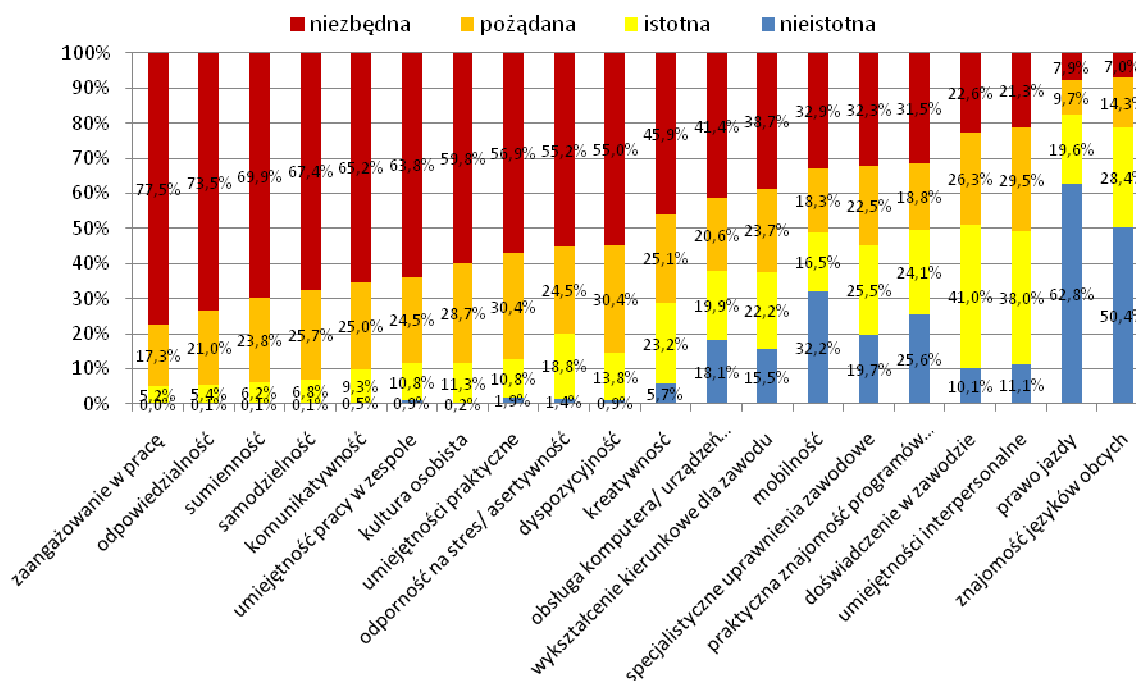
Pracodawcy za najbardziej niezbędne kompetencje dla stanowisk zajmowanych przez największą liczbę kobiet w firmie uznawali zaangażowanie w pracę (77,5%), odpowiedzialność (73,5%), sumienność (69,9%) oraz samodzielność (65,2%). Ponadto, kompetencje te zostały uznane za nieistotne przez minimalny odsetek respondentów. Również w przypadku stanowisk zajmowanych w firmach przez największą liczbę mężczyzn, cztery wyżej wymienione kompetencje uznane zostały za najbardziej istotne. Należy zauważyć, że wyniki te pokrywają się z odpowiedziami udzielonymi przez respondentów na temat istotności kompetencji na najwyższych stanowiskach w firmie. Oznacza to, że wyżej wymienione kompetencje należy uznać za uniwersalne i pożądane na różnych stanowiskach pracy, niezależnie od płci pracownika.

W przypadku kompetencji uznawanych za nieistotne dla stanowisk zajmowanych najczęściej w firmie przez kobiety, respondenci najczęściej wymieniali posiadanie prawa jazdy (62,8%), znajomość języków obcych (50,4%) oraz mobilność (32,2%), zaś dla stanowisk zajmowanych najczęściej przez mężczyzn - znajomość języka obcego (66,2%), programów komputerowych (54%), obsługi komputera i urządzeń biurowych (43,4%) oraz posiadanie prawa jazdy (40,8%). Zróżnicowanie wyników w tym zakresie może być wynikiem wspomnianego zróżnicowania stanowisk zajmowanych przez kobiety i

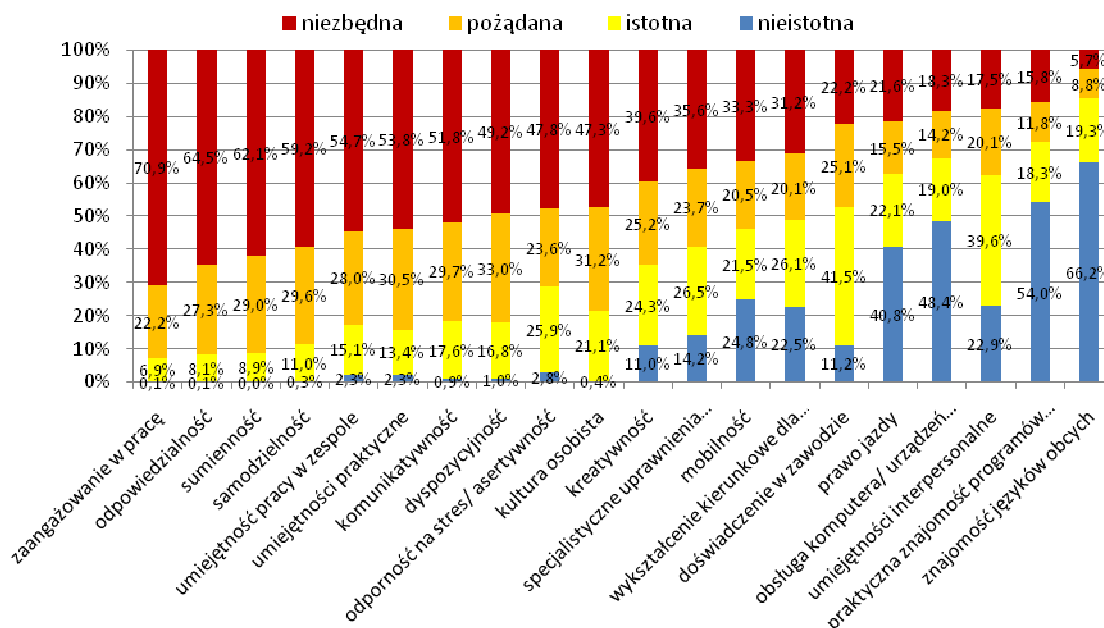


mężczyzn, ich profilu wykształcenia i - co za tym idzie - różnych oczekiwań związanych z rodzajem wykonywanej pracy.

Wykres 27. Znaczenie poszczególnych kompetencji
na stanowisku, na jakim w firmie pracuje **największa liczba kobiet**
podstawa: firmy, w których zatrudnione są kobiety; N=1410



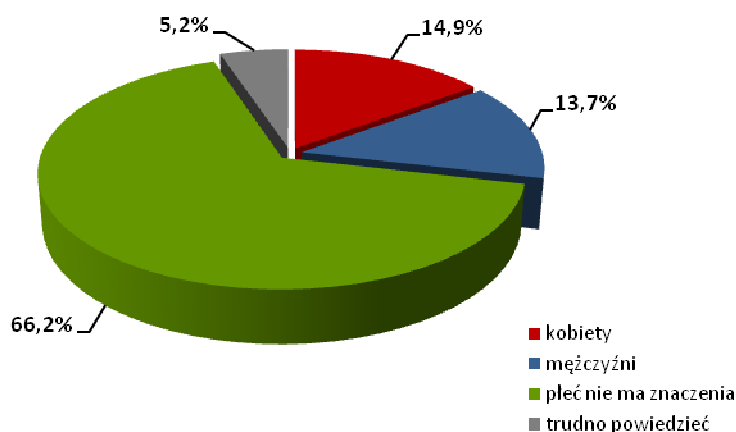
Wykres 28. Znaczenie poszczególnych kompetencji
na stanowisku, na jakim w firmie pracuje **największa liczba mężczyzn**
podstawa: firmy, w których zatrudnieni są mężczyźni; N=1415



Rozdział 5. Polityka firmy dotycząca awansowania pracowników

Zdecydowana większość (66,2%) przedstawicieli pracodawców zapytana o to, kto jest lepiej przygotowany do wykonywania zawodu odpowiadała, że płeć nie ma w tym przypadku znaczenia, 14,9 % stwierdziła, że kobiety, natomiast nieco mniejsza liczba respondentów (13,7%) - że mężczyźni.

Wykres 29. Pracownicy, którzy, według pracodawców, są ogólnie lepiej przygotowani do wykonywania zawodu
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1508



Nieznacznie częściej zróżnicowanie przydatności pracowników danej płci do wykonywania zawodu jest zauważane przez przedstawicieli mniejszych przedsiębiorstw (zatrudniających od 10 do 50



pracowników), natomiast dla średnich i dużych przedsiębiorstw (zatrudniających powyżej 50 pracowników) istotnie częściej płeć nie ma znaczenia. W przypadku branży przedsiębiorstwa duże zróżnicowanie w ocenie przydatności pracowników danej płci występuje w firmach przemysłowych, w których mężczyźni byli istotnie częściej wymieniani, jako lepiej przygotowani do wykonywania zawodu - takiego zdania było 23,2 % respondentów reprezentujących tego typu przedsiębiorstwa, przy średniej dla wszystkich firm wynoszącej 13,7%. Odwrotna sytuacja występuje w firmach usługowych, w opinii, których to kobiety częściej są lepiej przygotowane.



Tabela 17 Ocena przygotowania do wykonywania zawodu pracowników różnych płci według przedsiębiorstw różnej wielkości i branży

	Firmy, według których kobiety są lepiej przygotowane do wykonywania zawodu.	Firmy, według których mężczyźni są lepiej przygotowane do wykonywania zawodu.	Firmy, według których płeć nie ma znaczenia w wykonywaniu zawodu.	Trudno powiedzieć
Ogółem (N=1508)	14,9%	13,7%	66,2%	5,2%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1373)	15,5%*	14,5%*	64,5%*	5,5%
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=135)	8,1%	5,2%	84,4%*	2,2%
Rolnictwo (N=33)	6,1%	27,3%	60,6%	6,1%
Przemysł (N=241)	7,5%*	23,2%*	61,4%	7,9%
Budownictwo (N=94)	3,2%	42,6%	43,6%*	10,6%
Handel (N=276)	16,7%	14,9%	67,0%	1,4%
Usługi (N=864)	17,9%*	6,9%*	70,0%*	5,1%

*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

W prawie połowie (49,5%) badanych przedsiębiorstw istniała możliwość awansu zawodowego i w prawie takiej samej liczbie firm nie było takiej możliwości (49,1%). Możliwość ta była uwarunkowana wielkością przedsiębiorstwa – istotnie częściej (73,3% firm) mieli ją pracownicy przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 50 osób. Zróżnicowanie dotyczyło również branż - istotnie większą możliwość awansu mieli pracownicy firm z branży usługowej, mniejszą natomiast z branży przemysłowej.



Wykres 30. Możliwość awansu w firmie
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1508

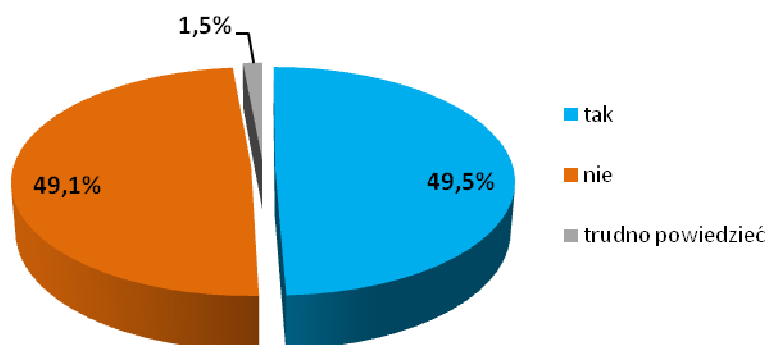


Tabela 18 Możliwość awansu zawodowego w przedsiębiorstwach różnego typu wyróżnionych ze względu na wielkość i branżę

	Firmy, w których istnieje możliwość awansu	Firmy, w których nie istnieje możliwość awansu
Ogółem (N=1508)	49,5%	49,1%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1373)	47,1%*	51,3%*
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=135)	73,3%*	26,7%*
Rolnictwo (N=33)	9,1%	90,9%
Przemysł (N=241)	36,1%*	63,5%*
Budownictwo (N=94)	40,4%	55,3%
Handel (N=276)	51,4%	47,1%
Usługi (N=864)	55,1%*	43,4%*

*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

Płeć nie ma wpływu na możliwość awansu zawodowego w 71,8 % przedsiębiorstw. W 14,9% większą możliwość awansu mają kobiety, zaś 10,9 % mężczyźni. Stosunkowo większe szanse awansu kobiety mają w mniejszych przedsiębiorstwach, zatrudniających od 10 do 50 pracowników i działających w firmach usługowych, choć w tych ostatnich respondenci istotnie częściej deklarowali, że płeć nie ma znaczenia przy awansie. Istotnie rzadziej brak wpływu płci na szansę pracownika na awans deklarowany był przez przedstawicieli branży przemysłowej.



Wykres 31. Możliwości awansu w firmie w zależności od płci
podstawa: firmy, w których istnieje możliwość awansu; N=746

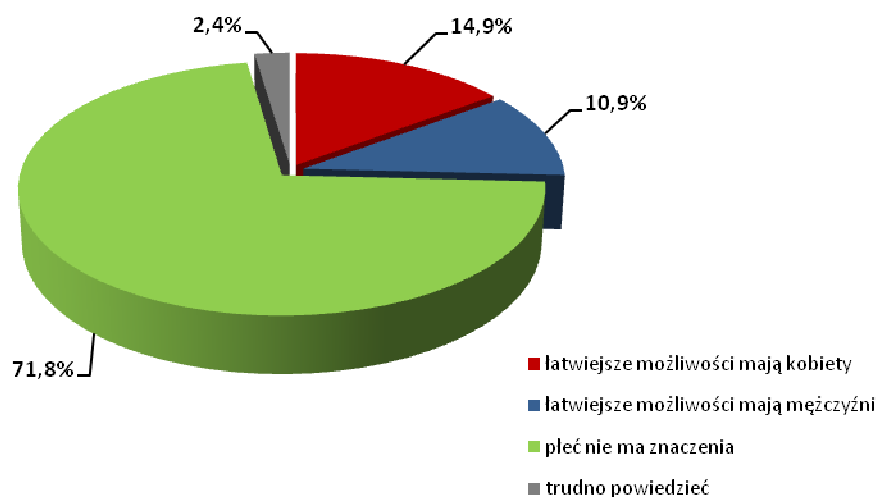


Tabela 19 Wpływ płci na możliwość awansu zawodowego pracowników w różnego typu przedsiębiorstwach
wyróżnionych ze względu na wielkość i branżę

	Firmy, w których większe możliwości awansu mają kobiety	Firmy, w których większe możliwości awansu mają mężczyźni	Firmy, w których płeć nie ma znaczenia dla możliwości awansu	Trudno powiedzieć
Ogółem (N=746)	14,9%	10,9%	71,8%	2,4%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=649)	16,5%*	11,6%	69,6%*	2,3%
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=99)	4,0%	6,1%	86,9%*	3,0%
Rolnictwo (N=3)	0,0%	33,3%	66,7%	0,0%
Przemysł (N=87)	4,6%	33,3%	59,8%*	2,3%
Budownictwo (N=38)	0,0%	60,5%	39,5%	0,0%
Handel (N=142)	14,1%	9,9%	75,4%	0,7%
Usługi (N=476)	18,3%*	2,9%*	75,6%*	3,2%

*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

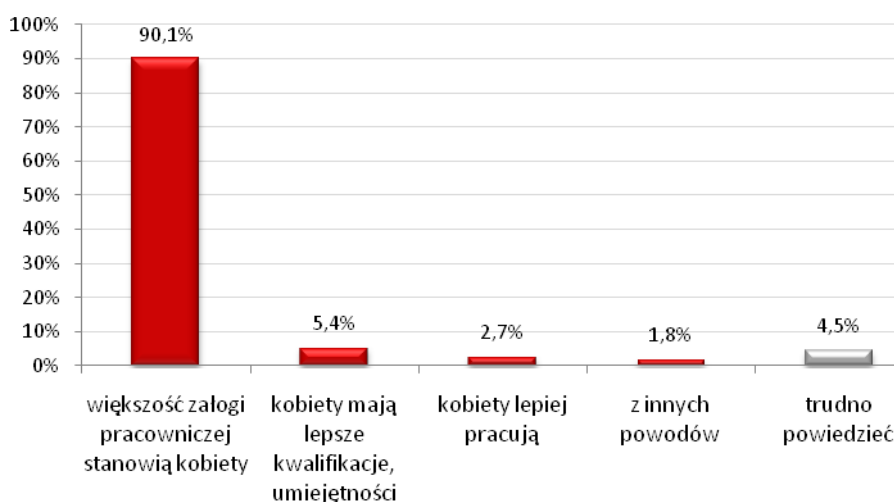


Przedstawiciele firm, w których pracownicy jednej płci mają większe szanse na awans zawodowy niż drugiej, zostali poproszeni o uzasadnienie przyczyn takiej polityki firmy.

Jak wynika z udzielonych odpowiedzi, głównym powodem, dla którego kobiety mają większe szanse awansu niż mężczyźni jest ich większy udział w ogólnej liczbie pracowników firmy- takiej odpowiedzi udzieliło 90,1% respondentów z firm, w których kobiety mają większe szanse na awans. Zdecydowanie rzadziej (5,4%) respondenci wymieniali jako przyczynę takiego stanu rzeczy wyższe kwalifikacje kobiet pracujących w firmie, zaś stosunkowo najrzadziej (2%) przekonanie, że kobiety pracują lepiej.

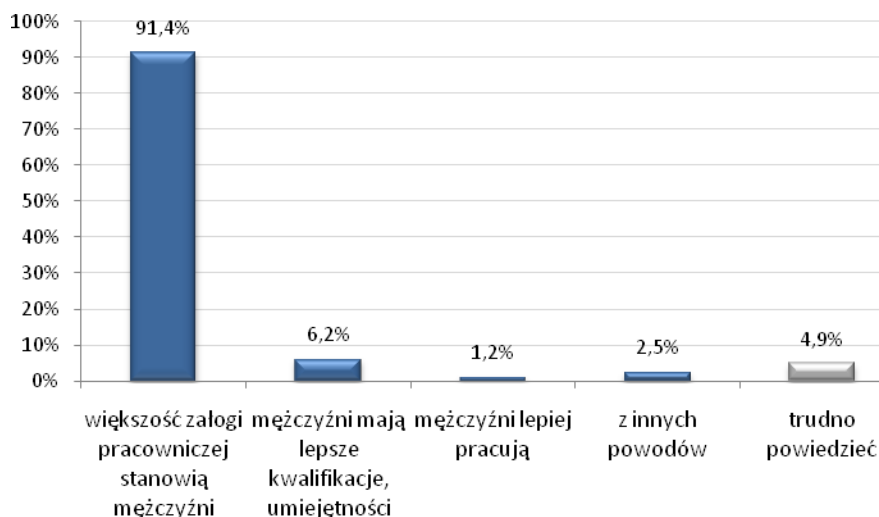
Analogicznie sytuacja przedstawia się w przypadku firm, w których mężczyźni mają większe szansę na awansu. Tu także najczęstszą odpowiedzią (91,4%) tłumaczącą taki stan rzeczy był fakt, że stanowią oni większość załogi pracowniczej. Nieco częściej natomiast niż w przypadku przedsiębiorstw, w których większą szansę na awans mają kobiety, respondenci, jako przyczynę podawali fakt, że mężczyźni mają wyższe kwalifikacje (6,2% wskazań wobec 5,4%).

Wykres 32. Powody łatwiejszych możliwości awansu w przypadku **kobiet** zatrudnionych w firmie
podstawa: firmy, w których łatwiejszą możliwość awansu mają kobiety; N=111





Wykres 33. Powody łatwiejszych możliwości awansu w przypadku mężczyzn zatrudnionych w firmie
podstawa: firmy, w których łatwiejszą możliwość awansu mają mężczyźni; N=81



Rozdział 6. Polityka firmy dotycząca szkoleń pracowników

Wśród badanych firm zdecydowana większość inwestuje w swoich pracowników kierując ich na różnego rodzaju szkolenia - 69,9% robi to przynajmniej kilka razy w roku, zaś 13,3% przynajmniej raz do roku. Taki sam odsetek pracodawców nie kieruje swych pracowników na szkolenia. Jest on większy w grupie małych firm (14,3%) oraz prowadzących działalność w przemyśle (28,6%). Najczęściej na szkolenia wysyłani są pracownicy średnich i dużych firm, zatrudniających powyżej 50 osób. W tej grupie aż w 88,1% przypadków uczestniczą oni w szkoleniach przynajmniej kilka razy do roku. Ze względu na rodzaj prowadzonej działalności, największy nacisk na inwestycje w pracowników położony jest w firmach usługowych.

Wykres 34. Częstotliwość kierowania pracowników na szkolenia przez firmę
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1508



Tabela 20 Częstotliwość delegowania pracowników na szkolenia przez przedsiębiorstwa wyróżnione ze względu na ich wielkość i branżę

	kilka razy w roku	raz w roku	raz na kilka lat	jeśli pojawia się oferta szkoleń bezpłatnych	firma nie kieruje pracowników na szkolenia
Ogółem (N=1508)	69,9%	13,3%	2,3%	0,5%	13,3%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1373)	68,1%*	13,8%*	2,3%	0,6%	14,3%*
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=135)	88,1%*	7,4%	1,5%	0,0%	3,0%
Rolnictwo (N=33)	48,5%	24,2%	3,0%	0,0%	24,2%
Przemysł (N=241)	53,5%*	13,7%	2,5%	0,8%	28,6%*
Budownictwo (N=94)	44,7%*	27,7%	3,2%	0,0%	23,4%
Handel (N=276)	67,8%	15,6%	4,3%	0,4%	11,2%
Usługi (N=864)	78,7%*	10,4%*	1,4%	0,6%	8,2%*

*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

Najczęstszą przyczyną wymienianą przez przedstawicieli pracodawców, jako powód, dla którego firma nie inwestuje w swoich pracowników jest brak odczuwanej potrzeby przeprowadzenia szkoleń. Takiej odpowiedzi udzieliło 67,2% respondentów z pośród 201 firm, które nie kierują na szkolenia swych pracowników. W 10% przedsiębiorstw przyczyną nieinwestowania w pracowników był brak pieniędzy, zaś w 5,5% przypadków - brak możliwości zastąpienia pracownika w trakcie jego uczestnictwa w szkoleniu.



Wykres 35. Powody niekierowania pracowników na szkolenia
podstawa: firmy niekierujące pracowników na szkolenia; N=201



Przedstawiciele przedsiębiorstw odpowiedzialni za politykę kadrową, zapytani o rodzaj szkoleń, na który najchętniej posłaliby pracowników firmy, gdyby były one bezpłatne, najczęściej wymieniali szkolenia z finansów i księgowości (35,8%), języków obcych (32,4%), obsługi komputera (27,4%) i sprzedaży (27,2%). Najrzadziej zaś z ubezpieczeń (6,9%) i prawa jazdy (8,6%). Dość liczną kategorię odpowiedzi (22%) stanowiły inne wymienione przez respondentów rodzaje szkoleń obejmujące takie dziedziny jak:

- Kursy doskonalenia zawodowego m.in. spawania, obsługi wózka widłowego, cukiernicze (117 odpowiedzi);
- Szkolenia bhp (49 odpowiedzi);
- Szkolenia pedagogiczne (41 odpowiedzi);
- Kursy prawne – w szczególności z zakresu prawa pracy (23 odpowiedzi);
- Kursy medyczne – przede wszystkim pierwszej pomocy (15 odpowiedzi);
- Szkolenia z „miękkich” umiejętności, takich jak zarządzania czasem czy radzenia sobie ze stresem (10 odpowiedzi).

W odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa można zauważyć, że mniejsze przedsiębiorstwa (od 10 do 50 pracowników) istotnie rzadziej są zainteresowane szkoleniami z księgowości i finansów (33,1% zainteresowanych przedsiębiorstw z tej grupy, wobec średniej dla wszystkich przedsiębiorstw 35,8%), obsługi komputera (26,7% wobec 27,4%) i zarządzania zasobami ludzkimi (16,2% wobec 17,6%), natomiast są bardziej zainteresowane od średnich i dużych szkoleniami z zakresu obsługi klienta (28% wobec 27,2%). Z kolei większe firmy (powyżej 50 pracowników) są zainteresowane szkoleniami z



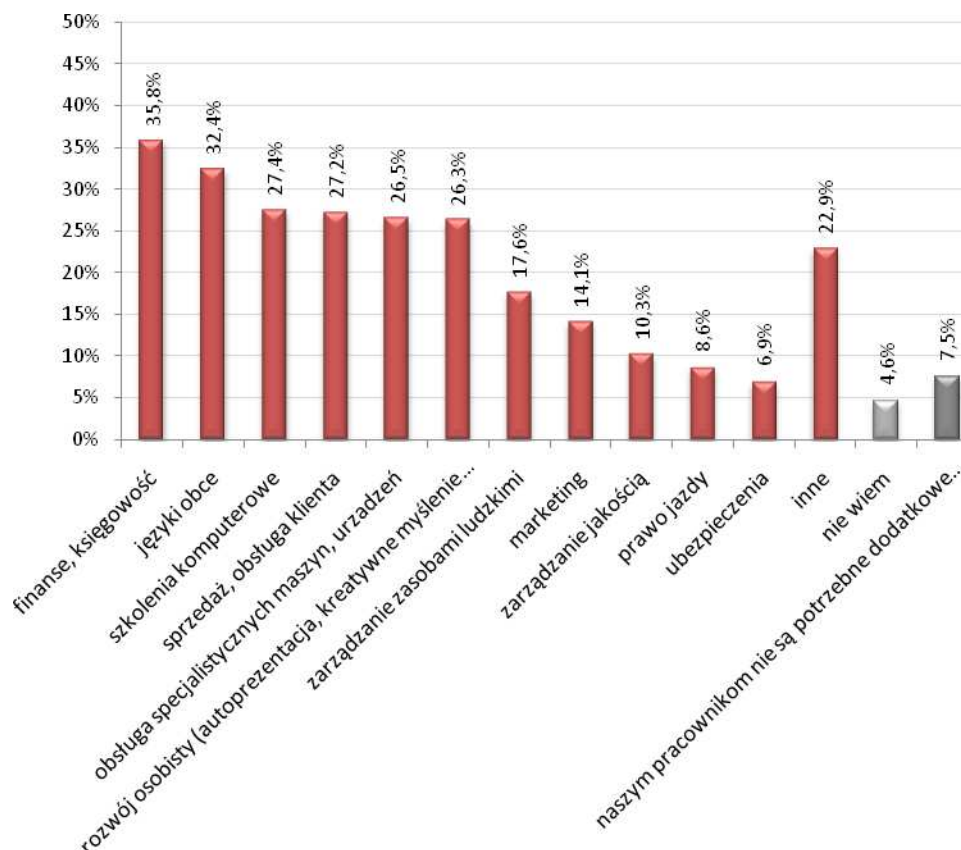
zarządzania i finansów (63, 7% wskazań w tej grupie przedsiębiorstw) oraz w nieco mniejszym stopniu, ale i tak większym niż małe firmy kursami obsługi komputera (34,8% wobec średniej dla wszystkich firm wynoszącej 27,4%). Zdecydowanie rzadziej wyrażają chęć wysłania pracowników na kursy obsługi klienta (18,5% wobec 27,4%)

W przypadku przedsiębiorstw reprezentujących poszczególne branże, ponad przeciętnym zainteresowaniem wśród firm usługowych cieszą się takie rodzaje szkoleń jak: szkolenia z finansów i zarządzania, kursy językowe, obsługi komputera, rozwoju osobistego oraz zarządzania zasobami ludzkimi. Natomiast istotnie rzadziej tego typu firmy byłyby skłonne wysłać swych pracowników na bezpłatne szkolenia z zakresu sprzedaży i obsługi klienta, obsługi specjalistycznych urządzeń, marketingu i zarządzania, jakością.

W odniesieniu do firm z innych branż należy odnotować bardzo wysoki stopień zainteresowania firm handlowych bezpłatnymi szkoleniami pracowników z dziedziny obsługi klienta (72, 8% wskazań) i nieco mniejszym kursami marketingu (26,4%), co jest w sposób oczywisty związane ze specyfiką branży. Co dość zaskakujące tego typu przedsiębiorstwa w stosunkowo mniejszym stopniu zainteresowane były kursami językowymi (24,3 % wobec średniej wynoszącej 31,8%). Najmniej zainteresowane tego typu kursami dla pracowników były firmy budowlane (12,8%). W przypadku przedsiębiorstw przemysłowych ponad połowa z nich (59,3 %) deklarowała że posłałaby pracowników na darmowe szkolenia dotyczące obsługi maszyn i urządzeń, natomiast znacząco rzadziej były one zainteresowane kursami nastawionymi na rozwój osobisty pracowników (13,7% odpowiedzi).



Wykres 36. Rodzaje szkoleń, na jakie firma wysłałaby pracowników, gdyby były bezpłatne
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1508



W większości firm (68,3%), w których pracownicy są kierowani na szkolenia nie ma różnicy pomiędzy chęcią uczestniczenia w nich ze strony kobiet i mężczyzn. W 16,1% przedsiębiorstw większą chęć wyrażają kobiety, zaś w 13,2 % mężczyźni. Na udzielone odpowiedzi istotny wpływ ma wielkość przedsiębiorstwa - chętniej w szkoleniach biorą udział kobiety z mniejszych przedsiębiorstw (zatrudniających od 10 do 50 pracowników), natomiast w większych firmach płeć pracownika odgrywa znacznie mniejszą rolę. W przypadku branż istotnie chętniej w szkoleniach biorą udział pracownicy sektora usługowego.



Wykres 37. Pracownicy zatrudnieni w firmie, którzy częściej chcą brać udział w szkoleniach
podstawa: firmy, w których pracownicy są kierowani na szkolenia; N=1307

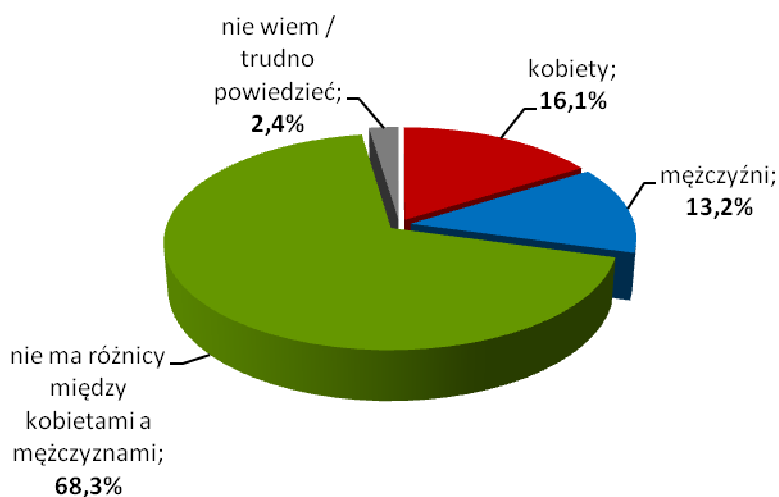


Tabela 21 Wpływ płci na zainteresowanie pracowników szkoleniami w różnego typu przedsiębiorstwach
wyróżnionych ze względu na ich wielkość i branżę

	Firmy, w których kobiety chętniej uczestniczą w szkoleniach	Firmy, w których mężczyźni chętniej uczestniczą w szkoleniach	Firmy, w których nie ma różnicy między zainteresowaniem kobiet i mężczyzn szkoleniami.
Ogółem (N=1307)	16,1%	13,2%	68,3%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1176)	16,9%*	14,1%*	66,4%*
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N= 131)	9,2%	4,6%	85,5%*
Rolnictwo (N= 25)	4,0%	32,0%	64,0%
Przemysł (N=172)	7,6%	23,8%	66,9%
Budownictwo (N=72)	1,4%	44,4%	48,6%*
Handel (N=245)	13,9%	15,9%	67,8%
Usługi (N=793)	20,4%*	6,6%*	70,7%*

*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

Obok chęci pracowników przedsiębiorstw w zależności od płci do udziału w szkoleniach, zbadana została polityka firm względem inwestowania w swych pracowników. W tym przypadku większość (66,3%) respondentów deklarowała, że w ich przedsiębiorstwach kobiety i mężczyźni są równie często



wysyłani na szkolenia. Zróżnicowanie ze względu na wielkość firmy jest analogiczne do opisywanego wcześniej przypadku większego zainteresowania pracownic szkoleniami - w mniejszych przedsiębiorstwach oraz działających w branży usługowej kobiety nie tylko chętniej uczestniczą w szkoleniach, ale także chętniej są przez firmy na nie wysyłane.

Wykres 38 Pracownicy zatrudnieni w firmie, którzy częściej są kierowani na szkolenia
podstawa: firmy, w których pracownicy są kierowani na szkolenia; N=1307

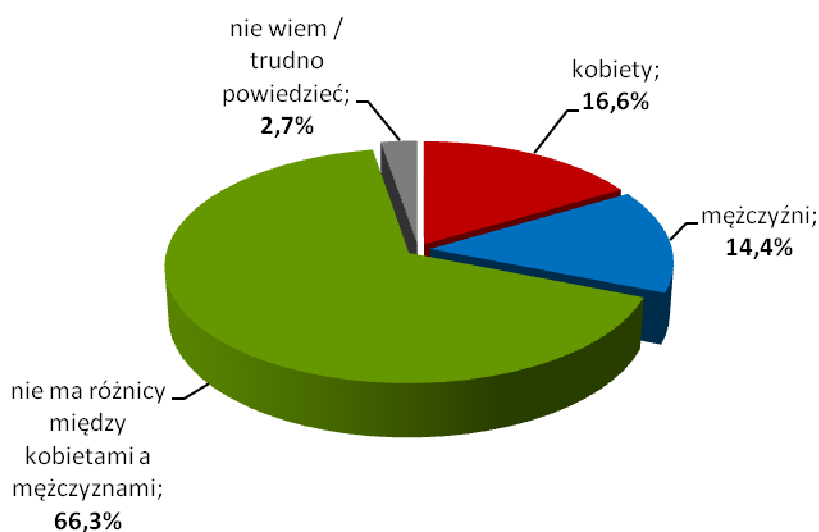


Tabela 22 Płeć pracowników wysyłanych na szkolenia w różnego typu przedsiębiorstwach wyróżnionych ze względu na wielkość i branżę

	Firmy, w których <u>kobiety</u> częściej są wysyłane na szkolenia	Firmy, w których <u>mężczyźni</u> częściej są wysyłani na szkolenia	Firmy, w których nie ma różnicy w delegowaniu kobiet i mężczyzn na szkolenia.
Ogółem (N=1307)	16,6%	14,4%	66,3%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1176)	17,5%*	15,3%*	64,4%*
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N= 131)	8,4%	6,1%	84,0%*
Rolnictwo (N= 25)	8,0%	32,0%	60,0%
Przemysł (N=172)	6,4%	26,7%	64,0%
Budownictwo (N=72)	4,2%	50,0%	41,7%*
Handel (N=245)	13,9%	16,7%	65,7%
Usługi (N=793)	21,1%*	7,2%*	69,5%*



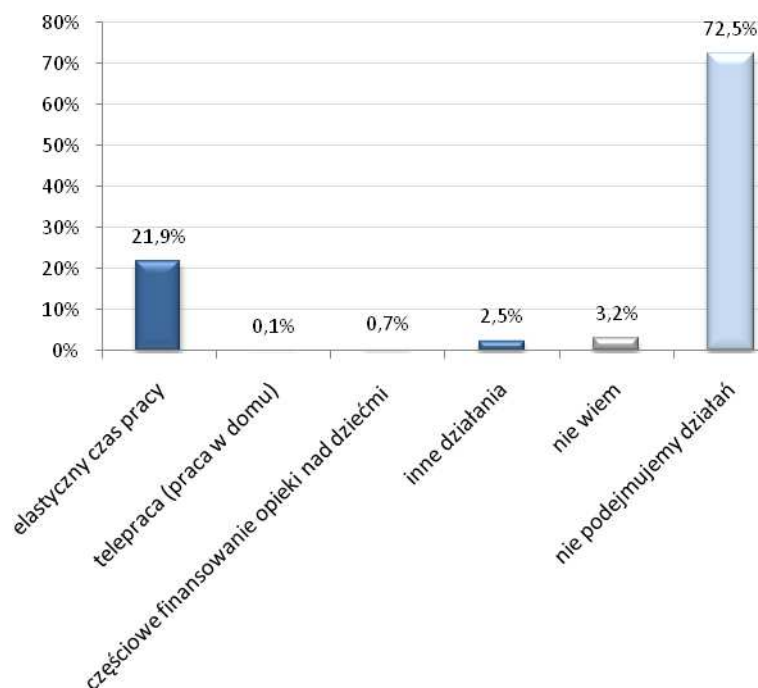
*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

Rozdział 7. Polityka firmy dotycząca niestandardowych form pracy

Zdecydowana większość (72%) badanych przedsiębiorstw nie podejmuje żadnych działań związanych z niestandardowymi formami pracy. Jedynie jedna na cztery firmy korzysta z rozwiązań, które ułatwiałyby godzenie życia osobistego i zawodowego pracowników. Najczęściej stosowanym środkiem jest elastyczny czas pracy (21,9%). Zaledwie jedna firma korzysta z telepracy, zaś 11, przeważnie dużych przedsiębiorstw, częściowo finansuje opiekę nad dziećmi pracowników. Jako inne działania podejmowane w przedsiębiorstwach wymieniana była możliwość czasowego zastąpienia przez innego pracownika na stanowisku pracy (4 odpowiedzi), skrócenie czasu pracy na żądanie (5 odpowiedzi), zorganizowane lub dofinansowanie dojazdu do pracy (2 odpowiedzi) oraz istnienie specjalnego funduszu i świadczeń socjalnych (7 odpowiedzi).

Na poziomie branż nie istnieje zróżnicowanie w podejściu do kwestii wprowadzania niestandardowych form pracy, które byłoby istotne statystycznie, choć można zauważyć tendencję do nieco większego zainteresowania tego typu rozwiązaniami ze strony firm budowlanych i usługowych.

Wykres 39. Rodzaje działań podejmowanych przez firmę ułatwiających godzenie życia osobistego i zawodowego pracowników
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1508





Rozdział 8. Podsumowanie i rekomendacje

Opisane powyżej badanie pozwoliło na poznanie polityki kadrowej przedsiębiorstw obecnych na jeleniogórsko-legnickim rynku pracy i ich oczekiwań względem pracowników, a także na stworzenie charakterystyki osób zatrudnionych z uwzględnieniem takich czynników jak ich płeć, pozycja zawodowa i wykształcenie.

Lokalne przedsiębiorstwa poszukując pracowników stosunkowo rzadko zwracają uwagę na takie cechy społeczno-demograficzne potencjalnych pracowników jak posiadane dzieci czy wiek. Dla ponad połowy firm (62%) nie ma znaczenia również płeć osoby zatrudnianej. Dla tych przedsiębiorstw, dla których jest to istotny czynnik przy zatrudnianiu nowych pracowników bezpośrednim powodem preferowania osób jednej płci jest uznanie, że oferowane w firmie stanowiska pracy mają typowo „męski” lub „kobięcy” charakter. Za „kobięce” zawody uważane są te związane z opieką (pielęgniarki i opiekunki), kontaktem z klientami (kelnerki, recepcjonistki etc.) oraz biurowe, natomiast za „męskie” - związane z pracami technicznymi (budowlanymi, rzemieślniczymi) oraz obsługą maszyn (kierowcy, mechanicy) i urzędzeń (informatycy).

Charakterystyka osób zatrudnionych na najwyższych i szeregowych stanowiskach w przedsiębiorstwach pokazuje, że istnieje dość znaczna różnica w stopniu i profilu wykształcenia kobiet i mężczyzn w regionie.

Kobiety są lepiej wykształcone - zarówno na najwyższych jak i szeregowych stanowiskach pracy, częściej od mężczyzn posiadają wykształcenie wyższe. Większość z kobiet zatrudnionych w przedsiębiorstwach skończyła szkoły o profilu nauk społecznych, gospodarki i prawa. Kobiety częściej niż mężczyźni pracują na stanowiskach nieodpowiadających ich wykształceniu.

Z kolei zatrudnieni w przedsiębiorstwach mężczyźni są najczęściej absolwentami różnego szczebla szkół technicznych. Zróżnicowanie to jest odbiciem istniejącego podziału pracy, w którym kobiety zatrudniane są najczęściej na stanowiska związanych z usługami i pracami biurowymi, natomiast mężczyźni w zawodach związanych z przemysłem, techniką i budownictwem.

W ramach badania, zbadane zostały także oczekiwania pracodawców odnoszące się do pożądanych umiejętności, kompetencji i rodzajów posiadanej przez pracowników wiedzy. Za najbardziej niezbędną umiejętność – spośród badanych - uznana została obsługa komputera, nie dotyczy to jednak stanowisk robotniczych. Zdecydowanie mniej ważna dla wielu pracodawców okazała się być znajomość języka obcego. Pracodawcy doceniają także doświadczenie zawodowe, przy czym nabiera ono znaczenia wraz ze stopniem skomplikowania prac i odpowiedzialności ponoszonej przez



pracownika - w największym stopniu jest one oczekiwane od osób pracujących na stanowiskach kierowniczych.

Z pośród różnych kompetencji posiadanych przez pracowników, pracodawcy za najbardziej istotne uznali te, które w największym stopniu można uznać za uniwersalne i przydatne na różnych stanowiskach - zaangażowanie w pracę, sumienność, komunikatywność, czy samodzielność.

W odniesieniu do pożądanых u pracowników rodzajów posiadanej wiedzy mamy do czynienia z większym zróżnicowaniem wynikającym z różnych potrzeb odpowiadających specyfice stanowisk i zróżnicowaniu zawodów zajmowanych przez kobiety i mężczyzn. Dlatego też w przypadku stanowisk zajmowanych przez największą liczbę kobiety w firmach za najbardziej niezbędną uznana została wiedza ekonomiczna, natomiast w zajmowanych przez największą liczbę mężczyzn - wiedza techniczna. Zbadana istotność poszczególnych kompetencji i rodzajów wiedzy może stanowić podstawę do stworzenia przez instytucje rynku pracy oferty adekwatnych szkoleń skierowanych do osób poszukujących pracy w regionie.

W odniesieniu do prowadzonych przez same przedsiębiorstwa inwestycji w pracowników należy zauważyć, że wśród firm działających w badanym regionie, istnieje dość duża grupa podmiotów (69,9%) które wysyłają swoich pracowników przynajmniej kilka razy w roku na szkolenia. Nie czyni tego 13% przedsiębiorstw, z czego ponad połowa (67,2%) uznaje, że nie ma takiej potrzeby. Firmy w większości są zainteresowane dodatkowymi darmowymi szkoleniami pracowników, uznając za najbardziej korzystne z punktu widzenia prowadzonej przez siebie działalności kursy z zakresu ekonomii, języków obcych, komputerowe, sprzedaży i obsługi klienta oraz obsługi specjalistycznych maszyn.

Opisując sposób funkcjonowania lokalnych przedsiębiorstw należy zwrócić również uwagę na fakt, że zaledwie nieco ponad 23% firm korzysta z różnych form niestandardowej pracy, które ułatwiałyby pracownikom godzenie obowiązków zawodowych i życia prywatnego. Wśród firm, które korzystają z tego typu rozwiązań zdecydowanie najpopularniejsze jest wprowadzenie elastycznego czasu pracy. Konieczne zatem jest prowadzenie działań zmierzających do promowania wśród lokalnych pracodawców niestandardowych form pracy poprzez pokazanie ich zalet dla funkcjonowania przedsiębiorstwa.