



„Obserwator rynku pracy regionu jeleniogórsko- legnickiego”

Badania ankietowe dotyczące rynku pracy obszaru regionu jeleniogórsko-legnickiego

Raport z III etapu badania

Październik, 2010



Spis treści

Rozdział 1. Informacje o badaniu	3
1.1 Struktura próby	4
1.2 Forma prawna	7
1.3 Sekcja działalności	8
Rozdział 2. Potrzeby kadrowe przedsiębiorstw	10
2.1 Zawody strategiczne dla firmy	10
2.2 Poziom zatrudnienia i potrzeby firmy w tym zakresie	13
Rozdział 3. Przyjęcia pracowników	15
3.1 Przyjęcia pracowników – skala zjawiska	15
3.2 Przyjęcia pracowników w poszczególnych zawodach	17
3.3 Czynniki decydujące o przyjęciu nowych pracowników	21
3.4 Sposoby rekrutacji nowych pracowników	22
Rozdział 4. Współpraca firm z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi	24
4.1 Charakterystyka współpracy firm z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi	25
4.2 Zatrudnianie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych	31
4.3 Ocena procesu nauczania w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych	38
Rozdział 5. Wakaty w przedsiębiorstwach	41
5.1 Wolne miejsca pracy – skala zjawiska	41
5.2 Grupy zawodowe / zawody, w jakich najczęściej występują w firmie wolne miejsca pracy	42
5.2 Przyczyny nieobsadzenia wolnych miejsc pracy	46
Rozdział 6. Zwolnienia i odejścia pracowników	48
6.1 Zwolnienia pracowników – skala zjawiska	48
6.2 Zwolnienia pracowników w poszczególnych zawodach	49
6.3 Przyczyny zwolnień	52
6.4 Odejścia pracowników – skala zjawiska	53
6.5 Przyczyny odejść	54
6.6 Rodzaje zwolnień / odejść pracowników	55
Rozdział 7. Planowane przyjęcia pracowników	57
7.1 Planowane przyjęcia pracowników – skala zjawiska	57
7.2 Planowane przyjęcia pracowników w poszczególnych zawodach	59
7.3 Kompetencje oczekiwane od kandydatów reprezentujących poszczególne grupy zawodowe	62
7.4 Przyczyny planowanych przyjęć pracowników	66
Rozdział 8. Planowane zwolnienia / odejścia pracowników	69
8.1 Planowane zwolnienia / odejścia pracowników – skala zjawiska	69
8.2 Rodzaje planowanych zwolnień / odejść pracowników	71
8.3 Planowane zwolnienia pracowników w poszczególnych zawodach	73
Rozdział 9. Kondycja ekonomiczna firmy	76
9.1 Ogólna ocena sytuacji ekonomicznej firmy	76
9.2 Wykorzystanie potencjału produkcyjnego / usługowego firmy	79
9.3 Przychód firmy	81
9.4 Inwestycje firmy	82
Rozdział 10. Wnioski i rekomendacje	84



Rozdział 1. Informacje o badaniu

Poniższe badanie stanowi trzeci, ostatni 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 sierpniu i wrześniu 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

Badanie przeprowadzone zostało na próbie 1520 firm. 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:

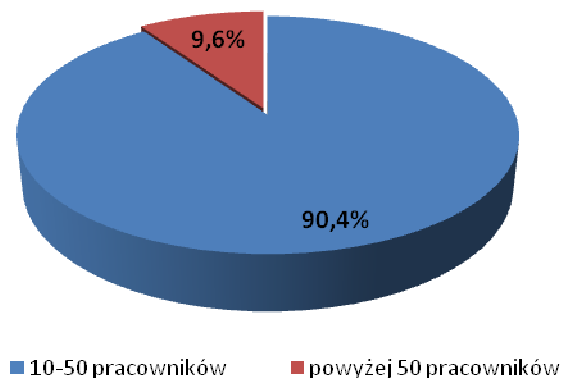
- ankiety wypełniane przez firmy,
- zakup baz,
- współpraca z wywiadowcami gospodarczymi,
- wymiany barterowe,
- telemarketing.

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;

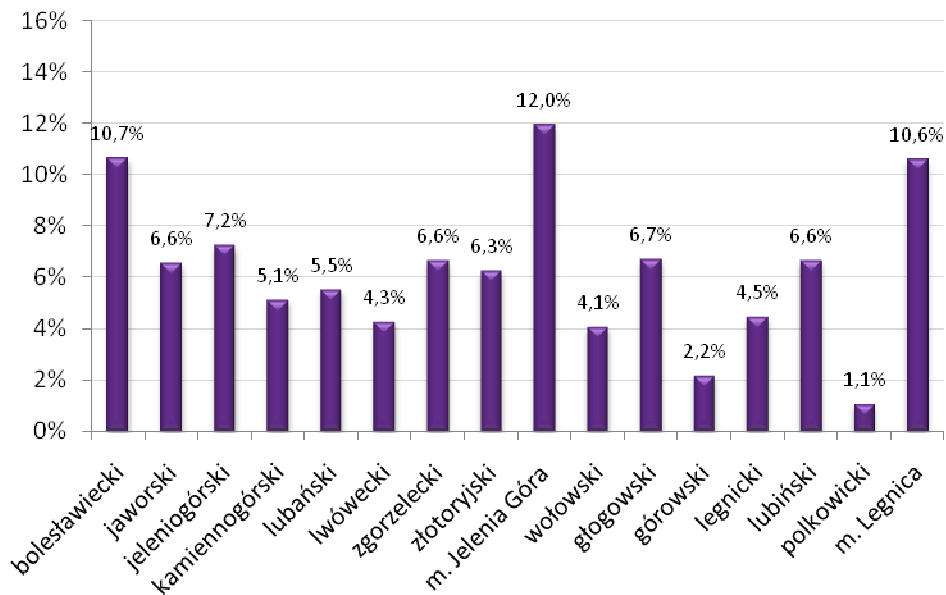


Wykres 1 Struktura wielkości badanych firm
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520



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

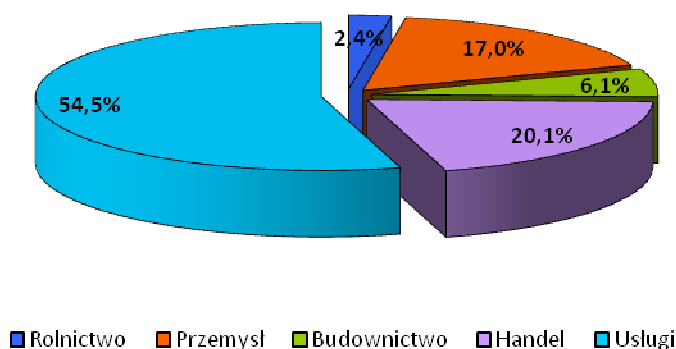
Wykres 2 Struktura lokalizacji badanych firm
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520





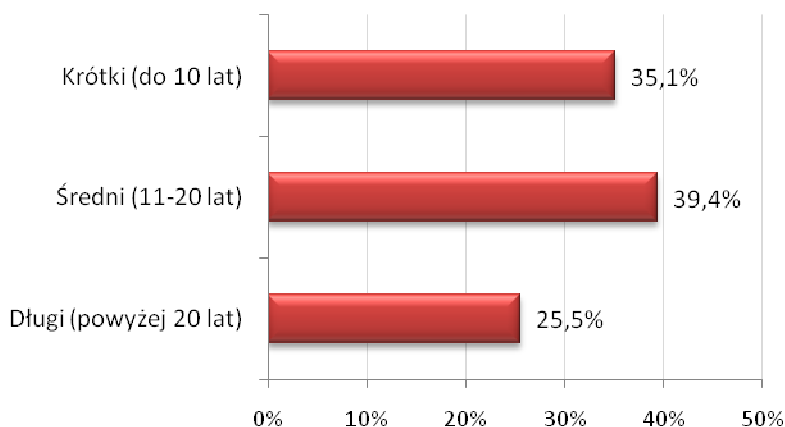
– Branżę działalności firmy – wykres 3.

Wykres 3 Struktura branży, w jakiej działają badane firmy
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520



W ramach charakterystyki badanych przedsiębiorstw zbierano również informacje dotyczące czasu działania firmy na rynku. Blisko 75% badanych firm istnieje nie dłużej niż 20 lat. Na liczbę tę składa się 35,1% firm funkcjonujących na rynku do 10 lat oraz 39,4% istniejących pomiędzy 11 a 20 lat. Najmniej badanych firm (25,5%) istnieje na rynku dłużej niż 20 lat, a więc powstało przed okresem transformacji ustrojowej w Polsce.

Wykres 4 Długość funkcjonowania firmy na rynku
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520

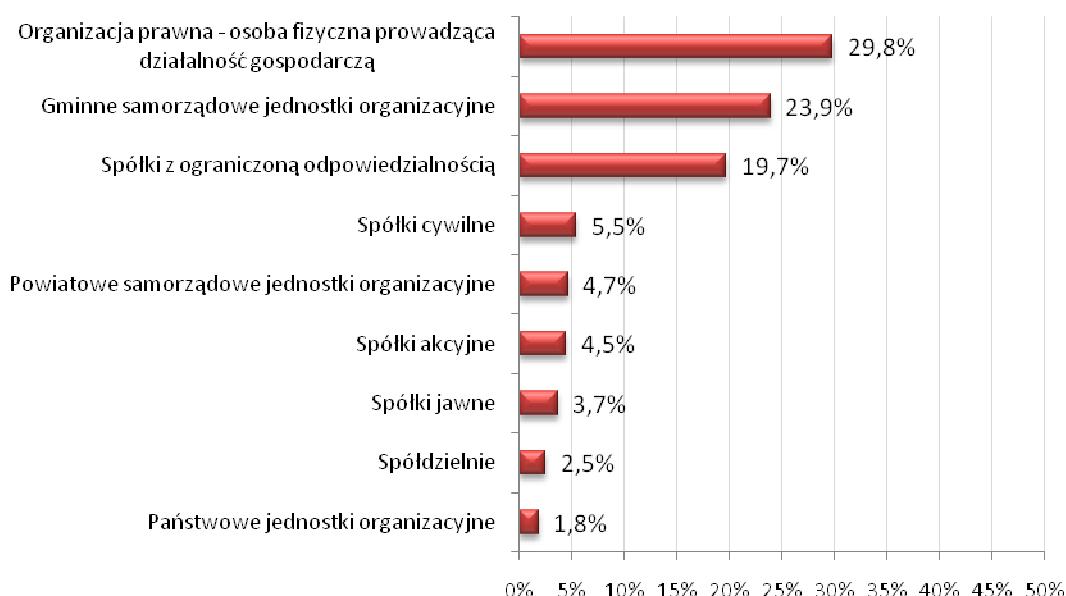




1.2 Forma prawna

Dominującą formą prawną działalności badanych firm jest działalność gospodarcza prowadzona przez osobę fizyczną (29,8%). Stosunkowo wysoki jest również odsetek gminnych samorządowych jednostek organizacyjnych i spółek z ograniczoną odpowiedzialnością (odpowiednio 23,9 i 19,7 procent). Jak więc widać, w trzech powyższych formach prawnych działa łącznie blisko 3/4 badanych firm (wykres 5).

Wykres 5 Struktura branży działalności badanych firm
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520



Pozostałe formy prawne reprezentowane były przez niskie odsetki firm. Poniżej podano liczbę firm im odpowiadających:

11 firm – Przedsiębiorstwa państwowe;

10 firm – Spółki komandytowe;

9 firm – Stowarzyszenia;

7 firm - Organy władzy, administracji rządowej;

5 firm - Wojewódzkie samorządowe jednostki organizacyjne

Po 3 firmy posiadające formę prawną określoną jako „Spółki przewidziane przepisami innych ustaw niż kodeks handlowy i kodeks cywilny ustaw lub formy, do których stosuje się określone przepisy o spółkach oraz „Bez szczególnej formy prawnej”;



Po 2 firmy:

- Samorząd gospodarczy i zawodowy;
- Wspólnoty samorządowe;

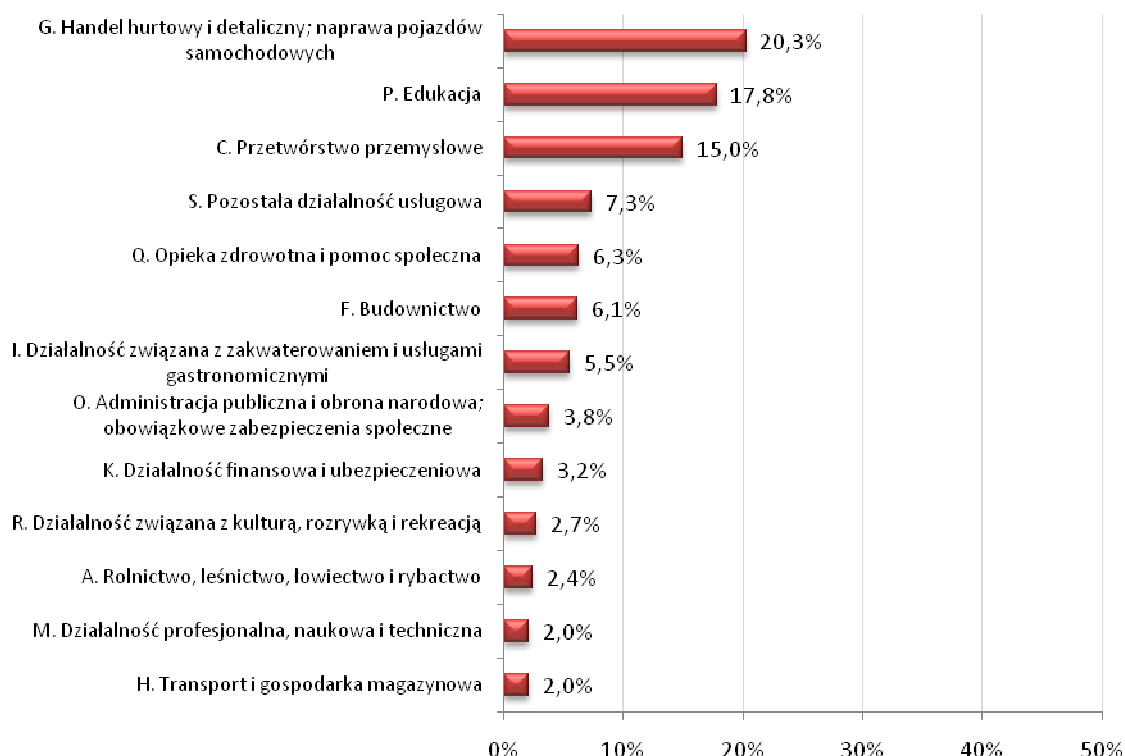
Po 1 firmie:

- Oddziały przedsiębiorców zagranicznych;
- Organizacje społeczne oddzielnie nie wymienione;
- Kościół katolicki;
- Fundusze;
- Spółki komandytowo-akcyjne;
- Sądy i trybunały;
- Organy kontroli państwowej i ochrony.

1.3 Sekcja działalności

Ponad połowa firm (53%) reprezentuje w sumie trzy sekcje działalności – handel hurtowy i detaliczny / naprawę pojazdów samochodowych, edukację oraz przetwórstwo przemysłowe. Inne sekcje są znacznie mniej licznie reprezentowane (wykres 6).

Wykres 6 Sekcja działalności PKD badanych firm
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520



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

- Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – 20
- Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości – 19
- Sekcja E – Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją – 17
- Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie – 11
- Sekcja J – Informacja i komunikacja – 8
- Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych – 7.



Rozdział 2. Potrzeby kadrowe przedsiębiorstw

Poniższy rozdział koncentruje się na potrzebach zatrudnieniowych badanych firm – zaprezentowane zostały tu zawody oceniane jako strategiczne z punktu widzenia funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz ogólne informacje dotyczące zmian w poziomie zatrudnienia na przestrzeni ostatnich 6 miesięcy.

2.1 Zawody strategiczne dla firmy

W tabelach 1 i 2 zaprezentowane zostały zawody oceniane przez respondentów jako strategiczne dla ich firmy, mające największe znaczenie z punktu widzenia funkcjonowania przedsiębiorstwa. Zaprezentowane zawody są zgodnie z oficjalną Klasyfikacją Zawodów i Specjalności (KZiS).

Jak pokazuje tabela 1, za najistotniejsze pracodawcy uznają zawody wymagające posiadania specjalistycznych kwalifikacji zawodowych - specjalistów oraz techników.

Tabela 1 Zawody strategiczne dla firm w regionie jeleniogórsko-legnickim,
w podziale na grupy zawodowe

GRUPA ZAWODOWA	Liczba firm wskazujących dany zawód	Procent firm wskazujących dany zawód podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520
1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	212	13,9%
2 - SPECJALIŚCI	463	30,5%
3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	467	30,7%
4 - PRACOWNICY BIUROWI	148	9,7%
5 - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	380	25,0%
6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	15	1,0%
7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	384	25,3%
8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	267	17,6%
9 - PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	152	10,0%
brak odpowiedzi	1	0,1%



Tabela 2 Zawody strategiczne dla firm w regionie w regionie jeleniogórsko-legnickim,
w podziale na poszczególne zawody

ZAWÓD	Liczba firm wskazujących dany zawód	Procent firm wskazujących dany zawód podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520
343 - Średni personel biurowy (Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni; Księgowi)	302	19,9%
522 - Sprzedawcy i demonstratorzy	230	15,1%
832 - Kierowcy pojazdów	160	10,5%
233 - Nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli	159	10,5%
512 - Pracownicy usług domowych i gastronomicznych	119	7,8%
232 - Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	92	6,1%
121 - Dyrektorzy generalni, wykonawczy, prezesi i ich zastępcy	81	5,3%
341 - Pracownicy do spraw finansowych i handlowych	81	5,3%
723 - Mechanicy maszyn i urządzeń	80	5,3%
241 - Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	79	5,2%
712 - Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	75	4,9%
413 - Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji	73	4,8%
913 - Pomoce domowe, sprzątaczk i praczk	68	4,5%
122 - Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej	66	4,3%
713 - Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	54	3,6%
123 - Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych	50	3,3%
235 - Pozostali specjaliści szkolnictwa i wychowawcy	44	2,9%
722 - Kowale, ślusarze i pokrewni	44	2,9%
421 - Pracownicy obrotu pieniężnego	43	2,8%
741 - Robotnicy w przetwórstwie spożywczym	41	2,7%
346 - Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	40	2,6%
721 - Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	39	2,6%
223 - Specjaliści ochrony zdrowia (z wyjątkiem pielęgniarek i położnych)	38	2,5%
742 - Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni	37	2,4%
914 - Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni	35	2,3%
724 - Elektrycy	32	2,1%
347 - Pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu	30	2,0%
224 - Pielęgniarki i położne	29	1,9%
833 - Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	29	1,9%
743 - Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni	25	1,6%
214 - Inżynierowie i pokrewni	24	1,6%
111 - Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy	23	1,5%



131 - Kierownicy małych przedsiębiorstw	19	1,3%
513 - Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	18	1,2%
342 - Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi	16	1,1%
245 - Specjaliści kultury i sztuki	15	1,0%
412 - Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	15	1,0%
828 - Monterzy	15	1,0%
213 - Informatycy	14	0,9%
515 - Pracownicy usług ochrony	14	0,9%
916 - Ładowacze nieczystości i pokrewni	14	0,9%
311 - Technicy	13	0,9%
814 - Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru	13	0,9%
932 - Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	13	0,9%
419 - Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	12	0,8%
711 - Górnicy i robotnicy obróbki kamienia	12	0,8%
714 - Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	12	0,8%
331 - Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	11	0,7%
732 - Ceramicy, szklarze i pokrewni	11	0,7%
823 - Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	11	0,7%
725 - Monterzy elektroniki i pokrewni	10	0,7%
821 - Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów	10	0,7%
222 - Specjaliści nauk rolniczych i pokrewni	9	0,6%
234 - Nauczyciele szkół specjalnych	9	0,6%
312 - Techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni	9	0,6%
322 - Średni personel ochrony zdrowia	9	0,6%
422 - Informatorzy, pracownicy biur podróży, recepcjoniści i telefoniści	9	0,6%
514 - Pozostali pracownicy usług osobistych	9	0,6%
811 - Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i pokrewni	9	0,6%
816 - Operatorzy urządzeń energetycznych i pokrewni	9	0,6%
921 - Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni	9	0,6%
611 - Rolnicy produkcji roślinnej	7	0,5%
231 - Nauczyciele szkół wyższych	6	0,4%
247 - Specjaliści administracji publicznej	6	0,4%
315 - Inspektorzy bezpieczeństwa i jakości	6	0,4%
321 - Technicy nauk biologicznych i rolniczych	6	0,4%
411 - Sekretarki i operatorzy maszyn biurowych	6	0,4%
825 - Operatorzy maszyn poligraficznych i papierniczo-przetwórczych	6	0,4%
931 - Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie	6	0,4%
813 - Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych, ceramicznych i pokrewni	5	0,3%



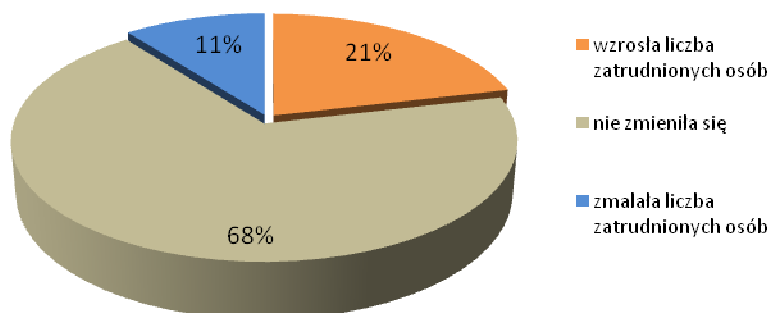
933 - Robotnicy pomocniczy transportu i tragarze	5	0,3%
244 - Specjaliści nauk społecznych i pokrewnych	4	0,3%
613 - Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	4	0,3%
621 - Ogrodnicy	4	0,3%
731 - Robotnicy produkcji wyrobów precyzyjnych z metalu i materiałów pokrewnych	4	0,3%
815 - Operatorzy urządzeń przemysłu chemicznego	4	0,3%
826 - Operatorzy maszyn w przemyśle włókienniczym	4	0,3%
827 - Operatorzy maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	4	0,3%
829 - Operatorzy maszyn gdzie indziej niesklasyfikowani	4	0,3%
831 - Maszyniści kolejowi, dyżurni ruchu i pokrewni	4	0,3%
915 - Gońcy, bagażowi, portierzy i pokrewni	4	0,3%
221 - Specjaliści nauk biologicznych	3	0,2%
734 - Robotnicy poligraficzni i pokrewni	3	0,2%
812 - Operatorzy maszyn i urządzeń hutniczych i pokrewni	3	0,2%
824 - Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z drewna	3	0,2%
211 - Fizycy, chemicy i pokrewni	2	0,1%
243 - Archiwiści, bibliotekoznawcy i specjaliści informacji naukowej	2	0,1%
313 - Operatorzy sprzętu optycznego i elektronicznego	2	0,1%
345 - Policjanci, funkcjonariusze Służby Więziennej i ochrony państwa	2	0,1%
348 - Pracownicy archiwów, bibliotek i informacji naukowej	2	0,1%
521 - Modelki, modele i pokrewni	2	0,1%
631 - Robotnicy leśni i pokrewni	2	0,1%
817 - Operatorzy zautomatyzowanych linii produkcyjnych i robotów przemysłowych w przemyśle elektromaszynowym	2	0,1%
242 - Prawnicy	1	0,1%
344 - Urzędnicy do spraw podatków, cel i pokrewni	1	0,1%
511 - Stewardzi, konduktorzy i przewodnicy	1	0,1%
744 - Robotnicy obróbki skóry	1	0,1%
822 - Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych	1	0,1%
911 - Sprzedawcy uliczni i pokrewni	1	0,1%
brak odpowiedzi	1	0,1%

2.2 Poziom zatrudnienia i potrzeby firmy w tym zakresie

Na przestrzeni ostatnich sześciu miesięcy w nieco ponad 2/3 badanych firm (68%) poziom zatrudnienia nie uległ zmianie. Zmiana w kierunku wzrostu liczby zatrudnionych pracowników nastąpiła w nieco ponad 1/5 przedsiębiorstw (21%), natomiast 11% pracodawców obniżyło poziom zatrudnienia w badanym okresie.



Wykres 7. Zmiany w poziomie zatrudnienia w firmie w ciągu ostatnich 6 miesięcy
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520



Istotnie częściej, w ciągu ostatniego półrocza na zatrudnienie dodatkowych pracowników zdecydowały się firmy średnie i duże (36,3% tego rodzaju firm w odniesieniu do 21,3% dla ogółu). Małe firmy, istotnie rzadziej (19,7%) zwiększyły liczbę zatrudnionych w badanym okresie.

W ciągu ostatniego półrocza wzrost poziomu zatrudnienia istotnie rzadziej nastąpił w firmach handlowych (14,8%). Natomiast częściej - niż wśród ogółu badanych przedsiębiorstw - wzrost zatrudnienia miał miejsce w branży przemysłowej oraz budowlanej (odpowiednio 24,8% oraz 32,3% firm o wymienionych profilach działalności). Chociaż, w przypadku dwóch ostatnich branż, ze względu na niewystarczającą liczebność próby, stwierdzonych różnic nie można uznać za istotne statystycznie.

Tabela 3 Zmiany w poziomie zatrudnienia w firmie w ciągu ostatnich 6 miesięcy w różnych typach przedsiębiorstw wyróżnionych ze względu na branżę i wielkość

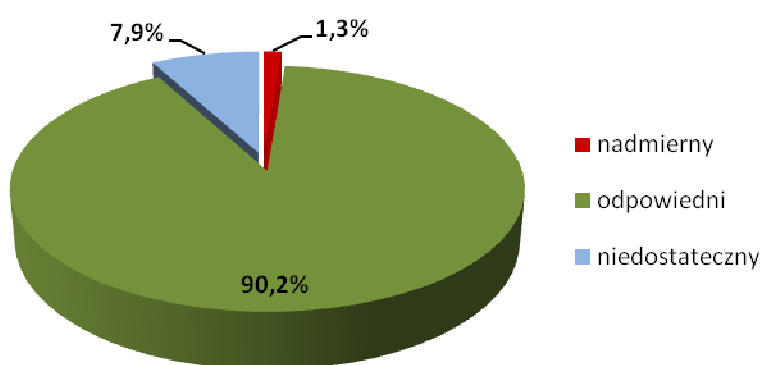
podstawa: wszystkie badane firmy	wzrosła liczba zatrudnionych	nie zmieniła się	zmalala liczba zatrudnionych
Ogółem (N=1520)	21,3%	68,0%	10,5%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1374)	19,7%*	70,2%*	9,8%*
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=146)	36,3%*	47,3%*	16,4%
Rolnictwo (N=36)	19,4%	72,2%	8,3%
Przemysł (N=258)	24,8%	62,0%*	13,2%
Budownictwo (N=93)	32,3%	57,0%*	9,7%
Handel (N=305)	14,8%*	72,8%*	12,1%
Usługi (N=828)	21,5%	69,2%	9,2%

*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05



Zdecydowana większość badanych pracodawców (90,2%) ocenia poziom zatrudnienia w swojej firmie - w stosunku do aktualnych potrzeb przedsiębiorstwa - jako odpowiedni. Mniej niż jedna dziesiąta (7,9%) badanych firm nie jest zadowolona z dopasowania poziomu zatrudnienia do aktualnych potrzeb firmy, uznając poziom ten za niedostateczny, a jedynie nikły odsetek (1,3%) twierdzi, że ich firma zatrudnia więcej pracowników niż jest to konieczne.

Wykres 8 Poziom zatrudnienia w firmie w stosunku do aktualnych potrzeb firmy
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520



Rozdział 3. Przyjęcia pracowników

3.1 Przyjęcia pracowników – skala zjawiska

W ciągu ostatnich sześciu miesięcy 35,6% spośród wszystkich badanych firm przyjęło nowych pracowników, natomiast 64,4% przedsiębiorstw nikogo nowego nie zatrudniło.

Istotnie częściej (niż ogół przedsiębiorców) przyjęcie nowych pracowników zadeklarowały firmy średnie i duże (59,6%). Budownictwo to jedyna branża, w której istotnie częściej można zauważyć przyjęcia nowych pracowników na tle całej badanej grupy; blisko połowa firm budowlanych biorących udział w badaniu (48,4%) przyjęła w ostatnim półroczu nowe osoby do pracy.



Tabela 4 Przyjęcia pracowników ciągu ostatnich 6 miesięcy w różnych typach przedsiębiorstw, wyróżnionych ze względu na branżę i wielkość

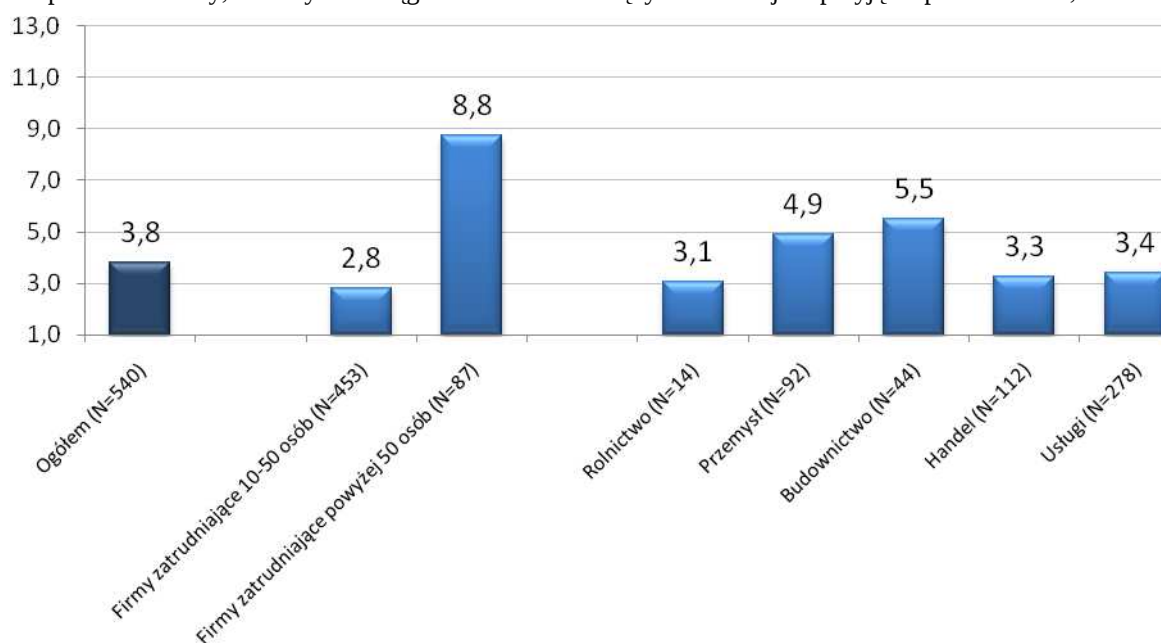
podstawa: wszystkie badane firmy	TAK	NIE
Ogółem (N=1520)	35,6%	64,4%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1374)	33,0%*	67,0%*
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=146)	59,6%*	40,4%*
Rolnictwo (N=36)	38,9%	61,1%
Przemysł (N=258)	35,7%	64,3%
Budownictwo (N=93)	48,4%*	51,6%*
Handel (N=305)	36,7%	63,3%
Usługi (N=828)	33,6%	66,4%

*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

W firmach, w których na przestrzeni ostatniego półrocza przyjęto nowych pracowników – zatrudniono średnio 4 osoby; liczbę tę znacznie przekracza średnia liczba nowoprzyjętych do pracy przez firmy zatrudniające powyżej 50 osób (9 pracowników), natomiast małe firmy (10-50 pracowników), w badanym okresie zatrudniły średnio 3 osoby.

Średnia liczba nowozatrudnionych była większa niż przeciętnie w branżach: przemysłowej (5 osób) oraz budowlanej (5,5).

Wykres 9 Średnia liczba nowych pracowników przyjętych do pracy w ciągu ostatnich 6 miesięcy
podstawa: firmy, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy miało miejsce przyjęcie pracowników; N=540





3.2 Przyjęcia pracowników w poszczególnych zawodach

W ciągu ostatniego półrocza, najwięcej firm przyjmowało do pracy osoby posiadające zawody należące do następujących kategorii zawodowych: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (8,6% przedsiębiorstw), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (8,3%) oraz specjaliści (7,9%).

Tabela 5 Grupy zawodowe, których przedstawiciele zostali przyjęci do firmy w ostatnich 6 miesiącach

GRUPY ZAWODOWE	Liczba firm, które przyjęły pracowników w danym zawodzie	Procent firm, które przyjęły pracowników w danym zawodzie podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520	Średnia liczba pracowników zatrudnionych w danym zawodzie podstawa: firmy, które zatrudniły pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy w danym zawodzie
1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	19	1,3%	1,3
2 - SPECJALIŚCI	120	7,9%	1,9
3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	83	5,5%	2,2
4 - PRACOWNICY BIUROWI	43	2,8%	2,0
5 - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	130	8,6%	3,0
6 - ROLNICY, OGRODNIICY, LEŚNICY I RYBACY	8	0,5%	3,5
7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	126	8,3%	3,5
8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	77	5,1%	2,6
9 - PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	56	3,7%	2,8
nie zatrudniono żadnych pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy	979	64,4%	---



Tabela 6 Zawody, których przedstawiciele zostali przyjęci do firmy w ostatnich 6 miesiącach

ZAWODY	Liczba firm, które przyjęły pracowników w danym zawodzie	Procent firm, które przyjęły pracowników w danym zawodzie podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520	Średnia liczba pracowników zatrudnionych w danym zawodzie podstawa: firmy, które zatrudniły pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy w danym zawodzie
522 - Sprzedawcy i demonstratorzy	78	5,1%	2,5
233 - Nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli	46	3,0%	1,7
832 - Kierowcy pojazdów	40	2,6%	1,9
512 - Pracownicy usług domowych i gastronomicznych	36	2,4%	1,7
712 - Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	34	2,2%	3,4
232 - Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	31	2,0%	2,7
343 - Średni personel biurowy (Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni; Księgowi)	28	1,8%	1,8
341 - Pracownicy do spraw finansowych i handlowych	22	1,4%	3,6
413 - Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji	21	1,4%	1,7
913 - Pomoce domowe, sprzątaczk i praczki	21	1,4%	1,2
723 - Mechanicy maszyn i urządzeń	20	1,3%	2,7
241 - Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	17	1,1%	1,9
722 - Kowale, ślusarze i pokrewni	17	1,1%	2,6
914 - Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni	17	1,1%	4,8
833 - Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	13	0,9%	2,3
235 - Pozostali specjaliści szkolnictwa i wychowawcy	12	0,8%	1,3
721 - Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	10	0,7%	1,5
122 - Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej	9	0,6%	1,2
515 - Pracownicy usług ochrony	9	0,6%	9,8
713 - Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	9	0,6%	3,5
743 - Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni	9	0,6%	4,5
214 - Inżynierowie i pokrewni	8	0,5%	1,4



741 - Robotnicy w przetwórstwie spożywczym	8	0,5%	1,2
742 - Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni	8	0,5%	1,8
724 - Elektrycy	7	0,5%	2,1
123 - Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych	6	0,4%	1,4
346 - Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	6	0,4%	1,5
419 - Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	6	0,4%	1,3
421 - Pracownicy obrotu pieniężnego	6	0,4%	2,5
823 - Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	6	0,4%	3,8
916 - Ładowacze nieczystości i pokrewni	6	0,4%	3,3
315 - Inspektorzy bezpieczeństwa i jakości	5	0,3%	1,0
347 - Pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu	5	0,3%	2,0
513 - Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	5	0,3%	0,0
711 - Górnicy i robotnicy obróbki kamienia	5	0,3%	7,2
725 - Monterzy elektroniki i pokrewni	5	0,3%	6,8
814 - Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru	5	0,3%	2,0
915 - Gońcy, bagażowi, portierzy i pokrewni	5	0,3%	1,0
932 - Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	5	0,3%	3,6
311 - Technicy	4	0,3%	1,5
331 - Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	4	0,3%	2,8
411 - Sekretarki i operatorzy maszyn biurowych	4	0,3%	1,5
412 - Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	4	0,3%	2,0
621 - Ogrodnicy	4	0,3%	2,3
732 - Ceramicy, szklarze i pokrewni	4	0,3%	3,5
813 - Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych, ceramicznych i pokrewni	4	0,3%	7,8
931 - Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie	4	0,3%	2,8
121 - Dyrektorzy generalni, wykonawczy, prezesi i ich zastępcy	3	0,2%	1,3
223 - Specjaliści ochrony zdrowia (z wyjątkiem pielęgniarek i położnych)	3	0,2%	1,0
245 - Specjaliści kultury i sztuki	3	0,2%	1,0
247 - Specjaliści administracji publicznej	3	0,2%	1,0
321 - Technicy nauk biologicznych i rolniczych	3	0,2%	1,0
322 - Średni personel ochrony zdrowia	3	0,2%	1,7



422 - Informatorzy, pracownicy biur podróży, recepcjoniści i telefoniści	3	0,2%	5,0
731 - Robotnicy produkcji wyrobów precyzyjnych z metalu i materiałów pokrewnych	3	0,2%	8,7
811 - Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i pokrewni	3	0,2%	3,0
826 - Operatorzy maszyn w przemyśle włókienniczym	3	0,2%	1,7
828 - Monterzy	3	0,2%	1,3
231 - Nauczyciele szkół wyższych	2	0,1%	4,0
312 - Techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni	2	0,1%	1,0
511 - Stewardzi, konduktorzy i przewodnicy	2	0,1%	3,5
514 - Pozostali pracownicy usług osobistych	2	0,1%	5,5
521 - Modelki, modele i pokrewni	2	0,1%	1,5
631 - Robotnicy leśni i pokrewni	2	0,1%	2,0
824 - Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z drewna	2	0,1%	1,5
825 - Operatorzy maszyn poligraficznych i papierniczo-przetwórczych	2	0,1%	5,5
827 - Operatorzy maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	2	0,1%	5,0
131 - Kierownicy małych przedsiębiorstw	1	0,1%	1,0
222 - Specjaliści nauk rolniczych i pokrewni	1	0,1%	1,0
224 - Pielęgniarki i położne	1	0,1%	3,0
234 - Nauczyciele szkół specjalnych	1	0,1%	1,0
242 - Prawnicy	1	0,1%	1,0
313 - Operatorzy sprzętu optycznego i elektronicznego	1	0,1%	1,0
342 - Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi	1	0,1%	3,0
348 - Pracownicy archiwów, bibliotek i informacji naukowej	1	0,1%	1,0
611 - Rolnicy produkcji roślinnej	1	0,1%	5,0
613 - Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	1	0,1%	0,0
714 - Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	1	0,1%	2,0
812 - Operatorzy maszyn i urządzeń hutniczych i pokrewni	1	0,1%	2,0
816 - Operatorzy urządzeń energetycznych i pokrewni	1	0,1%	1,0
821 - Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów	1	0,1%	5,0
921 - Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni	1	0,1%	2,0



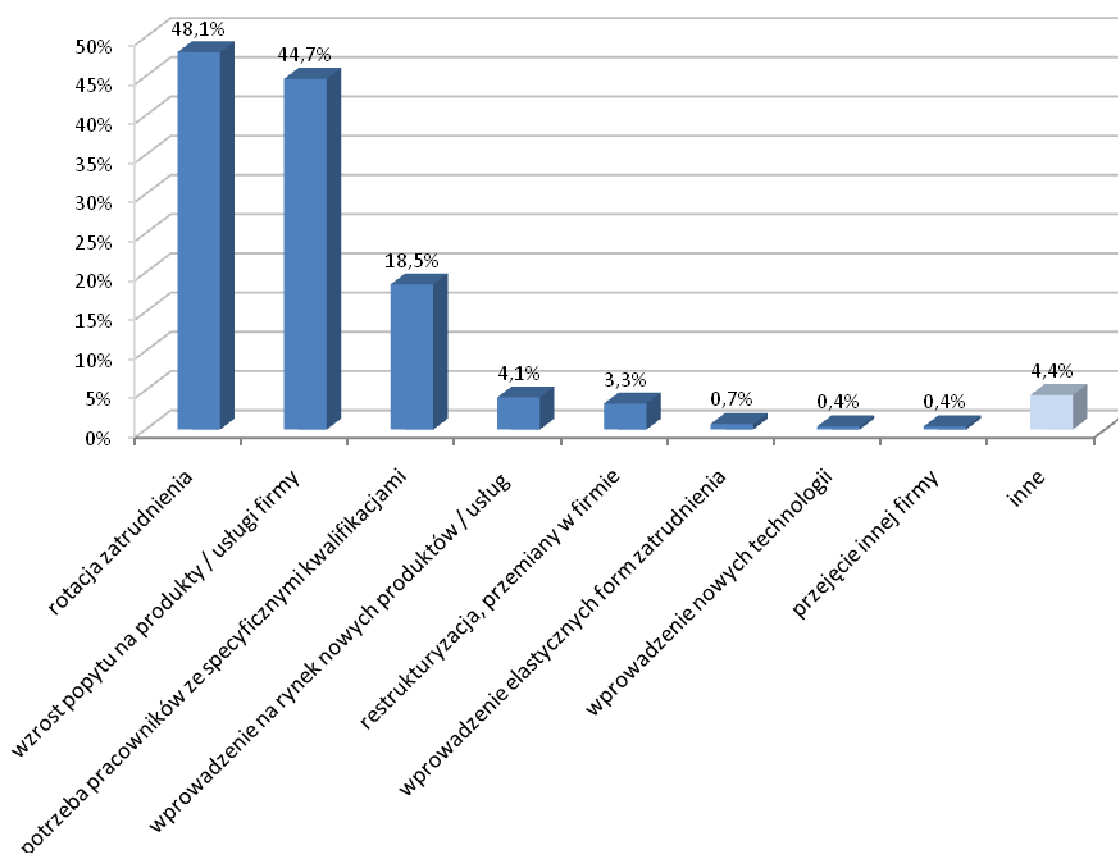
nie zatrudniono żadnych pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy	979	64,4%	---
--	-----	-------	-----

3.3 Czynniki decydujące o przyjęciu nowych pracowników

W firmach, które w ostatnim półroczu przyjęły nowych pracowników, na decyzje zatrudnieniowe miały wpływ przede wszystkim dwa czynniki: **rotacja zatrudnienia** oraz **wzrost popytu na produkty lub usługi firmy**. Każdy z czynników został wskazany przez blisko połowę badanych pracodawców (odpowiednio: 48,1% oraz 44,7%). Prawie 1/5 firm, które w ciągu minionych 6 miesięcy zdecydowały się przyjąć nowych pracowników, jako wyjaśnienie swojej decyzji podała **potrzebę zatrudnienia osób ze specyficznymi kwalifikacjami** (18,5%). Natomiast firmy, które jako powód przyjęcia nowych pracowników wymieniały czynniki dające się zbiorowo określić jako restrukturyzacyjno-innowacyjne stanowiły mały (w granicach 3-4%) bądź nikły (poniżej 1%) odsetek wszystkich firm, które na przestrzeni ostatnich 6 miesięcy przyjęły nowych ludzi do pracy.

Wykres 10 Główne czynniki, które decydowały o przyjęciu nowych pracowników
(możliwość wskazania dwóch czynników)

podstawa: firmy, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy miały miejsce przyjęcia nowych pracowników; N=541





Wskazywanie poszczególnych powodów, jako decydujących o zatrudnieniu nowych pracowników, różniło się - przede wszystkim - w zależności od branży firmy. **Zapotrzebowanie na pracowników ze specyficznymi kwalifikacjami** istotnie częściej wskazywali pracodawcy z branży usługowej (24,1% w porównaniu do wartości 18,5% dla ogółu firm).

Rotacja zatrudnienia, czyli czynnik decydujący o przyjęciu nowych pracowników - który otrzymał najwyższy odsetek wskazań (48,1%) wśród wszystkich firm przyjmujących nowych pracowników w ostatnim półroczu – szczególnie istotny okazał się w branży handlowej (63,4%). Z kolei, **branża przemysłowa** to grupa, która istotnie częściej (62%) w porównaniu z ogółem (44,7%), jako główny czynnik decydujący o przyjęciu nowych pracowników podała **wzrost popytu na produkty lub usługi firmy**.

Tabela 7 Główne czynniki, które decydowały o przyjęciu nowych pracowników
(możliwość wskazania dwóch czynników)

podstawa: firmy, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy miały miejsce przyjęcia pracowników	rotacja zatrudnienia	wzrost popytu na produkty / usługi firmy	potrzeba pracowników ze specyficznymi kwalifikacjami	wprowadzenie na rynek nowych produktów / usług	restrukturyzacja, przemiany w firmie	wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia	wprowadzenie nowych technologii	przejęcie innej firmy	inne
Ogółem (N=541)	48,1%	44,7%	18,5%	4,1%	3,3%	0,7%	0,4%	0,4%	4,4%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=454)	47,8%	45,6%	16,5%*	3,7%	3,3%	0,9%	0,4%	0,2%	4,6%
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=87)	49,4%	40,2%	28,7%	5,7%	3,4%	0,0%	0,0%	1,1%	3,4%
Rolnictwo (N=14)	28,6%	64,3%	21,4%	7,1%	0,0%	7,1%	7,1%	0,0%	0,0%
Przemysł (N=92)	37,0%*	62,0%*	14,1%	3,3%	3,3%	0,0%	0,0%	1,1%	3,3%
Budownictwo (N=45)	40,0%	73,3%	8,9%	11,1%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Handel (N=112)	63,4%*	40,2%	11,6%	3,6%	3,6%	0,9%	0,0%	0,0%	0,9%
Usługi (N=278)	47,8%	35,3%*	24,1%*	3,2%	3,6%	0,7%	0,4%	0,4%	7,2%

*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

3.4 Sposoby rekrutacji nowych pracowników

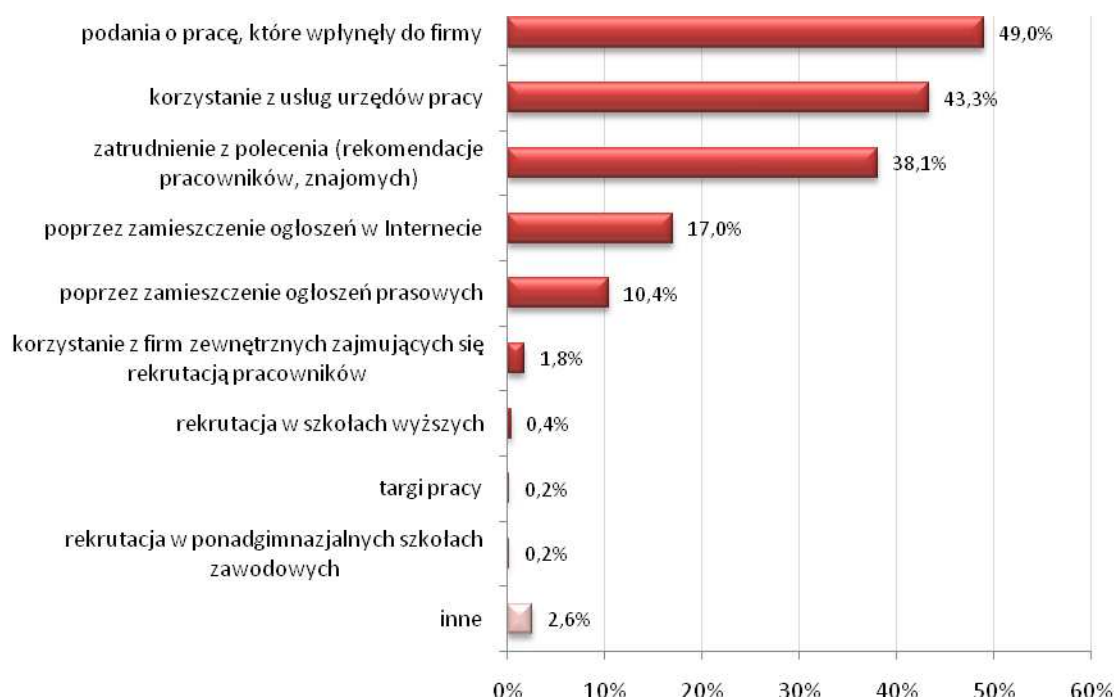
Trzema głównymi sposobami rekrutacji nowych pracowników, wykorzystywanymi przez firmy, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy miały przyjęcia pracowników były: podania o pracę, które wpłynęły do firm (49%), korzystanie z usług urzędów pracy (43,3%) oraz zatrudnienie z



polecenia (38,1%). Mniej popularne okazało się pozyskiwanie pracowników za pomocą ogłoszeń internetowych (17%) lub prasowych (10,4%). Porównanie wymienionych wartości procentowych wskazuje na większą popularność źródeł pozyskiwania kandydatów dostępnych już w momencie podejmowania decyzji zatrudnieniowych (podania przysłane do firm, zgłoszenia z urzędu pracy, rekomendacje), w porównaniu z metodami bardziej pracochłonnymi i kosztownymi (zamieszczanie ogłoszeń). Pozostałe metody rekrutacji wydają się mieć znaczenie marginalne w badanym regionie Polski. Zdecydowany brak popularności rekrutacji w szkołach wyższych lub ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych może świadczyć o niechęci do przyjmowania pracowników bez doświadczenia zawodowego.

Wykres 11 Główne sposoby rekrutacji nowych pracowników
(możliwość wskazania dwóch sposobów)

podstawa: firmy, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy miały miejsce przyjęcia pracowników; N=541



Dwa najbardziej popularne sposoby rekrutacji istotnie częściej stosowane były przez firmy **średnie i duże** (60,9% tego typu firm zadeklarowało korzystanie z **podania, które wpłynęło do firmy** i niemalże taki sam odsetek – 59,8% - **korzystanie z usług urzędów pracy**), natomiast trzecia w rankingu popularności metoda rekrutacji (**zatrudnienie z polecenia**) okazała się istotnie chętniej wybierana przez **firmy małe** (40,5%).



Tabela 8 Główne sposoby rekrutacji nowych pracowników
(możliwość wskazania dwóch sposobów)

podstawa: firmy, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy miały miejsce przyjęcia pracowników	podania o pracę, które wpłynęły do firmy	korzystanie z usług urzędów pracy	zatrudnienie z polecenia (rekomendacje pracowników, znajomych)	poprzez zamieszczenie ogłoszeń w Internecie	poprzez zamieszczenie ogłoszeń prasowych	korzystanie z firm zewnętrznych zajmujących się rekrutacją pracowników	rekrutacja w szkołach wyższych	targi pracy	rekrutacja w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych	inne
Ogółem (N=541)	49,0%	43,3%	38,1%	17,0%	10,4%	1,8%	0,4%	0,2%	0,2%	2,6%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=454)	46,7%*	40,1%*	40,5%*	18,1%	9,9%	1,3%	0,2%	0,2%	0,2%	2,6%
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=87)	60,9%*	59,8%*	25,3%*	11,5%	12,6%	4,6%	1,1%	0,0%	0,0%	2,3%
Rolnictwo (N=14)	42,9%	28,6%	64,3%	7,1%	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Przemysł (N=92)	54,3%	52,2%	44,6%	3,3%	13,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%
Budownictwo (N=45)	60,0%	46,7%	53,3%	11,1%	6,7%	4,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Handel (N=112)	43,8%	28,6%*	35,7%	32,1%	12,5%	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%
Usługi (N=278)	47,8%	46,4%	33,1%*	16,9%	9,7%	1,8%	0,4%	0,4%	0,4%	3,6%

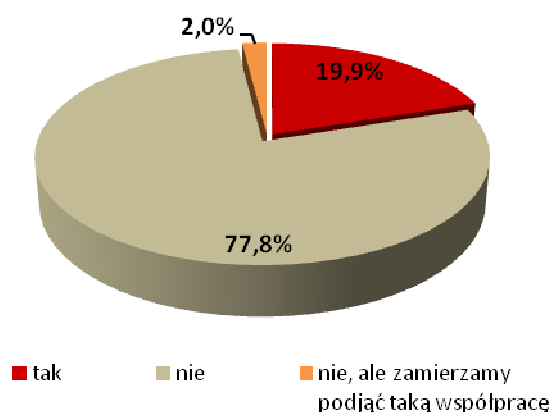
Rozdział 4. Współpraca firm z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi

Zdecydowana większość badanych firm wydaje się być niezainteresowana utrzymywaniem kontaktów o charakterze edukacyjno-zawodowym z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi: 77,8% przedsiębiorstw nie współpracowało na przestrzeni ostatnich 6 miesięcy z żadną placówką edukacyjną o tym profilu. W badanym okresie, współpracę o takim charakterze podjęła jedynie 1/5 firm i tylko nieznaczny odsetek przedsiębiorstw (2%) czuje się zachęcany do nawiązania kontaktów ze wspomnianymi szkołami w przyszłości.



4.1 Charakterystyka współpracy firm z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi

Wykres 12 Współpraca / kontakty firmy w okresie ostatnich 6 miesięcy z ponadgimnazjalną szkołą o profilu zawodowym
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520



Istotnie częściej brak kontaktów ze szkołami ponadgimnazjalnymi w ciągu ostatniego półrocza deklarowały firmy małe, zatrudniające od 10 do 50 osób (79,5%) oraz przedsiębiorstwa działające w branży handlowej (83,3%).

Natomiast istotnie częściej kontaktami z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi zainteresowane są firmy usługowe (23,3%, w porównaniu z 19,9% ogółu pracodawców).

Tabela 9 Współpraca / kontakty firmy w okresie ostatnich 6 miesięcy z ponadgimnazjalną szkołą o profilu zawodowym

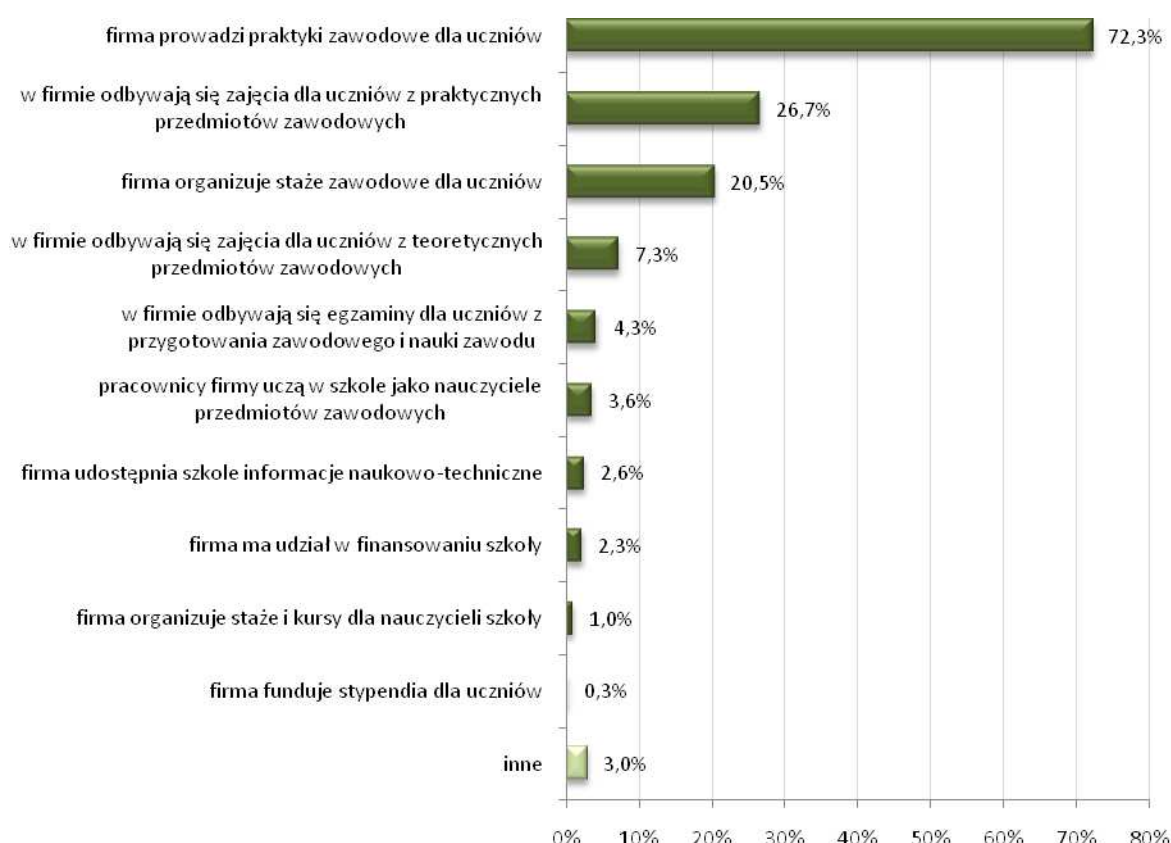
podstawa: wszystkie badane firmy	tak	nie	nie, ale zamierzamy podjąć taką współpracę	trudno powiedzieć
Ogółem (N=1520)	19,9%	77,8%	2,0%	0,3%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1374)	18,3%*	79,5%*	2,0%	0,2%
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=146)	35,6%	61,6%*	2,1%	0,7%
Rolnictwo (N=36)	16,7%	83,3%	0,0%	0,0%
Przemysł (N=258)	19,0%	79,1%	1,9%	0,0%
Budownictwo (N=93)	14,0%	83,9%	1,1%	1,1%
Handel (N=305)	13,8%*	83,3%*	3,0%	0,0%
Usługi (N=828)	23,3%*	74,5%*	1,8%	0,4%



*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

Współpraca firm z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi wydaje się mieć głównie charakter praktyczny, w formach, takich jak: praktyki zawodowe dla uczniów (aż 72,3% firm, które w ciągu ostatniego półrocza miały kontakt z ponadgimnazjalną szkołą zawodową zadeklarowało ten rodzaj współpracy), praktycznie zajęcia z przedmiotów zawodowych dla uczniów w firmie (26,7%) oraz staże zawodowe dla uczniów organizowane przez firmę (20,5%). Natomiast współpraca o charakterze teoretycznym, polegająca na przepływie wiedzy w postaci zajęć teoretycznych, egzaminów, udzielaniu kadry firmowej do zajęć z uczniami szkoły czy też udostępnianiu informacji naukowo – technicznej, a także pomoc finansowa szkole, jest znacznie mniej popularna i – w żadnej z wymienionych kategorii – nie przekracza wartości kilkuprocentowej.

Wykres 13 Charakter współpracy/ kontaktów firmy z ponadgimnazjalną szkołą o profilu zawodowym
podstawa: firmy, które w okresie ostatnich 6 miesięcy współpracowały / miały kontakty z ponadgimnazjalną szkołą o profilu zawodowym; N=303



Dla firm, które w ciągu ostatnich 6 miesięcy współpracowały z ponadgimnazjalną szkołą zawodową, największą korzyścią, wynikającą z tego typu przedsięwzięcia, okazała się **pomoc, jaką**



uczeń stanowi dla pozostałych pracowników. Ponad 3/4 wymienionej grupy pracodawców (76,9%) uznało tego typu korzyść za najistotniejszą. Stosunkowo duży odsetek pracodawców, kontaktujących się w badanym okresie z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi, miał - w ten sposób - nadzieję na pozyskanie przyszłego dobrego pracownika (43,9%). Jednakże mniej niż 1/5 pracodawców (17,5%) uważała, iż uczeń-praktykant stanowi dla firmy wartość jako dobry, samodzielny pracownik. W świetle otrzymanych danych – oszczędności finansowe wynikające z zatrudnienia niedoświadczonego pracownika, jakim jest uczeń, nie są dla firm najistotniejszą korzyścią wynikającą ze współpracy ze szkołą (tylko 19,1% pracodawców liczyło na „tanią siłę roboczą” w postaci praktykanta).

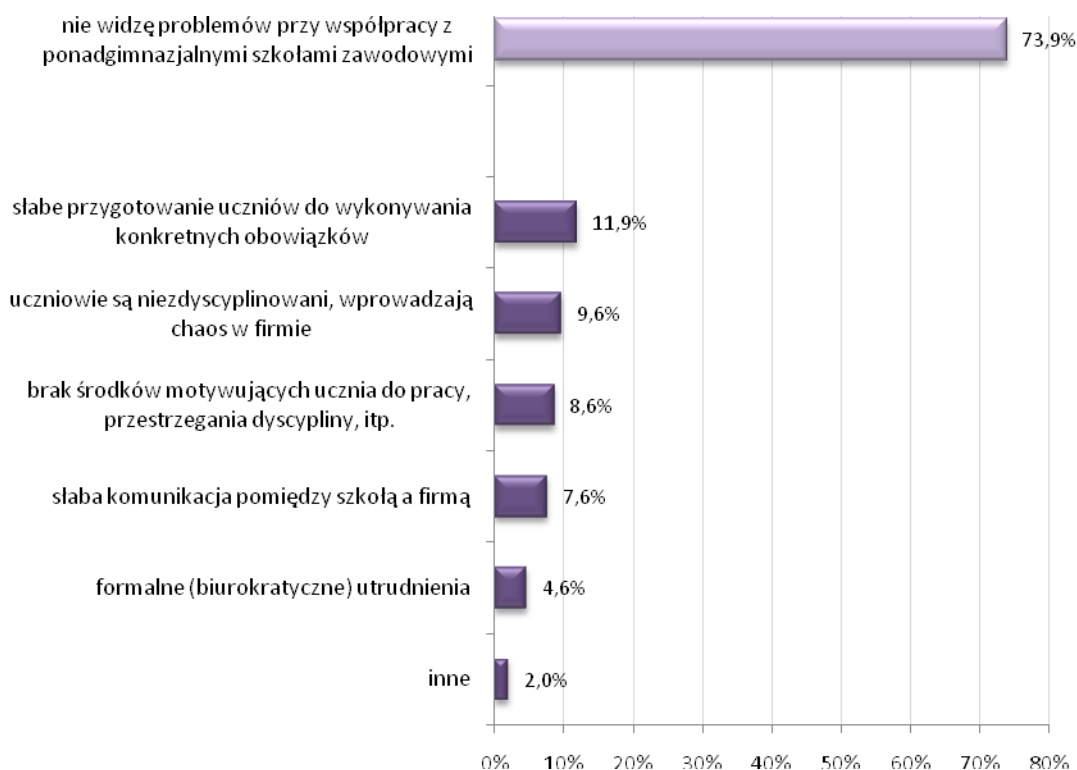
Wykres 14 Korzyści płynące dla firmy ze współpracy z ponadgimnazjalną szkołą zawodową
podstawa: firmy, które w okresie ostatnich 6 miesięcy współpracowały / miały kontakty z ponadgimnazjalną szkołą o profilu zawodowym; N=303



Zdecydowana większość firm, które podjęły współpracę z ponadgimnazjalną szkołą zawodową nie zauważa - wynikających z takich kontaktów - problemów (73,9%). Wśród możliwych problemów tylko jeden został wskazany przez więcej niż co dziesiątego pracodawcę (11,9%), a mianowicie słabe przygotowanie uczniów do wykonywania konkretnych obowiązków. Zważywszy, iż uczeń-praktykant jest - z definicji – osobą, która zdobywa doświadczenie, odsetek ten można uznać za niewysoki. Inny problem, który w badaniu uzyskał blisko dziesięcioprocentowe wskazanie (9,6%) to – związane z młodym wiekiem – niezdyscyplinowanie wśród uczniów.



Wykres 15 Problemy we współpracy firmy z ponadgimnazjalną szkołą zawodową
podstawa: firmy, które w okresie ostatnich 6 miesięcy współpracowały / miały kontakty z ponadgimnazjalną
szkołą o profilu zawodowym; N=303

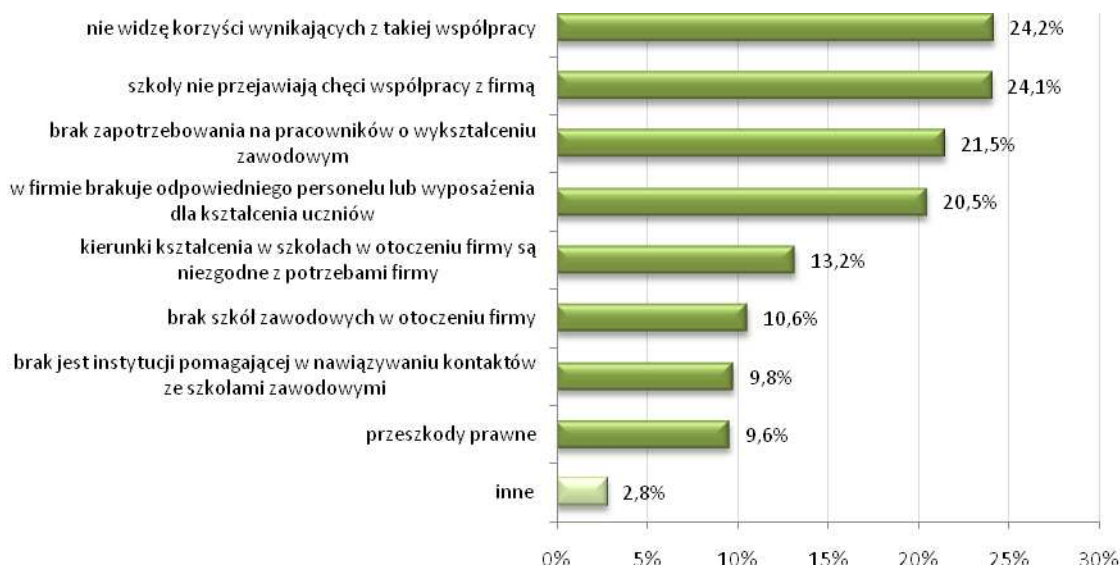


W grupie pracodawców, którzy w ciągu ostatnich 6 miesięcy nie współpracowali z ponadgimnazjalną szkołą zawodową oraz tych, którzy wprawdzie nie współpracowali z tego typu placówką, ale zamierzają nawiązać taką współpracę, blisko jedna czwarta (**24,2%**) **przyczynę braku kontaktu łokuje po swojej stronie (*nie widzę korzyści wynikających z takiej współpracy*)**, taki sam odsetek pracodawców przyczynę braku współpracy z ponadgimnazjalną szkołą zawodową **widzi po stronie szkół (*szkoły nie przejawiają chęci współpracy z firmą*)**. Kolejne - pod względem wysokości wskazań - powody braku kontaktów wydają się leżeć po stronie firm, a mianowicie brak zapotrzebowania na pracowników o wykształceniu zawodowym (21,5%) oraz brak odpowiedniego personelu lub wyposażenia do kształcenia uczniów (20,5%).

Pewien odsetek pracodawców wskazuje także na problemy związane z ofertą kształcenia zawodowego w badanym regionie, takie jak niedopasowanie kierunków kształcenia zawodowego do potrzeb firmy (13,2%) bądź zupełny brak szkół zawodowych w otoczeniu przedsiębiorstwa (10,6%).

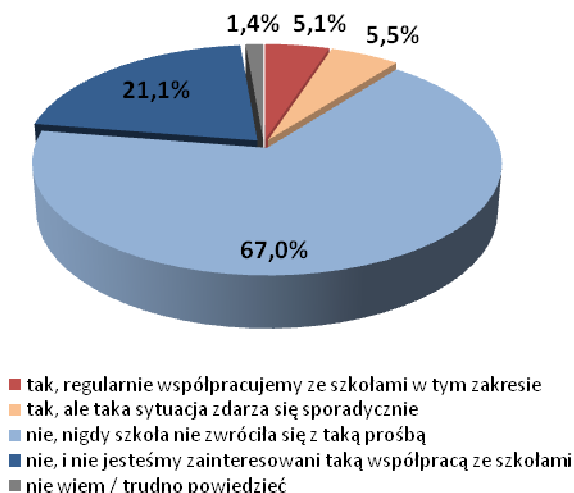


Wykres 16 Dlaczego firma nie współpracuje z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi?
podstawa: firmy, które w okresie ostatnich 6 miesięcy nie współpracowały z ponadgimnazjalną szkołą o profilu zawodowym lub nie współpracowały, ale zamierzają podjąć taką współpracę; N=1213



Aż 4/5 badanych firm nigdy nie otrzymało ze strony ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej prośby o diagnozę oczekiwań wobec absolwentów. W tym, nieco ponad 1/5 pracodawców nie jest także w przyszłości taką współpracą zainteresowana. Znacznie mniejszy odsetek przedsiębiorców regularnie lub sporadycznie współpracuje z ponadgimnazjalną szkołą zawodową w zakresie diagnozy oczekiwań wobec szkoły (w obu przypadkach nieco ponad 5% wskazań).

Wykres 17 Czy ponadgimnazjalna szkoła zawodowa zwracała się do firmy
z prośbą o diagnozę oczekiwań wobec absolwentów?
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520



Pracodawcy z **branży usługowej** istotnie częściej niż przeciętnie regularnie współpracują z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi w zakresie diagnozy oczekiwań wobec absolwentów (6,8% firm z tej branży, w porównaniu do 5,1% wszystkich firm), natomiast firmy z **branży handlowej** istotnie częściej zarówno nie otrzymywały próśb o diagnozę ze strony szkół, jak również nie są tego typu współpracą ze szkołami zainteresowane (27,5%, w porównaniu do 21,1%).

Tabela 10 Czy ponadgimnazjalna szkoła zawodowa zwracała się do firmy z prośbą o diagnozę oczekiwań wobec absolwentów?

podstawa: wszystkie badane firmy	tak, regularnie współpracujemy ze szkołami w tym zakresie	tak, ale taka sytuacja zdarza się sporadycznie	nie, nigdy szkoła nie zwróciła się z taką prośbą	nie, i nie jesteśmy zainteresowani taką współpracą ze szkołami	nie wiem / trudno powiedzieć
Ogółem (N=1520)	5,1%	5,5%	67,0%	21,1%	1,4%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1374)	4,8%	5,1%	67,3%	21,6%	1,2%
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=146)	8,2%	8,9%	63,7%	15,8%	3,4%
Rolnictwo (N=36)	11,1%	8,3%	72,2%	8,3%	0,0%
Przemysł (N=258)	3,5%	6,6%	73,3%*	15,5%*	1,2%
Budownictwo (N=93)	2,2%	3,2%	64,5%	30,1%	0,0%
Handel (N=305)	2,3%	4,6%	64,6%	27,5%*	1,0%



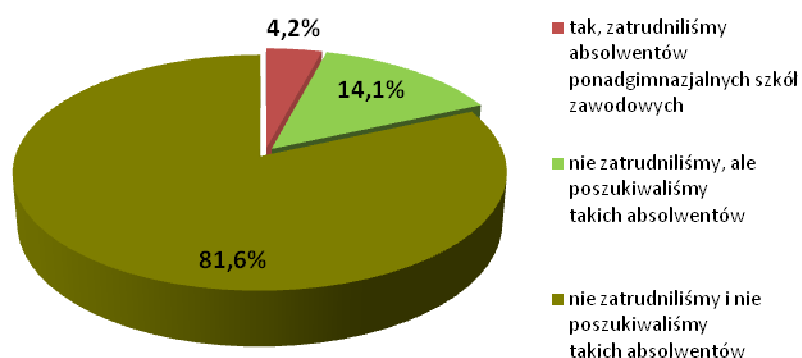
Usługi (N=828)	6,8%*	5,6%	65,9%	19,9%	1,8%
----------------	--------------	------	-------	-------	------

*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

4.2 Zatrudnianie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych

W ciągu ostatnich 6 miesięcy aż 81,6% firm nie zatrudniło i nie poszukiwało absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. W tym samym okresie 14,1% badanych pracodawców poszukiwało, ale nie zatrudniło tego typu absolwentów, co może sugerować brak odpowiedniej współpracy tych firm ze szkołami zawodowymi lub też brak odpowiednio wykształconych kandydatów. Tylko niewielki procent pracodawców (4,2%) zdecydował się na zatrudnienie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w ostatnim półroczu.

Wykres 18 Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy w firmie zatrudniono absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520



Wśród badanych przedsiębiorstw, **absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych** w ostatnim półroczu **częściej zatrudniały firmy średnie i duże** (10,3%), natomiast istotnie rzadziej czyniły to firmy małe (3,6%).

Warto odnotować fakt, iż przedsiębiorstwa z branży przemysłowej istotnie częściej nieskutecznie poszukiwały (*nie zatrudniliśmy, ale poszukiwaliśmy*) absolwentów z tej kategorii szkół (19,4% w stosunku do 14,1% dla ogółu).

Tabela 11 Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy w firmie zatrudniono absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?

podstawa: wszystkie badane firmy	tak, zatrudniliśmy	nie zatrudniliśmy, ale poszukiwaliśmy takich absolwentów	nie zatrudniliśmy i nie poszukiwaliśmy takich absolwentów
Ogółem (N=1520)	4,2%	14,1%	81,6%
Firmy zatrudniające	3,6%*	13,8%	82,6%*



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

od 10 do 50 osób (N=1374)			
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=146)	10,3%	17,1%	72,6%*
Rolnictwo (N=36)	0,0%	8,3%	91,7%
Przemysł (N=258)	2,3%	19,4%*	78,3%
Budownictwo (N=93)	7,5%	14,0%	78,5%
Handel (N=305)	4,6%	16,7%	78,7%
Usługi (N=828)	4,5%	11,8%*	83,7%*

**różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05*



Wyższą (niż ogólną) średnią przyjęć absolwentów – sięgającą prawie dwóch osób – zanotowano w firmach zatrudniających ponad 50 pracowników. Natomiast wśród branż, najwyższą średnią liczbą zatrudnionych absolwentów z badanej kategorii wykazały się firmy handlowe (1,7).

Wykres 19 Średnia liczba absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych zatrudnionych w ciągu ostatnich 6 miesięcy
podstawa: firmy, które w ciągu ostatnich 6 miesięcy zatrudniły absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych; N=64

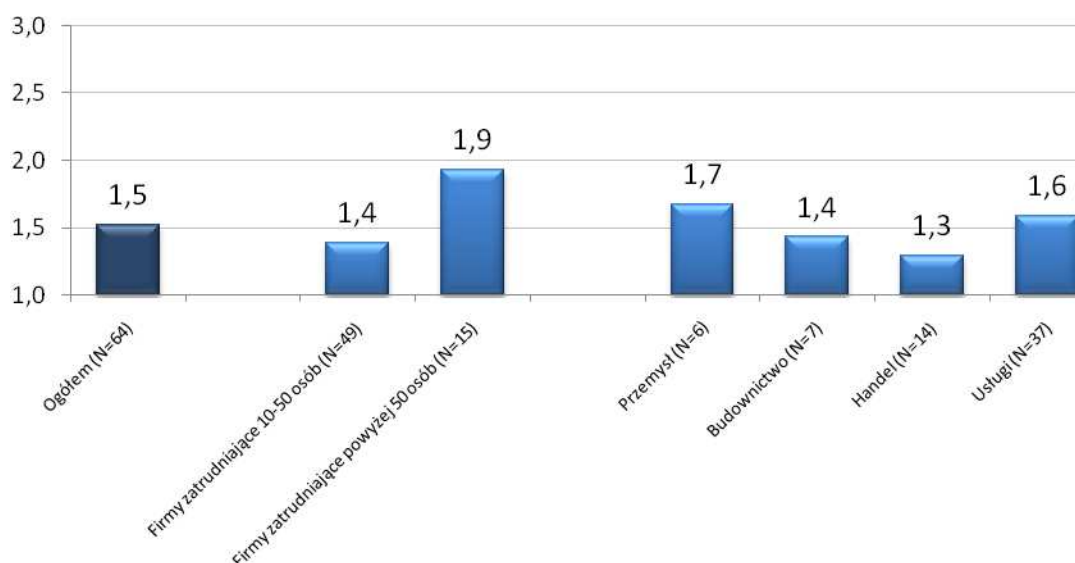


Tabela 12 Grupy zawodowe, których przedstawiciele jako absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych zostali przyjęci do firmy w ostatnich 6 miesiącach

GRUPA ZAWODOWA	Liczba firm, które przyjęły absolwentów w danym zawodzie	Procent firm, które przyjęły absolwentów w danym zawodzie podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520	Średnia liczba absolwentów zatrudnionych w danym zawodzie podstawa: firmy, które zatrudniły absolwentów w ciągu ostatnich 6 miesięcy w danym zawodzie
2 - SPECJALIŚCI	9	0,6%	1,2
3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	11	0,7%	1,4
4 - PRACOWNICY BIUROWI	7	0,5%	1,4
5 - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	18	1,2%	1,5
6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	1	0,1%	1,0
7 - ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	12	0,8%	1,3
8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	2	0,1%	3,0
9 - PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	3	0,2%	1,7
nie zatrudniono absolwentów w ciągu ostatnich 6 miesięcy	1457	95,9%	---



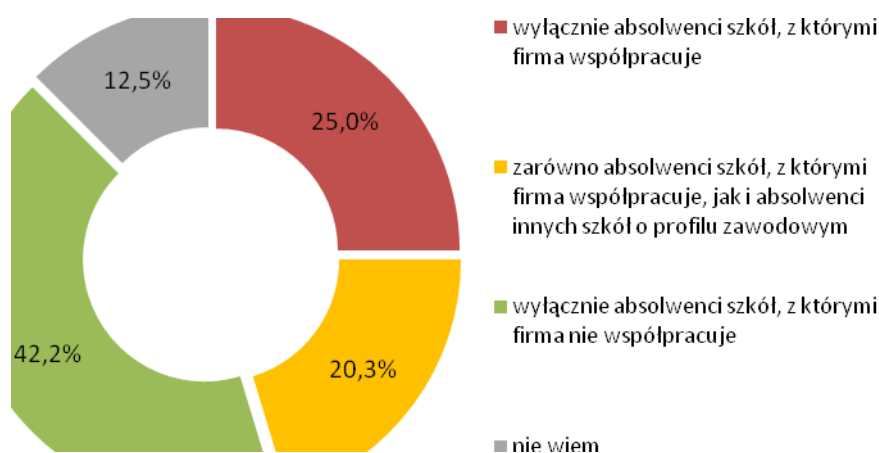
Tabela 13 Zawody, których przedstawiciele, jako absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych zostali przyjęci do firmy w ostatnich 6 miesiącach

ZAWÓD	Liczba firm, które przyjęły absolwentów w danym zawodzie	Procent firm, które przyjęły absolwentów w danym zawodzie podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520	Średnia liczba absolwentów zatrudnionych w danym zawodzie podstawa: firmy, które zatrudniły absolwentów w ciągu ostatnich 6 miesięcy w danym zawodzie
512 - Pracownicy usług domowych i gastronomicznych	10	0,7%	1,5
522 - Sprzedawcy i demonstratorzy	7	0,5%	1,0
343 - Średni personel biurowy (Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni; Księgowi)	6	0,4%	1,7
241 - Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	5	0,3%	1,0
712 - Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	5	0,3%	1,6
723 - Mechanicy maszyn i urządzeń	3	0,2%	1,0
224 - Pielęgniarki i położne	2	0,1%	1,0
233 - Nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli	2	0,1%	2,0
341 - Pracownicy do spraw finansowych i handlowych	2	0,1%	1,0
411 - Sekretarki i operatorzy maszyn biurowych	2	0,1%	1,0
722 - Kowale, ślusarze i pokrewni	2	0,1%	1,5
832 - Kierowcy pojazdów	2	0,1%	3,0
914 - Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni	2	0,1%	2,0
313 - Operatorzy sprzętu optycznego i elektronicznego	1	0,1%	1,0
322 - Średni personel ochrony zdrowia	1	0,1%	1,0
331 - Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	1	0,1%	1,0
412 - Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	1	0,1%	1,0
413 - Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji	1	0,1%	1,0
419 - Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,1%	2,0
421 - Pracownicy obrotu pieniężnego	1	0,1%	2,0
422 - Informatorzy, pracownicy biur podróży, recepcjoniści i telefoniści	1	0,1%	2,0
513 - Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	1	0,1%	5,0
621 - Ogrodnicy	1	0,1%	1,0
721 - Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	1	0,1%	1,0
741 - Robotnicy w przetwórstwie spożywczym	1	0,1%	1,0
743 - Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni	1	0,1%	1,0
913 - Pomoce domowe, sprzątaczk i praczki	1	0,1%	1,0
nie zatrudniono absolwentów w ciągu ostatnich 6 miesięcy	1457	95,9%	---



Wśród ostatnio zatrudnionych absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych największy odsetek stanowili absolwenci szkół, z którymi firma nie współpracuje (42,2%), z kolei ¼ badanych pracodawców przyjęła do pracy wyłącznie absolwentów szkół, z którymi firma współpracuje, natomiast dla 1/5 firm kwestia współpracy ze szkołą wydaje się nie mieć znaczenia w rekrutacji, gdyż przyjęci do pracy absolwenci pochodzili zarówno ze szkół współpracujących z firmą, jak również innych ponadgimnazjalnych szkół zawodowych.

Wykres 20 Charakterystyka absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, których firma zatrudniła
podstawa: firmy, które w ciągu ostatnich 6 miesięcy zatrudniły absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych; N=64



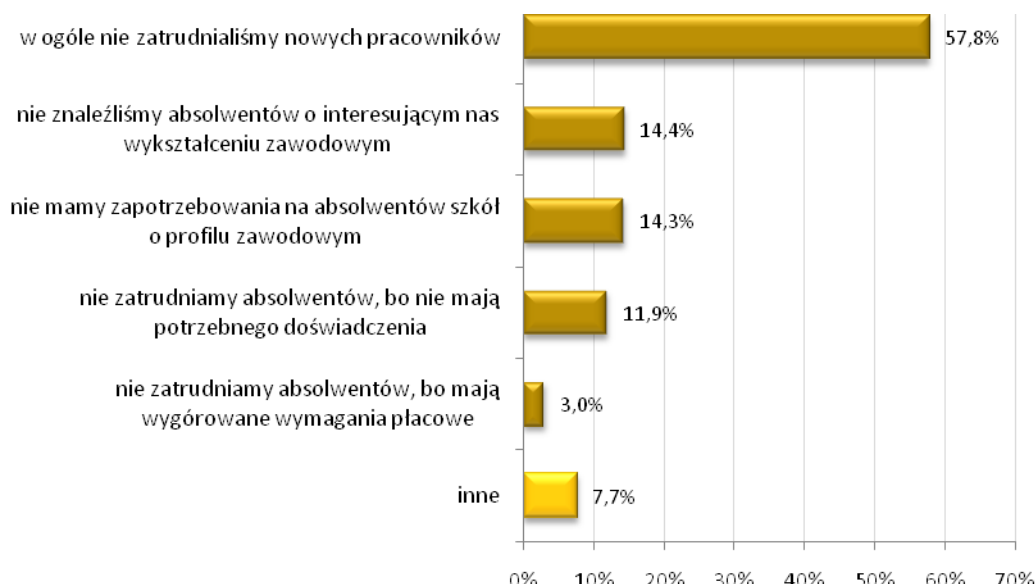
Więcej niż połowa firm (57,8%), w których w ostatnim półroczu nie zatrudniono absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych jako powód takiego stanu rzeczy podaje brak rekrutacji w tym okresie.

Znacznie mniejszy odsetek badanych pracodawców deklaruował powody związane z brakiem dostępnych absolwentów o interesującym dla firmy wykształceniu zawodowym (14,4%) bądź z brakiem zapotrzebowania na absolwentów szkół o profilu zawodowym (14,3%). Decyzja o niezatrudnieniu absolwenta z powodu braku odpowiedniego doświadczenia była istotna tylko dla jednej dziesiątej firm.

Wśród „innych” odpowiedzi najczęściej pojawiała się odpowiedź „absolwenci szkół ponadgimnazjalnych nie ubiegali się o pracę w naszej firmie” – 5,3% wskazań.



Wykres 21 Powody niezatrudnienia, w ciągu ostatnich 6 miesięcy, absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych
podstawa: firmy, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy nie zatrudniono absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych; N=1456



Zarówno wielkość, jak i branża firmy różnicują powody, dla których przedsiębiorstwa decydują się na niezatrudnienie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Ze względu na brak rekrutacji w firmie w ostatnim półroczu istotnie częściej nie zatrudniały absolwentów firmy małe (59,8%) oraz przedsiębiorstwa z branży usługowej (60,7%).

W grupie tych pracodawców, którzy nie zatrudnili absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, ponieważ nie znaleźli wśród nich kandydatów o interesującym dla firmy wykształceniu zawodowym istotnie częściej znajdowali się przedstawiciele branży przemysłowej (21,8%).

Z powodu braku zapotrzebowania na absolwentów szkół o profilu zawodowym istotnie częściej nie zatrudniały absolwentów z tej kategorii firmy zajmujące się usługami (22,4%), natomiast na brak doświadczenia jako główny powód niezatrudnienia absolwenta wskazują częściej firmy handlowe (15,8%), a także budowlane (32,6%), chociaż, ze względu na niedużą liczebność próby przedsiębiorstw z tej branży, stwierdzonych różnic nie można uznać za istotne.



Tabela 14 Powody niezatrudnienia, w ciągu ostatnich 6 miesięcy, absolwentów
ponadgimnazjalnych szkół zawodowych

podstawa: firmy, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy nie zatrudniono absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych	w ogóle nie zatrudnialiśmy nowych pracowników	nie znaleźliśmy absolwentów o interesującym nas wykształceniu zawodowym	nie mamy zapotrzebowania na absolwentów szkół o profilu zawodowym	nie zatrudniamy absolwentów, bo nie mają potrzebnego doświadczenia	nie zatrudniamy absolwentów, bo mają wymagane wymagania płacowe	inne
Ogółem (N=1456)	57,8%	14,4%	14,3%	11,9%	3,0%	7,7%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1325)	59,8%*	14,3%	13,4%*	11,8%	2,9%	6,9%*
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=131)	36,6%*	15,3%	23,7%	13,0%	3,1%	16,0%
Rolnictwo (N=36)	61,1%	16,7%	8,3%	19,4%	5,6%	0,0%
Przemysł (N=252)	56,3%	21,8%*	5,2%*	12,7%	3,6%	9,5%
Budownictwo (N=86)	48,8%	14,0%	2,3%	32,6%	3,5%	9,3%
Handel (N=291)	53,3%	13,7%	4,5%*	15,8%*	5,2%	12,4%
Usługi (N=791)	60,7%*	12,3%*	22,4%*	7,6%*	1,8%	5,6%*

*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05



Blisko połowa badanych pracodawców (49,6%) zgodziłaby się przyjąć ucznia ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej na praktykę do swojej firmy. Jednakże również spory odsetek badanych (39,9%) nie jest takimi praktykantami zainteresowany, natomiast 1/10 respondentów nie umie jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie o ofertę praktyk uczniowskich.

Praktykantami z ponadgimnazjalnych szkół zawodowych istotnie częściej zainteresowani są przedstawiciele firm średnich i dużych (61%), natomiast firmy małe istotnie częściej odmówiliby starającemu się o praktykę uczniowi. Chętne do przyjęcia praktykanta istotnie częściej byłyby firmy z branży przemysłowej (58,5%), natomiast istotnie częściej niechętne – firmy z branży budowlanej (53,8%).

Tabela 15 Czy pracodawca przyjąłby ucznia ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej na praktykę zawodową w swojej firmie?

podstawa: wszystkie badane firmy	TAK	NIE	TRUDNO POWIEDZIEĆ
Ogółem (N=1520)	49,6%	39,9%	10,5%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1374)	48,4%*	40,8%*	10,8%
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=146)	61,0%*	32,2%*	6,8%
Rolnictwo (N=36)	63,9%	30,6%	5,6%
Przemysł (N=258)	58,5%*	30,6%*	10,9%
Budownictwo (N=93)	35,5%*	53,8%*	10,8%
Handel (N=305)	42,3%*	44,3%	13,4%
Usługi (N=828)	50,5%	40,1%	9,4%

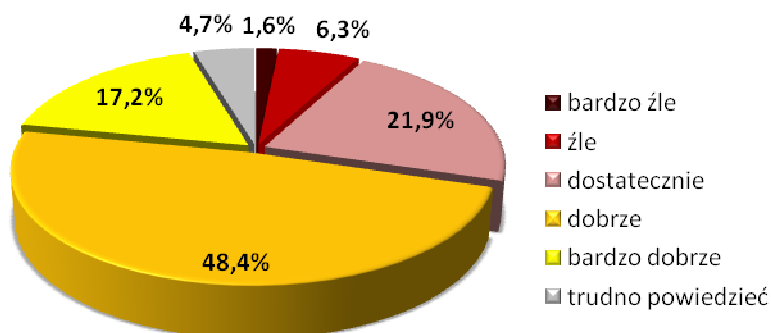
*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

4.3 Ocena procesu nauczania w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych

Przez blisko połowę firm (48,4%), które w ciągu ostatniego półrocza zatrudniły absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych praktyczne przygotowanie zawodowe absolwentów oceniane jest dobrze, chociaż ocenę bardzo dobrą wystawiłoby już znacznie mniej pracodawców (17,2%). Nieco więcej niż 1/5 firm (21,9%), które ostatnio zdecydowały się zatrudnić absolwenta ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej ocenia jego praktyczne przygotowanie tylko jako dostateczne, a blisko 8% jako złe lub bardzo złe, natomiast 4,7% nie umie wystawić tego typu oceny.



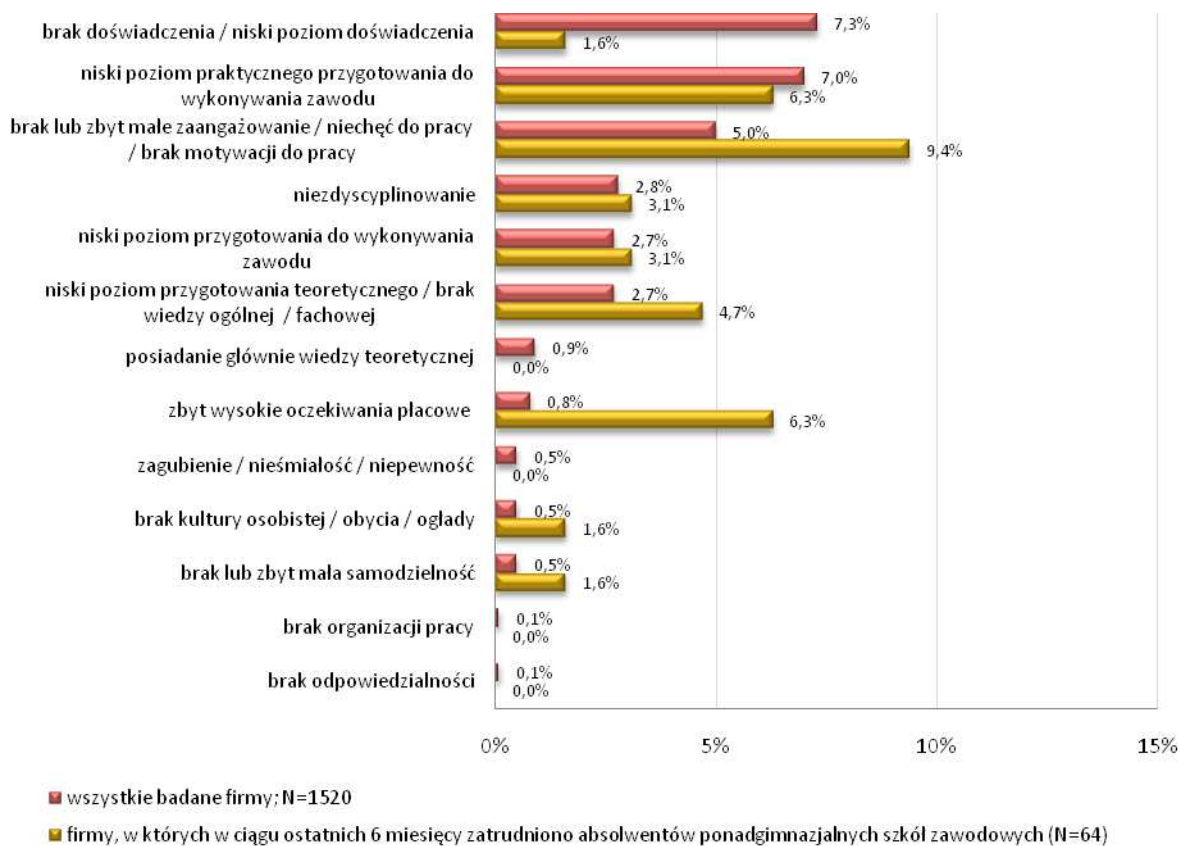
Wykres 22 Jak firma ocenia praktyczne przygotowanie zawodowe absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych
podstawa: firmy, które w ciągu ostatnich 6 miesięcy zatrudniły absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych; N=64



Najczęściej, spontanicznie wymieniane przez ogół badanych niedociągnięcia absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych to problemy związane z posiadanymi umiejętnościami, czyli: brak lub niski poziom doświadczenia (7,3%) oraz niski poziom praktycznego przygotowania do zawodu (7%). Z kolei te firmy, które w ostatnim półroczu zatrudniły absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych również stosunkowo często podkreślały słabe praktyczne przygotowanie absolwenta do zawodu (6,3%), ale już tylko 1,6% z nich za istotny problem uznało niedobór doświadczenia u tego typu absolwentów, za istotniejsze uznając z kolei czynnik psychologiczny w postaci niedostatecznego zaangażowania, niechęci lub braku motywacji do pracy (9,4%) oraz zbyt wysokie oczekiwania płacowe (6,3%).



Wykres 23 Najważniejsze braki dostrzegane przez pracodawców dotyczące przygotowania zawodowego absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych*



* odpowiedzi na to pytanie udzielane były na podstawie pytania otwartego

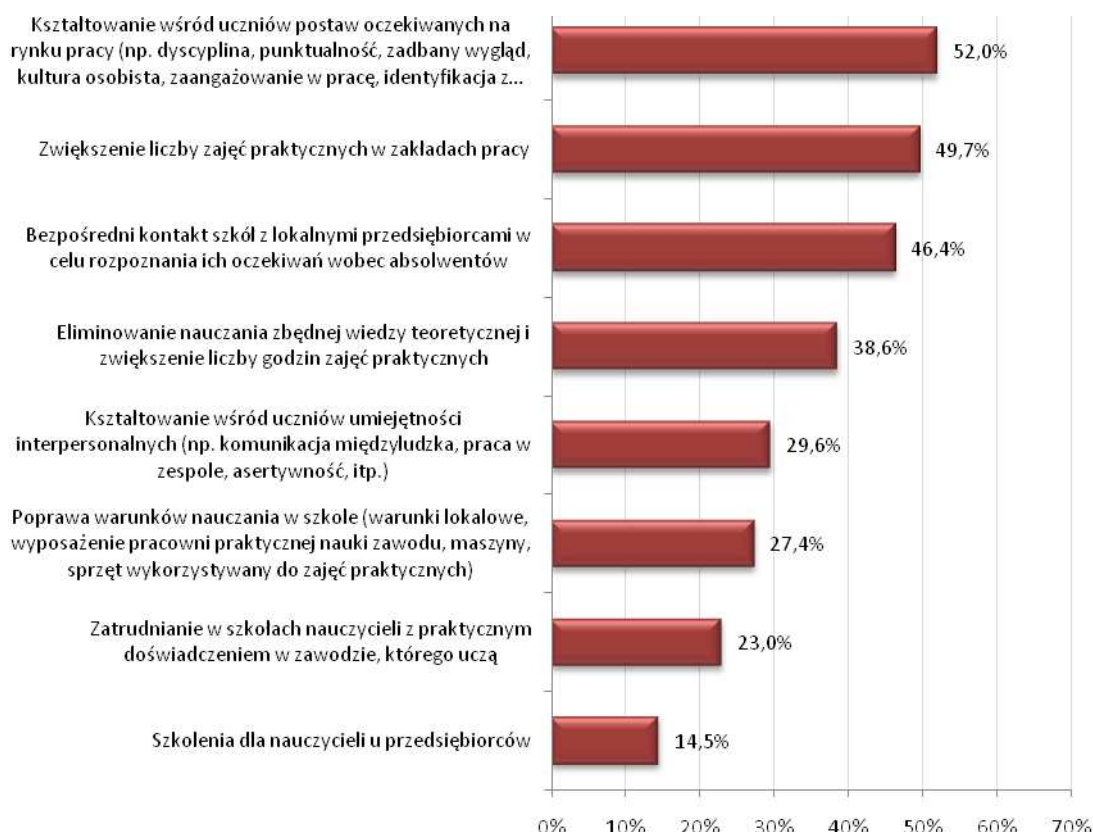
Zdaniem badanych pracodawców trzy rodzaje działań wydają się mieć istotne znaczenie w poprawie procesu nauczania w szkołach zawodowych: a) kształtowanie wśród uczniów postaw oczekiwanych na rynku pracy, b) zwiększenie liczby działań praktycznych w zakładach pracy oraz c) bezpośredni kontakt szkół z lokalnymi przedsiębiorcami w celu rozpoznania ich oczekiwań wobec absolwentów. Wydaje się, iż promując takie działania pracodawcy chcieliby zwiększyć szansę na zdobycie w przyszłości zdyscyplinowanego i sprawnego pracownika, nieobarczonego nadmierną wiedzą teoretyczną (blisko 40% respondentów jest za eliminacją zbędnej wiedzy teoretycznej na rzecz godzin zajęć praktycznych).

Kształtowanie wśród uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych tzw. umiejętności miękkich, czyli interpersonalnych technik usprawniających komunikację międzyludzką lub pracę w zespole ma nieco mniejsze, choć wciąż istotne znaczenie; 29,6% badanych pracodawców dostrzega rolę tego działania w procesie poprawy procesu nauczania w szkołach zawodowych. Warto odnotować, iż stosunkowo mały odsetek przedsiębiorców wierzy w skuteczność działań polegających na szkoleniu



nauczycieli w ich firmach w celu usprawnienia procesu nauczania w szkołach zawodowych (14,5%), choć samo doświadczenie praktyczne nauczycieli jest już częściej doceniane (przez 23% badanych pracodawców).

Wykres 24 Działania, które według pracodawców mogłyby poprawić proces nauczania w szkołach zawodowych
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520



Rozdział 5. Wakaty w przedsiębiorstwach

5.1 Wolne miejsca pracy – skala zjawiska

Zdecydowana większość badanych przedsiębiorców (90,1%) deklaruje brak wolnych miejsc pracy w swoich firmach; istotnie częściej twierdzą tak firmy z branży usługowej.

Tylko w co dziesiątej firmie istnieje miejsce dla nowego pracownika.



Tabela 16 Czy w firmie są obecnie wolne miejsca pracy?

podstawa: wszystkie badane firmy	TAK	NIE
Ogółem (N=1520)	9,9%	90,1%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1374)	9,5%	90,5%
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=146)	13,7%	86,3%
Rolnictwo (N=36)	8,3%	91,7%
Przemysł (N=258)	12,0%	88,0%
Budownictwo (N=93)	9,7%	90,3%
Handel (N=305)	12,5%	87,5%
Usługi (N=828)	8,5%*	91,5%*

*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

5.2 Grupy zawodowe / zawody, w jakich najczęściej występują w firmie wolne miejsca pracy

Z poszczególnych grup zawodowych generalnie najczęściej można znaleźć w firmie wolne miejsca pracy dla: specjalistów (w 25% firm), pracowników usług osobistych i sprzedawców (20,3%) oraz dla robotników przemysłowych i rzemieślników (24,2%).

Tabela 17 Grupy zawodowe, w jakich najczęściej występują w firmie wolne miejsca pracy

GRUPA ZAWODOWA	Liczba firm wskazujących dany zawód	Procent firm wskazujących dany zawód podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520
1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	15	1,0%
2 - SPECJALIŚCI	380	25,0%
3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	248	16,3%
4 - PRACOWNICY BIUROWI	108	7,1%
5 - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	308	20,3%
6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	15	1,0%
7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	368	24,2%
8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	193	12,7%
9 - PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	127	8,4%
brak odpowiedzi	31	2,0%



Tabela 18 Zawody, w jakich najczęściej występują w firmie wolne miejsca pracy

ZAWÓD	Liczba firm wskazujących dany zawód	Procent firm wskazujących dany zawód podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520
522 - Sprzedawcy i demonstratorzy	190	12,5%
233 - Nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli	144	9,5%
832 - Kierowcy pojazdów	107	7,0%
343 - Średni personel biurowy (Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni; Księgowi)	91	6,0%
512 - Pracownicy usług domowych i gastronomicznych	90	5,9%
232 - Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	82	5,4%
341 - Pracownicy do spraw finansowych i handlowych	67	4,4%
723 - Mechanicy maszyn i urządzeń	66	4,3%
712 - Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	61	4,0%
713 - Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	53	3,5%
413 - Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji	51	3,4%
913 - Pomoce domowe, sprzątaczk i praczk	41	2,7%
241 - Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	40	2,6%
346 - Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	36	2,4%
421 - Pracownicy obrotu pieniężnego	35	2,3%
741 - Robotnicy w przetwórstwie spożywczym	35	2,3%
721 - Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	34	2,2%
722 - Kowale, ślusarze i pokrewni	34	2,2%
223 - Specjaliści ochrony zdrowia (z wyjątkiem pielęgniarek i położnych)	32	2,1%
742 - Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni	32	2,1%
914 - Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni	32	2,1%
235 - Pozostali specjaliści szkolnictwa i wychowawcy	28	1,8%
724 - Elektrycy	24	1,6%
743 - Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni	23	1,5%
932 - Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	19	1,3%
224 - Pielęgniarki i położne	17	1,1%
347 - Pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu	17	1,1%
833 - Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	15	1,0%
214 - Inżynierowie i pokrewni	14	0,9%
245 - Specjaliści kultury i sztuki	14	0,9%



916 - Ładowacze nieczystości i pokrewni	14	0,9%
711 - Górnicy i robotnicy obróbki kamienia	13	0,9%
515 - Pracownicy usług ochrony	12	0,8%
714 - Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	12	0,8%
828 - Monterzy	12	0,8%
732 - Ceramicy, szklarze i pokrewni	11	0,7%
814 - Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru	11	0,7%
921 - Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni	11	0,7%
331 - Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	10	0,7%
513 - Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	10	0,7%
823 - Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	10	0,7%
122 - Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej	9	0,6%
213 - Informatycy	9	0,6%
419 - Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	9	0,6%
311 - Technicy	8	0,5%
514 - Pozostali pracownicy usług osobistych	8	0,5%
725 - Monterzy elektroniki i pokrewni	8	0,5%
821 - Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów	8	0,5%
931 - Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie	8	0,5%
234 - Nauczyciele szkół specjalnych	7	0,5%
247 - Specjaliści administracji publicznej	7	0,5%
342 - Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi	7	0,5%
411 - Sekretarki i operatorzy maszyn biurowych	7	0,5%
816 - Operatorzy urządzeń energetycznych i pokrewni	7	0,5%
231 - Nauczyciele szkół wyższych	6	0,4%
312 - Techniczny personel obsługi komputerów i pokrewni	6	0,4%
412 - Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	6	0,4%
611 - Rolnicy produkcji roślinnej	6	0,4%
811 - Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i pokrewni	6	0,4%
731 - Robotnicy produkcji wyrobów precyzyjnych z metalu i materiałów pokrewnych	5	0,3%
813 - Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych, ceramicznych i pokrewni	5	0,3%



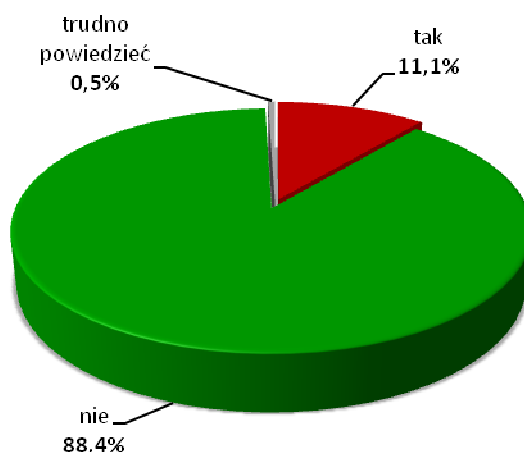
825 - Operatorzy maszyn poligraficznych i papierniczo-przetwórczych	5	0,3%
915 - Gońcy, bagażowi, portierzy i pokrewni	5	0,3%
123 - Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych	4	0,3%
321 - Technicy nauk biologicznych i rolniczych	4	0,3%
422 - Informatorzy, pracownicy biur podróży, recepcjoniści i telefoniści	4	0,3%
613 - Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	4	0,3%
621 - Ogrodnicy	4	0,3%
815 - Operatorzy urządzeń przemysłu chemicznego	4	0,3%
933 - Robotnicy pomocniczy transportu i tragarze	4	0,3%
221 - Specjaliści nauk biologicznych	3	0,2%
222 - Specjaliści nauk rolniczych i pokrewni	3	0,2%
313 - Operatorzy sprzętu optycznego i elektronicznego	3	0,2%
315 - Inspektorzy bezpieczeństwa i jakości	3	0,2%
322 - Średni personel ochrony zdrowia	3	0,2%
348 - Pracownicy archiwów, bibliotek i informacji naukowej	3	0,2%
734 - Robotnicy poligraficzni i pokrewni	3	0,2%
824 - Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z drewna	3	0,2%
826 - Operatorzy maszyn w przemyśle włókienniczym	3	0,2%
827 - Operatorzy maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	3	0,2%
111 - Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy	2	0,1%
211 - Fizycy, chemicy i pokrewni	2	0,1%
243 - Archiwiści, bibliotekoznawcy i specjaliści informacji naukowej	2	0,1%
521 - Modelki, modele i pokrewni	2	0,1%
631 - Robotnicy leśni i pokrewni	2	0,1%
812 - Operatorzy maszyn i urządzeń hutniczych i pokrewni	2	0,1%
831 - Maszyniści kolejowi, dyżurni ruchu i pokrewni	2	0,1%
244 - Specjaliści nauk społecznych i pokrewnych	1	0,1%
344 - Urzędnicy do spraw podatków, ceł i pokrewni	1	0,1%
345 - Policjanci, funkcjonariusze Służby Więziennej i ochrony państwa	1	0,1%
511 - Stewardzi, konduktorzy i przewodnicy	1	0,1%
744 - Robotnicy obróbki skóry	1	0,1%
822 - Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych	1	0,1%
brak odpowiedzi	31	2,0%



5.2 Przyczyny nieobsadzenia wolnych miejsc pracy

Zdecydowana większość badanych firm (88,4%) nie miała trudności z naborem odpowiednich pracowników, tylko nieco częściej niż w co dziesiątej firmie zadeklarowano tego typu problemy (11,1%).

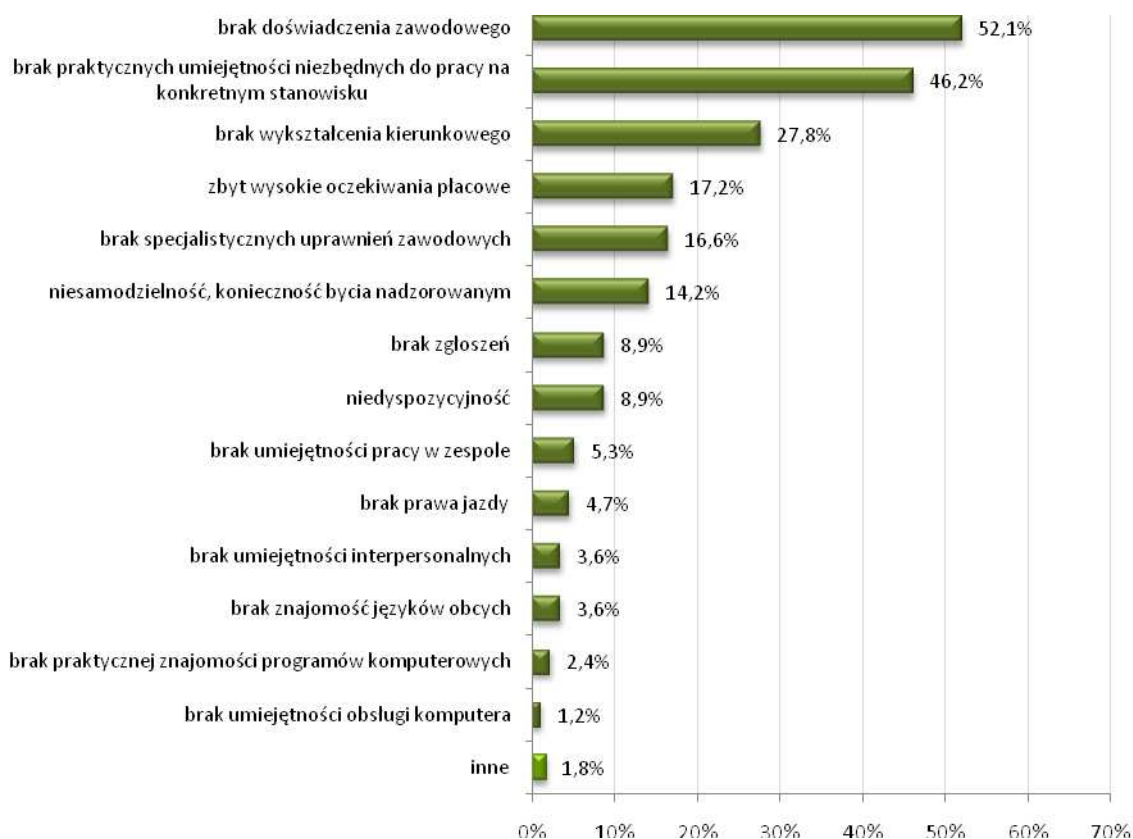
Wykres 25 Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy firma miała trudności z naborem odpowiednich pracowników?
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520



Wśród 169 firm, które zadeklarowały istnienie trudności z naborem odpowiednich pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy, najczęściej podawanymi przyczynami takiego stanu rzeczy były: brak doświadczenia zawodowego (52,1%) oraz brak praktycznych umiejętności niezbędnych do pracy (46,2%) u kandydatów. Dla nieco więcej niż 1/5 firm (27,8%) problemem okazał się brak wykształcenia kierunkowego, natomiast dla nieco mniej niż 1/5 badanych pracodawców trudnością były zbyt wysokie oczekiwania płacowe (17,2%) lub brak specjalistycznych uprawnień zawodowych (16,6%). Znacznie mniej istotnym problemem okazała się kwestia braku dodatkowych kompetencji takich jak: umiejętności interpersonalne, prawo jazdy, znajomość języków obcych czy też obsługi komputera (kilkuprocentowe wskazania). Wydaje się więc, iż najistotniejszym problemem dla firm okazał się brak kandydatów wyposażonych w specyficzne umiejętności, niezbędne dla profilu działalności przedsiębiorstwa.



Wykres 26 Przyczyny trudności z naborem odpowiednich pracowników
podstawa: firmy, które w ciągu ostatnich 6 miesięcy miały trudności z naborem
odpowiednich pracowników; N=169





Rozdział 6. Zwolnienia i odejścia pracowników

6.1 Zwolnienia pracowników – skala zjawiska

W ciągu ostatnich 6 miesięcy w blisko 1/5 firm (18,5%) miały miejsca zwolnienia pracowników; istotnie rzadziej miało to miejsce w firmach małych (15,9%), częściej natomiast zwalniały pracowników firmy średnie i duże (42,5%), chociaż wielkość próby dla tej kategorii przedsiębiorstw nie pozwala stwierdzić czy wynik ten jest istotny statystycznie.

Wśród branż – istotnie częściej zwolnień dokonywały w tym okresie firmy handlowe (22,6%).

W ostatnim półroczu istotnie częściej nie dokonano zwolnień w firmach z branży usługowej (84,5%).

Tabela 19 Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy w firmie miały miejsce zwolnienia pracowników?

podstawa: wszystkie badane firmy	TAK	NIE
Ogółem (N=1520)	18,5%	81,5%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1374)	15,9%*	84,1%*
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=146)	42,5%	57,5%*
Rolnictwo (N=36)	16,7%	83,3%
Przemysł (N=258)	20,9%	79,1%
Budownictwo (N=93)	25,8%	74,2%
Handel (N=305)	22,6%*	77,4%*
Usługi (N=828)	15,5%*	84,5%*

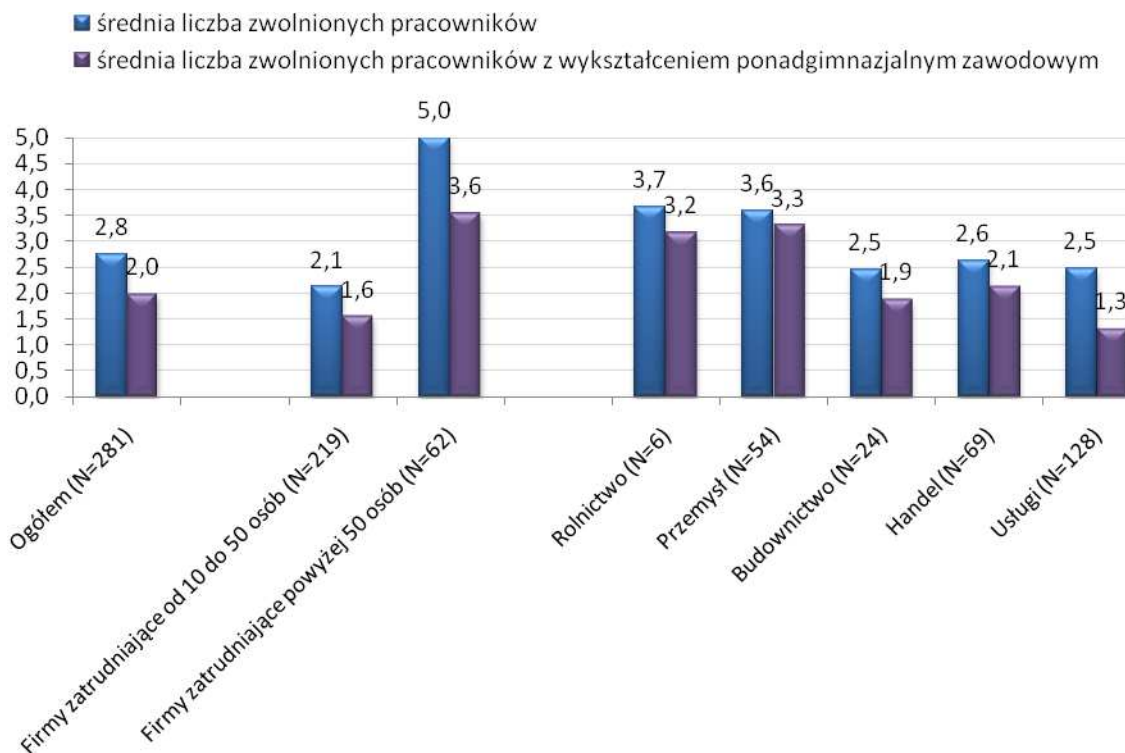
*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

Średnia liczba pracowników zwolnionych w badanych firmach w ostatnim półroczu to prawie 3 osoby (2,8), wśród których średnia liczba zwolnionych osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym zawodowym wynosi 2 (co w przeliczeniu na wartości procentowe oznacza średnio 72,1% zwolnionych pracowników z tej kategorii).

W zwolnieniach mających miejsce w badanym okresie – przodują firmy duże; w 62 badanych przedsiębiorstwach o tej wielkości zwolniono w ostatnim półroczu średnio 5 osób, z czego większość stanowią zwolnieni pracownicy z wykształceniem ponadgimnazjalnym zawodowym (średnio 3,6 osób). Spośród branż warto zwrócić uwagę na przedsiębiorstwa o linii przemysłowej; w 54 badanych firmach z tej branży zwolniono w ostatnim półroczu średnio 3,6 pracowników, z których zdecydowana większość to pracownicy z wykształceniem ponadgimnazjalnym zawodowym (średnio 3,3 osób).



Wykres 27 Średnia liczba pracowników zwolnionych w ciągu ostatnich 6 miesięcy
podstawa: firmy, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy miały miejsce zwolnienia pracowników



6.2 Zwolnienia pracowników w poszczególnych zawodach

W okresie minionych sześciu miesięcy najczęściej zwalniano w badanych firmach pracowników usług osobistych i sprzedawców (5,1% wszystkich badanych firm) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (4,2% ogółu badanych firm).

Tabela 20 Grupy zawodowe, których przedstawiciele zostali zwolnieni w ostatnich 6 miesiącach

GRUPA ZAWODOWA	Liczba firm, które zwolniły pracowników w danym zawodzie	Procent firm, które zwolniły pracowników w danym zawodzie podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520	Średnia liczba pracowników zwolnionych w danym zawodzie podstawa: firmy, które zwolniły pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy w danym zawodzie
1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	10	0,7%	1,0
2 - SPECJALIŚCI	52	3,4%	1,9
3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	30	2,0%	1,8
4 - PRACOWNICY BIUROWI	23	1,5%	1,5
5 - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	78	5,1%	2,4



6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	3	0,2%	3,0
7 - ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	64	4,2%	3,1
8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	35	2,3%	2,1
9 - PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	23	1,5%	2,2
nie zwalniano pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy	1239	81,5%	---

Tabela 21 Zawody, których przedstawiciele zostali zwolnieni w ostatnich 6 miesiącach

ZAWÓD	Liczba firm, które zwolniły pracowników w danym zawodzie	Procent firm, które zwolniły pracowników w danym zawodzie podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520	Średnia liczba pracowników zwolnionych w danym zawodzie podstawa: firmy, które zwolniły pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy w danym zawodzie
522 - Sprzedawcy i demonstratorzy	53	3,5%	2,5
233 - Nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli	20	1,3%	2,0
832 - Kierowcy pojazdów	19	1,3%	1,7
232 - Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	15	1,0%	3,0
512 - Pracownicy usług domowych i gastronomicznych	15	1,0%	1,4
413 - Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji	14	0,9%	1,6
343 - Średni personel biurowy (Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni; Księgowi)	13	0,9%	1,2
712 - Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	11	0,7%	1,8
913 - Pomoce domowe, sprzątaczk i praczki	9	0,6%	1,2
914 - Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni	9	0,6%	2,9
241 - Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	8	0,5%	1,1
713 - Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni	8	0,5%	2,4
341 - Pracownicy do spraw finansowych i handlowych	6	0,4%	2,2
721 - Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	6	0,4%	2,3
722 - Kowale, ślusarze i pokrewni	6	0,4%	3,0
723 - Mechanicy maszyn i urządzeń	6	0,4%	3,0
743 - Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni	6	0,4%	3,8
741 - Robotnicy w przetwórstwie spożywczym	5	0,3%	1,5
742 - Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni	5	0,3%	2,4



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

123 - Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych	4	0,3%	0,8
235 - Pozostali specjaliści szkolnictwa i wychowawcy	4	0,3%	0,8
419 - Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	4	0,3%	1,5
513 - Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	4	0,3%	3,3
711 - Górnicy i robotnicy obróbki kamienia	4	0,3%	6,8
724 - Elektrycy	4	0,3%	2,0
121 - Dyrektorzy generalni, wykonawczy, prezesi i ich zastępcy	3	0,2%	1,3
122 - Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej	3	0,2%	1,0
214 - Inżynierowie i pokrewni	3	0,2%	1,0
245 - Specjaliści kultury i sztuki	3	0,2%	1,0
346 - Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	3	0,2%	2,3
421 - Pracownicy obrotu pieniężnego	3	0,2%	1,3
515 - Pracownicy usług ochrony	3	0,2%	8,0
833 - Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	3	0,2%	1,7
347 - Pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu	2	0,1%	1,0
411 - Sekretarki i operatorzy maszyn biurowych	2	0,1%	1,5
514 - Pozostali pracownicy usług osobistych	2	0,1%	1,0
725 - Monterzy elektroniki i pokrewni	2	0,1%	11,0
731 - Robotnicy produkcji wyrobów precyzyjnych z metalu i materiałów pokrewnych	2	0,1%	6,0
732 - Ceramicy, szklarze i pokrewni	2	0,1%	3,5
813 - Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych, ceramicznych i pokrewni	2	0,1%	7,5
825 - Operatorzy maszyn poligraficznych i papierniczo-przetwórczych	2	0,1%	2,0
828 - Monterzy	2	0,1%	1,0
915 - Gońcy, bagażowi, portierzy i pokrewni	2	0,1%	1,0
222 - Specjaliści nauk rolniczych i pokrewni	1	0,1%	3,0
234 - Nauczyciele szkół specjalnych	1	0,1%	1,5
242 - Prawnicy	1	0,1%	1,0
315 - Inspektorzy bezpieczeństwa i jakości	1	0,1%	1,0
321 - Technicy nauk biologicznych i rolniczych	1	0,1%	4,0
322 - Średni personel ochrony zdrowia	1	0,1%	1,0
331 - Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	1	0,1%	5,0
342 - Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi	1	0,1%	2,0
345 - Policjanci, funkcjonariusze Służby Więziennej i ochrony państwa	1	0,1%	2,0
348 - Pracownicy archiwów, bibliotek i informacji naukowej	1	0,1%	1,0
511 - Stewardzi, konduktorzy i przewodnicy	1	0,1%	3,0
613 - Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	1	0,1%	7,0



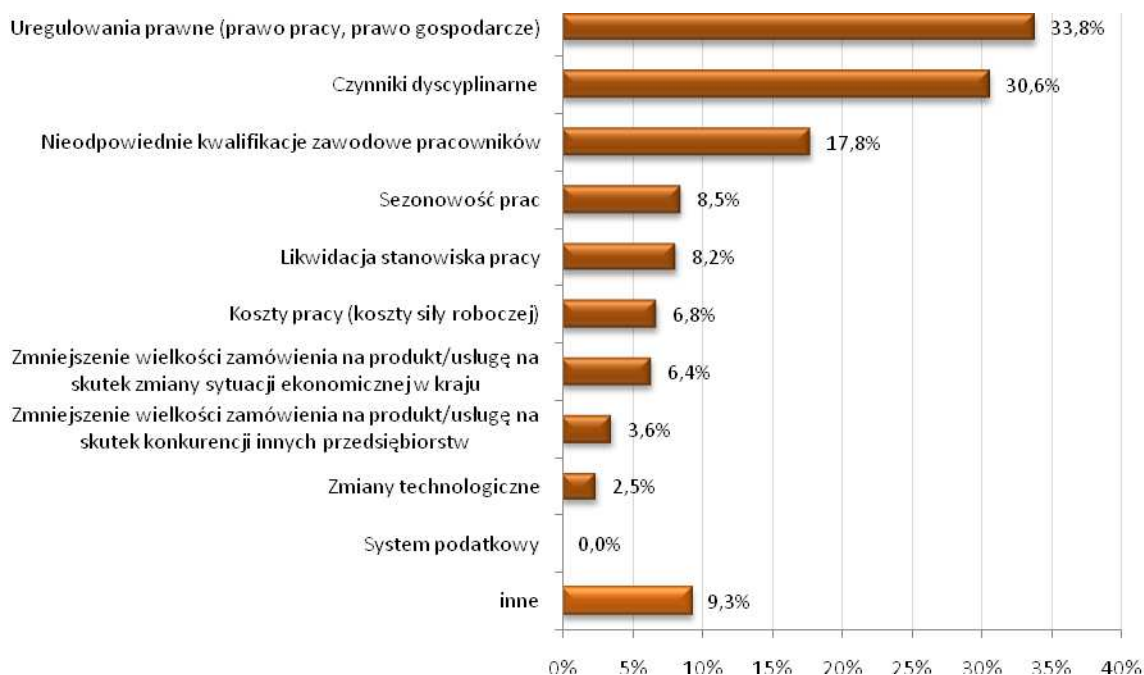
621 - Ogrodnicy	1	0,1%	1,0
631 - Robotnicy leśni i pokrewni	1	0,1%	1,0
714 - Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	1	0,1%	1,0
811 - Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i pokrewni	1	0,1%	1,0
814 - Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru	1	0,1%	2,0
816 - Operatorzy urządzeń energetycznych i pokrewni	1	0,1%	2,0
821 - Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów	1	0,1%	5,0
823 - Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	1	0,1%	2,0
826 - Operatorzy maszyn w przemyśle włókienniczym	1	0,1%	1,0
827 - Operatorzy maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	1	0,1%	3,0
831 - Maszyniści kolejowi, dyżurni ruchu i pokrewni	1	0,1%	1,0
916 - Ładowacze nieczystości i pokrewni	1	0,1%	3,0
931 - Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie	1	0,1%	4,0
932 - Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	1	0,1%	4,0
nie zwalniano pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy	1239	81,5%	---

6.3 Przyczyny zwolnień

Dwoma głównymi czynnikami (każdy w granicach 1/3 wskazań), które – według deklaracji badanych pracodawców - wpłynęły na zwolnienia pracowników w ostatnim półroczu są: uregulowania prawne (33,8%) oraz czynniki dyscyplinarne (30,6%). Wymienione dwa powody – podkreślające całkowicie odrębne przyczyny zwolnień – są więc (w świetle danych) ważniejsze niż nieodpowiednie kwalifikacje zawodowe pracowników, z którego to powodu stosunkowo mniejszy odsetek przedsiębiorców (17,8%) zdecydował się zwolnić swoich pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy. Powody zwolnień w badanym okresie są tylko nieznacznie powiązane z fluktuacjami rynkowymi (zmniejszenie zamówień wskutek zmiany sytuacji ekonomicznej bądź konkurencji) lub zmianami technologicznymi (kilkuprocentowe wskazania).



Wykres 28 Czynniki, które wpłynęły na zwolnienia pracowników w firmie w ciągu ostatnich 6 miesięcy
(możliwość wskazania dwóch czynników)
podstawa: firmy, które w ciągu ostatnich 6 miesięcy zwolniły pracowników; N=281



6.4 Odejścia pracowników – skala zjawiska

W ciągu ostatniego półrocza w niespełna 1/5 firm miały miejsce odejścia pracowników z własnej inicjatywy, w pozostałych 4/5 przedsiębiorstwach takich rezygnacji z pracy nie zanotowano. W badanym okresie z własnej inicjatywy istotnie rzadziej odchodzili pracownicy mniejszych firm – taki stan rzeczy miał miejsce w 16,2% badanych firm. Istotnie częściej na samodzielne odejście decydowali się pracownicy branży handlowej (22,3%).

Tabela 22 Czy w ciągu ostatnich 6 miesięcy w firmie miały miejsce odejścia pracowników z własnej inicjatywy?

podstawa: wszystkie badane firmy	TAK	NIE
Ogółem (N=1520)	17,8%	82,2%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1374)	16,2%*	83,8%*
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=146)	32,9%	67,1%*
Rolnictwo (N=36)	13,9%	86,1%
Przemysł (N=258)	17,1%	82,9%
Budownictwo (N=93)	26,9%	73,1%*
Handel (N=305)	22,3%*	77,7%*



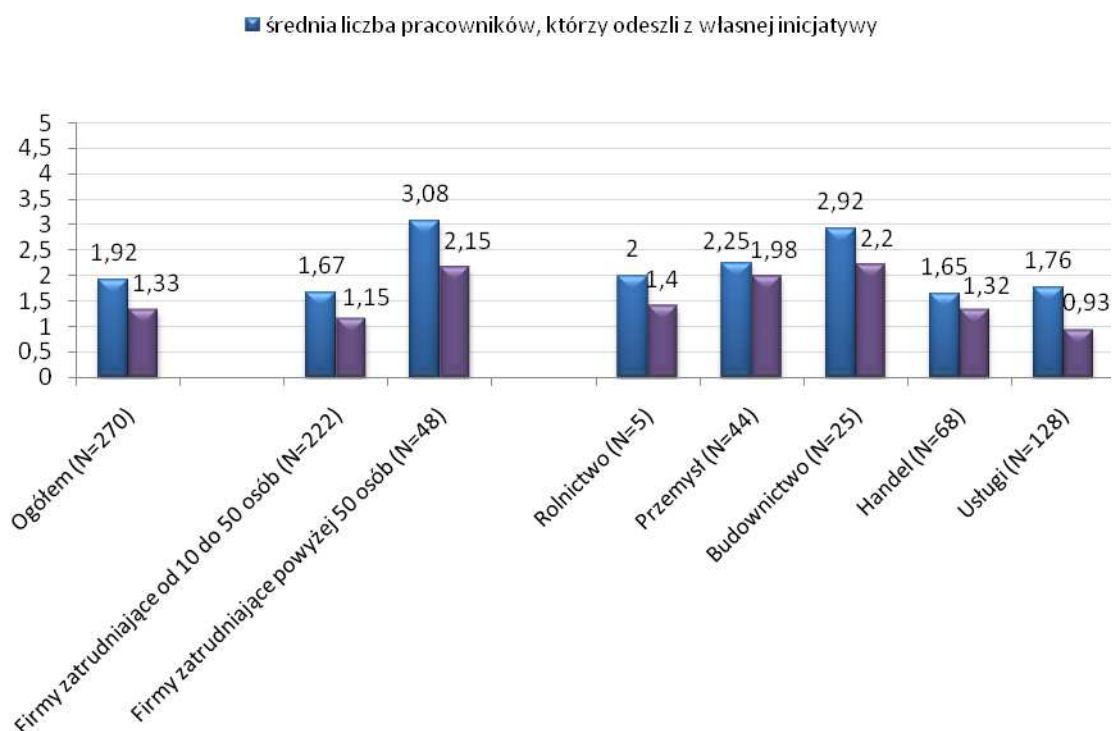
Usługi (N=828)	15,5%*	84,5%*
----------------	--------	--------

*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

Średnio 65,1% pracowników, którzy odeszli z własnej inicjatywy stanowili pracownicy z wykształceniem ponadgimnazjalnym zawodowym.

Najwyższy stosunek pracowników z wykształceniem ponadgimnazjalnym zawodowym do wszystkich pracowników, którzy odeszli z własnej inicjatywy można było odnotować w branży przemysłowej.

Wykres 29 Średnia liczba pracowników, którzy odeszli z własnej inicjatywy w ciągu ostatnich 6 miesięcy
podstawa: firmy, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy odeszli pracownicy z własnej inicjatywy



6.5 Przyczyny odejść

W firmach, w których w ostatnich 6 miesiącach miały miejsce odejścia pracowników z własnej inicjatywy – na samodzielne zwolnienie się z pracy decydowano się głównie z powodu przejścia do innego pracodawcy na podobne lub na wyższe stanowisko pracy (34,4%). Stosunkowo spory odsetek badanych przedsiębiorców (26,7%) nie został powiadomiony o tym, co zmotywowało pracownika do odejścia z firmy. W nieco ponad 15% firm, z których w badanym okresie z odeszli pracownicy – zwolnienia z własnej inicjatywy następowały ze względu na wyjazd za granicę, co odzwierciedla fakt, iż zagraniczny rynek pracy jest ciągle atrakcyjny dla określonej grupy osób w wieku aktywności zawodowej. Stosunkowo niewielki, ale warty odnotowania procent firm (5,2%)



zarejestrował zwolnienia pracowników na własną prośbę z powodu rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej.

Wykres 30 Przyczyny odejść pracowników na własną prośbę w ciągu ostatnich 6 miesięcy
podstawa: firmy, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy odeszli pracownicy; N=270



6.6 Rodzaje zwolnień / odejść pracowników

W firmach, w których w ostatnim półroczu miały miejsce zwolnienia lub odejścia pracowników dominującą kategorią było rozwiązanie umowy za porozumieniem stron (38%). W nieco mniej niż 1/3 firm pracownicy przestali pracować w wyniku ustania stosunku pracy lub umowy na czas określony (28%). W podobnych odsetkach przedsiębiorstw rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w badanym okresie za wypowiedzeniem z inicjatywy pracodawcy (18,9%) oraz za wypowiedzeniem z inicjatywy pracownika (18,2%). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę następowało częściej (10%) w badanych firmach niż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia za strony pracownika (5,3%). W nieco mniej niż 1/10 firm odejścia były wynikiem przejścia na emeryturę lub otrzymania świadczeń przedemerytalnych.



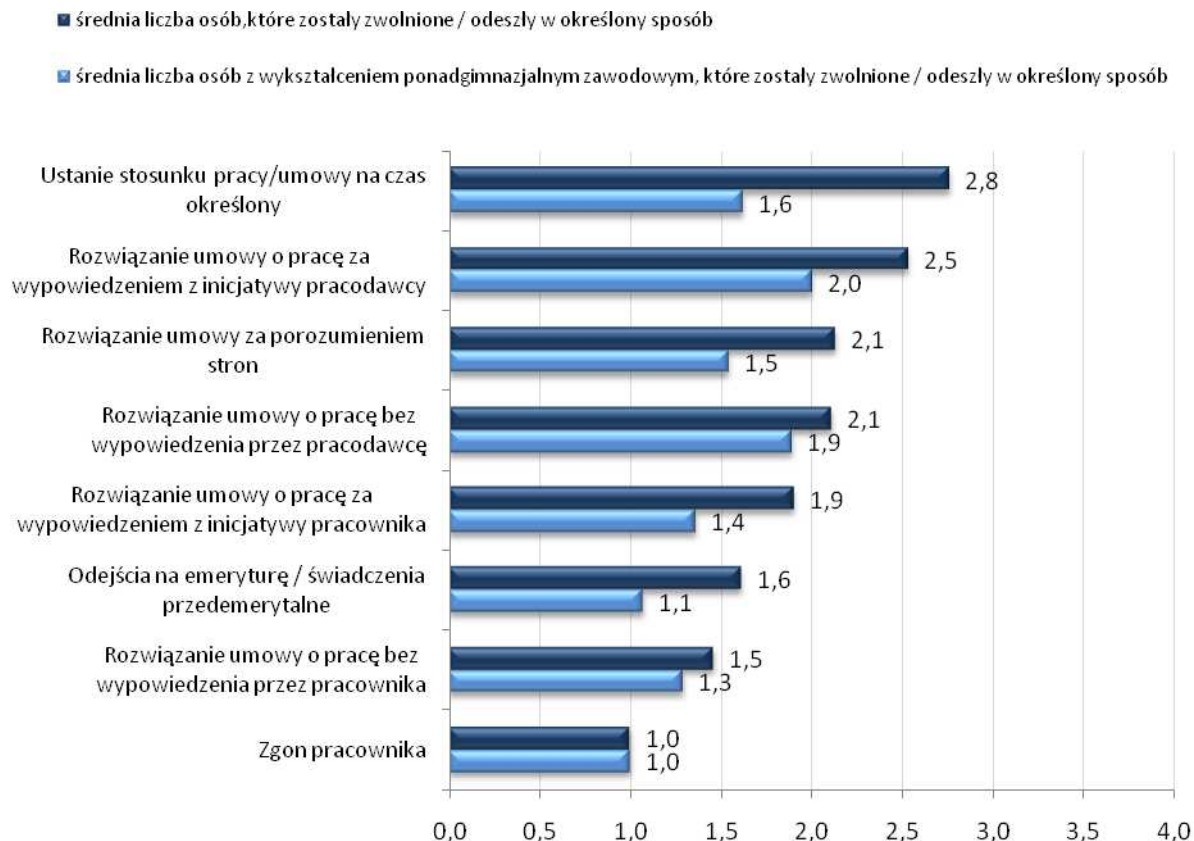
Wykres 31 Rodzaje zwolnień / odejść pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy
podstawa: firmy, w których w ciągu ostatnich 6 m-cy miały miejsce zwolnienia / odejścia pracowników; N=450



Stosunek średniej liczby osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym zawodowym do wszystkich osób, które zostały zwolnione / odeszły w określony sposób najwyższy jest w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, w którym to przypadku na średnio 2,1 zwolnione osoby przypadało aż średnio 1,9 pracowników z wykształceniem ponadgimnazjalnym zawodowym. Natomiast najniższy stosunek pracowników z wykształceniem ponadgimnazjalnym zawodowym do wszystkich osób, które odeszły lub zostały zwolnione zanotowano w przypadku ustania stosunku pracy lub umowy na czas określony (średnio 1,6 pracowników z wykształceniem zawodowym w stosunku do średniej liczby 2,8 wszystkich kończących współpracę z firma w ten sposób).



Wykres 32 Średnia liczba osób, które zostały zwolnione / odeszły w określony sposób
podstawa: firmy, w których miały miejsca zwolnienia / odejścia pracowników w określony sposób



Rozdział 7. Planowane przyjęcia pracowników

7.1 Planowane przyjęcia pracowników – skala zjawiska

Większość badanych pracodawców nie planuje w ciągu najbliższych 6 miesięcy przyjąć nowych pracowników (72%), chociaż istotnie rzadziej pewność co do braku planów zatrudnieniowych wyrażają firmy średnie i duże, zatrudniające powyżej 50 osób (58,2%), a wśród branż – firmy budowlane (62,4%) oraz handlowe (65,2%). Wśród badanych firm, wspomniane przedsiębiorstwa handlowe również istotnie częściej nie potrafią jasno określić czy będą potrzebować pracowników w najbliższym półroczu, być może ze względu na sporą rotację pracowników w tej branży.



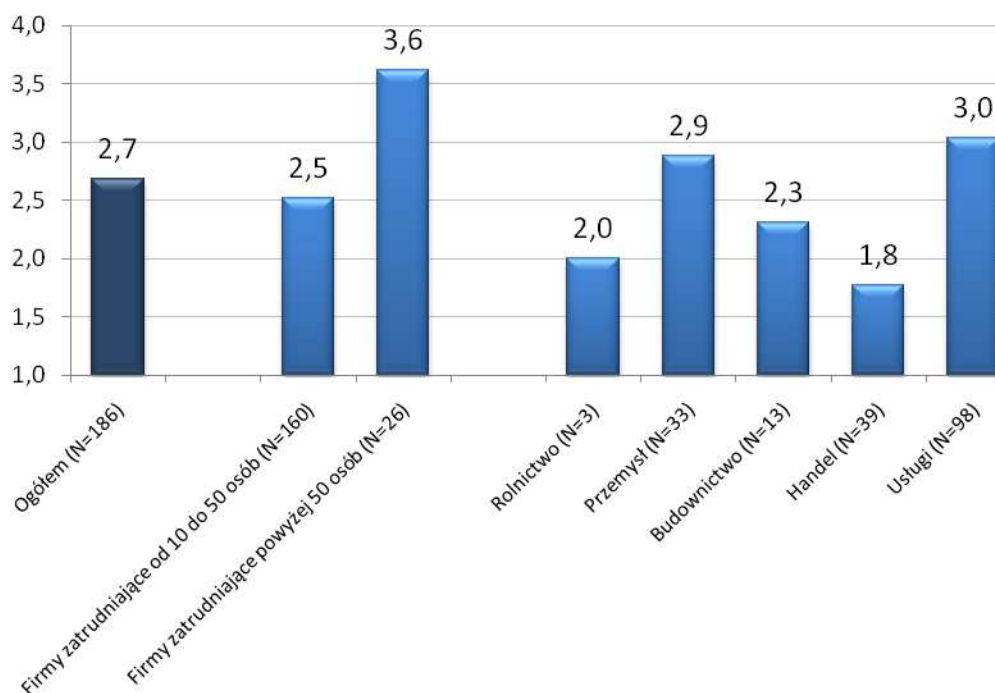
Tabela 23 Czy w ciągu najbliższych 6 miesięcy w firmie planowane są przyjęcia pracowników?

podstawa: wszystkie badane firmy	TAK	NIE	TRUDNO POWIEDZIEĆ
Ogółem (N=1520)	13,6%	72,0%	14,4%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1374)	12,6%*	73,5%*	13,9%
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=146)	22,6%	58,2%*	19,2%
Rolnictwo (N=36)	8,3%	75,0%	16,7%
Przemysł (N=258)	13,2%	70,9%	15,9%
Budownictwo (N=93)	15,1%	62,4%*	22,6%
Handel (N=305)	15,7%	65,2%*	19,0%*

*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

W ciągu najbliższego półrocza badane firmy planują zatrudnić średnio 2,7 pracowników; średnia ta dla dużych firm wynosi 3,6. Wśród branż, ponad średnią ogólną znajdują się firmy przemysłowe, które planują w ciągu następnych 6 miesięcy zatrudnić prawie trzech pracowników (2,9) oraz usługowe (średnio 3 pracowników).

Wykres 33 Średnia liczba pracowników, których firma planuje zatrudnić w ciągu najbliższych 6 miesięcy





7.2 Planowane przyjęcia pracowników w poszczególnych zawodach

Grupy zawodowe, które będą zatrudniane przez największy odsetek firm w najbliższych 6 miesiącach to pracownicy usług osobistych i sprzedawcy oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

Tabela 24 Grupy zawodowe, których przedstawicieli planuje się zatrudnić w ciągu najbliższych 6 miesięcy

GRUPA ZAWODOWA	Liczba firm, które planują zatrudnić pracowników w danym zawodzie	Procent firm, które planują zatrudnić pracowników w danym zawodzie podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520	Średnia liczba pracowników planowanych do zatrudnienia w danym zawodzie podstawa: firmy, które planują zatrudnić pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy w danym zawodzie
1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	2	0,1%	1,0
2 - SPECJALIŚCI	36	2,4%	1,4
3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	35	2,3%	4,1
4 - PRACOWNICY BIUROWI	17	1,1%	1,3
5 - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	52	3,4%	1,9
7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	49	3,2%	2,3
8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	25	1,6%	1,7
9 - PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	17	1,1%	1,9
w firmie nie planuje się zatrudnienia nowych pracowników	1315	86,5%	---

Tabela 25 Zawody, których przedstawicieli planuje się zatrudnić w ciągu najbliższych 6 miesięcy

ZAWÓD	Liczba firm, które planują zatrudnić pracowników w danym zawodzie	Procent firm, które planują zatrudnić pracowników w danym zawodzie podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520	Średnia liczba pracowników planowanych do zatrudnienia w danym zawodzie podstawa: firmy, które planują zatrudnić pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy w danym zawodzie
522 - Sprzedawcy i demonstratorzy	27	1,8%	2,3
512 - Pracownicy usług domowych i gastronomicznych	16	1,1%	1,4
832 - Kierowcy pojazdów	16	1,1%	1,4
341 - Pracownicy do spraw finansowych i handlowych	13	0,9%	8,8
712 - Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	11	0,7%	1,8
413 - Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji	10	0,7%	1,4



343 - Średni personel biurowy (Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni; Księgowi)	9	0,6%	1,0
914 - Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni	9	0,6%	1,6
233 - Nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli	8	0,5%	1,3
723 - Mechanicy maszyn i urządzeń	8	0,5%	1,3
214 - Inżynierowie i pokrewni	6	0,4%	1,5
223 - Specjaliści ochrony zdrowia (z wyjątkiem pielęgniarek i położnych)	6	0,4%	1,0
241 - Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	6	0,4%	1,2
721 - Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	6	0,4%	1,3
722 - Kowale, ślusarze i pokrewni	6	0,4%	2,3
724 - Elektrycy	6	0,4%	4,6
235 - Pozostali specjaliści szkolnictwa i wychowawcy	5	0,3%	1,0
513 - Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	5	0,3%	1,3
913 - Pomoce domowe, sprzątaczk i praczk	5	0,3%	1,4
347 - Pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu	3	0,2%	1,8
421 - Pracownicy obrotu pieniężnego	3	0,2%	0,7
741 - Robotnicy w przetwórstwie spożywczym	3	0,2%	1,3
742 - Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni	3	0,2%	1,7
743 - Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni	3	0,2%	3,3
816 - Operatorzy urządzeń energetycznych i pokrewni	3	0,2%	2,0
232 - Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	2	0,1%	6,0
311 - Technicy	2	0,1%	1,0
346 - Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	2	0,1%	2,0
411 - Sekretarki i operatorzy maszyn biurowych	2	0,1%	1,0
515 - Pracownicy usług ochrony	2	0,1%	3,0
521 - Modelki, modele i pokrewni	2	0,1%	1,0
711 - Górnicy i robotnicy obróbki kamienia	2	0,1%	1,0
714 - Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	2	0,1%	2,5
725 - Monterzy elektroniki i pokrewni	2	0,1%	6,0
732 - Ceramicy, szklarze i pokrewni	2	0,1%	1,3
815 - Operatorzy urządzeń przemysłu chemicznego	2	0,1%	3,0



833 - Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	2	0,1%	1,5
111 - Przedstawiciele władz publicznych i wyżsi urzędnicy	1	0,1%	1,0
131 - Kierownicy małych przedsiębiorstw	1	0,1%	1,0
213 - Informatycy	1	0,1%	1,0
231 - Nauczyciele szkół wyższych	1	0,1%	-
242 - Prawnicy	1	0,1%	1,0
245 - Specjaliści kultury i sztuki	1	0,1%	1,0
313 - Operatorzy sprzętu optycznego i elektronicznego	1	0,1%	1,0
321 - Technicy nauk biologicznych i rolniczych	1	0,1%	1,0
322 - Średni personel ochrony zdrowia	1	0,1%	4,0
331 - Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy	1	0,1%	-
342 - Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi	1	0,1%	1,0
348 - Pracownicy archiwów, bibliotek i informacji naukowej	1	0,1%	3,0
412 - Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	1	0,1%	2,0
422 - Informatorzy, pracownicy biur podróży, recepcjoniści i telefoniści	1	0,1%	2,0
511 - Stewardzi, konduktorzy i przewodnicy	1	0,1%	6,0
731 - Robotnicy produkcji wyrobów precyzyjnych z metalu i materiałów pokrewnych	1	0,1%	4,0
811 - Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i pokrewni	1	0,1%	2,5
821 - Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów	1	0,1%	2,0
828 - Monterzy	1	0,1%	1,0
915 - Gońcy, bagażowi, portierzy i pokrewni	1	0,1%	1,0
916 - Ładowacze nieczystości i pokrewni	1	0,1%	2,0
931 - Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie	1	0,1%	10,0
932 - Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	1	0,1%	1,0
w firmie nie planuje się zatrudnienia nowych pracowników	1315	86,5%	---



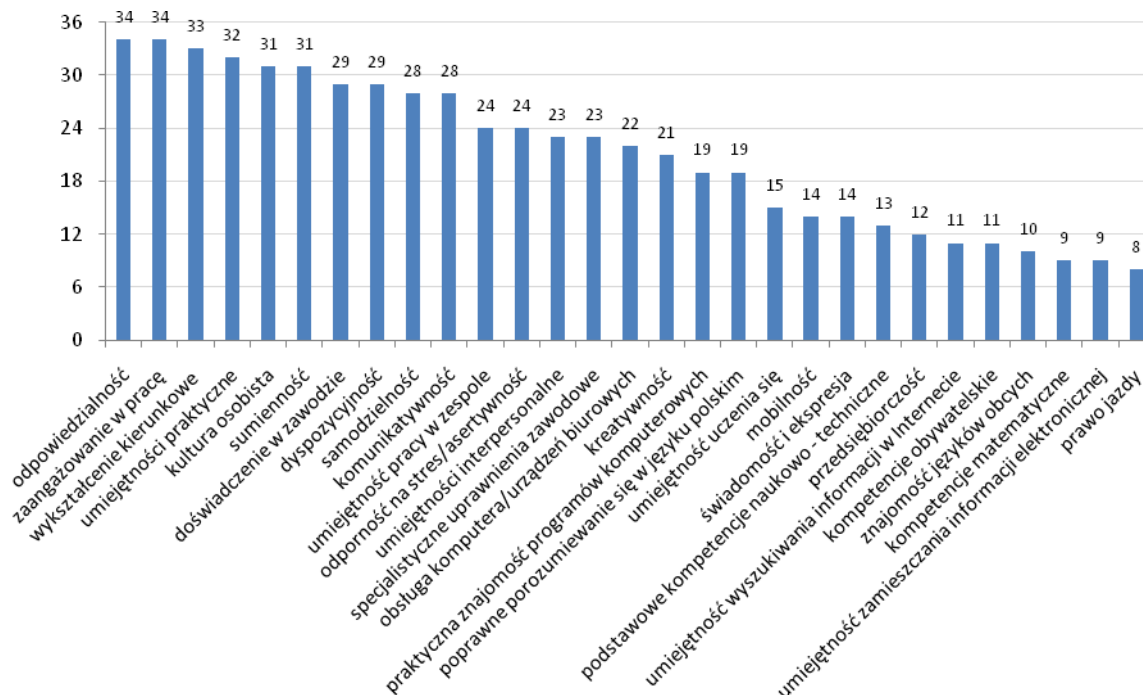
7.3 Kompetencje oczekiwane od kandydatów reprezentujących poszczególne grupy zawodowe

Wśród kompetencji oczekiwanych od kandydatów reprezentujących poszczególne grupy zawodowe za bardzo ważną cechę (wymienianą przez prawie wszystkie firmy chcące w najbliższym półroczu zatrudnić kandydata z poszczególnej grupy zawodowej) jest **zaangażowanie w pracę**. Kolejną kompetencją uzyskującą znaczną liczbę wskazań wśród prawie wszystkich firm planujących w najbliższym półroczu zatrudnić pracowników z poszczególnych grup zawodowych są **umiejętności praktyczne** (prawie zawsze wskazywaną przez przedsiębiorców zamierzających zatrudnić: techników oraz inny średni personel oraz robotników przemysłowych i rzemieślników) oraz **doświadczenie zawodowe** (szczególnie doceniane w przypadku: operatorów i monterów maszyn i urządzeń, robotników przemysłowych i rzemieślników). **Wykształcenie kierunkowe** wydaje się być bardzo ważne dla firm, które chcą zatrudnić specjalistów oraz stosunkowo istotne dla tych pracodawców, którzy w najbliższym półroczu planują zatrudnić techników oraz inny średni personel oraz robotników przemysłowych i rzemieślników. Także kultura osobista jest cenioną cechą przez pracodawców planujących zatrudnić osoby z różnych grup zawodowych, szczególnie jednak przez te firmy, które chcą zatrudnić pracowników biurowych, usług osobistych i sprzedawców oraz pracowników prac prostych.

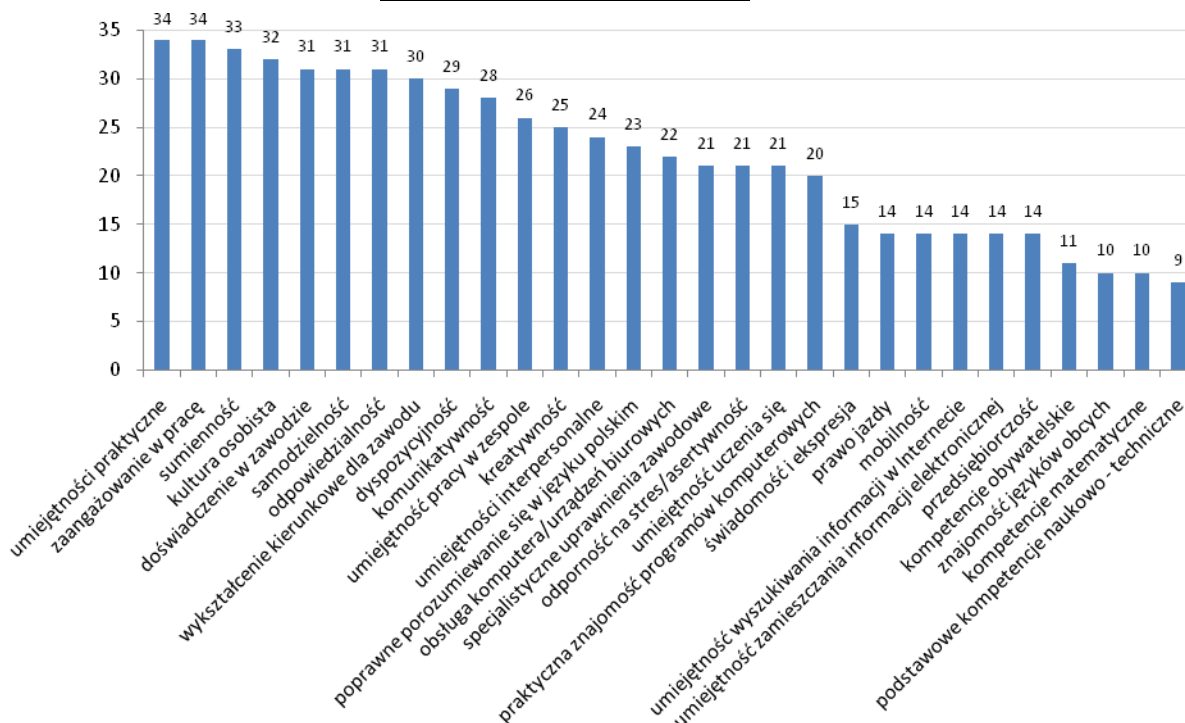
Wykres 34 Kompetencje oczekiwane od **SPECJALISTÓW**
podstawa: firmy, które w najbliższych 6 miesiącach planują przyjąć do pracy **specjalistów**; N=36



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



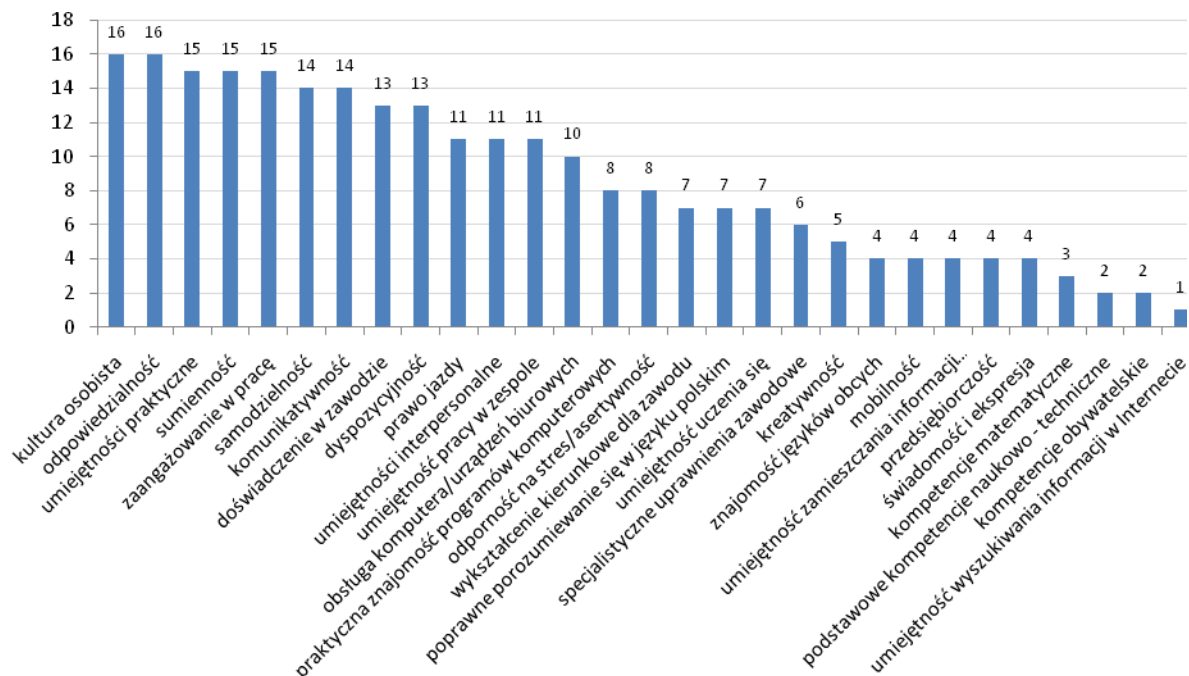
Wykres 35 Kompetencje oczekiwane od **TECHNIKÓW I INNEGO ŚREDNIEGO PERSONELU**
podstawa: firmy, które w najbliższych 6 miesiącach planują przyjąć do pracy
techników / inny średni personel; N=35



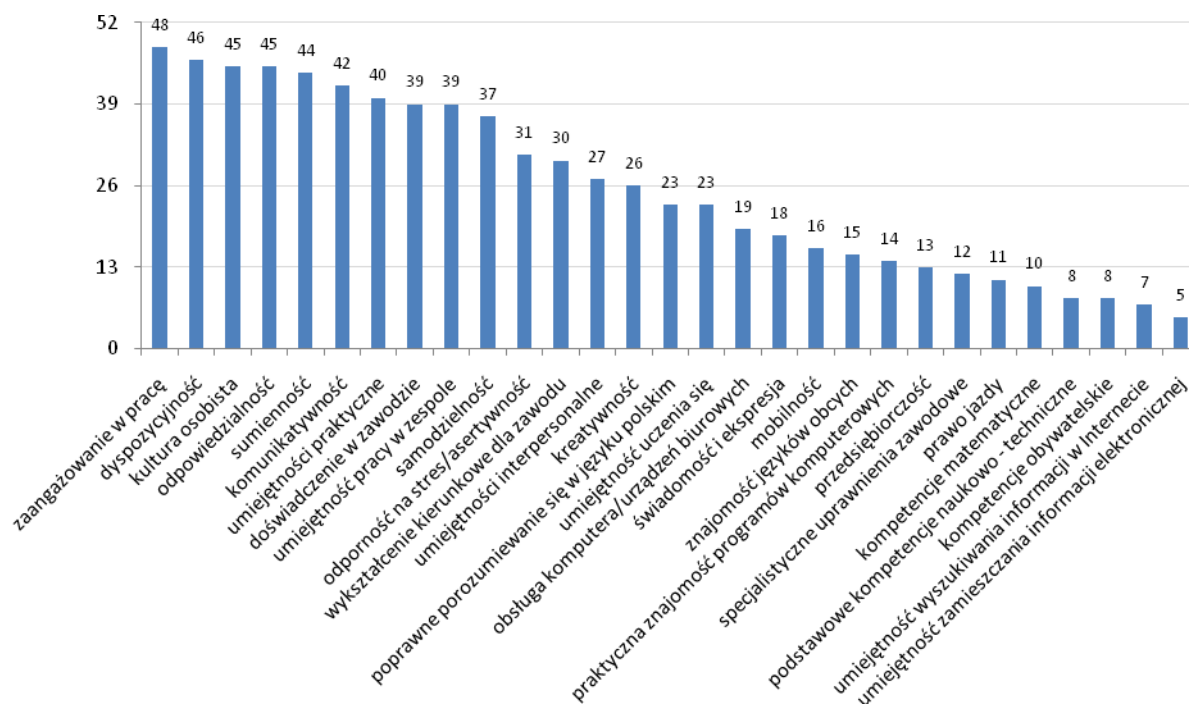


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 36 Kompetencje oczekiwane od **PRACOWNIKÓW BIUROWYCH**
podstawa: firmy, które w najbliższych 6 miesiącach planują przyjąć do pracy
pracowników biurowych; N=17



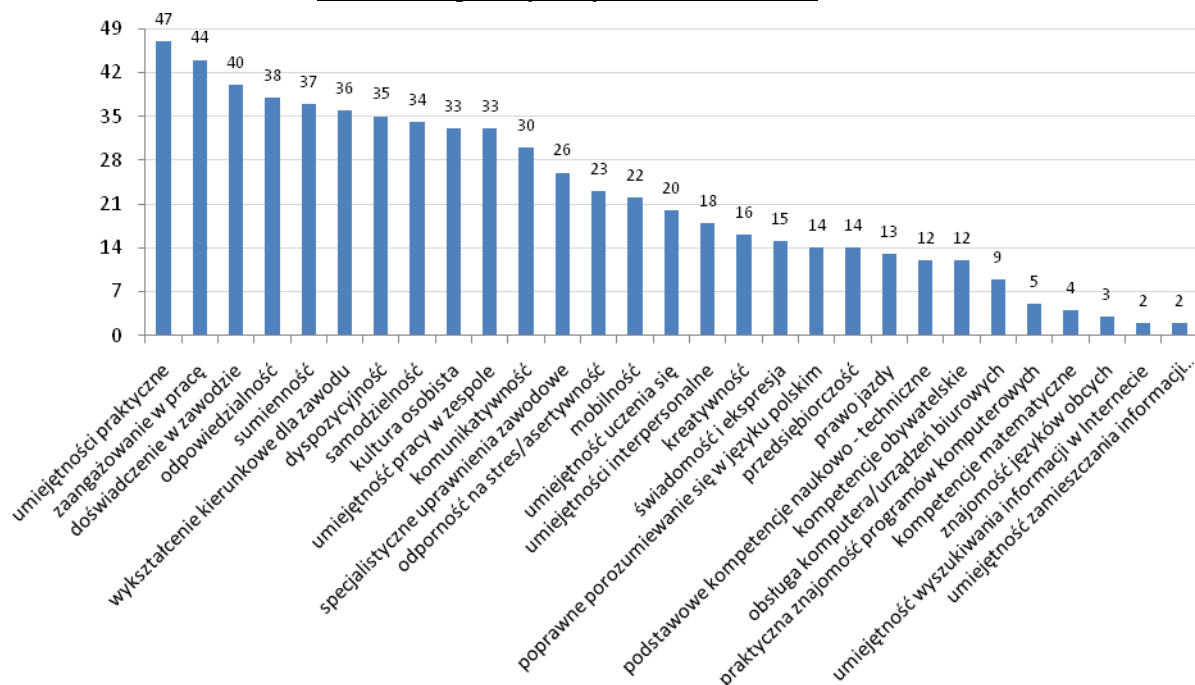
Wykres 37 Kompetencje oczekiwane od **PRACOWNIKÓW USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCÓW**
podstawa: firmy, które w najbliższych 6 miesiącach planują przyjąć do pracy
pracowników usług osobistych / sprzedawców; N=52



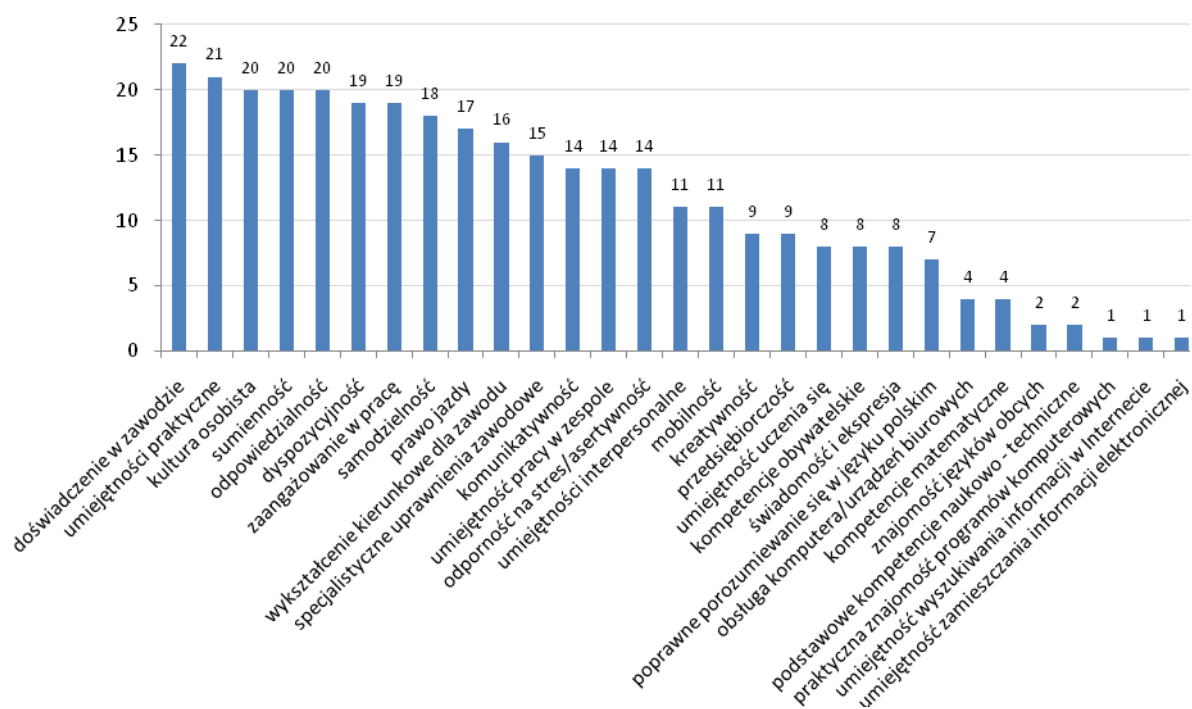


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 38 Kompetencje oczekiwane od **ROBOTNIKÓW PRZEMYSŁOWYCH I RZEMIEŚLNİKÓW**
podstawa: firmy, które w najbliższych 6 miesiącach planują przyjąć do pracy
robotników przemysłowych / rzemieślników; N=49

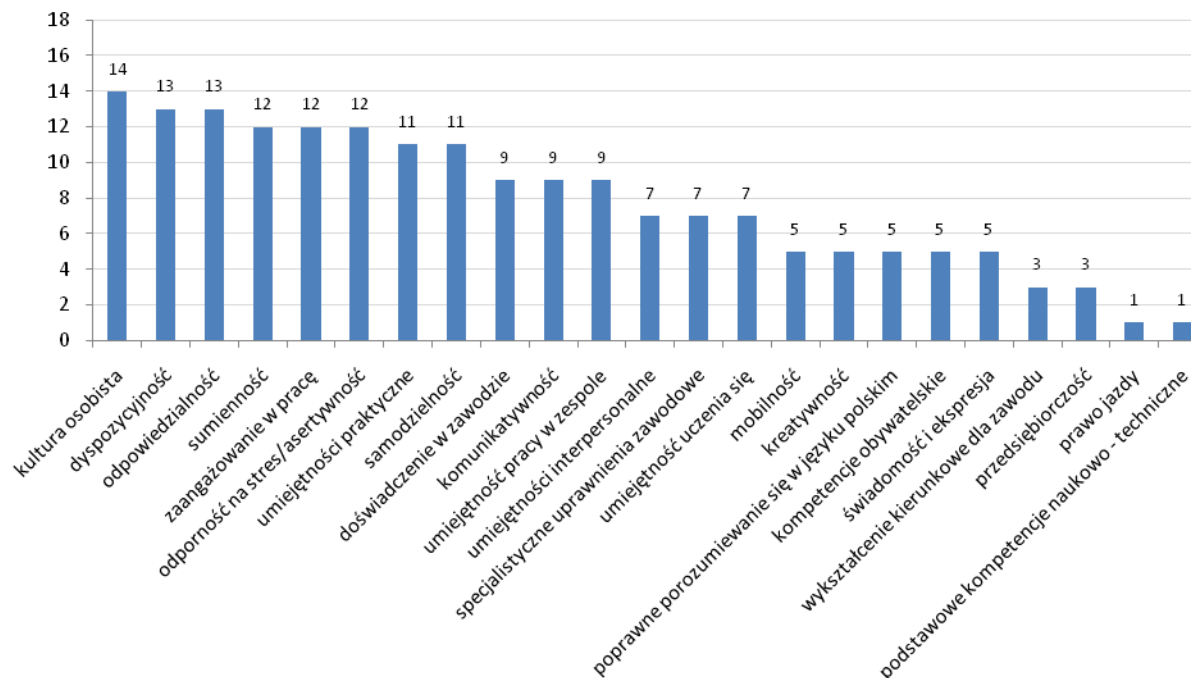


Wykres 39 Kompetencje oczekiwane od **OPERATORÓW I MONTERÓW MASZYN I URZĄDZEŃ**
podstawa: firmy, które w najbliższych 6 miesiącach planują przyjąć do pracy
operatorów i monterów maszyn i urządzeń; N=25





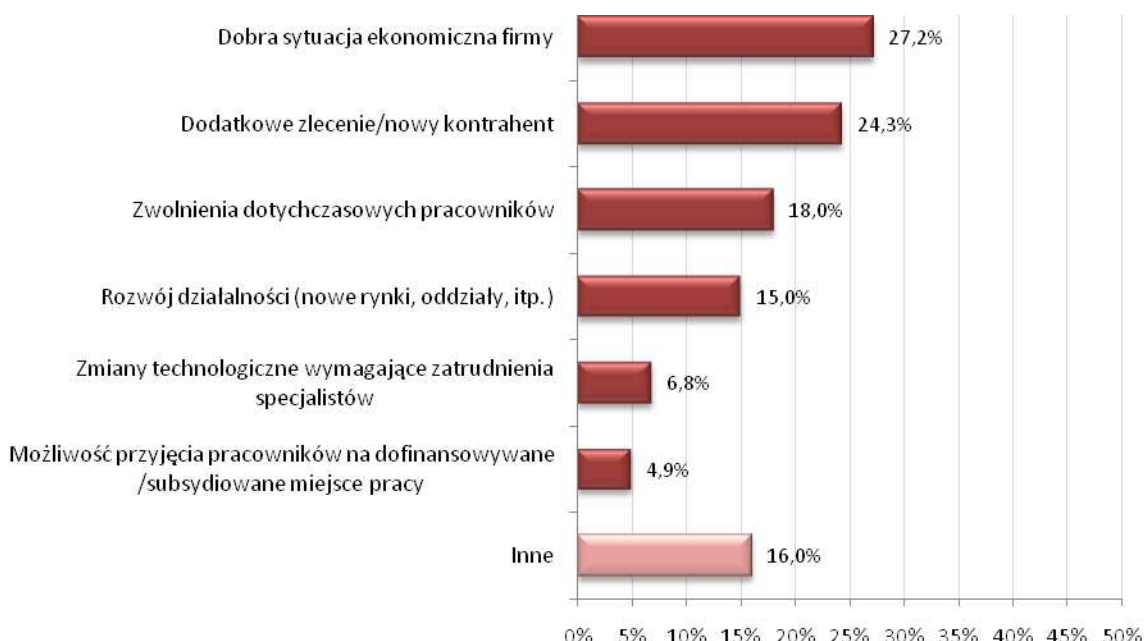
Wykres 40 Kompetencje oczekiwane od **PRACOWNIKÓW PRAC PROSTYCH**
podstawa: firmy, które w najbliższych 6 miesiącach planują przyjąć do pracy
pracowników przy pracach prostych; N=17



7.4 Przyczyny planowanych przyjęć pracowników

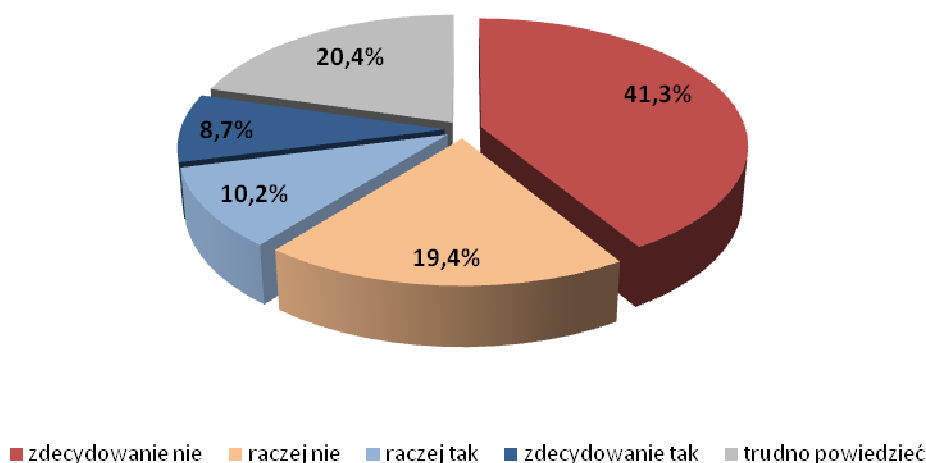
Firmy, które planują przyjęcie nowych pracowników najczęściej za główny powód takiej decyzji podają dobrą sytuację ekonomiczną firmy (27,2%). Stosunkowo często deklarowanym motywem stojącym za decyzją zatrudnienia nowych osób są dodatkowe zlecenia lub nowy kontrahent; taki powód przyjęć deklaruje prawie ¼ badanych pracodawców (24,3%). Zwolnieniami dotychczasowych pracowników swoje decyzje zatrudnieniowe tłumaczy 18% firm planujących przyjęcia nowych pracowników, co sugeruje, iż w prawie 1/5 firm dokonuje się wymiana personelu. Z dwóch zmian rozwojowych, wpływających na plany zatrudnienia nowych osób bardziej istotny jest rozwój działalności na nowych rynkach lub w nowych oddziałach (15%) niż rozwój polegający na zmianach technologicznych wymagających zatrudnienia specjalistów (6,8%).

Wykres 41 Przyczyny, dla których w firmie planowane są przyjęcia nowych pracowników
podstawa: firmy, w których planowane są przyjęcia nowych pracowników; N=206



W swoich planach dotyczących zatrudnienia nowych pracowników, nieco ponad 60% pracodawców nie przewiduje przyjęcia absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, w tym 41,3% jest o tym absolutnie przekonana, natomiast 19,4% raczej nie zdecyduje się na rekrutację tej kategorii osób. Absolwenci ponadgimnazjalnych szkół zawodowych mogą z dużą pewnością liczyć na pracę u 10,2% przedsiębiorców planujących zatrudnienie w najbliższym czasie, natomiast z nieco mniejszą - u 8,7% z nich.

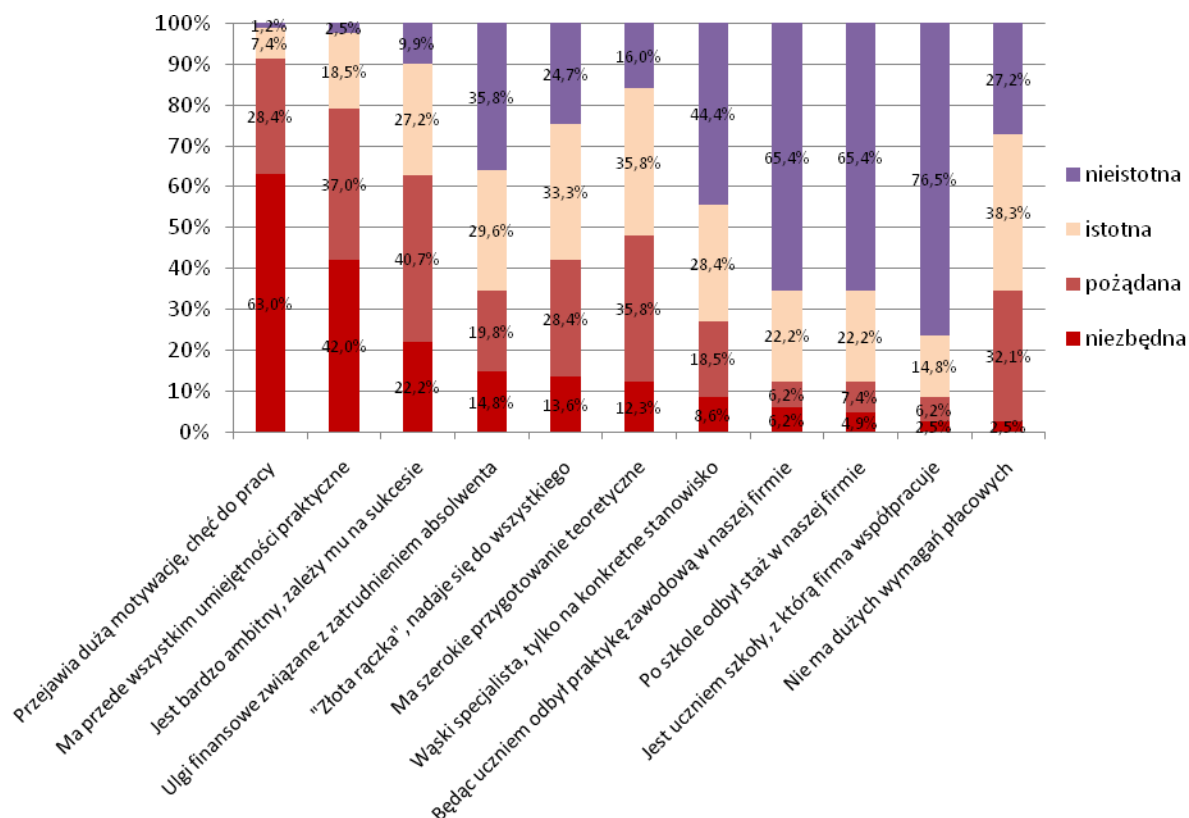
Wykres 42 Czy wśród nowych pracowników planuje się zatrudnienie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych?
podstawa: firmy, w których planowane są przyjęcia nowych pracowników; N=206





Pracodawcy planujący zatrudnienie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych przede wszystkim doceniają psychologiczne **znaczenie motywacji oraz chęci do pracy** u swoich przyszłych pracowników z tej kategorii; duża motywacja oraz chęć do pracy wydają się niezbędna zdaniem 63%, natomiast pożądana w opinii 28,4% firm, które planują zatrudnienie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Kolejny, uwzględniony w badaniu, czynnik psychologiczny, czyli **ambicje oraz chęć odniesienia sukcesu**, ma stosunkowo mniejsze, choć wciąż istotne, znaczenie dla pracodawców; 40,7% badanych firm uznaje ambicje za cechę pożądaną, a ponad ¼ (27,2%) za istotną. Znaczny odsetek pracodawców duże znaczenie przypisuje **umiejętnościom praktycznym** przyszłych kandydatów; dla 42% pracodawców jest to cecha niezbędna, natomiast dla 37% pożądana. Również szerokie przygotowanie teoretyczne jest stosunkowo często cechą pożądaną (dla 35,8% badanych) oraz istotną (także 35,8%) u przyszłego absolwenta szkoły zawodowej, chociaż jako niezbędne szerokie przygotowanie teoretyczne uważa już tylko 12,3% pracodawców planujących zatrudnienie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Małe znaczenie przypisywane jest przez przyszłych pracodawców czynnikom związanym ze stażem/ praktyką odbytą przez absolwentów w firmie pracodawcy; blisko 2/3 pracodawców uważa praktykę, którą absolwent odbył w firmie będąc uczniem za nieistotną w decyzji o zatrudnieniu oraz dokładnie ten sam odsetek (65,4%) firm planujących zatrudnienie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych uważa staż odbyty po szkole w firmie pracodawcy za nieistotną cechę absolwenta takiej szkoły.

Wykres 43 Znaczenie różnych cech absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych
podstawa: firmy, które planują zatrudnienie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych; N=81



Rozdział 8. Planowane zwolnienia / odejścia pracowników

8.1 Planowane zwolnienia / odejścia pracowników – skala zjawiska

W ciągu najbliższych 6 miesięcy w ponad 4/5 badanych firm nie będą miały miejsca zwolnienia, z inicjatywy pracodawcy lub pracowników. Tylko 4,6% przedsiębiorstw przewiduje taką sytuację w najbliższym półroczu, natomiast 13,6% firm ma trudności z udzieleniem jednoznacznej odpowiedzi na ten temat.

Wśród ogółu pracodawców istotnie częściej zwolnień nie planują firmy małe (83,2%) oraz firmy z branży usługowej. Istotnie częściej niepewne co do zwolnień w tym okresie są firmy z branży przemysłowej (17,8%).



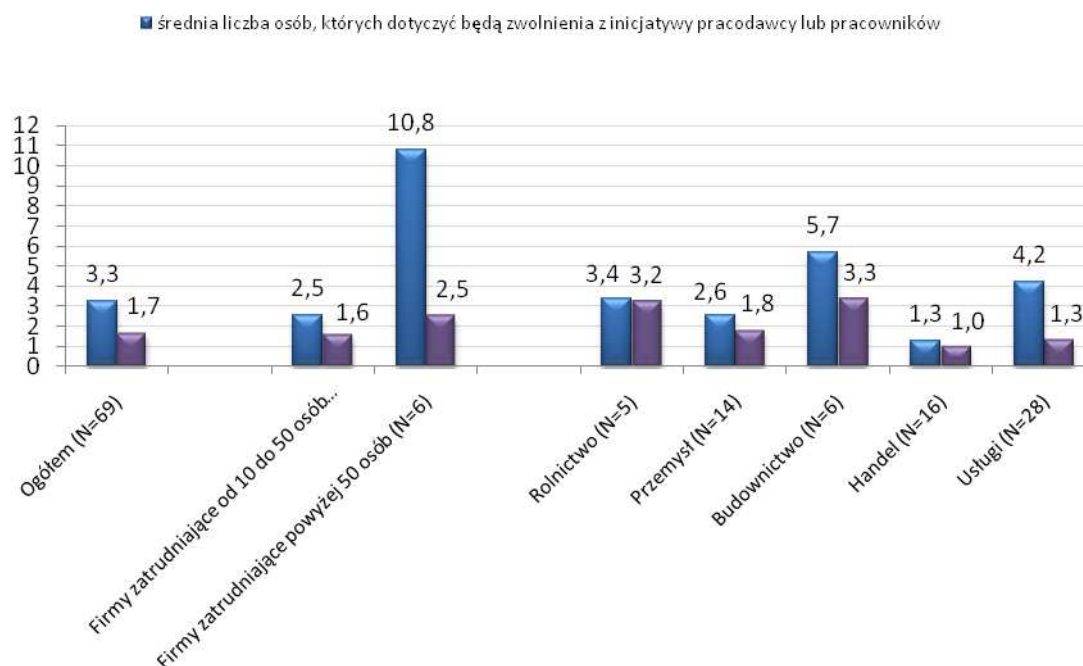
Tabela 26 Planowane w ciągu najbliższych 6 miesięcy zwolnienia pracowników
z inicjatywy pracodawcy lub pracowników?

podstawa: wszystkie badane firmy	TAK	NIE	TRUDNO POWIEDZIEĆ
Ogółem (N=1520)	4,6%	81,8%	13,6%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1374)	4,7%	83,2%*	12,2%*
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=146)	4,1%	69,2%*	26,7%
Rolnictwo (N=36)	13,9%	66,7%	19,4%
Przemysł (N=258)	5,4%	76,7%*	17,8%*
Budownictwo (N=93)	6,5%	68,8%*	24,7%
Handel (N=305)	5,6%	78,7%	15,7%
Usługi (N=828)	3,4%*	86,7%*	9,9%*

*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

W badanym okresie zwolnionych z inicjatywy pracodawcy lub pracownika będzie średnio 3,3 osób, z których prawie połowę stanowić będą osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym zawodowym (średnio 1,7 osób). Według planów, średnia liczba wszystkich zwolnionych pracowników znacznie wyższa będzie w firmach zatrudniających powyżej 50 osób (10,8), z czego średnia liczba planowanych zwolnień pracowników z wykształceniem ponadgimnazjalnym zawodowym to tylko 2,5. Średnia liczba zwolnionych pracowników wyższa niż przeciętnie będzie w branży budowlanej (5,7) oraz usługowej (4,2), natomiast najniższa w branży handlowej (1,3).

Wykres 44 Średnia liczba osób, których dotyczyć będą zwolnienia z inicjatywy pracodawcy lub pracowników
podstawa: firmy, w których planowane są zwolnienia z inicjatywy pracodawcy lub pracowników



8.2 Rodzaje planowanych zwolnień / odejść pracowników

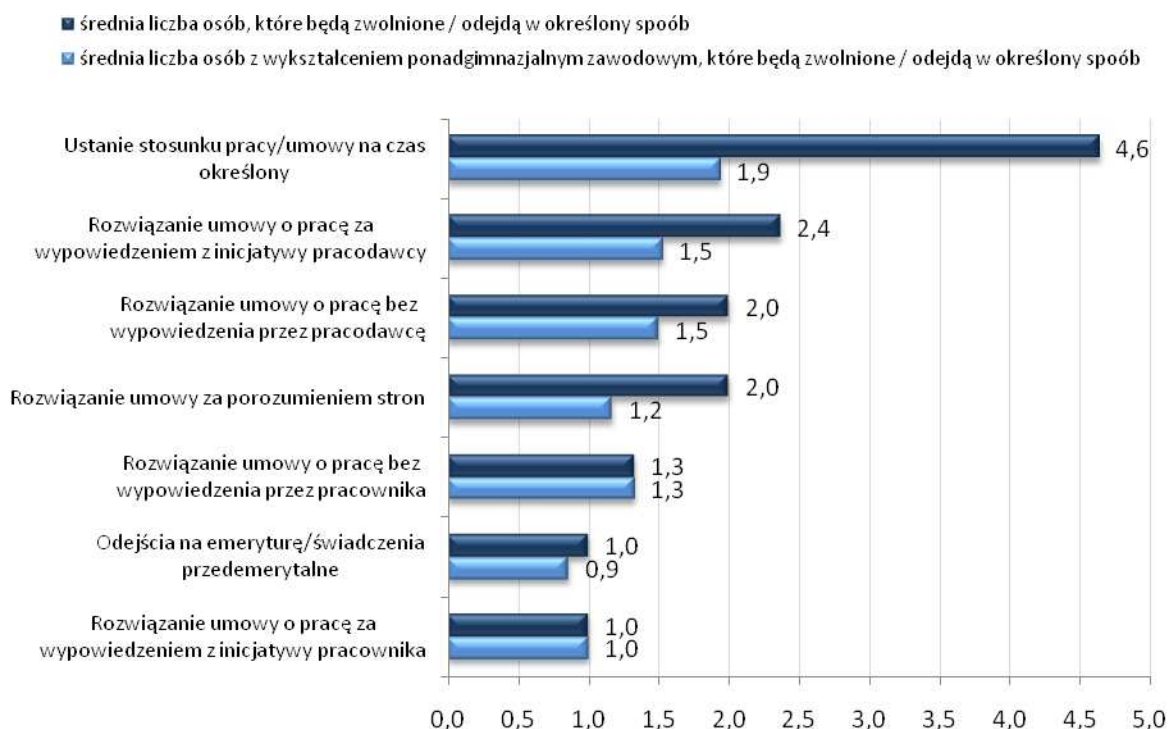
W firmach, w których w ciągu najbliższych 6 miesięcy planowane są zwolnienia z inicjatywy pracodawcy lub pracowników najbardziej popularnym rodzaje zwolnienia / odejścia pracownika będzie ustanie stosunku pracy lub umowy na czas określony (47,1%). W ponad ¼ firm (27,1%) pracownicy odejdą w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z inicjatywy pracodawcy, w 1/10 – ze względu na wiek emerytalny lub świadczenia przedemerytalne, natomiast w nieco mniej niż 1/10 firm (8,6%) wskutek rozwiązania umowy za porozumieniem stron.

Wykres 45 Rodzaje planowanych zwolnień / odejść pracowników w ciągu najbliższych 6 miesięcy
podstawa: firmy, w których w ciągu najbliższych 6 m-cy planowane są zwolnienia z inicjatywy
pracodawcy lub pracowników; N=70



Wskutek ustania stosunku pracy lub umowy na czas określony w najbliższym półroczu odejdzie z pracy średnio 4,6 osób, z czego mniej niż połowa – to pracownicy z wykształceniem ponadgimnazjalnym zawodowym. Stosunek średniej liczby zwalnianych pracowników z wykształceniem ponadgimnazjalnym zawodowym do średniej wszystkich pracowników, którzy zwalniani będą w określony sposób, najniższy będzie właśnie w powyższym przypadku. Natomiast średnia liczba planowanych zwolnień wśród osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym zawodowym w porównaniu do średniej liczby wszystkich zwolnień będzie stosunkowo wysoka w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z inicjatywy pracodawcy (1,5 do 2,4) oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę (1,2 do 2), a więc w obu przypadkach są to zwolnienia z decyzji pracodawcy.

Wykres 46 Średnia liczba osób, które będą zwolnione / odejdą w określony sposób
podstawa: firmy, w których w ciągu najbliższych 6 m-cy planowane są
zwolnienia z inicjatywy pracodawcy lub pracowników w określony sposób



8.3 Planowane zwolnienia pracowników w poszczególnych zawodach

Spośród grup zawodowych, w ramach których planowane są zwolnienia w okresie najbliższych 6 miesięcy warto zwrócić uwagę na pracowników usług osobistych i sprzedawców (1,3%) oraz na robotników przemysłowych i rzemieślników (1%). Odsetek pozostałych firm planujących zwolnienia poszczególnych grup zawodowych nie przekracza 0,6%.



Tabela 27 Grupy zawodowe, w ramach których planowane są zwolnienia w ciągu najbliższych 6 miesięcy

KATEGORIA ZAWODOWA	Liczba firm, w których planowane są zwolnienia pracowników w danym zawodzie	Procent firm, w których planowane są zwolnienia pracowników w danym zawodzie podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520	Średnia liczba pracowników planowanych do zwolnienia w danym zawodzie podstawa: firmy, w których planowane są zwolnienia pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy w danym zawodzie
1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	1	0,1%	1,0
2 - SPECJALIŚCI	6	0,4%	3,5
3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	5	0,3%	1,0
4 - PRACOWNICY BIUROWI	8	0,5%	1,1
5 - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	20	1,3%	1,2
6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	1	0,1%	12,0
7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	15	1,0%	2,8
8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	9	0,6%	1,2
9 - PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	8	0,5%	8,6
nie planuje się zwolnień w ciągu najbliższych 6 miesięcy / trudno powiedzieć	1454	95,7%	---

Tabela 28 Zawody, w ramach których planowane są zwolnienia w ciągu najbliższych 6 miesięcy

ZAWÓD	Liczba firm, w których planowane są zwolnienia pracowników w danym zawodzie	Procent firm, w których planowane są zwolnienia pracowników w danym zawodzie podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520	Średnia liczba pracowników planowanych do zwolnienia w danym zawodzie podstawa: firmy, w których planowane są zwolnienia pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy w danym zawodzie
522 - Sprzedawcy i demonstratorzy	12	0,8%	1,1
512 - Pracownicy usług domowych i gastronomicznych	7	0,5%	1,2
413 - Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji	5	0,3%	1,0
712 - Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	5	0,3%	4,8



832 - Kierowcy pojazdów	4	0,3%	1,3
343 - Średni personel biurowy (Pracownicy administracyjni, sekretarze i pokrewni; Księgowi)	3	0,2%	1,0
742 - Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni	3	0,2%	2,0
833 - Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni	3	0,2%	1,0
913 - Pomoce domowe, sprzątaczk i praczk	3	0,2%	2,0
914 - Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni	3	0,2%	19,0
214 - Inżynierowie i pokrewni	2	0,1%	1,5
232 - Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych	2	0,1%	0,5
233 - Nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli	2	0,1%	8,5
341 - Pracownicy do spraw finansowych i handlowych	2	0,1%	1,0
421 - Pracownicy obrotu pieniężnego	2	0,1%	1,0
711 - Górnicy i robotnicy obróbki kamienia	2	0,1%	2,5
741 - Robotnicy w przetwórstwie spożywczym	2	0,1%	1,0
122 - Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej	1	0,1%	1,0
419 - Pracownicy obsługi biurowej gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,1%	2,0
514 - Pozostali pracownicy usług osobistych	1	0,1%	3,0
611 - Rolnicy produkcji roślinnej	1	0,1%	12,0
721 - Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	1	0,1%	2,0
723 - Mechanicy maszyn i urządzeń	1	0,1%	1,0
731 - Robotnicy produkcji wyrobów precyzyjnych z metalu i materiałów pokrewnych	1	0,1%	2,0
743 - Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni	1	0,1%	2,0
821 - Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów	1	0,1%	2,0
825 - Operatorzy maszyn poligraficznych i papierniczo-przetwórczych	1	0,1%	1,0
915 - Gońcy, bagażowi, portierzy i pokrewni	1	0,1%	1,0
932 - Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	1	0,1%	5,0
nie planuje się zwolnień w ciągu najbliższych 6 miesięcy / trudno powiedzieć	1454	95,7%	---

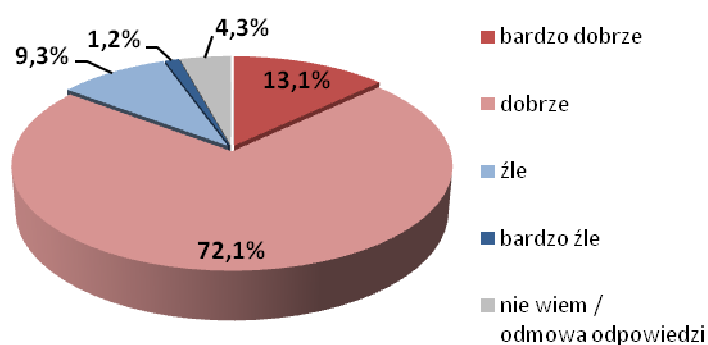


Rozdział 9. Kondycja ekonomiczna firmy

Zdecydowana większość badanych firm jest zdania, że ich przedsiębiorstwo w ciągu ostatnich 6 miesięcy znajdowało się korzystnej sytuacji ekonomicznej: dobrej (72,1%) lub bardzo dobrej (13,1%). Niezadowolenie z kondycji ekonomicznej firmy wyrażało co dziesiąte przedsiębiorstwo.

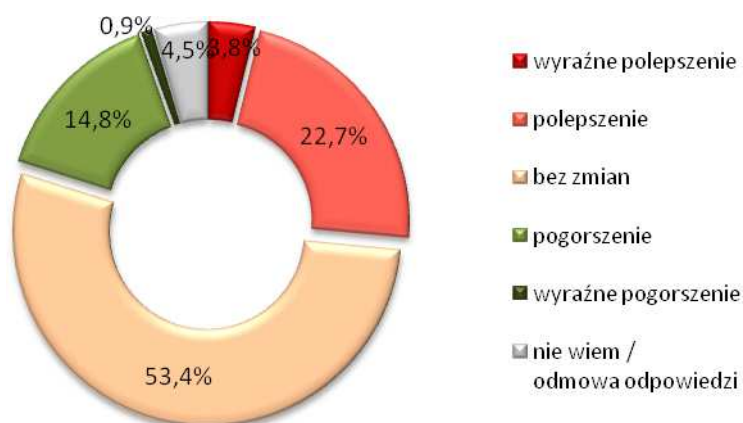
9.1 Ogólna ocena sytuacji ekonomicznej firmy

Wykres 47 Ocena sytuacji ekonomicznej firmy na przestrzeni ostatnich 6 miesięcy
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520



Pozytywna ocena funkcjonowania firmy deklarowana przez większości przedsiębiorców wydaje się częściej mieć źródło w fakcie, iż w firmie nie odnotowuje się zmian na gorsze niż, że ma w niej miejsce zauważalny rozwój, wyraźne zmiany na lepsze. Wskazują na to deklaracje przedsiębiorców, którzy porównując kondycję ekonomiczną swojego przedsiębiorstwa w ostatnim półroczu i analogicznym okresie poprzedniego roku najczęściej (w 53,4%) stwierdzają, iż sytuacja ich firmy nie zmieniła się.

Wykres 48 Porównanie sytuacji ekonomicznej firmy w ciągu ostatnich 6 miesięcy
do sytuacji ekonomicznej w analogicznym okresie poprzedniego roku
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520



Sposób, w jaki firmy oceniają swoją sytuację ekonomiczną w ostatnim półroczu w porównaniu do analogicznego okresu poprzedniego roku różni się przede wszystkim w zależności branży, w jakiej działa firma. Polepszenie sytuacji w bieżącym roku istotnie częściej deklarują firmy z branży przemysłowej (31%, w porównaniu do 22,7% dla ogółu przedsiębiorstw) oraz prowadzące działalność handlową (29,2%). Istotnie rzadziej wzrost odnotowały firmy usługowe, które najczęściej i częściej niż pozostałe opisują swoją kondycję ekonomiczną jako pozostającą bez zmian (61,6%).

Wielkość firmy w mniejszym stopniu różnicuje to, jak firmy oceniają swoją sytuację ekonomiczną w obecnym i zeszłym roku. Różnice dają się zaobserwować w odniesieniu do sytuacji związanej z pogorszeniem się kondycji ekonomicznej – firmy małe istotnie częściej niż przeciętnie deklarują pogorszenie się ich statusu ekonomicznego (15,5%, w porównaniu do 14,8% dla ogółu przedsiębiorstw).

Tabela 29 Porównanie sytuacji ekonomicznej firmy w ciągu ostatnich 6 miesięcy do sytuacji ekonomicznej w analogicznym okresie poprzedniego roku

podstawa: wszystkie badane firmy	wyraźne polepszenie	polepszenie	bez zmian	pogorszenie	wyraźne pogorszenie	nie wiem / odmowa odpowiedzi
Ogółem (N=1520)	3,8%	22,7%	53,4%	14,8%	0,9%	4,5%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1374)	3,7%	22,4%	53,4%	15,5%*	0,9%	4,1%*
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=146)	4,1%	25,3%	53,4%	8,2%	0,7%	8,2%
Rolnictwo (N=36)	0,0%	33,3%	44,4%	22,2%	0,0%	0,0%
Przemysł (N=258)	3,1%	31,0%*	44,2%*	18,6%	1,6%	1,6%
Budownictwo (N=93)	5,4%	31,2%	43,0%*	17,2%	3,2%	0,0%
Handel (N=305)	6,2%	29,2%*	43,3%*	16,1%	0,7%	4,6%
Usługi (N=828)	3,0%	16,3%*	61,6%*	12,6%*	0,5%	6,0%*

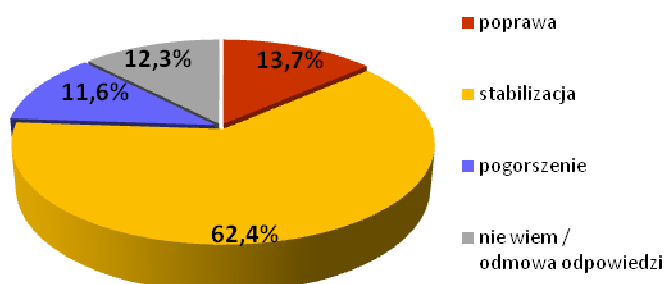


**różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05*

Przedstawiciele firm z obszaru regionu jeleniogórsko-legnickiego w większości prognozują, iż w najbliższym półroczu w branży, w jakiej działa ich firma nie nastąpią wyraźne zmiany prowadzące bądź to do załamania się rynku bądź jego rozwoju.



Wykres 49 Prognoza rozwoju branży, w której działa firma w okresie najbliższych 6 miesięcy
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1380*



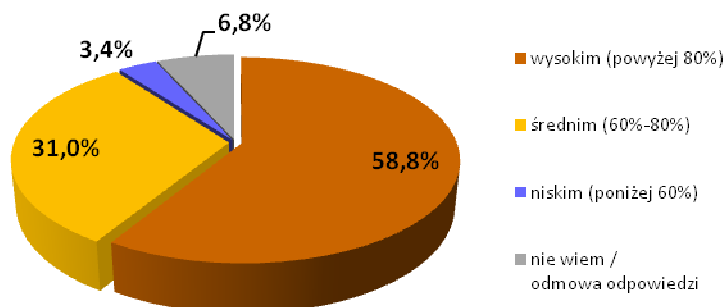
*z podstawy oprocentowania wyłączone zostały firmy, w których udzielono odpowiedzi: „nie dotyczy mojej firmy”

9.2 Wykorzystanie potencjału produkcyjnego / usługowego firmy

Większość firm (58,8%) w ciągu ostatniego półrocza wykorzystywała swoje możliwości produkcyjne lub usługowe w wysokim stopniu. Wysoki poziom eksploatacji posiadanych możliwości istotnie rzadziej deklarowały przedsiębiorstwa z branży przemysłowej (50%).

Prognozy dotyczące wykorzystania potencjału produkcyjnego lub usługowego nie zapowiadają większych zmian w tym zakresie. Nieznacznie większe wykorzystanie możliwości firmy w wysokim stopniu planują przedsiębiorstwa przemysłowe - 52,3%, w porównaniu do wspomnianego wcześniej odsetka na poziomie 50%. Z kolei, pewnych spadków wykorzystania potencjału w wysokim stopniu można się spodziewać w przypadku branży budowlanej (65,6% firm z tej branży wykorzystywało swój potencjał w wysokim stopniu w ostatnim półroczu, a w najbliższym taki poziom wykorzystania swoich możliwości firmy planuje 55,9%).

Wykres 50 W jakim stopniu w ostatnich 6 miesiącach wykorzystywany był potencjał produkcyjny /usługowy firmy (tzn. ile realizowało się w firmie zamówień w stosunku do możliwości firmy przy posiadanym zatrudnieniu i zasobach materialnych)?
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1236*





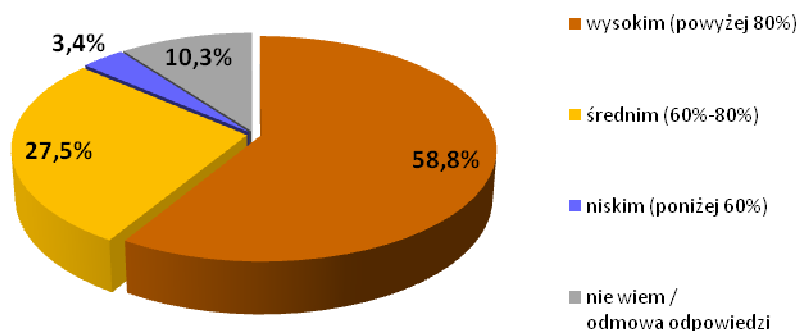
*z podstawy opreczentowania wyłączone zostały firmy, w których udzielono odpowiedzi: „nie dotyczy mojej firmy”

Tabela 30 W jakim stopniu w ostatnich 6 miesiącach wykorzystywany był potencjał produkcyjny / usługowy firmy?

podstawa: wszystkie badane firmy *z podstawy opreczentowania wyłączone zostały firmy, w których udzielono odpowiedzi: „nie dotyczy mojej firmy”	wysokim (powyżej 80%)	średnim (60%- 80%)	niskim (poniżej 60%)	nie wiem / odmowa odpowiedzi
Ogółem (N=1236)	58,8%	31,0%	3,4%	6,8%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1133)	58,5%	31,3%	3,5%	6,6%
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=103)	62,1%	27,2%	1,9%	8,7%
Rolnictwo (N=35)	68,6%	20,0%	11,4%	0,0%
Przemysł (N=258)	50,0%*	42,2%*	6,2%	1,6%
Budownictwo (N=93)	65,6%	29,0%	4,3%	1,1%
Handel (N=292)	60,3%	30,5%	1,4%	7,9%
Usługi (N=558)	60,4%	27,1%*	2,5%	10,0%*

*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

Wykres 51 W jakim stopniu w ciągu najbliższych 6 miesięcy planowane jest wykorzystanie potencjału produkcyjnego / usługowego firmy?
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1236*



*z podstawy opreczentowania wyłączone zostały firmy, w których udzielono odpowiedzi: „nie dotyczy mojej firmy”

Tabela 31 W jakim stopniu w ciągu najbliższych 6 miesięcy planowane jest wykorzystanie potencjału produkcyjnego / usługowego firmy?

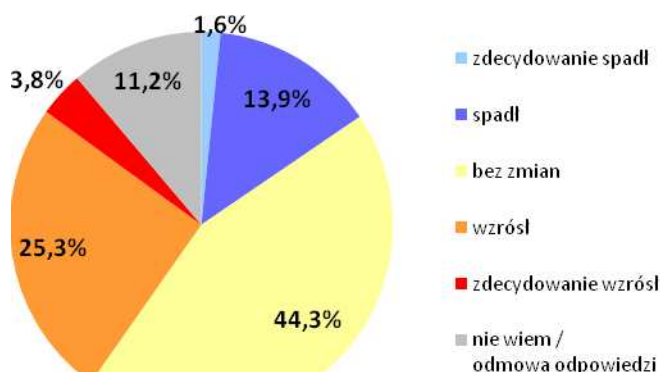
podstawa: wszystkie badane firmy *z podstawy oprocentowania wyłączone zostały firmy, w których udzielono odpowiedzi: „nie dotyczy mojej firmy”	wysokim (powyżej 80%)	średnim (60%- 80%)	niskim (poniżej 60%)	nie wiem / odmowa odpowiedzi
Ogółem (N=1236)	58,8%	27,5%	3,4%	10,3%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1133)	58,6%	27,5%	3,5%	10,4%
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=103)	61,2%	27,2%	1,9%	9,7%
Rolnictwo (N=35)	60,0%	28,6%	11,4%	0,0%
Przemysł (N=258)	52,3%*	37,2%*	5,0%	5,4%
Budownictwo (N=93)	55,9%	30,1%	8,6%	5,4%
Handel (N=292)	61,0%	25,2%	1,0%	12,8%
Usługi (N=558)	61,1%	23,6%*	2,5%	12,8%*

*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

9.3 Przychód firmy

Wnioski dotyczące porównania zysków firmy w ostatnim półroczu z analogiczną sytuacją w roku ubiegłym generalnie są spójne z dotychczasowymi obserwacjami związanymi z oceną sytuacji ekonomicznej firm. Pracodawcy najczęściej deklarowali, iż przychód netto ich przedsiębiorstw kształtuje się zasadniczo na tym samym poziomie, co w analogicznym okresie zeszłego roku, co jest spójne z przytoczoną wcześniej najczęściej pojawiającą się deklaracją, iż sytuacja ekonomiczna firmy nie uległa zmianie.

Wykres 52 Porównanie przychodu netto ze sprzedaży - w ciągu ostatnich 6 miesięcy do sytuacji w analogicznym okresie poprzedniego roku
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1138*



*z podstawy oprocentowania wyłączone zostały firmy, w których udzielono odpowiedzi: „nie dotyczy mojej firmy”



Tabela 32 Porównanie przychodu netto ze sprzedaży - w ciągu ostatnich 6 miesięcy
do sytuacji w analogicznym okresie poprzedniego roku

podstawa: wszystkie badane firmy *z podstawy oprocentowania wyłączone zostały firmy, w których udzielono odpowiedzi: „nie dotyczy mojej firmy”	zdecydowanie spadł	spadł	bez zmian	wzrósł	zdecydowanie wzrósł	nie wiem / odmowa odpowiedzi
Ogółem (N=1138)	1,6%	13,9%	44,3%	25,3%	3,8%	11,2%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1046)	1,7%	14,6%*	44,9%	24,4%*	3,7%	10,6%*
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=92)	0,0%	5,4%	37,0%	35,9%	4,3%	17,4%
Rolnictwo (N=34)	0,0%	32,4%	35,3%	29,4%	0,0%	2,9%
Przemysł (N=252)	2,0%	17,1%	41,3%	29,0%	4,4%	6,3%
Budownictwo (N=93)	1,1%	17,2%	38,7%	26,9%	8,6%	7,5%
Handel (N=302)	2,0%	13,6%	41,4%	26,8%	4,3%	11,9%
Usługi (N=457)	1,3%	10,3%*	49,7%*	21,7%*	2,4%	14,7%*

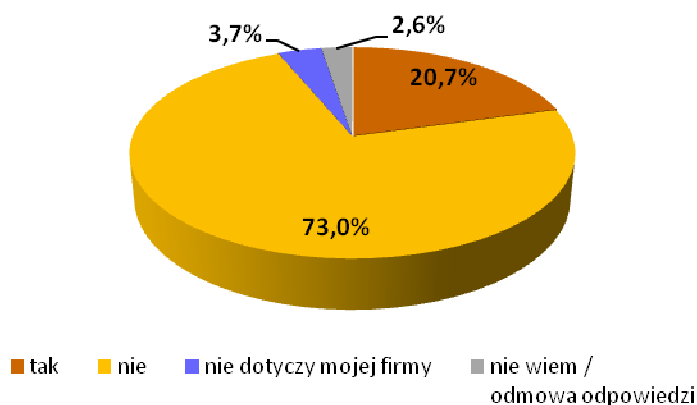
*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

9.4 Inwestycje firmy

Plany związane z aktywnością inwestycyjną posiada 1/5 firm z obszaru regionu jeleniogórsko-legnickiego. Istotnie częściej w ciągu najbliższego półrocza inwestycje zamierzają prowadzić firmy średnie i duże (34,9%), istotnie rzadziej natomiast - firmy prowadzące działalność usługową (16,1%). Planowane inwestycje najczęściej będą inwestycjami w rzeczowy majątek trwały, np. remonty posiadanych budynków lub pomieszczeń bądź budowę nowych, zakup maszyn, sprzętu, urządzeń, itp. dóbr.

Prowadzone inwestycje w przypadku co piątej firmy zaowocują zatrudnieniem nowych pracowników.

Wykres 53 Czy na przestrzeni ostatnich 6 miesięcy realizowane były w firmie inwestycje?
podstawa: wszystkie badane firmy; N=1520





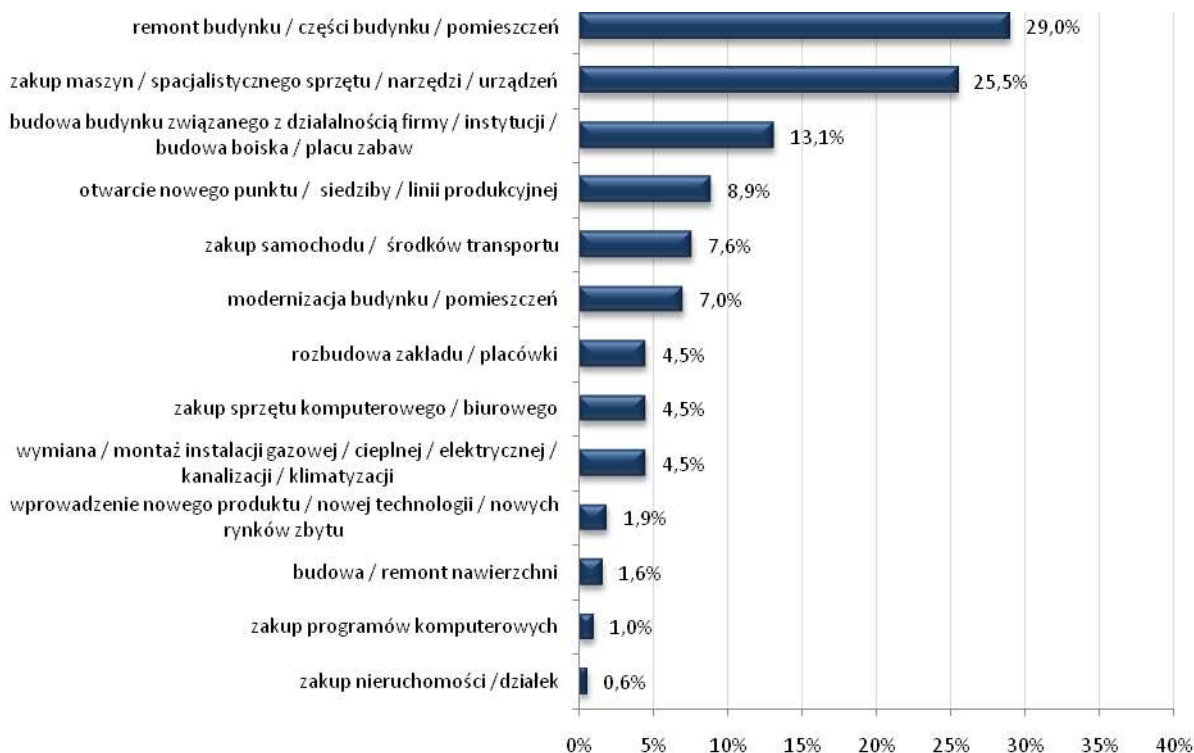
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 33 Czy na przestrzeni ostatnich 6 miesięcy realizowane były w firmie inwestycje?

podstawa: wszystkie badane firmy	tak	nie	nie dotyczy mojej firmy	nie wiem / odmowa odpowiedzi
Ogółem (N=1520)	20,7%	73,0%	3,7%	2,6%
Firmy zatrudniające od 10 do 50 osób (N=1374)	19,1%*	74,8%*	3,6%	2,5%
Firmy zatrudniające powyżej 50 osób (N=146)	34,9%*	56,2%*	4,8%	4,1%
Rolnictwo (N=36)	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%
Przemysł (N=258)	21,3%	77,1%	0,8%	0,8%
Budownictwo (N=93)	23,7%	74,2%	1,1%	1,1%
Handel (N=305)	16,1%*	79,3%*	1,0%	3,6%
Usługi (N=828)	21,6%	69,2%*	6,0%*	3,1%

*różnice statystycznie istotne na poziomie istotności 0.05

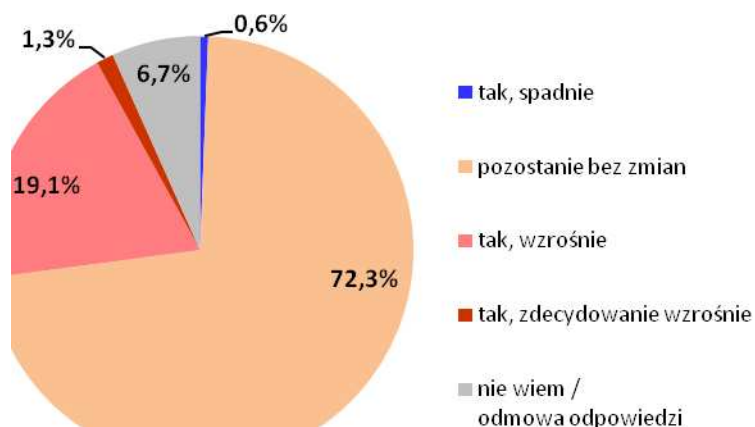
Wykres 54 Rodzaje inwestycji realizowanych w ciągu ostatnich 6 miesięcy*
podstawa: firmy, w których na przestrzeni ostatnich 6 miesięcy realizowane były inwestycje; N=314



* odpowiedzi na to pytanie udzielane były na podstawie pytania otwartego



Wykres 55 Czy w wyniku inwestycji prowadzonych w firmie zmienia się poziom zatrudnienia w firmie?
podstawa: firmy, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy realizowane były inwestycje; N=314



Rozdział 10. Wnioski i rekomendacje

Na podstawie przeprowadzonego badania można wyciągnąć szereg wniosków dotyczących stanu i funkcjonowania przedsiębiorstw regionu jeleniogórsko-legnickiego oraz wynikających stąd prognoz w zakresie zapotrzebowania na poszczególne zawody oraz oczekiwane kompetencje pracowników. W tym kontekście nacisk położony został na analizę różnego rodzaju związków pomiędzy funkcjonującymi w regionie ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi a zapotrzebowaniem kadrowym ze strony firm w badanym regionie.

Wydaje się, iż pod kątem zatrudnienia, sytuacja w firmach badanego regionu jest umiarkowanie rozwojowa. Na przestrzeni ostatnich sześciu miesięcy nieco ponad 1/3 badanych firm zatrudniła nowych pracowników, na co wyraźnie częściej decydowały się firmy średnie i duże. Średnia liczba nowozatrudnionych pracowników była większa niż przeciętnie w branżach: przemysłowej (5 osób) oraz budowlanej (5,5).

W ciągu ostatniego półrocza najwięcej firm przyjmowało do pracy: pracowników usług osobistych i sprzedawców (8,6% przedsiębiorstw), robotników przemysłowych i rzemieślników (8,3%) oraz specjalistów (7,9%). Również w najbliższych 6 miesiącach najczęściej zatrudniani będą: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

Z dwóch głównych czynników, które w ostatnim półroczu wpływały na decyzje zatrudnieniowe, jeden związany jest z wymianą personelu (rotacja zatrudnienia, 48,1% wskazań), natomiast drugi – z



rozwojem firmy (wzrost popytu na produkty lub usługi firmy, 44,7%). Rozwojowe w tym kontekście wydają się szczególnie firmy z branży przemysłowej, które istotnie częściej (62%) zatrudniały nowych pracowników ze względu na wzrost popytu na ich ofertę.

Obecnie, w regionie jeleniogórsko-legnickim bardzo rzadko zatrudnia się nowych pracowników w oparciu o rekrutację w szkołach wyższych lub ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych - w dużym stopniu zapewne ze względu na ogólnie małą popularność tradycji kontaktów o charakterze edukacyjno-zawodowym firm z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi (blisko 4/5 przedsiębiorców nie wykazuje zainteresowania tego typu współpracą).

W świetle otrzymanych danych, jednakże, wzajemna współpraca pomiędzy firmami a szkołami, potencjalnie może przynosić korzyści pracodawcom. Te firmy, które ostatnio nawiązywały współpracę ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi doceniły przede wszystkim pomoc, jaką uczeń stanowi dla pozostałych pracowników. Wiele z nich miało w ten sposób nadzieję na wybranie odpowiedniego dla siebie pracownika, a pewien odsetek pracodawców docenił także wartość ucznia jako samodzielnego pracownika.

Wydaje się, iż rozszerzenie i usprawnianie kontaktów pomiędzy firmami i ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi mogłoby zaowocować wzrostem świadomości na temat sytuacji rynkowej w regionie ze strony szkół. O tym, iż tego typu świadomość może być obecnie nie wystarczająca świadczy deklaracja aż 4/5 badanych firm, które nigdy nie otrzymało ze strony ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej prośby o diagnozę oczekiwań wobec absolwentów.

Brak kontaktów może w pewnym stopniu skutkować niedostosowaniem oferty edukacyjnej do regionalnego rynku pracy. Powody braku wzajemnych kontaktów pewien odsetek pracodawców widzi w problemach związanych z ofertą kształcenia zawodowego w badanym regionie, takich jak niedopasowanie kierunków kształcenia zawodowego do potrzeb firmy (13,2%) bądź zupełny brak szkół zawodowych w otoczeniu przedsiębiorstwa (10,6%). Są to więc sytuacje, które mogłyby ulegać modyfikacji wskutek adekwatnej współpracy pomiędzy szkołami a firmami.

Brak zatrudnień absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych wynikał głównie z czynników obiektywnych (gdyż w ciągu ostatnich 6 miesięcy aż 81,6% firm nie zatrudniło i nie poszukiwało absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych). Jednakowoż w tym samym okresie 14,1% badanych pracodawców – mimo poszukiwań - nie zatrudniło tego typu absolwentów, co – po raz kolejny - sugeruje brak odpowiedniej współpracy tych firm ze szkołami zawodowymi lub też brak odpowiednio wykształconych kandydatów.



Problem wynikający z niedopasowania oferty szkół do potrzeb przedsiębiorstw zauważalny jest szczególnie w branży przemysłowej, gdyż firmy o tym profilu częściej nieskutecznie poszukiwały (*nie zatrudniliśmy, ale poszukiwaliśmy*) absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych (19,4% w stosunku do 14,1% dla ogółu). Przedstawiciele branży przemysłowej także częściej nie zatrudnili absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, ponieważ nie znaleźli wśród nich kandydatów o interesującym dla firmy wykształceniu zawodowym (21,8% do 14,4% dla ogółu).

Jakość i efektywność współpracy to kolejny problem wymagający zastanowienia, ponieważ, jak się okazuje, fakt istnienia kontaktów pomiędzy szkołą a firmą nie ma odzwierciedlenia w proporcjach zatrudnieniowych absolwentów szkoły. Wśród ostatnio zatrudnionych absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych największy odsetek stanowili bowiem absolwenci szkół, z którymi firma nie współpracuje (42,2%), w porównaniu do ¼ badanych pracodawców, którzy przyjęli do pracy wyłącznie absolwentów szkół, z którymi firma współpracuje. Natomiast dla 1/5 firm kwestia współpracy ze szkołą nie miała znaczenia w rekrutacji, gdyż przyjęci do pracy absolwenci pochodzili zarówno ze szkół współpracujących z firmą, jak również innych ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Także małe znaczenie przypisywane jest przez przyszłych pracodawców czynnikom związanym ze stażem / praktyką odbytą przez absolwentów w firmie pracodawcy; blisko 2/3 pracodawców uważa praktykę, którą absolwent odbył w firmie będąc uczniem za nieistotną w decyzji o zatrudnieniu oraz, dokładnie ten sam odsetek (65,4%) firm planujących zatrudnienie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, uważa staż odbyty po szkole w firmie pracodawcy za nieistotną cechę absolwenta takiej szkoły - co podnosi kwestię jakości i efektywności tego typu działań.

Powyższa stan rzeczy kłóci się niejako z deklaracjami, gdyż, zdaniem badanych pracodawców, poza kształtowaniem wśród uczniów postaw oczekiwanych na rynku pracy, przedsięwzięcia takie jak:

a) zwiększenie liczby działań praktycznych w zakładach pracy oraz b) bezpośredni kontakt szkół z lokalnymi przedsiębiorcami w celu rozpoznania ich oczekiwań wobec absolwentów wydają się mieć istotne znaczenie w poprawie procesu nauczania w szkołach zawodowych. Wydaje się więc, iż popierając takie działania, pracodawcy chcieliby zwiększyć szansę na zdobycie w przyszłości zaangażowanego zdyscyplinowanego i sprawnego pracownika. W praktyce jednak tak się nie dzieje - być może ze względu na realnie słabą jakość tego typu działań, jeśli są w ogóle przeprowadzane.

Wśród kompetencji oczekiwanych od kandydatów reprezentujących poszczególne grupy zawodowe za bardzo ważną cechę uważane jest zaangażowanie w pracę. Kolejnymi kompetencjami pożądanymi przez wszystkie firmy planujące w najbliższym półroczu zatrudnić pracowników z poszczególnych grup zawodowych są umiejętności praktyczne oraz doświadczenie zawodowe (to ostatnie szczególnie



doceniane w przypadku: operatorów i monterów maszyn i urządzeń, robotników przemysłowych i rzemieślników). Wykształcenie kierunkowe, z kolei, wydaje się być bardzo ważne dla firm, które chcą zatrudnić specjalistów oraz stosunkowo istotne dla tych pracodawców, którzy w najbliższym półroczu planują zatrudnić techników oraz inny średni personel oraz robotników przemysłowych i rzemieślników. Powyższe deklaracje w dużej mierze spójne są z innymi danymi z niniejszego badania, a mianowicie: wśród 169 firm, które zadeklarowały istnienie trudności z naborem odpowiednich pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy najczęściej podawanymi przyczynami takiego stanu rzeczy były: brak doświadczenia zawodowego (52,1%) oraz brak praktycznych umiejętności niezbędnych do pracy (46,2%) u kandydatów. Wydaje się więc, iż najistotniejszym problemem dla firm okazał się brak kandydatów wyposażonych w specyficzne umiejętności, niezbędne dla profilu działalności przedsiębiorstwa.