



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

OBSERWATOR RYNKU PRACY REGIONU JELENIOGÓRSKO - LEGNICKIEGO

DRUGI RAPORT CZĄSTKOWY

Autorstwo poszczególnych części:

Rozdział I: Alicja Grześkowiak

Rozdział II: Krystyna Gilga

Rozdział III: Jolanta Kowal

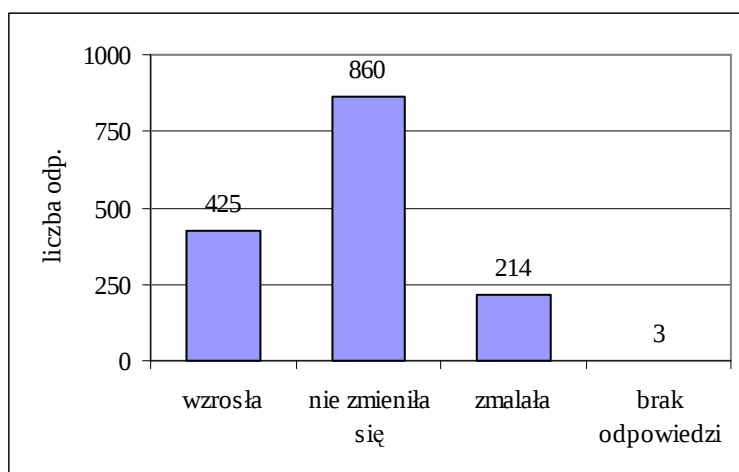
Spis treści

1. Analiza sytuacji przedsiębiorstw w kontekście zmian zachodzących w obszarze zatrudnienia	3
1.1. Ogólna sytuacja w zakresie zatrudnienia	3
1.2. Przyjęcia pracowników	9
1.3. Zwolnienia pracowników	23
2. Badanie pracodawców w regionie jeleniogórsko-legnickim.....	41
2.1 Wstęp.....	41
2.2 Współpraca ze szkołami ponadgimnazjalnymi zawodowymi	41
2.3 Obszary współpracy	45
2.4 Korzyści i problemy wynikające ze współpracy	47
2.5 Zatrudnienie absolwentów	50
2.6 Oczekiwania kompetencyjne.....	60
2.7 Podsumowanie	65
3. Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn w firmach w świetle wyników II badania panelowego, realizowanego w ramach projektu „Obserwator rynku pracy regionu jeleniogórsko – legnickiego”.	67
3.1 Ogólna sytuacja kobiet w Polsce.....	67
3.2 Problemy rozwoju elastycznych form zatrudnienia i opieki nad dziećmi.....	68
3.3 Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn w firmach w świetle badań prowadzonych na terenie regionu jeleniogórsko - legnickiego w II kwartale 2010 roku.	70
3.4 Przyczyny zatrudniania kobiet i mężczyzn	73
3.5 Problemy zatrudniania kobiet posiadających dzieci i bezdzietnych	78
3.6 Problemy zarobków w firmach	78
3.7 Możliwość awansu i samorozwoju pracowniczego	79
3.8 Możliwości szkoleń i samorozwoju.	80
3.9 Możliwości godzenia życia osobistego z zawodowym a elastyczny czas pracy	80
3.10 Obsada stanowisk kierowniczych w firmie.....	81
3.11 Kwalifikacja i kompetencje na najwyższych stanowiskach.....	83
3.12 Porównanie sytuacji kobiet i mężczyzn	90
3.13 Podsumowanie	94
Spis rysunków	97
Spis tabel	101

1. Analiza sytuacji przedsiębiorstw w kontekście zmian zachodzących w obszarze zatrudnienia

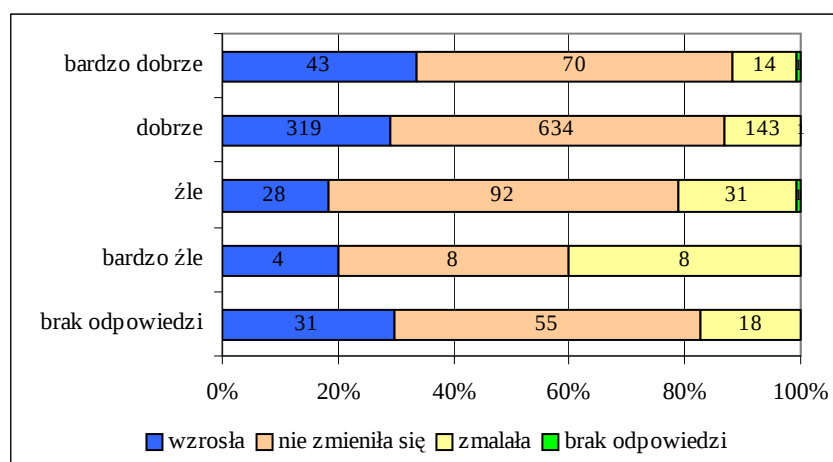
1.1. Ogólna sytuacja w zakresie zatrudnienia

Zatrudnienie, jako aktywność zawodowa polegająca na odpłatnym zaangażowaniu sił i umiejętności ludzkich w działalność podmiotu gospodarczego, spełnia istotne funkcje ekonomiczne i społeczne. Ankietę przeprowadzoną wśród badanych podmiotów otwierało pytanie dotyczące oceny sytuacji w zakresie stanu zatrudnienia ciągu sześciu ostatnich miesięcy. Przedstawiony na rys.1.1 rozkład odpowiedzi wskazuje na dużą stabilność, gdyż w zdecydowanej większości firm (57,4%) liczba zatrudnionych osób pozostawała w ostatnim półroczu na tym samym poziomie. Pozytywną tendencją jest stosunkowo duża liczba firm, w których nastąpiło zwiększenie zatrudnienia (28,3%), prawie dwukrotnie przekraczająca liczbę podmiotów zmuszonych do redukcji miejsc pracy (14,3%).



Rys. 1.1. Zmiana liczby zatrudnionych w ciągu sześciu ostatnich miesięcy
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

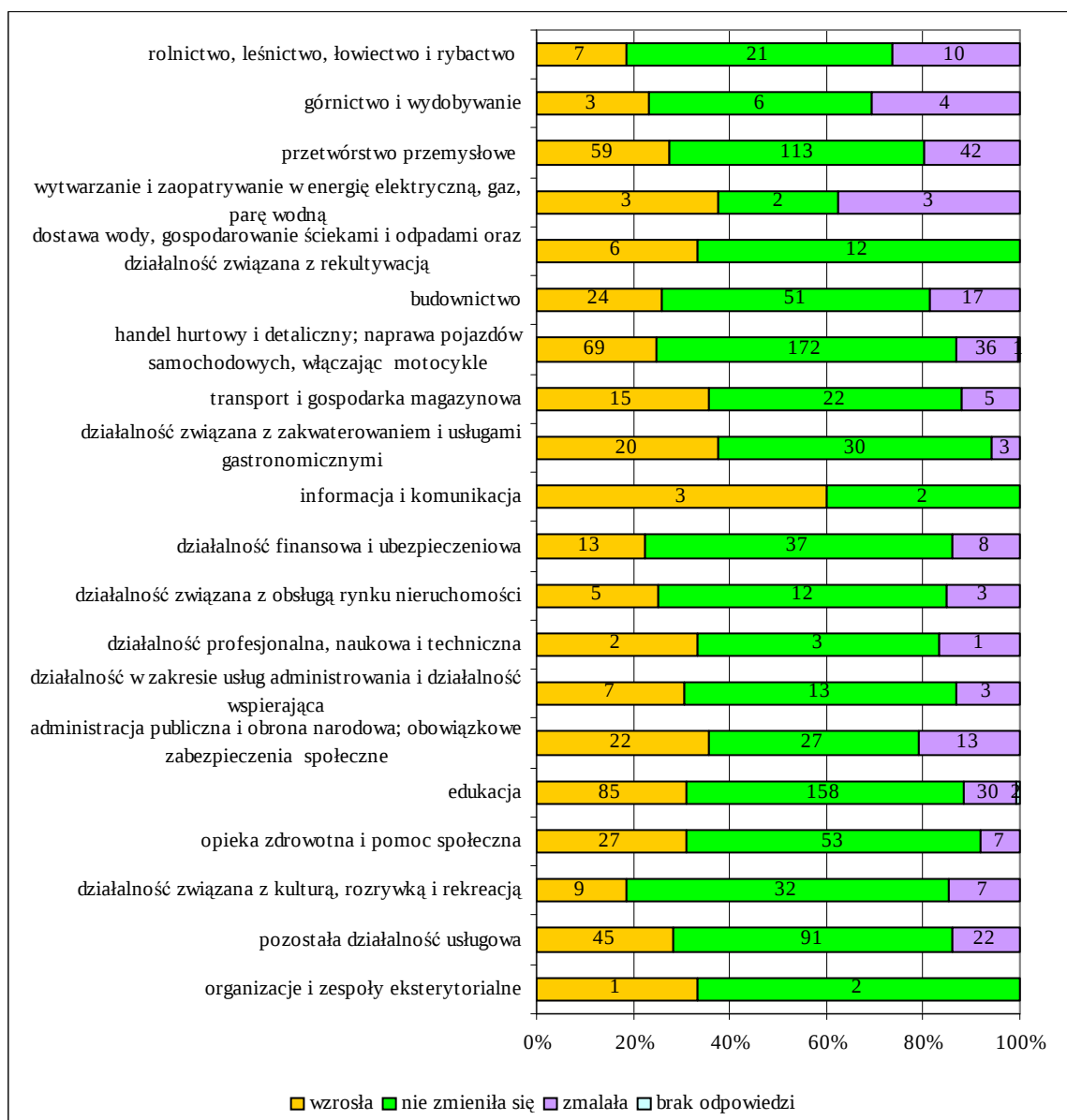
Zmiany stanu zatrudnienia są powiązane z oceną sytuacji ekonomicznej, w jakiej znajdowała się firma w ciągu ostatnich sześciu miesięcy (zob. rys.1.2). W przedsiębiorstwach oceniających swoją sytuację bardzo dobrze i dobrze często miał miejsce wzrost liczby zatrudnionych – w co trzeciej firmie bardzo dobrze funkcjonującej oraz w 29,1% firm dobrze prosperujących. Zmniejszenie zatrudnienia dotknęło aż 40% firm w bardzo złej kondycji oraz co piąte przedsiębiorstwo określające swą sytuację jako złą. Odsetek firm w lepszej kondycji i zmniejszających zatrudnienie był zdecydowanie niższy – wyniósł 10,9% w przypadku bardzo dobrej oceny sytuacji ekonomicznej oraz 13% w przypadku oceny dobrej.



Rys. 1.2. Ocena sytuacji ekonomicznej firmy a zmiana liczby zatrudnionych w ciągu sześciu ostatnich miesięcy
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

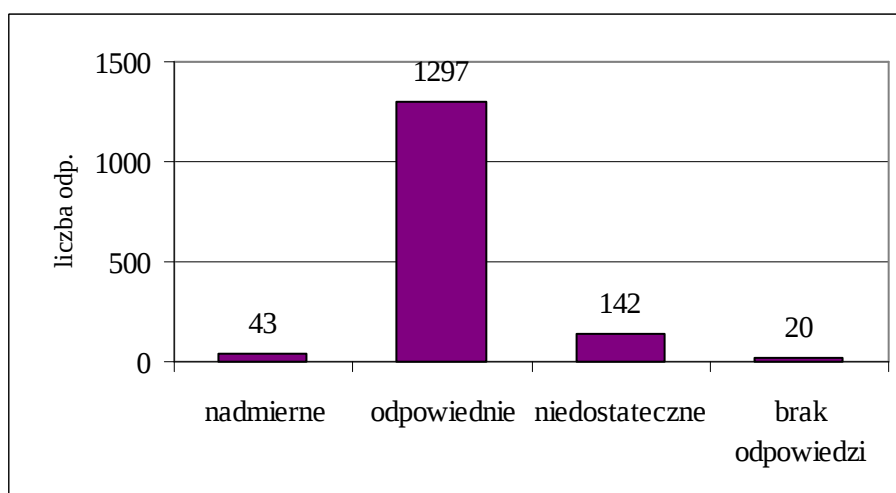
Firmy biorące udział w badaniu reprezentowały 20 sekcji działalności, przy czym cztery najliczniejsze sekcje, tj. *handel hurtowy i detaliczny*; *naprawa pojazdów samochodowych* (278 podmiotów), *edukacja* (275 podmiotów), *przetwórstwo przemysłowe* (214 podmiotów) oraz *pozostała działalność usługowa* (158 podmiotów), stanowiły 61,6% ogółu badanych przedsiębiorstw. Niektóre sekcje reprezentowane były zaledwie przez kilka podmiotów, np. *organizacje i zespoły eksterytorialne*, *informacja i komunikacja*, *działalność profesjonalna, naukowa i techniczna*, i w tych przypadkach należy ostrożnie podchodzić do interpretacji wyników badań. Na rys. 1.3 zilustrowano zmiany zatrudnienia według sekcji działalności. Na tle wszystkich ankietowanych podmiotów korzystną, wzrostową tendencję zatrudnienia odnotowano w sekcji *działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi* (37,7% firm), a znaczący spadek zatrudnienia miał miejsce w przedsiębiorstwach sklasyfikowanych w sekcji *górnictwo i wydobywanie* (30,8% firm) oraz w *rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie* (26,3% firm). Cztery najliczniej reprezentowane sekcje charakteryzowały się nieco zróżnicowanymi strukturami odpowiedzi, przy czym największą stabilnością odznaczała się działalność handlowa oraz naprawa pojazdów samochodowych, gdzie liczba zatrudnionych nie zmieniła się w 61,9%, wzrosła w 24,8%, a zmalała w 12,9% przedsiębiorstw. W sekcji przetwórstwo przemysłowe zdecydowanie częściej występowały zmiany w liczbie zatrudnionych, zarówno *in plus* (27,6% firm), jak i *in minus* (19,6% firm). Z kolei w grupie *edukacja* aż w 30,9% podmiotów zatrudniono więcej pracowników wobec 10,9% podmiotów, w których liczba zatrudnionych zmniejszyła się. W bardzo nielicznie reprezentowanej sekcji *informacja i komunikacja* na pięć firm, aż w trzech zatrudnienie wzrosło, w pozostałych dwóch pozostało bez zmian. Specyficzne rezultaty pojawiły się także w ośmiu ankietowanych podmiotach zajmujących się

wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz i parę wodną – w dwóch sytuacja była stabilna, w trzech nastąpił wzrost, a w pozostałych trzech spadek.



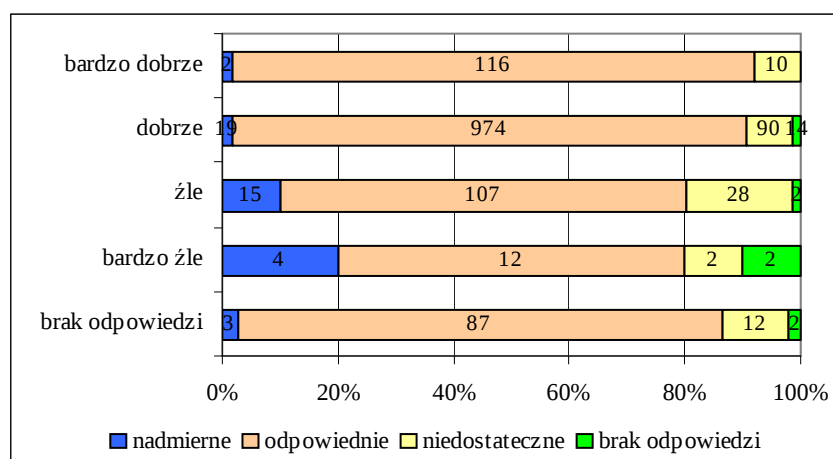
Rys. 1.3. Zmiana liczby zatrudnionych w ciągu sześciu ostatnich miesięcy według sekcji działalności
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Z punktu widzenia działalności firmy niezmiernie ważne jest zapewnienie optymalnego stanu zatrudnienia, adekwatnego do istniejących potrzeb. Wśród badanych podmiotów aż 86,3% respondentów określiło obecny stan zatrudnienia jako odpowiedni do aktualnych potrzeb, 9,5% ankietowanych boryka się z niedostatecznymi zasobami pracy, natomiast w 2,9% przedsiębiorstw ma miejsce sytuacja odwrotna (zob. rys. 1.4).



Rys.1.4. Ocena zatrudnienia w stosunku do aktualnych potrzeb
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Znamienne jest, że ocena adekwatności zatrudnienia w odniesieniu do istniejących potrzeb jest powiązana z oceną sytuacji ekonomicznej firmy (zob. rys. 1.5)

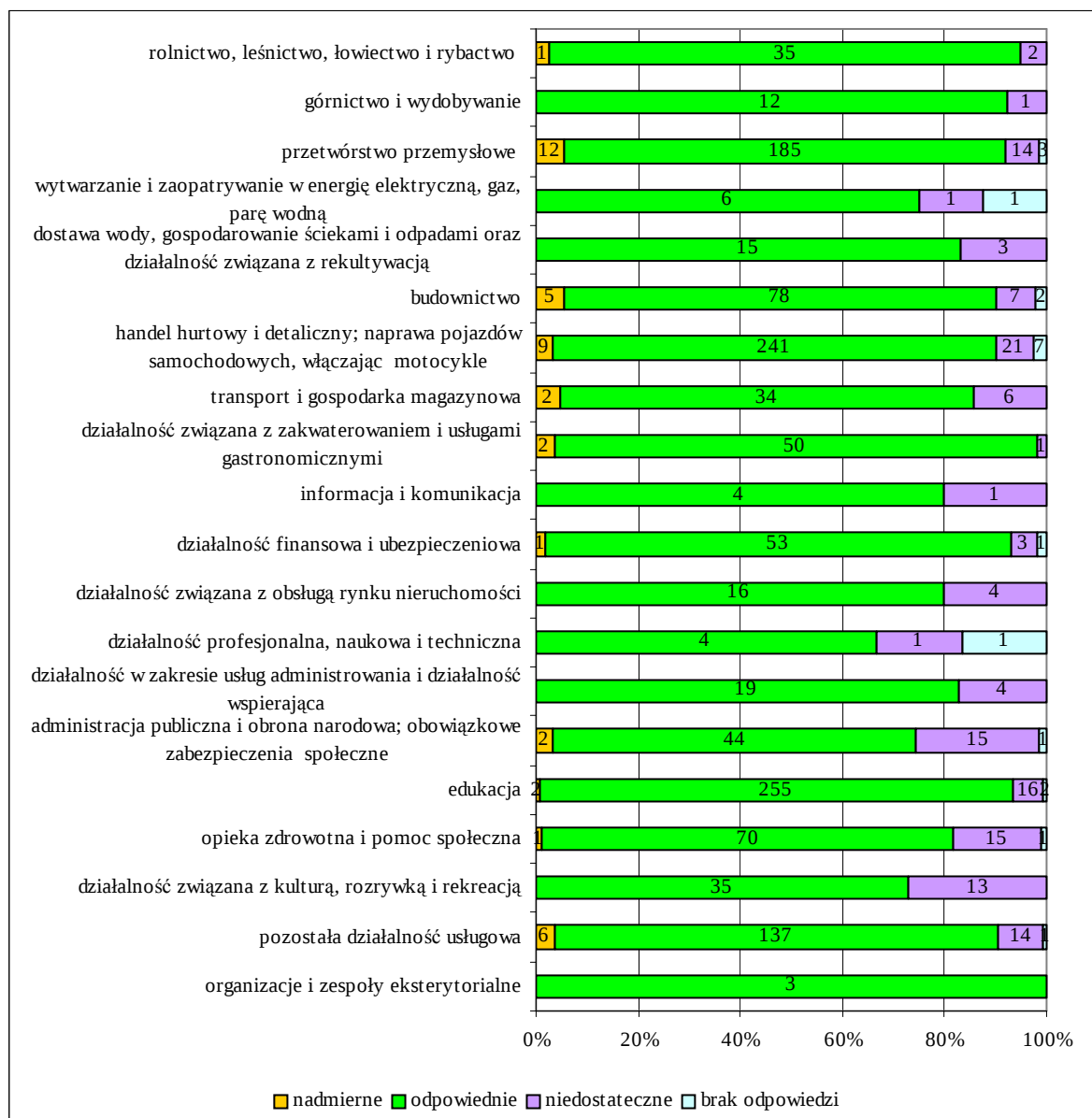


Rys. 1.5. Ocena sytuacji ekonomicznej firmy a ocena adekwatności zatrudnienia w stosunku do potrzeb
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Firmy określające swoją sytuację jako bardzo dobrą najrzadziej borykają się z problemem niedostatecznego lub nadmiernego zatrudnienia – tylko co dziesiąty ankietowany w tej grupie udzielił odpowiedzi innej niż „odpowiednie”. Odsetek przedsiębiorstw definiujących stan zatrudnienia jako *adekwatne* zmniejsza się w miarę niższej oceny kondycji ekonomicznej. 28,3% podmiotów w złej oraz 40% podmiotów w bardzo złej sytuacji charakteryzuje się niedopasowaniem zasobów pracy do potrzeb.

Ocena dopasowania zatrudnienia do istniejących potrzeb nie wykazywała bardzo dużego zróżnicowania w podziale na sekcje działalności (zob. rys.1.6) Stosunkowo największe braki w zatrudnieniu odnotowano w sekcjach *działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją* (27,1% firm) oraz *administracja publiczna i obrona narodowa*;

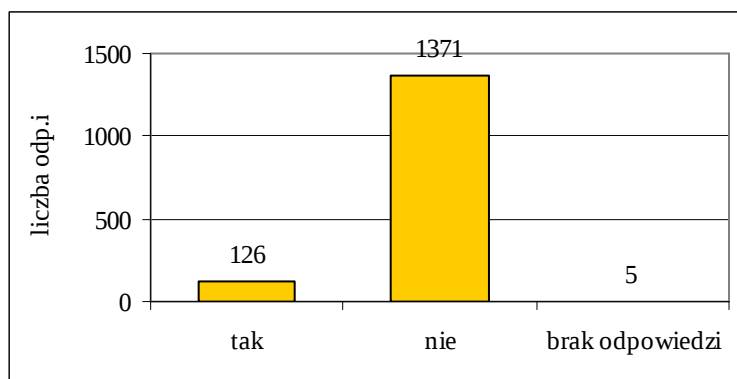
obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (25% firm). Przerost zatrudnienia pojawiał się znacznie rzadziej i w mniejszym natężeniu, najbardziej widoczny był w sekcjach *przetwórstwo przemysłowe* (5,9% firm) oraz *budownictwo* (5,8% firm). Ze względu na zdecydowanie wyższą niż przeciętna pozytywną ocenę adekwatności zatrudnienia zwracają uwagę kategorie: *działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi* (98% firm), *rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo* (94,6% firm) oraz *edukacja* (93,4% firm).



Rys. 1.6. Ocena adekwatności zatrudnienia w stosunku do potrzeb według sekcji działalności
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

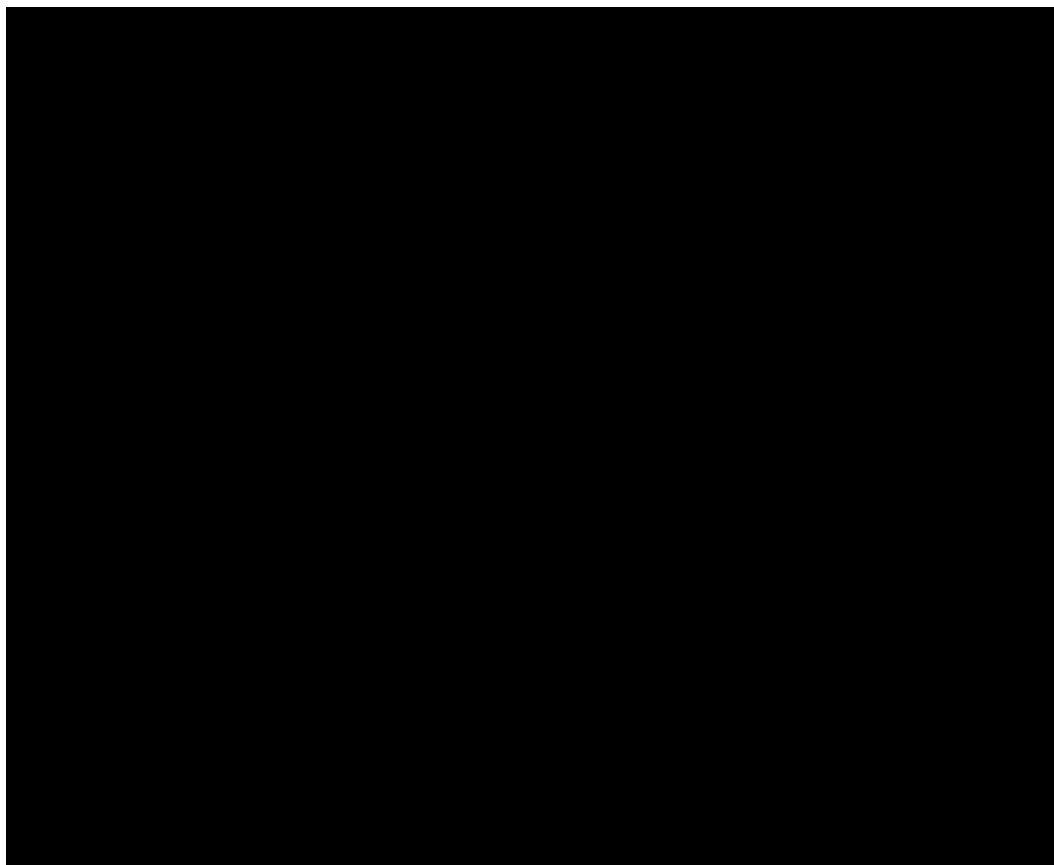
Pozytywna ocena stanu zatrudnienia względem zapotrzebowania przekłada się na stosunkowo niedużą liczbę firm wskazującą na istnienie wolnych miejsc pracy. Na rys. 1.7 przedstawiono rozkład odpowiedzi na pytanie: *czy w chwili obecnej w Pana/i firmie są wolne*

(nieobsadzone) miejsca pracy? Wyraźnie dominuje grupa przedsiębiorstw nie dysponujących w momencie badania nieobsadzonymi etatami (91,3% odpowiedzi). Wakaty odnotowano jedynie w 8,4% ankietowanych podmiotów.



Rys. 1.7. Występowanie nieobsadzonych miejsc pracy
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Grupa respondentów była zróżnicowana pod względem wielu kryteriów, np. wielkości, lokalizacji, branży i sekcji działalności czy formy prawnej. Stąd różne zawody były wskazywane jako tzw. zawody strategiczne, czyli o kluczowym znaczeniu dla działalności firmy. Rys. 1.8. przedstawia najczęściej podawane przez ankietowanych (ponad 60 wskazań) strategiczne stanowiska pracy według średnich grup zawodowych.



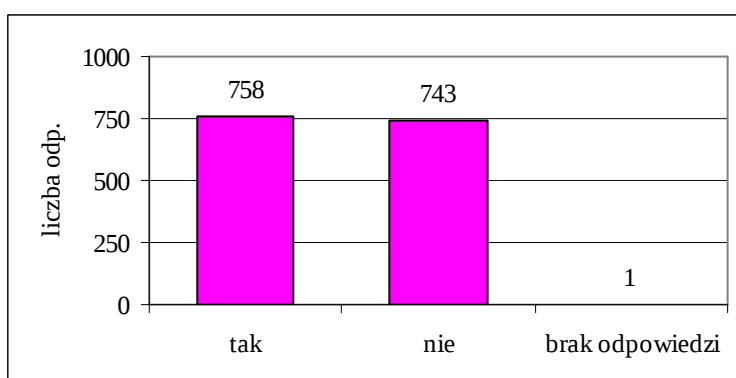
Rys. 1.8. Zawody strategiczne według średnich grup zawodowych
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Według ankietowanych najważniejszymi zawodami z punktu widzenia funkcjonowania organizacji są nauczyciele, średni personel biurowy oraz sprzedawcy i demonstratorzy. Jak łatwo zauważyć, na takie rezultaty miała wpływ struktura próby, w której dominującymi sekcjami działalności były *handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych* oraz *edukacja*.

1.2. Przyjęcia pracowników

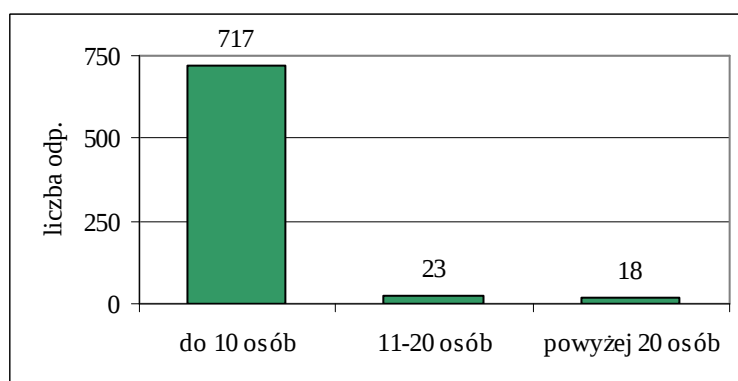
1.2.1. Przyjęcia pracowników w ostatnim półroczu

Zatrudnianie nowych pracowników stanowi jedną z podstawowych funkcji zarządzania zasobami ludzkimi w firmie. Odpowiednia rekrutacja powinna umożliwić znalezienie kompetentnych pracowników, którzy będą się przyczyniali do realizacji celów przedsiębiorstwa. W regionie jeleniogórsko-legnickim na fakt zatrudniania nowych osób w ciągu sześciu ostatnich miesięcy wskazała nieco ponad połowa ankietowanych firm (zob. rys. 1.9).



Rys. 1.9. Wystąpienie przyjęć pracowników w ciągu sześciu ostatnich miesięcy
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

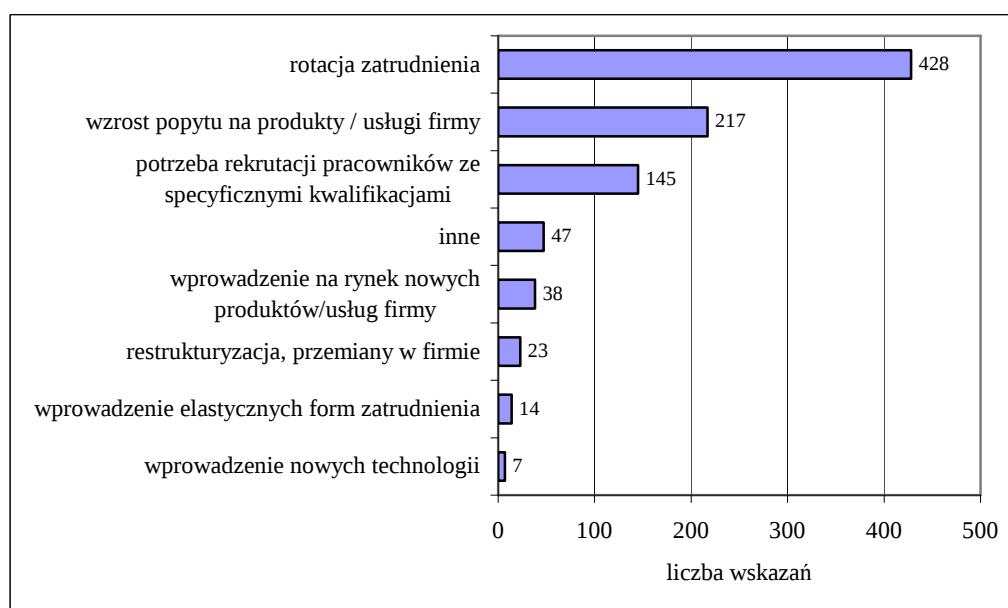
Ogółem pracę w ankietowanych podmiotach rozpoczęło 3384 osób, z czego 1414 kobiet, co stanowiło 41,8% nowozatrudnionych. Liczba pracowników przyjmowanych do jednego przedsiębiorstwa wahała się od jednej do czterystu osób. Najczęściej przyjęcia dotyczyły mniejszej liczby pracowników (zob. rys. 1.10).



Rys. 1.10. Liczba pracowników przyjętych w firmie w ostatnim półroczu
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Warto zaznaczyć, że w grupie do dziesięciu osób dominowały przyjęcia jednego (w 236 firmach), dwóch (w 182 firmach) lub trzech (w 123 firmach) pracowników. Przedsiębiorstwa, w których zatrudniono do trzech osób, stanowiły 16% wszystkich ankietowanych podmiotów.

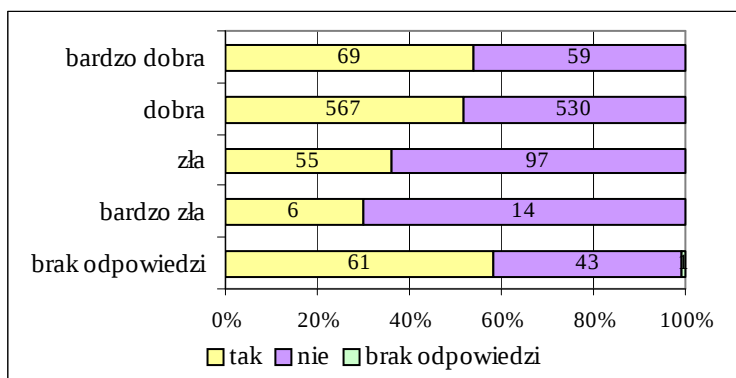
Respondenci proszeni byli o wskazanie dwóch zasadniczych czynników, które wpłynęły na decyzję o przeprowadzeniu procesu rekrutacyjnego. Dominującą odpowiedzią była *rotacja zatrudnienia* – 46,6% odpowiedzi (zob.rys.1.11). Za powody skłaniające do zatrudniania nowych pracowników uznano także *wzrost popytu na produkty lub usługi firmy* (26,3% odpowiedzi) oraz *potrzebę rekrutacji pracowników ze specyficznymi kwalifikacjami* (15,8% odpowiedzi).



Rys. 1.11. Czynniki, które decydowały o przyjęciu nowych pracowników
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Szczególną uwagę zwraca najczęściej powtarzająca się odpowiedź, czyli rotacja zatrudnienia. Duża rotacja postrzegana jest w teorii zarządzania jako zjawisko negatywne, które może świadczyć o istnieniu problemów w wybranych obszarach działania przedsiębiorstwa i które może przyczyniać się do generowania strat. Istnieją wszakże sytuacje, w których częste zwalnianie pracowników i przyjmowanie na ich miejsce nowych nie wiąże się ze znacznymi kosztami – ma to miejsce jeśli podaż siły roboczej jest duża, praca nie wymaga specyficznych kwalifikacji, a nakłady potrzebne na przeszkolenie i wdrożenie pracownika są niewielkie. Duża rotacja może być więc efektem nieprzemyślanych działań albo celowej polityki przedsiębiorstwa. Może także wskazywać na rozbieżność oczekiwań pracodawców i pracowników. Bardzo istotny z punktu widzenia kształcenia zawodowego jest trzeci najczęściej podawany czynnik *potrzeba rekrutacji pracowników ze specyficznym kwalifikacjami*. Odzwierciedla on fakt, że na rynku pracy regionu jeleniogórsko-legnickiego występuje zapotrzebowanie na pracowników o określonych umiejętnościach. Ważna byłaby tutaj rola szkolnictwa zawodowego dająca absolwentom stosowne przygotowanie i możliwości zdobycia niezbędnych kwalifikacji.

Na politykę zatrudnienia ma wyraźny wpływ sytuacja ekonomiczna firmy. Respondenci określający sytuację w ostatnim półroczu jako bardzo dobrą lub dobrą zdecydowanie częściej rekrutowali nowych pracowników niż podmioty, które opisały kondycję jako złą lub bardzo złą (zob. rys.1.12).

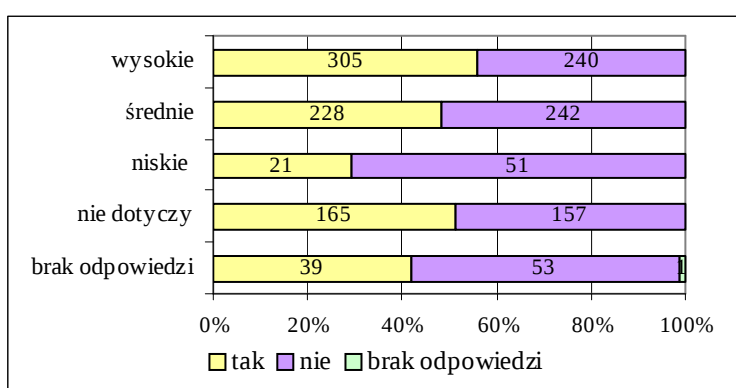


Rys. 1.12. Przyjęcia pracowników a ocena sytuacji ekonomicznej firmy w ostatnich 6 miesiącach
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Warto podkreślić, że ponad połowa przedsiębiorstw wypowiadających się pozytywnie o sytuacji ekonomicznej zatrudniała nowe osoby. Różnica w odsetku zatrudniających o bardzo dobrej kondycji (53,9%) a firmami o kondycji dobrej (51,7%) jest niewielka. Wydaje się więc, że dobre prosperowanie stanowi wystarczający powód do powiększania zasobów ludzkich. Negatywna ocena sytuacji ekonomicznej idzie w parze ze zdecydowanie

rzadszym podejmowaniem decyzji o przyjęciach pracowników, decyduje się na to jedynie co trzecia firma.

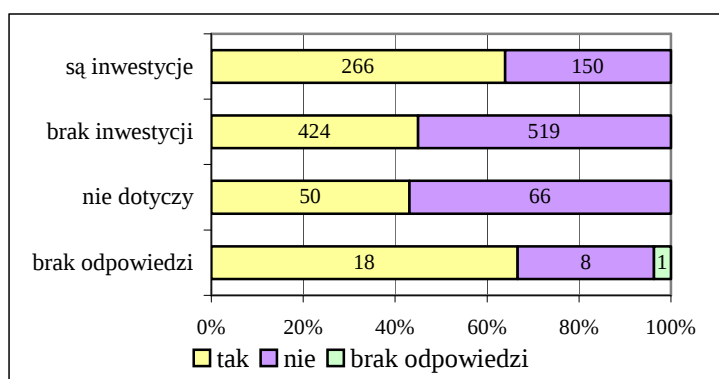
Oprócz wyrażenia opinii o ogólnym statusie ekonomicznym respondenci byli także proszeni o zaprezentowanie stanowiska w kwestii wykorzystania potencjału produkcyjnego lub usługowego przez firmę. Ocenie podlegał stopień wykorzystania potencjału w sześciu ostatnich miesiącach, czyli realizacja zamówień w stosunku do możliwości firmy przy obecnym zatrudnieniu i zasobach materialnych. Przyjęto następującą skalę: wysokie wykorzystanie potencjału – powyżej 80%, średnie 60%-80% oraz niskie – poniżej 60%. Zaobserwowano współwystępowanie zwiększania zatrudnienia z wysokim i średnim stopniem wykorzystania potencjału (zob. rys. 1.13).



Rys. 1.13. Przyjęcia pracowników a ocena wykorzystania potencjału firmy w ostatnich 6 miesiącach
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

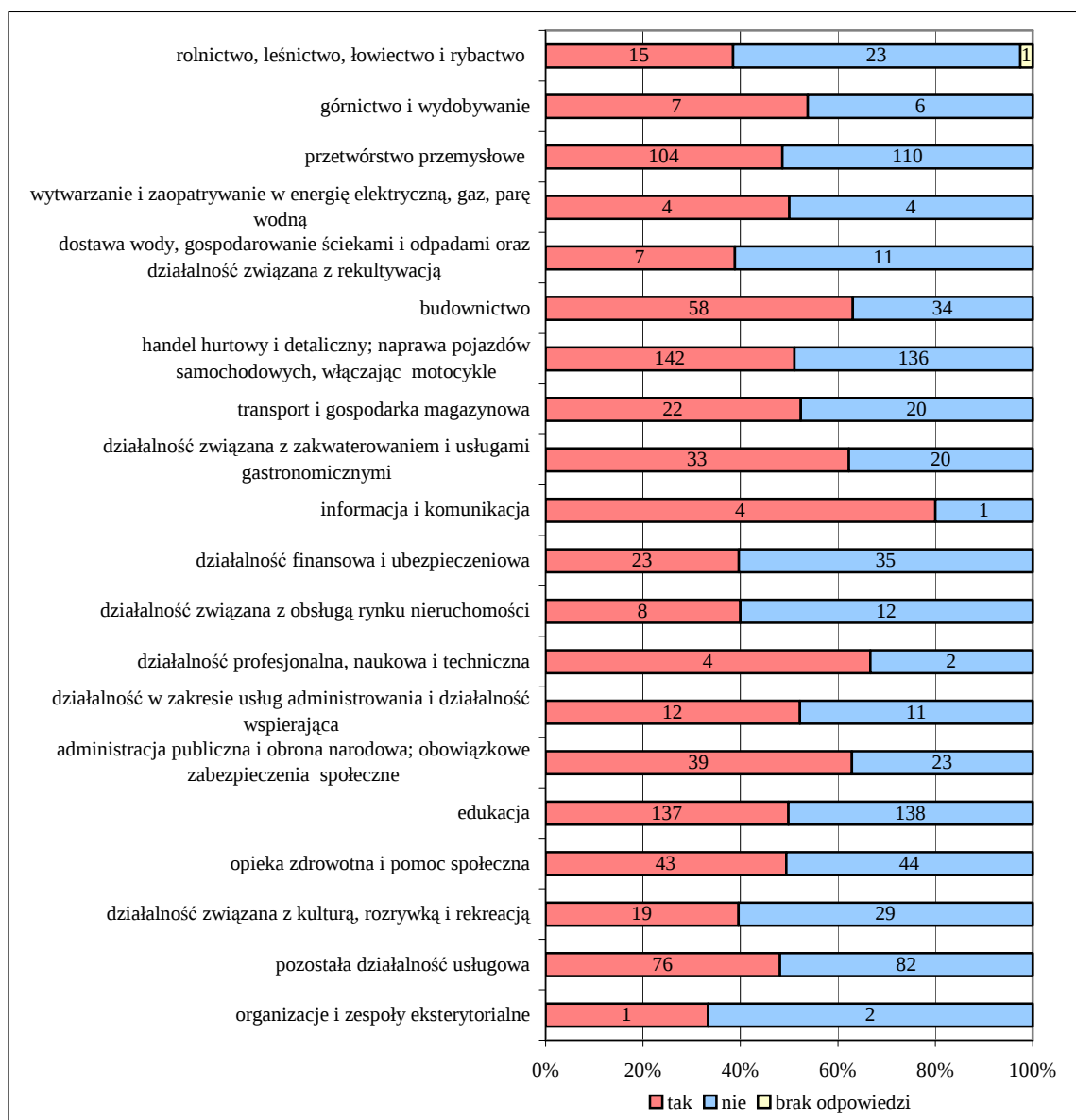
W firmach, w których dotychczasowy potencjał był wykorzystywany na wysokim poziomie, prawie dwukrotnie częściej decydowano się na przyjmowanie pracowników, niż w podmiotach, które określiły realizację zamówień w stosunku do możliwości jako niską.

Kolejnym czynnikiem wpływającym na decyzje o zatrudnianiu nowych pracowników jest inwestowanie (zob. rys. 1.14). Aż 63,9% przedsiębiorstw realizujących inwestycje przyjmowało nowych ludzi do pracy wobec 45% firm, które ich nie prowadziły.



Rys. 1.14. Przyjęcia pracowników a realizacja inwestycji w ostatnich 6 miesiącach
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

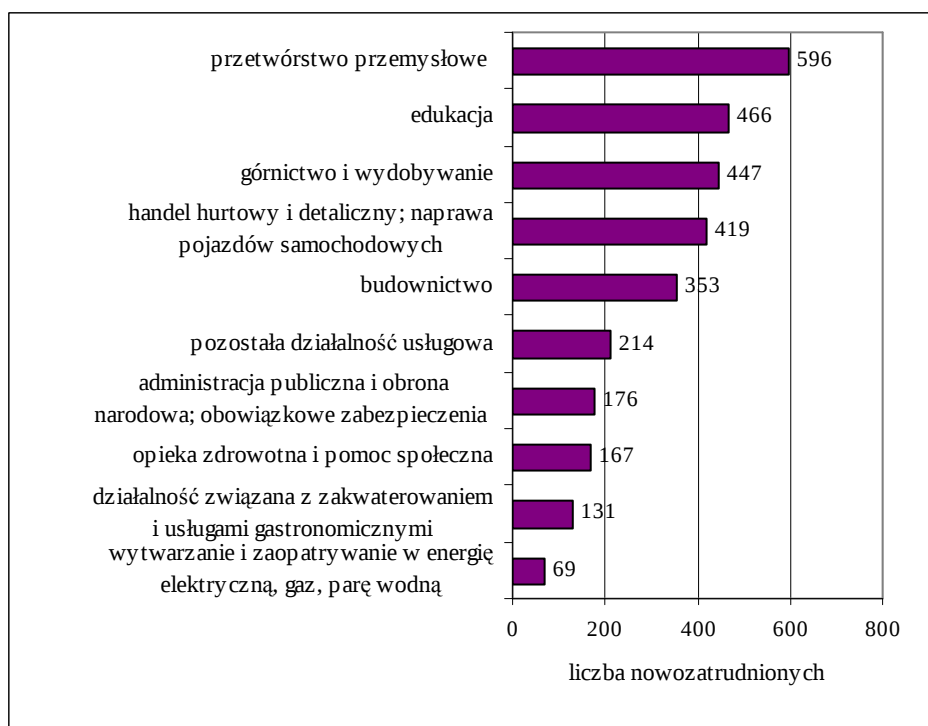
Przyjęcia pracowników wykazywały pewne zróżnicowanie w ramach sekcji działalności (zob. rys. 1.15). Bardzo duży odsetek firm przyjmujących pracowników odnotowano w sekcji *budownictwo* (63% przedsiębiorstw), natomiast niższy niż przeciętnie w sekcji *rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo* (38,5% przedsiębiorstw) oraz w sekcji *działalność finansowa i ubezpieczeniowa* (39,7% przedsiębiorstw). Najliczniejsze sekcje prezentowane w badaniu charakteryzowały się zbliżonymi udziałami firm, w których rekrutowano pracowników: *handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych* – 51,1% podmiotów, *edukacja* – 49,8% podmiotów, *przetwórstwo przemysłowe* – 48,6% podmiotów oraz *pozostała działalność usługowa* – 48,1% podmiotów.



Rys. 1. 15. Czy w ostatnim półroczu odnotowano przyjęcia pracowników w przedsiębiorstwach reprezentujących poszczególne sekcje działalności

Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

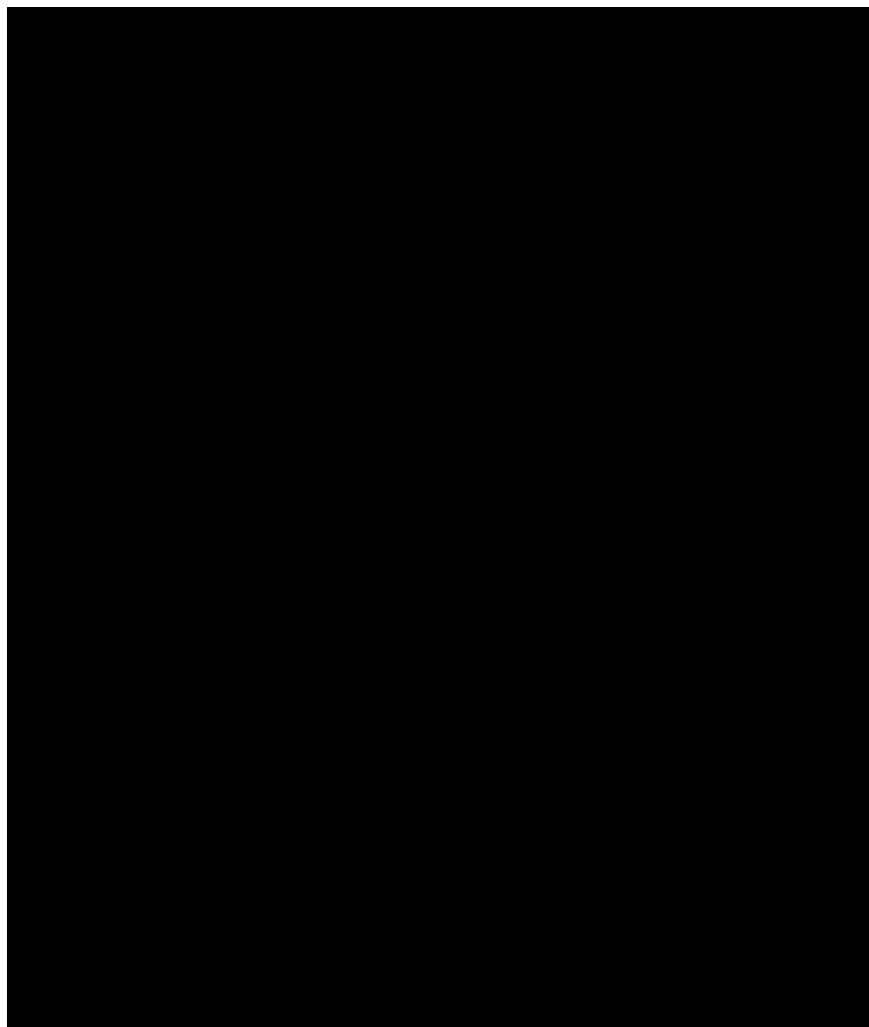
Sekcje, w których przyjęto najwięcej pracowników, przedstawia rys.1.16. Największą liczbę nowozatrudnionych odnotowano w sekcji przetwórstwo przemysłowe (596 osób), trzy kolejne sekcje edukacja, górnictwo i wydobywanie oraz handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych charakteryzowały się podobną liczbą przyjętych do pracy, odpowiednio 446, 447 i 419 osób. Pierwszą piątkę zamyka sekcja budownictwo (353 nowozatrudnionych). Osoby nowoprzyjęte do pracy w firmach, których działalność zalicza się do jednej z pięciu wymienionych sekcji, stanowiły 67,4% wszystkich nowozatrudnionych w badanych podmiotach regionu jeleniogórsko-legnickiego.



Rys. 1.16. Liczba przyjętych pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy w przedsiębiorstwach reprezentujących wybrane sekcje działalności
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Z punktu widzenia kształtowania polityki edukacyjnej istotne są informacje odnośnie zawodów, których przedstawiciele znajdują zatrudnienie na lokalnym rynku pracy. Na rys. 1.17 zaprezentowano piętnaście średnich grup zawodowych, w których odnotowano najwięcej przyjęć pracowników w ciągu ostatniego półrocza. Zgodnie z Klasyfikacją zawodów i specjalności przez zawód rozumie się „zbiór zadań wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji”. Do analizy przyjęto średnie grupy zawodowe, którym w systemie klasyfikacyjnym odpowiadają trzycyfrowe kody. Respondenci najczęściej wskazywali na zaistnienie przyjęcia pracowników z następujących grup: sprzedawcy i demonstratorzy – 267 osób (7,9% ogółu przyjętych), robotnicy budowlani robót stanu

surowego i pokrewni – 226 osób (6,7% ogółu), technicy – 212 osób (6,3% ogółu), górnicy i robotnicy obróbki kamienia – 171 osób (5,1% ogółu), nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli – 134 osoby (4% ogółu), nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych – 124 osoby (3,7% ogółu). Przyjęcia w obrębie poszczególnych grup zawodowych wykazują zróżnicowanie ze względu na płeć. Wśród piętnastu najczęściej podawanych kategorii w dwóch przyjęcia dotyczyły tylko mężczyzn (górnicy i robotnicy obróbki kamienia oraz elektrycy). Mężczyźni zdecydowanie dominowali w grupach kierowcy pojazdów (98,9% przyjęć), technicy (96,7% przyjęć) oraz robotnicy budowlani stanu surowego i pokrewni (92% przyjęć). Kobiety przeważały w najliczniej reprezentowanej grupie – sprzedawcy i demonstratorzy (64% przyjęć), wśród przyjętych nauczycieli (76% przyjęć), pracowników usług domowych i gastronomicznych (79,8% przyjęć), specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania (67,9% przyjęć) oraz pomocy domowych, sprzątaczek i praczek (67% przyjęć). Grupą zrównoważoną ze względu na płeć byli pracownicy do spraw finansowych i handlowych.



Rys.1.17. Nowozatrudnieni w ostatnim półroczu w wybranych średnich grupach zawodowych
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

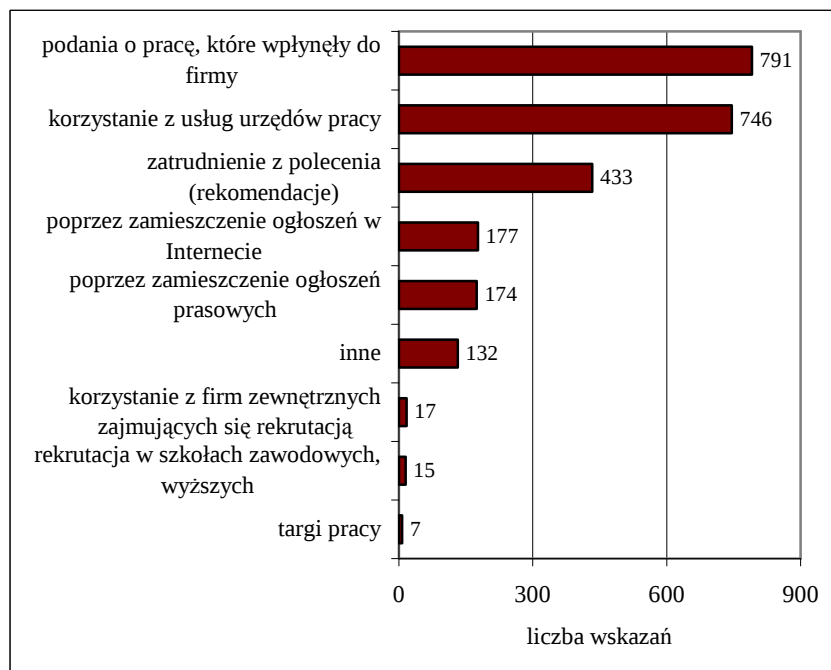
Rozpatrując przyjęcia pracowników według wyróżników zawodu/specjalności w systemie klasyfikacyjnym (sześciocyfrowe kody) można stwierdzić, że do pracy najczęściej przyjmowano w minionym półroczu reprezentantów następujących zawodów (ponad 50 przyjęć): sprzedawca, technik hutnik, pozostali górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni, robotnik gospodarczy, szwaczka, pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle, elektromonter (elektryk) zakładowy, pozostali murarze i pokrewni, kucharz. Przedstawiciele wymienionych specjalności stanowili 30% ogółu przyjętych do pracy.

1.2.3. Metody rekrutacji i trudności występujące przy naborze pracowników

Proces rekrutacji pracowników jest zdeterminowany przede wszystkim przez rodzaj wolnego stanowiska pracy, ale zależy również od wielkości i struktury organizacyjnej firmy. Poszukiwanie nowych pracowników polega na działaniach na rynku pracy mających na celu przyciągnięcie kandydatów odznaczających się odpowiednimi kwalifikacjami i predyspozycjami. W przeprowadzonej ankiecie respondenci proszeni byli o zadeklarowanie dwóch głównych sposobów rekrutacji wykorzystywanych w reprezentowanych przez nich firmach. Najczęściej, w co trzecim podmiocie, w procesie selekcji pracowników znajduje zastosowanie analiza otrzymanych podań o pracę, natomiast najmniej popularną formę poszukiwania osób na wolne stanowiska stanowią działania podejmowane podczas targów pracy (zob. rys. 1.18). Metody rekrutacji są opisywane i dzielone w literaturze według różnych kryteriów. Jedna z podstawowych klasyfikacji pozwala na charakterystykę ze względu na stopień zaangażowania pracodawcy w poszukiwanie pracowników¹, wyróżniając bierne, aktywne bezpośrednie oraz aktywne pośrednie formy rekrutacji. Wśród badanych podmiotów dominują formy bierne (49,1% odpowiedzi), w których pracodawcy sami nie podejmują działań mających na celu poszukiwanie pracowników, lecz bazują na nadesłanych dokumentach aplikacyjnych lub kierują się rekomendacjami innych. Aktywne pośrednie formy rekrutacji, polegają na skorzystaniu z usług instytucji zewnętrznych, np. agencji pośrednictwa pracy lub doradztwa personalnego. Takie metody rekrutacji stanowiły 30,6% ogółu, przy czym dominowała współpraca z urzędami pracy. Najmniejszą popularnością (15% odpowiedzi) cieszyły się aktywne bezpośrednie formy, tj. zamieszczanie ogłoszeń,

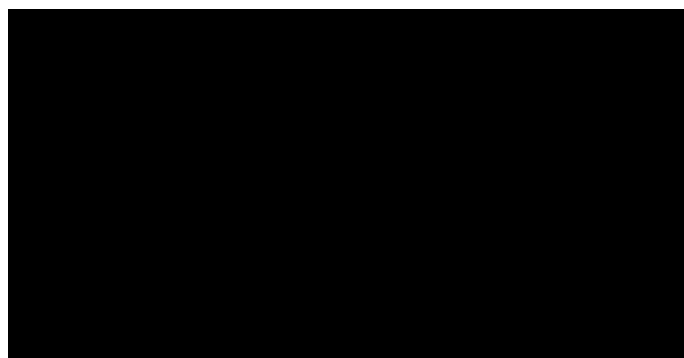
¹ Zob. *Selekcja i rekrutacja. Przegląd metod i narzędzi stosowanych podczas procesu rekrutacji*. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Warszawa 2007

uczestnictwo w targach pracy czy kooperacja ze szkołami lub uczelniami. Wśród innych metod rekrutacyjnych wskazywanych przez ankietowanych pojawiały się również: konkursy, korzystanie z Biuletynu Informacji Publicznej, ogłoszenia zamieszczane na słupach i w sklepach.



Rys. 1.18. Główne sposoby rekrutacji pracowników
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Nabór odpowiednich pracowników ma kluczowe znaczenie dla prawidłowego funkcjonowania firmy. Aby zespół przyczyniał się do realizacji celów przedsiębiorstwa, niezmiennie ważne jest właściwe kształtowanie zatrudnienia, poczynając od etapu rekrutacji i selekcji. W celu zbadania, czy potencjalni pracodawcy dostrzegają pojawianie się problemów podczas procedury przyjmowania nowych pracowników, proszono respondentów o określenie, czy w ciągu ostatnich sześciu miesięcy mieli trudności z naborem personelu. Rozkład odpowiedzi ilustruje rys. 1.19.



Rys. 1.19. Występowanie trudności z naborem odpowiednich pracowników w ciągu sześciu ostatnich miesięcy
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

W zdecydowanej większości przypadków ankietowani nie odnotowali problemów związanych z procesem selekcji pracowników. Zwraca uwagę stosunkowo nieduży odsetek podmiotów deklarujących trudności ze znalezieniem właściwych kandydatów (15% firm). Przedstawiciele tych firm poproszono o określenie, jakiego rodzaju problemy pojawiały się podczas przeprowadzania naboru. Najczęściej jako przyczynę nieobsadzania wolnych miejsc pracy wskazywano brak doświadczenia zawodowego – 94 wskazania, najrzadziej brak umiejętności obsługi komputera – 2 wskazania (zob. rys. 1.20).



Rys. 1.20. Trudności napotkane w trakcie naboru pracowników
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

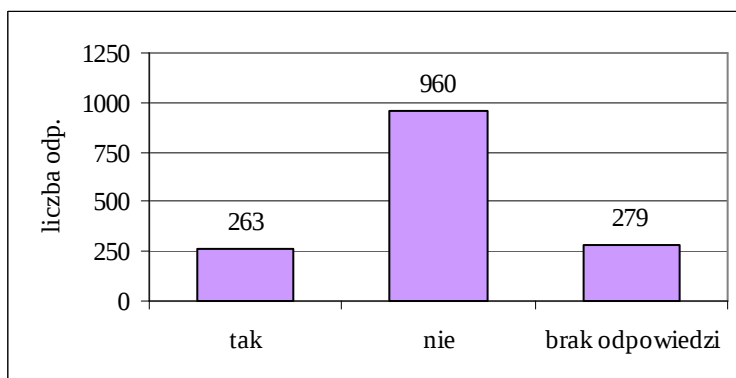
Najważniejsze przeszkody podczas naboru pracowników dotyczyły braku stosownej praktyki zawodowej lub braku kierunkowego wykształcenia i nieposiadania specjalistycznych uprawnień zawodowych. Zdecydowana mniejszość pracodawców niepowodzenie rekrutacji wiąże z niedostatkiem kompetencji często określanych jako kluczowe, tj. znajomością języków obcych czy nowoczesnych technologii. Również tzw. aspekty „miękkie”, jak umiejętności interpersonalne czy umiejętności pracy w zespole nie plasowały się wysoko wśród czynników utrudniających przyjęcia nowych pracowników. W kategorii *inne* respondenci podali jako bariery uniemożliwiające zatrudnienie m.in.: niechęć do pracy lub do

podnoszenia kwalifikacji, odmowę pracy na niepełny etat, brak odpowiedzialności oraz problemy alkoholowe.

1.2.4. Plany odnośnie przyjęć pracowników

Planowanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie powinno uwzględniać analizę wielu informacji płynących z organizacji i jej otoczenia. W oparciu o informacje wewnętrzne i zewnętrzne opracowuje się sposoby przeciwdziałania nierównowadze między prognozowanym a niezbędnym stanem zatrudnienia. Liczne czynniki np. możliwości zbytu, prowadzone inwestycje, sposoby finansowania czy stopień fluktuacji kadr mogą mieć wpływ na decyzje o planowaniu rozpoczęcia procesu rekrutacyjnego.

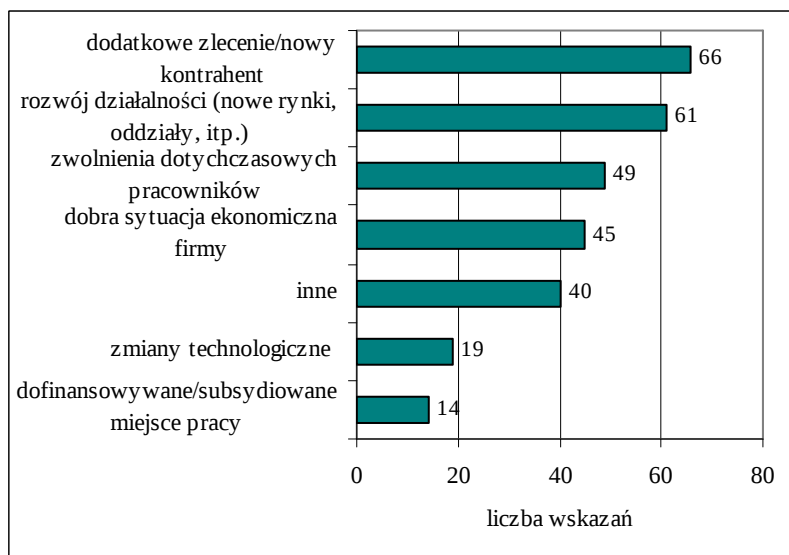
W przeprowadzonym badaniu respondenci byli proszeni o zadeklarowanie, czy w ciągu kolejnych sześciu miesięcy planowane są przyjęcia pracowników. Odpowiedź twierdzącą podało bardzo niewielu, bo tylko 17,5% ankietowanych (zob.rys.1.21). W zdecydowanej większości firm (63,9%) nie planuje się przyjmowania nowych osób do pracy. Zwraca także uwagę znaczący odsetek organizacji, w których prawdopodobnie nie podjęto jeszcze decyzji odnośnie przyjęć. Odpowiedzi respondentów wskazują na słabe perspektywy rynku pracy regionu jeleniogórsko-legnickiego w kontekście zatrudniania nowych osób w najbliższym półroczu.



Rys. 1.21. Planowane przyjęcia w ciągu najbliższych sześciu miesięcy
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

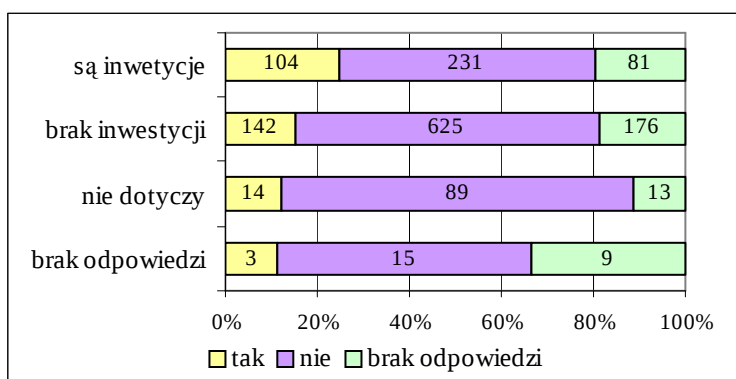
Respondenci deklarujący przyjmowanie nowych pracowników wskazali przyczyny warunkujące planowanie zatrudnienia nowych pracowników (zob. rys. 1.22). Najczęściej podawano fakt wystąpienia dodatkowych zleceń bądź nawiązania współpracy z nowymi kontrahentami (22,4% odpowiedzi), najrzadziej możliwość przyjęcia pracowników na dofinansowywane lub subsydiowane miejsca pracy (4,8% odpowiedzi). Istotnymi czynnikami

sprzyjającymi przyjęciom są także: rozwój firmy, w szczególności rozszerzenie działalności na nowe rynki, tworzenie nowych oddziałów oraz dobra sytuacja podmiotu. 16,7% odpowiedzi wskazuje, że przyczyną planowania nowych przyjęć są zwolnienia dotychczasowych pracowników, czyli niestety nie stwarzanie nowych miejsc pracy, lecz fluktuacja zatrudnienia.

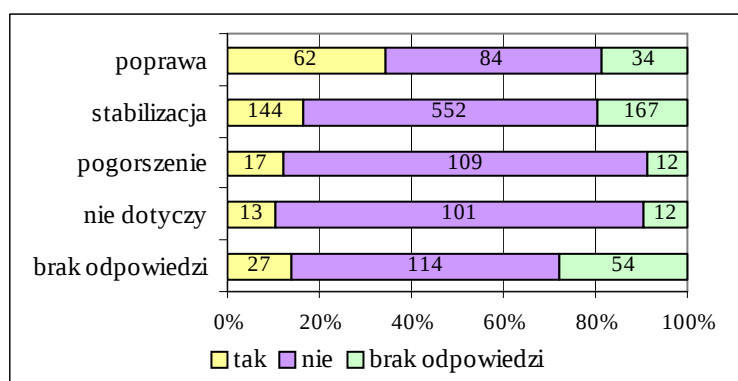


Rys. 1.22. Czynniki warunkujące planowanie przyjęć nowych pracowników
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Planowanie zatrudniania nowych osób ma także związek z prowadzonymi przez firmę inwestycjami oraz przewidywaniami odnośnie rozwoju branży (zob. rys. 1.23 oraz rys.1.24).



Rys. 1.23. Przyjęcia pracowników planowane w następnym półroczu a realizacja inwestycji w ostatnich sześciu miesiącach
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

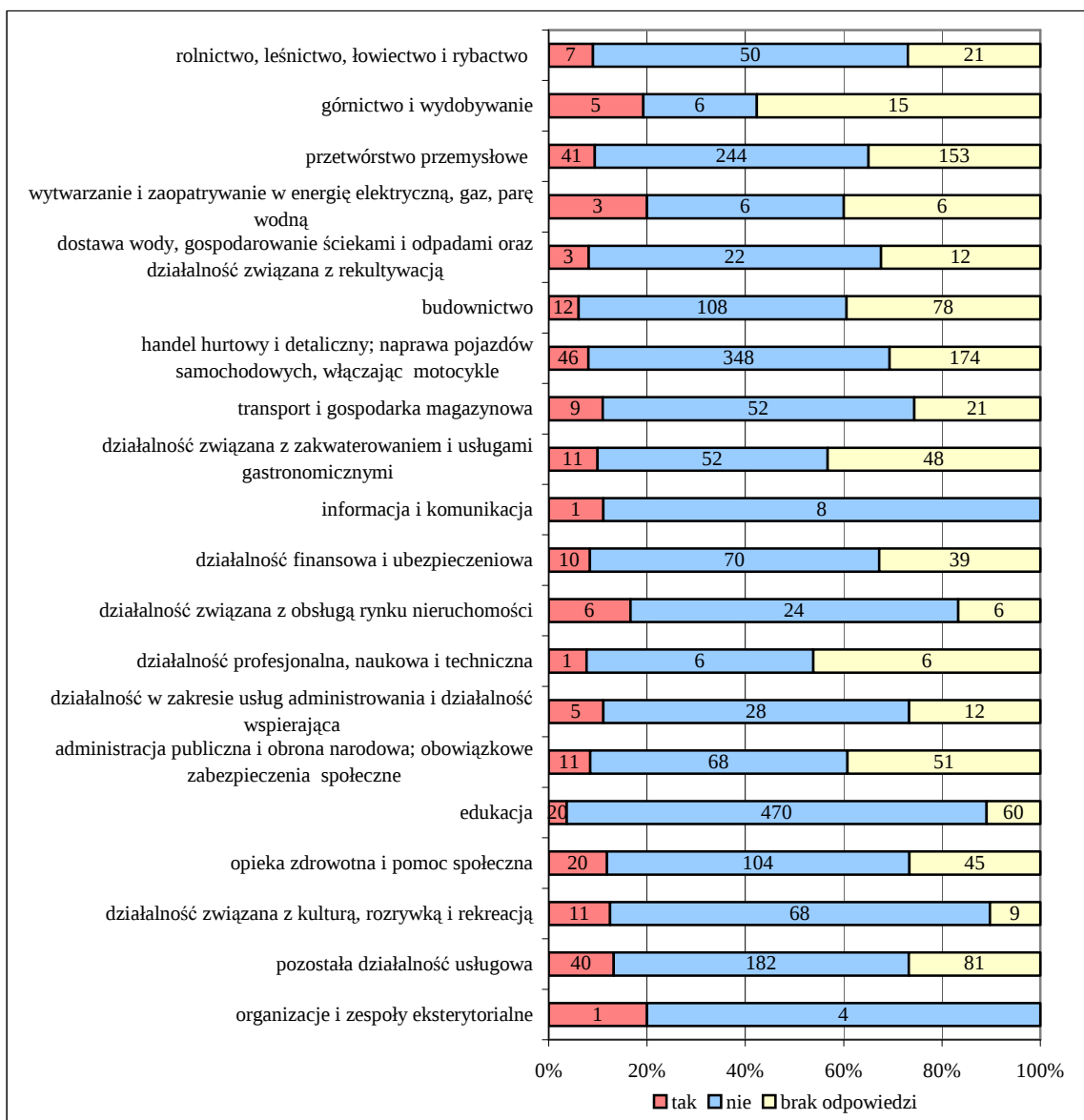


Rys. 1.24. Przyjęcia pracowników planowane w następnym półroczu a ocena perspektyw rozwoju branży w okresie najbliższych sześciu miesięcy

Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

W co czwartej firmie, w której w ostatnim półroczu realizowane były inwestycje, deklarowano przyjęcia pracowników w najbliższej perspektywie, podczas gdy tylko 15,1% podmiotów nie prowadzących inwestycji udzieliło analogicznej odpowiedzi. Jeszcze wyraźniejsze różnice w planowanej polityce zatrudnienia odnotowano w odniesieniu do oceny możliwości rozwoju branży. Respondenci spodziewający się poprawy sytuacji w danej branży są zdecydowanie bardziej zorientowani na przyjmowanie nowych pracowników (34,4% firm) niż podmioty prognozujące wystąpienie stabilizacji, wśród których zatrudnianie zapowiada 16,7%. Najmniej nastawione na przyjęcia nowych osób są firmy spodziewające się pogorszenia sytuacji w branży, a co więcej w tej grupie podmiotów stosunkowo rzadko odnotowano niezdecydowanie w tej kwestii – przeciwnie, zaobserwować można wyraźne nastawienie na ograniczenie przyjmowania pracowników (79,9% firm).

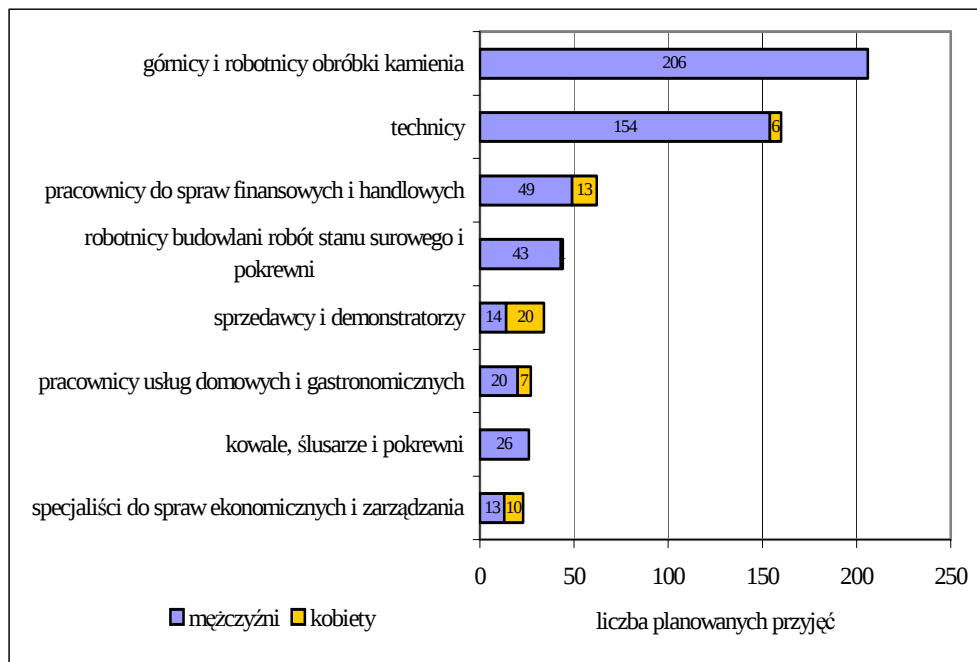
Ocena w zakresie potencjalnego przyjmowania do pracy kształtowała się podobnie we wszystkich sekcjach reprezentowanych przez ankietowane przedsiębiorstwa (zob. rys. 1.25). Znaczące różnice uwidaczniały się jedynie w liczbie podmiotów, które nie zajęły stanowiska odnośnie nowych zatrudnień w najbliższym półroczu. Największe udziały niezdecydowanych pojawiły się w sekcjach: *górnictwo i wydobywanie*, *działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi* oraz *działalność profesjonalna, naukowa i techniczna*. Być może w miarę upływu czasu i obserwacji rozwoju sytuacji firmy prowadzące taką działalność podejmą decyzję o zwiększeniu zasobów pracy.



Rys. 1.25 Czy planowane są w nadchodzącym półroczu przyjęcia pracowników według sekcji działalności
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Respondenci wskazali, że w przeciągu sześciu nadchodzących miesięcy planują zatrudnić łącznie 948 pracowników, w tym bardzo niewiele, bo tylko 168 kobiet (17,7%). Na rys. 1.26 przedstawiono średnie grupy zawodowe, w których planuje się najwięcej przyjąć (powyżej dwudziestu osób). Największa liczba zamierzonych przyjęć dotyczy grupy *górnicy i robotnicy obróbki kamienia* (206 osób i tylko mężczyźni). Drugą średnią grupę zawodową o dużych szansach na nową pracę tworzą *technicy* (160 osób, w większości mężczyźni). Prawdopodobne przyszłe oferty pracy dla górników i robotników obróbki kamienia stanowią 21,7% ogółu deklarowanych, a techników 16,8%. Uwidacznia się potencjalna bardzo niekorzystna sytuacja kobiet na rynku pracy regionu jeleniogórsko-legnickiego w nadchodzącym półroczu. Kobiety planowane do przyjęcia mają największe szanse znaleźć

zatrudnienie w grupach: *sprzedawcy i demonstratorzy, pracownicy do spraw finansowych i handlowych, specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania oraz pracownicy usług domowych oraz gastronomicznych*. Należy jednak podkreślić, że pracodawcy wskazali niewielką liczbę stanowisk, na które zamierzają przyjąć do pracy kobiety.



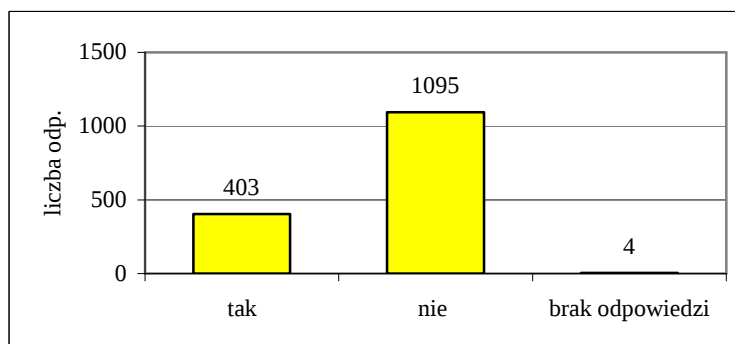
Rys. 1. 26. Planowane przyjęcia pracowników w nadchodzącym półroczu w wybranych średnich grupach zawodowych
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Najczęściej wskazywanymi zawodami/specjalnościami (ponad 10 wskazań), których najprawdopodobniej będą dotyczyły przyjęcia były: pozostali górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni, technik hutnik, sprzedawca, agent ubezpieczeniowy, pozostali agenci do spraw sprzedaży (handlowcy), kucharz, pozostali murarze i pokrewni, szwaczka, tokarz, robotnik gospodarczy.

1.3. Zwolnienia pracowników

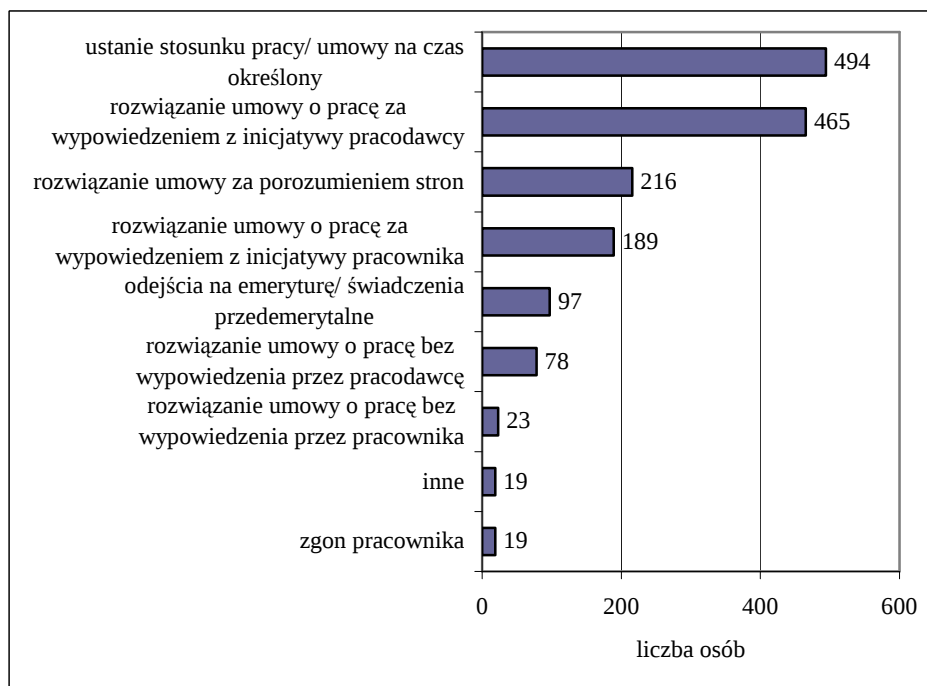
1.3.1. Zwolnienia pracowników w ostatnim półroczu

Badanie ankietowe dotyczące rynku pracy obszaru jeleniogórsko-legnickiego obejmowało swą treścią także problematykę zwolnień pracowników. W większości firm w trakcie ostatniego półroczu nie przeprowadzano redukcji etatów (zob. rys.1.27). Na rozstanie się ze swoimi pracownikami zdecydowało się 26,8% przedsiębiorstw. Pracę utraciło 1600 osób, z czego 41,5% stanowiły kobiety.



Rys. 1.27. Wystąpienie zwolnień pracowników w ciągu sześciu ostatnich miesięcy
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

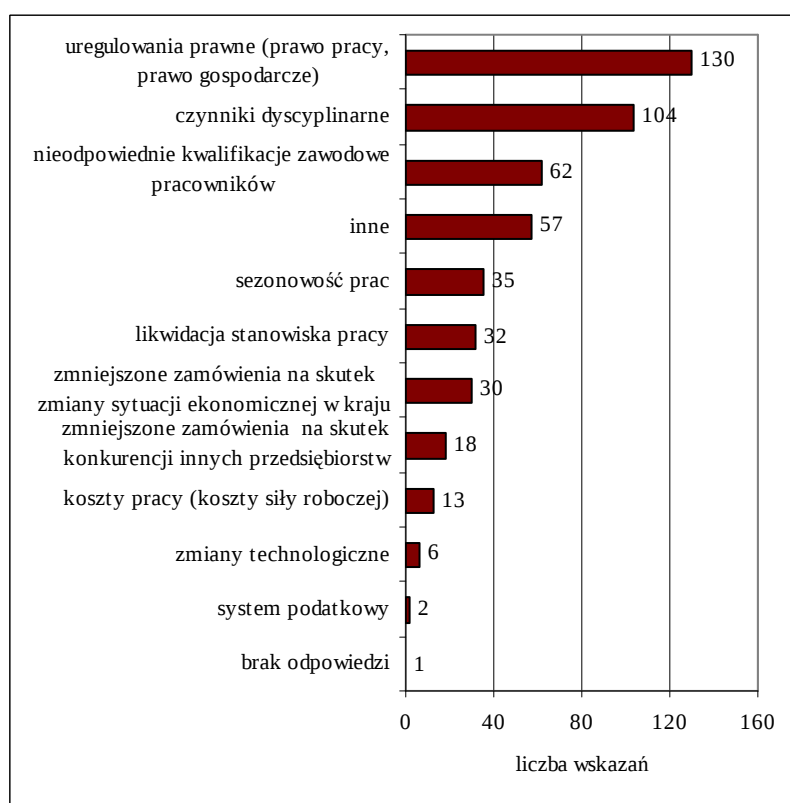
Prawie co trzecia osoba zakończyła pracę poprzez ustanie stosunku pracy lub umowy na czas określony. Zwraca uwagę dysproporcja pomiędzy odejściami związanymi z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem z inicjatywy pracodawcy, a rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem z inicjatywy pracownika (zob. rys.1.28) – te pierwsze miały miejsce prawie dwa i pół razy częściej. Stosunkowo dużo ankietowanych deklarowało, że zwolnienia dokonywane były poprzez rozwiązanie umowy za porozumieniem stron (13,5% ogółu zwolnionych).



Rys. 1.28. Typy zwolnień pracowników w ciągu sześciu ostatnich miesięcy
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

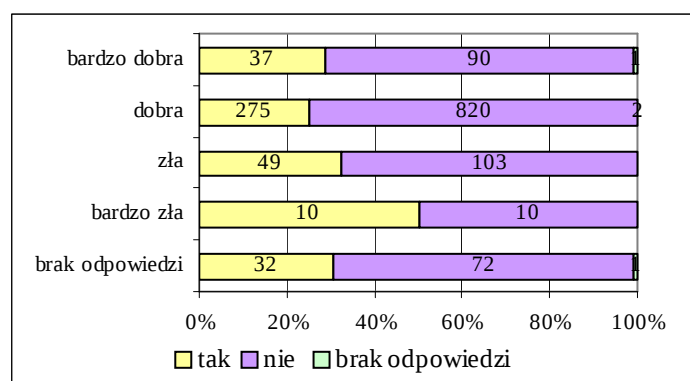
Niezmiernie ważnym elementem analizy zwolnień pracowników jest badanie czynników wpływających na decyzję o zwolnieniach (zob. rys. 1.29). Za najważniejszy powód, wskazany przez ¼ respondentów, uznano uregulowania prawne (prawo pracy, prawo

gospodarcze). Bardzo wysoko w hierarchii czynników plasowały się powody dyscyplinarne, których dotyczyła co piąta odpowiedź. 12,7% wskazań zobrazowało nieodpowiednie kwalifikacje zawodowe, co sygnalizuje potrzebę odpowiedniego kształcenia zawodowego potencjalnych przyszłych pracowników. Co ciekawe, szeroko dyskutowane i uwypuklane wysokie koszty pracy w Polsce nie zostały wytypowane przez ankietowanych jako ważny czynnik warunkujący zwolnienia (2,7% wskazań). Za dużo bardziej istotne uznano przyczyny związane z sezonowością prac (7,1% wskazań), likwidowaniem stanowisk pracy (6,5% wskazań) oraz obecną sytuacją gospodarczą w kraju wpływającą na zmniejszenie liczby zamówień (6,1% wskazań).



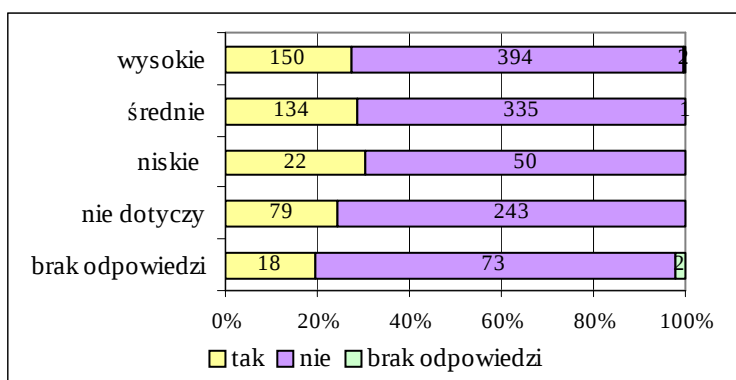
Rys. 1.29. Czynniki, które miały wpływ na zwolnienia pracowników w ciągu sześciu ostatnich miesięcy
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Konieczność przeprowadzania zwolnień pozostaje w relacji z oceną sytuacji ekonomicznej firmy (zob. rys. 1.30). W połowie firm oceniających swą kondycję w ciągu ostatnich sześciu miesięcy jako bardzo złą zredukowano liczbę pracowników. Postrzeganie sytuacji ekonomicznej jako złej wiązało się ze zwolnieniami w co trzeciej firmie. Wśród respondentów sądzących, że kondycja była dobra, na zwolnienia zdecydowano się w co czwartym podmiocie. Nieco częściej pracę traciły osoby zatrudnione w przedsiębiorstwach o kondycji bardzo dobrej (28,9% firm).



Rys. 1.30. Zwolnienia pracowników a ocena sytuacji ekonomicznej firmy w ostatnich 6 miesiącach
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

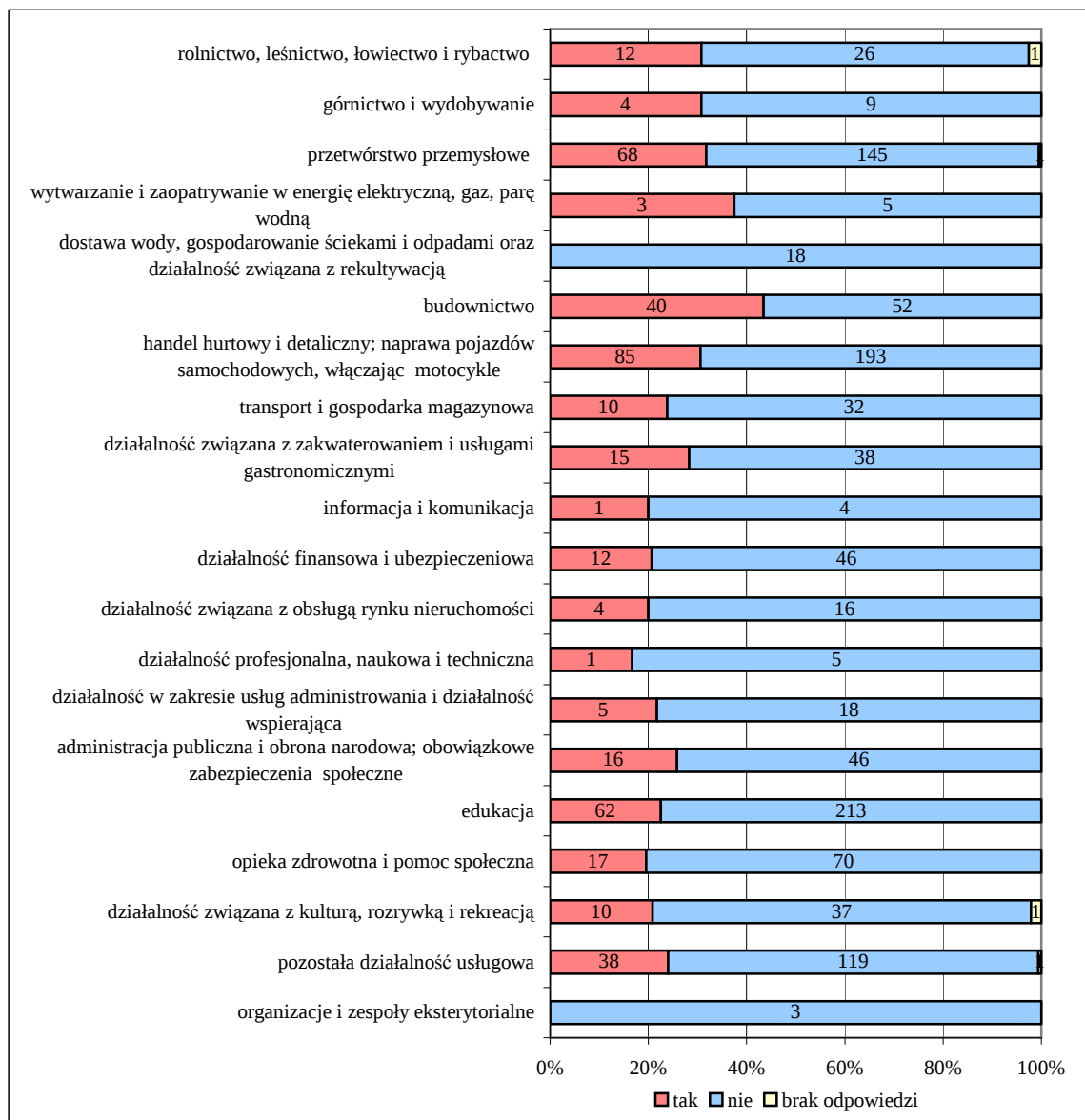
Zdecydowanie mniej zróżnicowane odpowiedzi otrzymano w odniesieniu do wykorzystania potencjału firmy w ostatnim półroczu (zob.rys.1.31). W przypadku wysokiego wykorzystania potencjału zwolnienia dotyczyły 27,5% firm, średniego – 28,5% firm oraz niskiego –30,5% firm.



Rys. 1.31. Zwolnienia pracowników a ocena wykorzystania potencjału firmy w ostatnich 6 miesiącach
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Rozpatrując podmioty według sekcji działalności można zauważyć, że w ostatnim półroczu sytuacja w zakresie zwolnień pracowników kształtowała się bardzo podobnie niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności (zob. rys. 1.32). Z kilkoma wyjątkami, odsetek firm, w których nastąpiła redukcja pracowników, był dosyć zbliżony we wszystkich sekcjach i kształtował się na poziomie 20-30%. Częściej niż przeciętnie zwalniały pracowników firmy działające w sekcji *budownictwo* (43,5% firm). Podmioty reprezentujące dwie sekcje: *dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją* oraz *organizacje i zespoły eksterytorialne* nie zarejestrowały odejścia żadnych pracowników. W najliczniejszej sekcji *handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle* frakcja przedsiębiorstw zwalniających pracowników

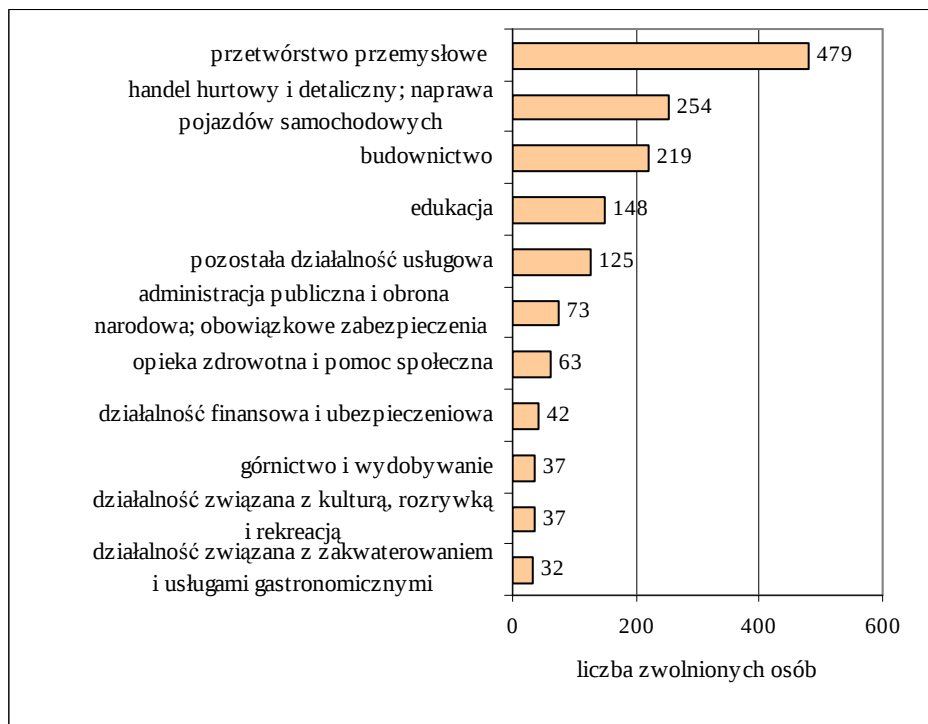
kształtowała się na poziomie 30,6%, w sekcji *przetwórstwo przemysłowe* redukcje dotyczyły co trzeciego podmiotu. W pozostałych dwóch najliczniej reprezentowanych sekcjach odsetek firm, w których nastąpiły zwolnienia, był niższy: w sekcji *pozostała działalność usługowa* wyniósł 24,1%, a w sekcji *edukacja* 22,5%.



Rys. 1.32. Czy zaistniały w ostatnim półroczu zwolnienia pracowników według sekcji działalności
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Sekcje, w których liczba zwolnionych osób była największa (powyżej 30 osób) ilustruje rys. 1.33. Zwolnienia dotknęły w najwyższym stopniu pracowników przedsiębiorstw sklasyfikowanych w sekcji *przetwórstwo przemysłowe*, gdzie z firmami rozstało się 479 pracowników, co stanowiło 29,9% wszystkich zwolnionych. Powyżej dwustu osób zwolniono w podmiotach działających w zakresie handlu i naprawy samochodów (15,9% ogółu) oraz budownictwa (13,7% ogółu). Firmy, których działalność związana jest z edukacją oraz sekcją

pozostała działalność usługowa, zaprzestały zatrudniać powyżej stu osób. Zwolnieni, którzy reprezentują wymienione pięć sekcji, stanowili 76,6% ogółu osób pozbawionych pracy.

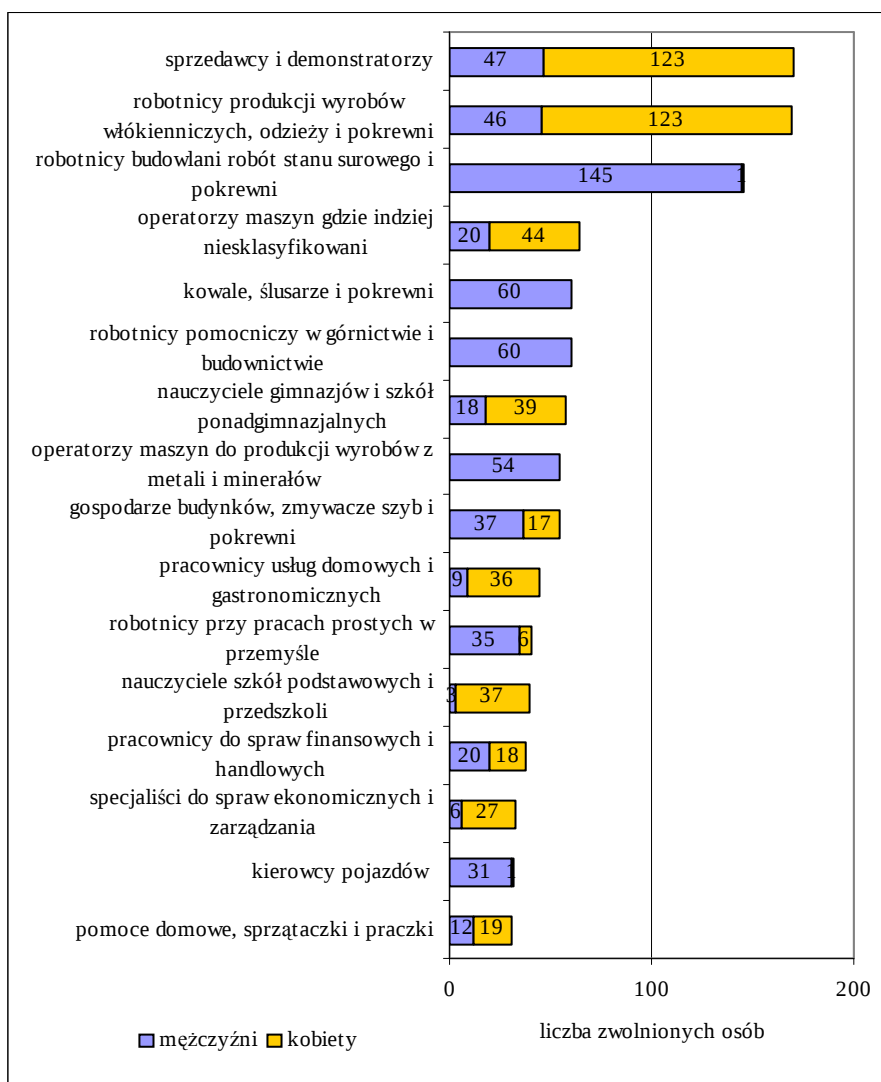


Rys. 1.33. Liczba zwolnionych pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy w przedsiębiorstwach reprezentujących wybrane sekcje działalności

Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Zwolnienia pracowników rozpatrzono również ze względu na wykonywany zawód. Na rys.1.34 przedstawiono te średnie grupy zawodowe (trzycyfrowy kod w *Klasyfikacji zawodów i specjalności*), które w największym stopniu zostały dotknięte zwolnieniami (więcej niż 30 osób). Najczęściej traciły pracę osoby reprezentujące następujące średnie grupy zawodowe: *sprzedawcy i demonstratorzy* (10,6% ogółu zwolnionych), *robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni* (10,6% ogółu) oraz *robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni* (9,1% ogółu). Warto zauważyć, że w dwóch pierwszych grupach przeważającą większość stanowiły kobiety (72,8%), natomiast trzecia składała się głównie z mężczyzn (99,3%). Zwolnione kobiety stanowiły także większość w sześciu innych grupach zawodowych: *operatorzy maszyn gdzie indziej niesklasyfikowani*, *nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych*, *pracownicy usług domowych i gastronomicznych*, *nauczyciele szkół podstawowych i przedszkoli*, *specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania*, *pomoce domowe, sprzątaczk i praczeki*. W trzech średnich grupach zawodowych zwolnienia dotyczyły wyłącznie mężczyzn: *kowale, ślusarze i pokrewni*, *robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie* oraz *operatorzy maszyn do*

produkcji wyrobów z metali. Grupa pracownicy do spraw finansowych i handlowych była najmniej zróżnicowana ze względu na płeć (20 mężczyzn i 18 kobiet).



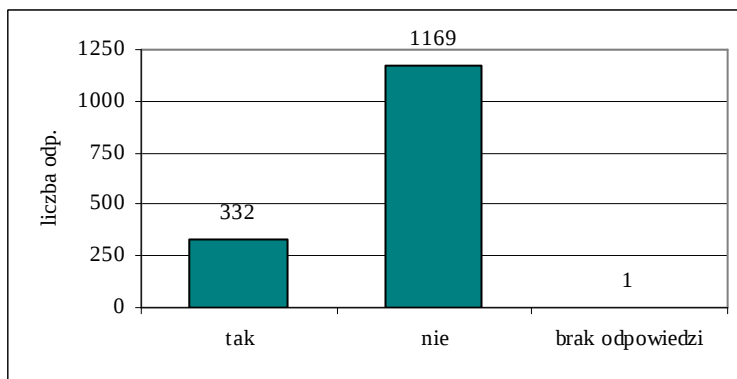
Rys. 1.34. Zwolnieni w ostatnim półroczu w wybranych średnich grupach zawodowych
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Rozpatrując zwolnienia pracowników na najwyższym poziomie szczegółowości (sześciocyfrowy kod zawodu/specjalności) jako osoby najczęściej tracące pracę można wskazać: sprzedawców, szwaczki, robotników gospodarczych, tkaczy, robotników budowlanych, tokarzy, operatorów urządzeń pakujących oraz operatorów maszyn gdzie indziej niesklasyfikowanych.

1.3.2. Odejścia pracowników na własną prośbę

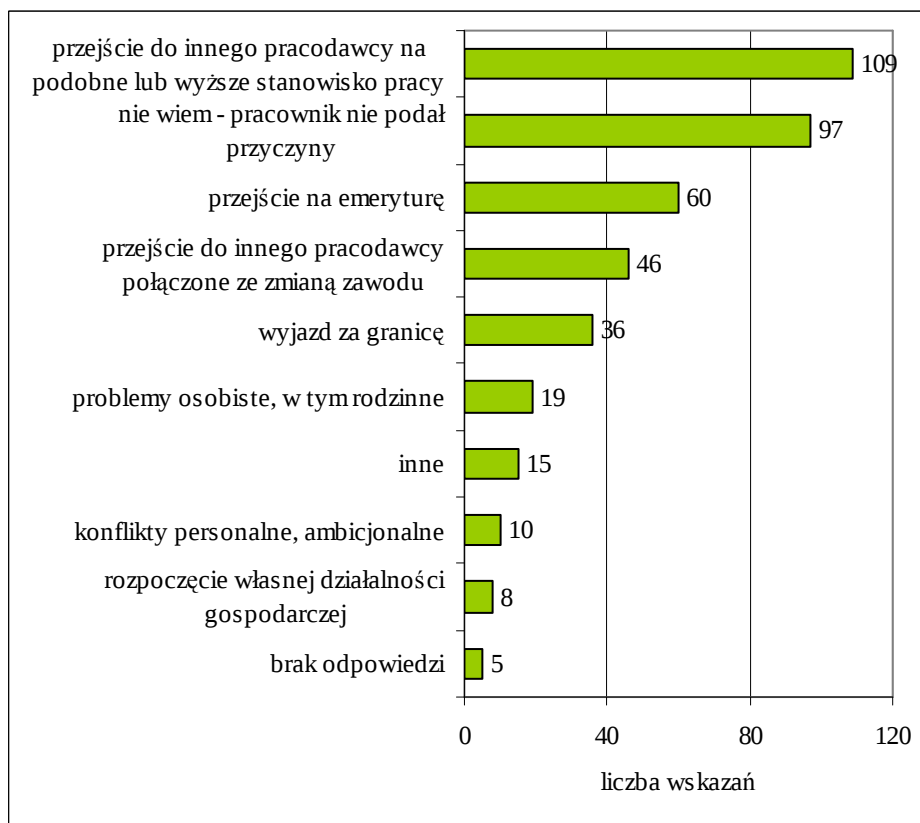
Szczególną grupę, której warto poświęcić nieco więcej uwagi, stanowią pracownicy, którzy odeszli z firm z własnej inicjatywy. Na fakt odejścia pracowników na własną prośbę w

trakcie ostatniego półrocza wskazało 22,1% ankietowanych podmiotów (zob. rys. 1.35). Liczba pracowników, którzy podjęli decyzję o rozstaniu się z dotychczasowym pracodawcą wyniosła 1090. Zdecydowanie rzadziej podejmowały tego rodzaju kroki kobiety, stanowiąc tylko ¼ pracowników odchodzących na własne żądanie.



Rys. 1.35. Wystąpienie odejść pracowników na własną prośbę w ciągu sześciu ostatnich miesięcy
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

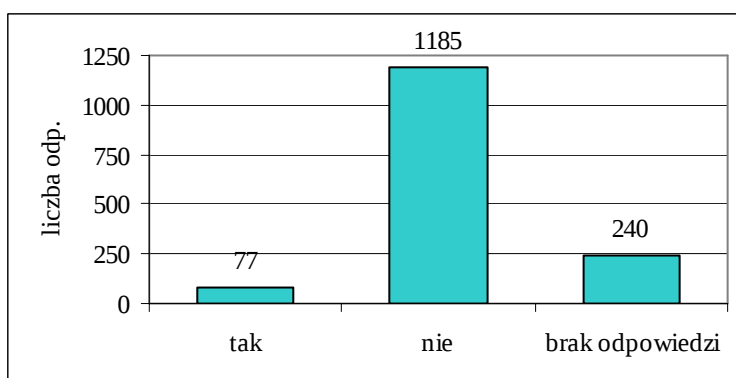
Bardzo często pracodawcy nie znają przyczyn zwolnień pracowników na własną prośbę, takie stwierdzenie stanowiło 24% wskazań (zob. rys. 1.36). Wśród czynników wpływających na odchodzenie pracowników respondenci wyróżniają przede wszystkim przechodzenie do innego pracodawcy (łącznie 38,3% wskazań). Najczęściej tego rodzaju zmiana wiąże się z objęciem podobnego lub wyższego stanowiska pracy (26,9% wskazań), rzadziej jest połączona ze zmianą zawodu (11,4% wskazań). Kolejnymi znaczącymi czynnikami są: ukończenie aktywności zawodowej poprzez przejście na emeryturę (14,8% wskazań), wyjazd za granicę (8,9% wskazań) oraz problemy osobiste (4,7% wskazań). Najrzadziej decyzje o opuszczeniu dotychczasowego miejsca pracy były uwarunkowane konfliktami personalnymi i ambicjonalnymi oraz rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej.



Rys. 1.36. Czynniki, które miały wpływ na odejścia pracowników na własną prośbę w ciągu sześciu ostatnich miesięcy
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

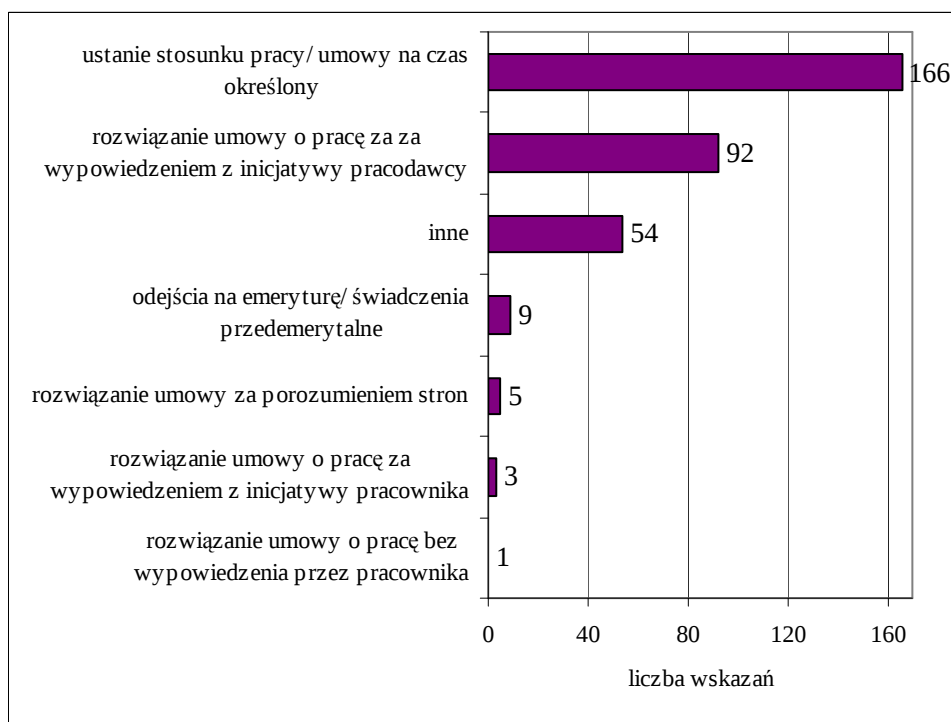
1.3.3. Plany odnośnie zwolnień pracowników

Dominująca część respondentów stwierdziła, że w najbliższym półroczu nie są planowane zwolnienia pracowników (zob. rys. 1.37). Tylko w co dwudziestej firmie spodziewane są redukcje, natomiast spora grupa ankietowanych (16% firm) nie była w stanie udzielić odpowiedzi odnośnie planów ograniczania zatrudnienia. W badanych firmach łącznie planuje się zwolnić 330 pracowników, w tym 87 kobiet (czyli 26,4% ogółu).



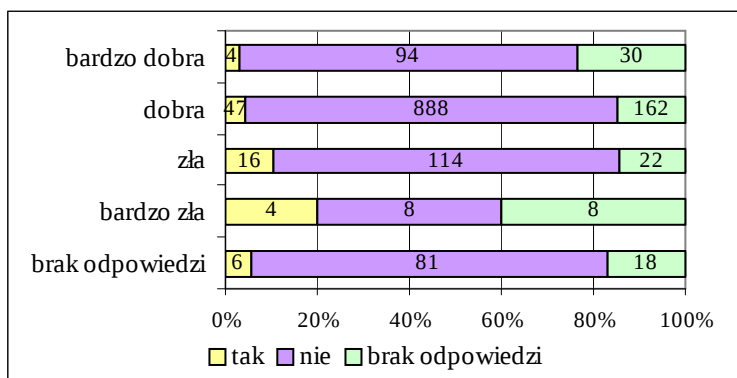
Rys. 1.37. Planowane zwolnienia w ciągu najbliższych sześciu miesięcy
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Ocenia się, że współpraca z połową osób planowanych do zwolnienia zakończy się w wyniku ustania stosunku pracy lub umowy na czas określony (zob. rys. 1.38). W 27,9% prognozowanych zwolnień inicjatywa rozwiązania umowy o pracę wyjdzie prawdopodobnie od pracodawcy. Sytuacja odwrotna przewidywana jest tylko w co setnym przypadku. W kategorii *inne* respondenci podali: zwolnienia grupowe, zakończenie pracy sezonowej, zakończenie umowy na zastępstwo.



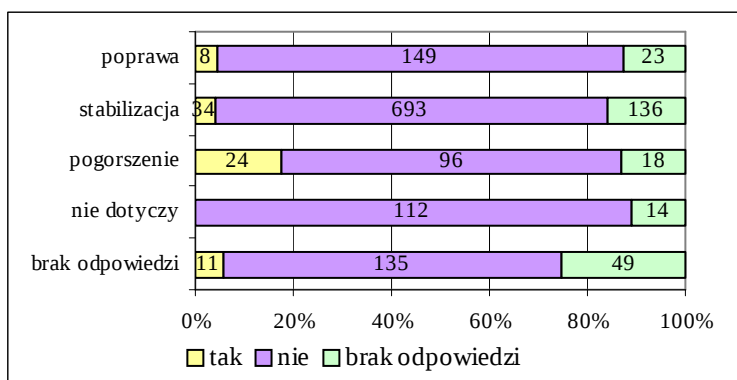
Rys. 1.38. Typy zwolnień pracowników planowane w nadchodzącym półroczu
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Planowane zwolnienia pracowników pozostają w związku zarówno z oceną dotychczasowej sytuacji firmy (rys. 1.39), jak i postrzeganiem perspektyw rozwojowych branży (rys. 1.40).



Rys. 1.39. Planowane zwolnienia pracowników a ocena sytuacji ekonomicznej firmy w ostatnich sześciu miesiącach
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

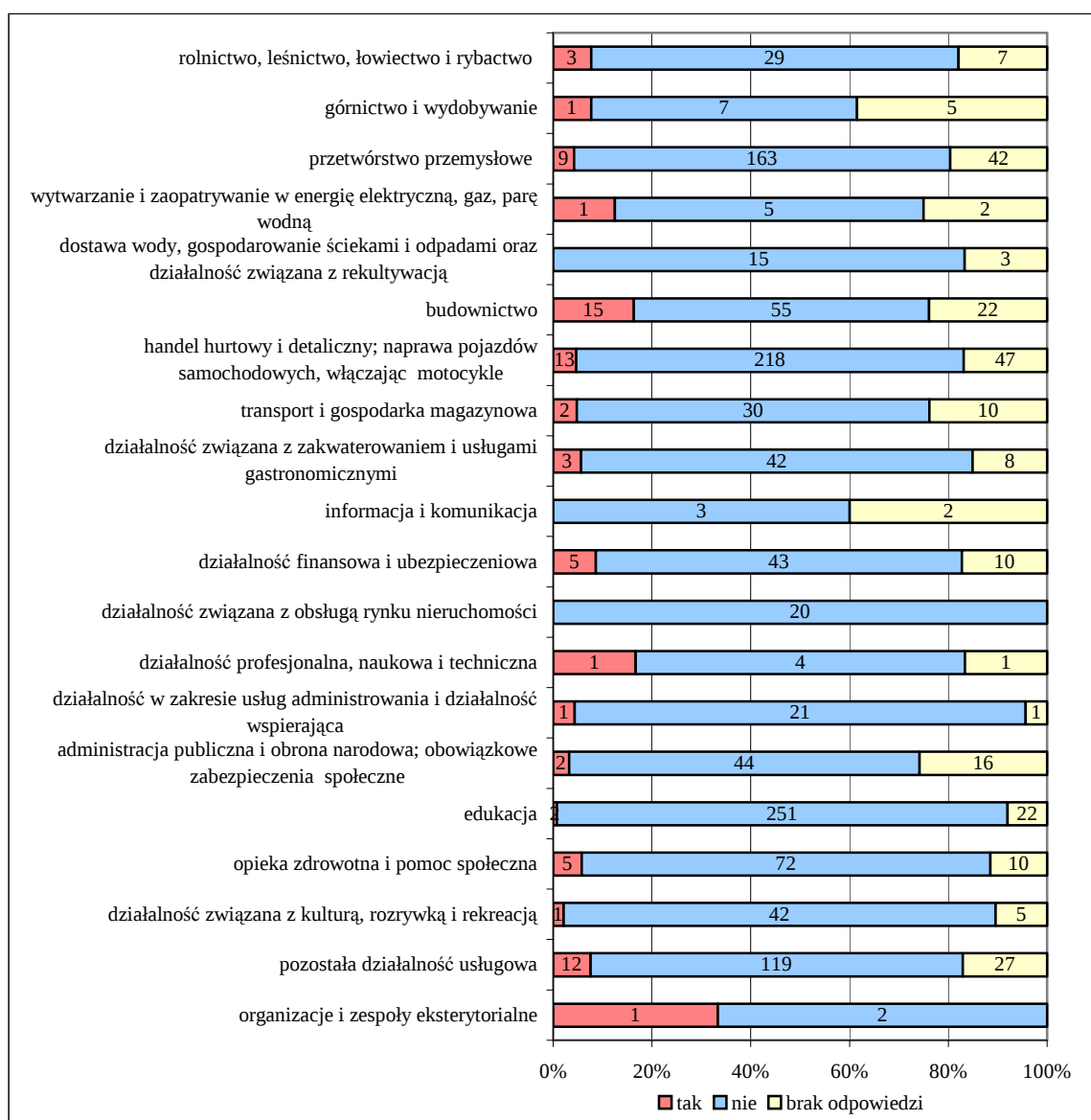
Firmy oceniające swą kondycję jako bardzo złą lub złą częściej deklarowały konieczność redukcji zatrudnienia w najbliższym półroczu niż firmy odznaczające się sytuacją dobrą lub bardzo dobrą. Co piąte przedsiębiorstwo pozostające na przestrzeni ostatnich sześciu miesięcy w bardzo złej sytuacji ekonomicznej planuje zwolnienia pracowników, w przeciwieństwie do firm charakteryzujących swą sytuację jako bardzo dobrą, gdzie zwolnienia zaplanowano tylko w 3,1% podmiotów oraz firm określających kondycję jako dobrą, w których odsetek ten wyniósł 4,3%. Dodatkowo w grupie przedsiębiorstw odznaczających się bardzo złą sytuacją wystąpił najwyższy udział braku odpowiedzi na pytanie odnośnie kształtowania polityki zatrudnienia w najbliższym czasie (40%).



Rys. 1.40. Planowane zwolnienia pracowników a ocena perspektyw rozwoju branży w nadchodzących sześciu miesiącach
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Zarówno przewidywana poprawa rozwoju branży, w której działa firma, jak i przekonanie o stabilizacji branży wiążą się ze stosunkowo małym prawdopodobieństwem zwolnień. Na możliwość zaistnienia takiej konieczności wskazało 4,4% respondentów oceniających zmiany jako idące ku lepszemu oraz 3,9% ankietowanych skłaniających się w swych opiniach ku przyszłej stabilizacji branży. Natomiast aż 17,4% podmiotów oceniających sytuację w branży jako skłonną do pogorszenia się w najbliższym półroczu deklarowało, że zaistnieje potrzeba redukcji zatrudnienia.

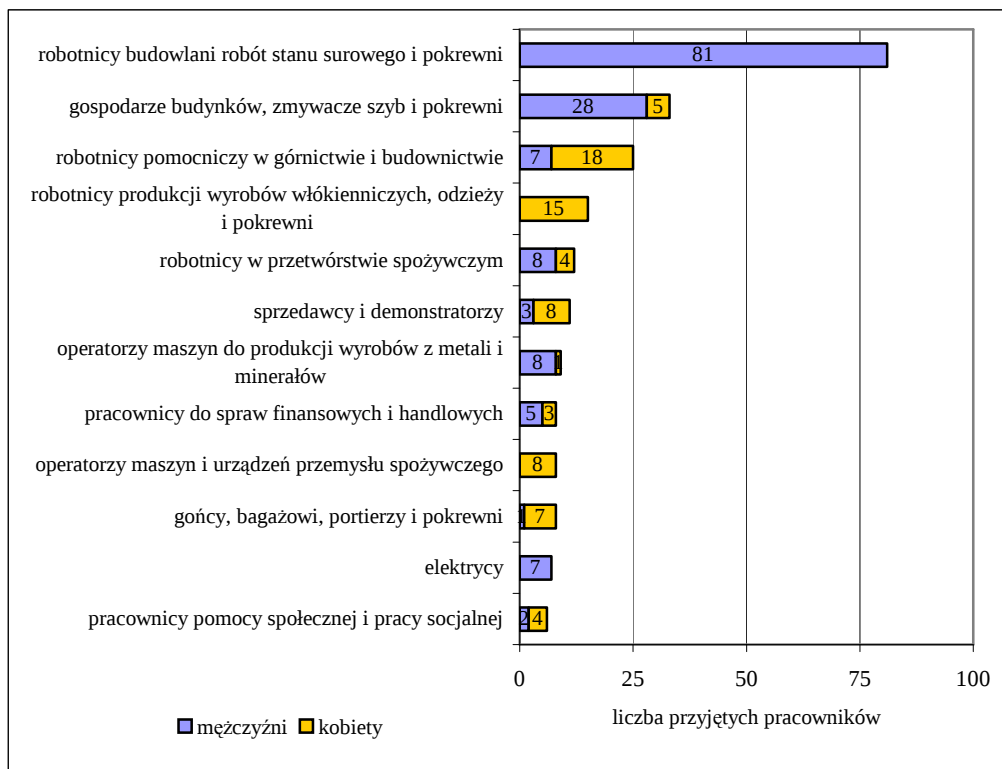
Rozpatrując planowane zwolnienia według sekcji działalności (zob. rys. 1.41) można zauważyć, że w sekcji *budownictwo* redukcje planuje więcej przedsiębiorstw niż w pozostałych sekcjach – 16 podmiotów, co stanowi 16,3% firm działających w tej dziedzinie. W trzech z czterech najliczniej reprezentowanych sekcji: *handel hurtowy i detaliczny*; *naprawa pojazdów samochodowych*, *przetwórstwo przemysłowe* oraz *pozostała działalność usługowa* odnotowano bardzo zbliżone opinie na temat planowanych zwolnień pracowników – co trzecia firma nie przewiduje tego typu zmian. Natomiast w sekcji *edukacja* (druga pod względem liczebności) redukcji nie zamierza przeprowadzać 93,1% podmiotów.



Rys. 1.41. Czy przewidywane są zwolnienia pracowników w nadchodzącym półroczu według sekcji działalności
 Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Na rys. 1.42 zaprezentowano średnie grupy zawodowe, w których spodziewana jest największa liczba zwolnień (powyżej 5 osób). Najbardziej zagrożeni utratą pracy są *robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni* (81 wskazań, wyłącznie mężczyźni). Stanowią oni prawie ¼ ogółu pracowników wskazanych przez pracodawców jako osoby do zwolnienia. Drugą w kolejności grupę stanowią *gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni* (33 osoby, dominują mężczyźni). Dwie grupy dotyczą wyłącznie kobiet: *robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni* oraz *operatorzy maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego*. Ponadto kobiety przeznaczone do zwolnienia przeważają w mało licznych kategoriach: *robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie, sprzedawcy*

i demonstratorzy, gońcy, bagażowi, portierzy i pokrewni, pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej.



Rys.1.42. Planowane zwolnienia w nadchodzącym półroczu w wybranych średnich grupach zawodowych
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

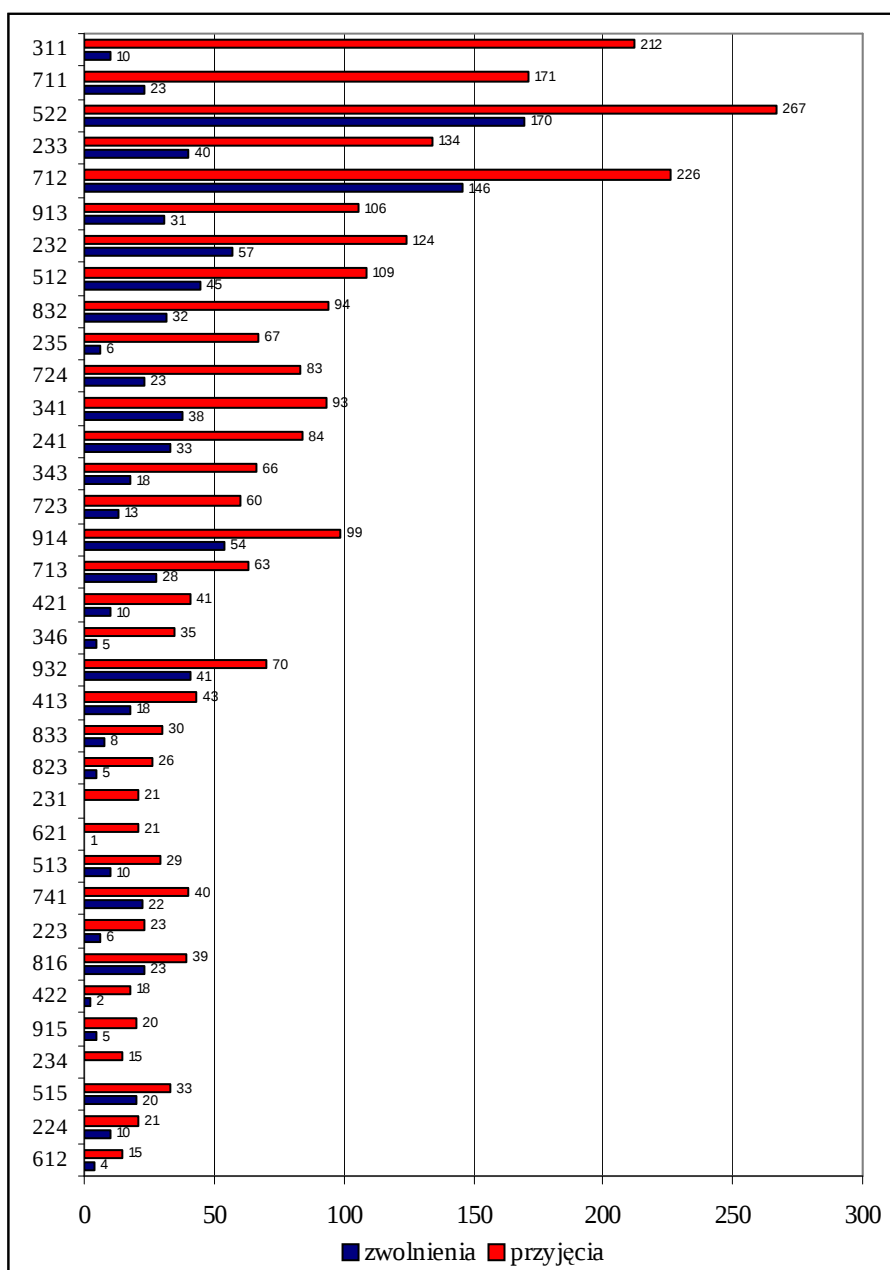
Analizując zamierzenia zwolnień pracowników w odniesieniu do zawodów/specjalności (sześciocyfrowy kod zawodu/specjalności) można stwierdzić, że w planach pracodawców odnośnie redukcji zatrudnienia najczęściej pojawiały się następujące profesje: *pozostali robotnicy budowy dróg i pokrewni, robotnik gospodarczy, brukarz, pozostali robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni, robotnik gospodarczy, szwaczka.*

1.4. Podsumowanie

W ankietowanych firmach w regionie jeleniogórsko-legnickim występował ruch pracowników. W ostatnim półroczu saldo zatrudnienia było dodatnie – przyjęto 3384 pracowników, a zwolniono 1600 osób. Z punktu widzenia szkolnictwa zawodowego niezwykle ważne jest, w których grupach zawodowych dominowały przyjęcia, a w których odnotowano przewagę zwolnień. Na rys. 1.43 przedstawiono zmiany w zakresie zatrudnienia w tych średnich grupach zawodowych, dla których przeważały przyjęcia nad zwolnieniami

(różnica co najmniej 10 osób). Należy jednak pamiętać, że prezentowane wartości otrzymano na podstawie danych zgromadzonych w wylosowanych firmach, a nie z badania pełnego, dlatego też nie odzwierciedlają w pełni sytuacji na rynku pracy w rozpatrywanym regionie. Wyniki badań niosą jednak ze sobą sporo informacji na temat polityki zatrudnienia wybranych przedsiębiorstw. Warto też mieć na uwadze, że na otrzymanie przedstawionych rezultatów miała niewątpliwie wpływ struktura pobranej próby. Ze względu na różne liczebności średnich grup zawodowych wnioski w oparciu o bezwzględne różnice pomiędzy liczbą zatrudnionych i zwolnionych pracowników mogą być obarczone znacznym błędem. Warto natomiast przyrzeć się relacjom liczby zatrudnionych do liczby zwolnionych pracowników.

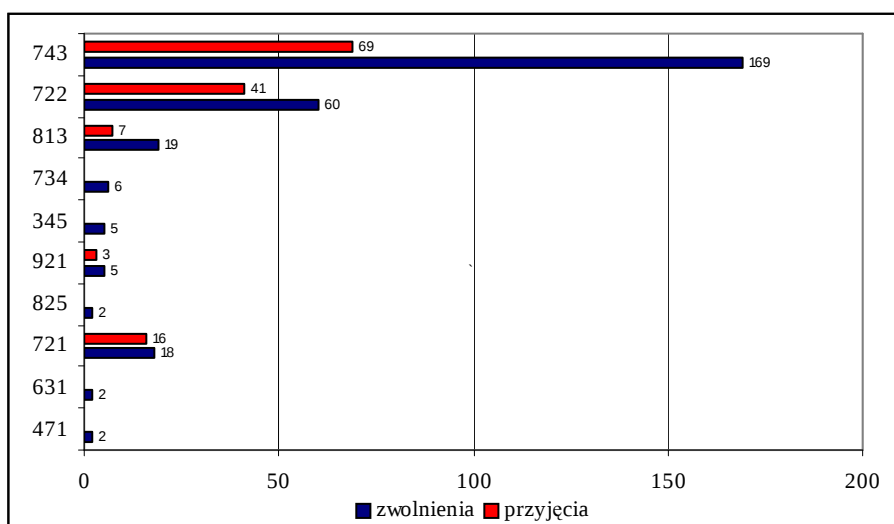
Najkorzystniej przedstawiała się sytuacja w grupie zawodowej 311 (*technicy*), w której na jednego zwolnionego pracownika przypadało 21,2 nowozatrudnionych. Optymistyczne rezultaty odnotowano również w grupach zawodowych: 235 (*pozostali specjaliści szkolnictwa i wychowawcy*), 711 (*górnicy i robotnicy obróbki kamienia*), 723 (*mechanicy maszyn i urządzeń*), gdzie na jedną osobę pozbawianą pracy występowało odpowiednio po 11,2; 7,4 oraz 4,6 przyjęć. Warto nadmienić, że w grupie 522 (*sprzedawcy i demonstratorzy*) charakteryzującej się największą liczbą przyjęć odnotowano także stosunkowo dużo zwolnień, co wskazuje na dużą rotację pracowników zaliczanych do tej specjalności. Podobnie kształtował się ruch zatrudnienia w grupie 712 (*robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni*), w której na jedno zwolnienie przypada 1,5 nowozatrudnionych. W dwóch kategoriach wystąpiły tylko przyjęcia: 231 (*nauczyciele szkół wyższych*) i 234 (*nauczyciele szkół specjalnych*), ale ze względu na słabą reprezentację przedstawicieli tych zawodów w próbie trudno byłoby wyciągać jednoznaczne wnioski o wybitnie korzystnej sytuacji tych grup na rynku pracy.



Rys. 1.43. Przyjęcia i zwolnienia pracowników w ciągu sześciu ostatnich miesięcy według średnich grup zawodowych o dodatnim saldzie zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

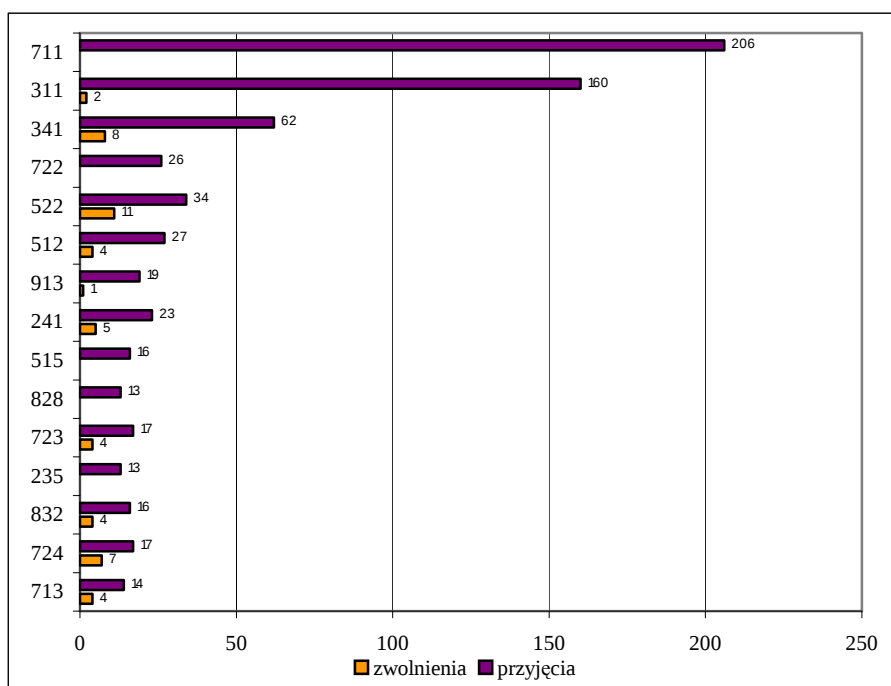
Grupy zawodowe, dla których zmiany relacji zatrudnionych i zwolnionych miały przeciwny charakter zaprezentowano na rys. 1.44, ujmując te, dla których różnica wynosiła co najmniej dwie osoby. Niewątpliwie pozytywnym jest fakt, że grup zawodowych, w których odnotowano więcej zwolnień niż przyjęć, jest zdecydowanie mniej i są one mniej liczne niż grupy, w których ruch zatrudnienia był korzystny. Wśród zawodów przedstawionych na rys. 1.44 zwraca uwagę grupa 743 (*robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni*), w której liczba zwolnionych pracowników była prawie 2,5 razy większa od liczby zatrudnionych.



Rys. 1.44. Przyjęcia i zwolnienia pracowników w ciągu sześciu ostatnich miesięcy według średnich grup zawodowych o ujemnym saldzie zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Przedstawione rozważania dotyczą kształtowania się ruchu zatrudnienia w ostatnich sześciu miesiącach. Warto przyrzeć się przewidywaniom respondentów na temat polityki zatrudnienia w odniesieniu do najbliższej przyszłości, czyli planów na nadchodzące półrocze. Na rys. 1.45 przedstawiono spodziewane zmiany w zakresie zatrudnienia w tych średnich grupach zawodowych, dla których respondenci zadeklarowali więcej przyjęć niż zwolnień (różnica co najmniej dziesięć osób).

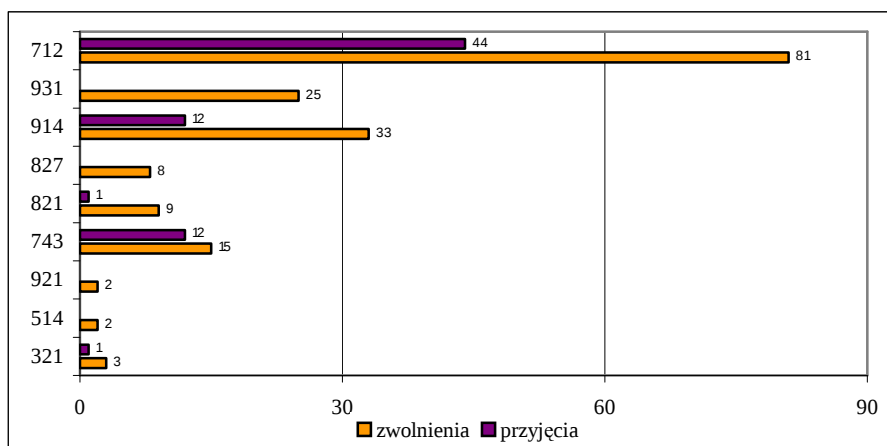


Rys. 1.45. Planowane przyjęcia i zwolnienia pracowników w najbliższym półroczu według średnich grup zawodowych o przewidywanym dodatnim saldzie zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Zwraca uwagę bardzo duża planowana nadwyżka przyjęć nad zwolnieniami w następujących średnich grupach zawodowych o spodziewanym dużym ruchu zatrudnienia: 711 (*górnicy i robotnicy obróbki kamienia*), 311 (*technicy*) oraz 341 (*pracownicy do spraw finansowych i handlowych*). Szczególną sytuacją ma miejsce w przypadku grupy *górnicy i robotnicy obróbki kamienia*, gdzie planuje się najwięcej przyjęć, jednocześnie nie przewidując żadnych zwolnień. W grupie *technicy* spodziewany jest bardzo wysoki stosunek planowanej liczby nowoprzyjętych do zwolnionych (80 osób). Z kolei na jednego przedstawiciela grupy *pracownicy do spraw finansowych i handlowych* przewidzianego do zwolnienia przypadać będzie 7,75 ofert pracy. Oprócz grupy najliczniejszej – 711 (*górnicy i robotnicy obróbki kamienia*), w kilku innych również wskazano, że będą miały miejsce tylko przyjęcia. Należą do nich: 515 (*pracownicy usług domowych i gastronomicznych*), 828 (*monterzy*) i 235 (*pozostali specjaliści szkolnictwa i wychowawcy*).

Grupy zawodowe bardziej zagrożone utratą pracy niż szansą na jej znalezienie w najbliższym półroczu przedstawiono na rys. 1.46, ujmując te, dla których różnica wynosiła co najmniej dwie osoby.



Rys. 1.46. Planowane przyjęcia i zwolnienia pracowników w najbliższym półroczu według średnich grup zawodowych o przewidywanym ujemnym saldzie zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Respondenci wskazali, że planują tylko redukować zatrudnienie przede wszystkim wśród przedstawicieli grupy 931 (*robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie*) oraz grupy 827 (*operatorzy maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego*). W przypadku osób wykonujących zawód *robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni* liczba zwolnionych będzie prawie dwukrotnie większa od liczby stworzonych miejsc pracy, a w grupie 914 (*gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni*) prawie trzykrotnie większa.

Wyniki badania ankietowego wskazują, że w ciągu sześciu miesięcy pracodawcy planują więcej przyjąć niż zwolnień pracowników, lecz bilans zatrudnienia będzie zróżnicowany w obrębie poszczególnych grup zawodowych, co stanowi wskazówkę oraz wyzwanie dla kształcenia zawodowego.

2. Badanie pracodawców w regionie jeleniogórsko-legnickim

2.1 Wstęp

Poniższa część raportu obejmuje analizę wyników pierwszego badania ankietowego, które zostało przeprowadzone w okresie od października do listopada 2009 r. na próbie 1502 pracodawców regionu jeleniogórsko-legnickiego. W niniejszym rozdziale podjęliśmy próbę analizy pytań obejmujących dwa podstawowe obszary: szeroko rozumianą współpracę firm ze szkołami ponadgimnazjalnymi i zatrudnianie absolwentów tych szkół oraz oczekiwania kwalifikacyjne wobec pracowników, w tym i absolwentów. Analiza obejmuje wyniki badań dla całości regionu jeleniogórsko – legnickiego w wybranych zagadnieniach w przekrojach:

- wielkości firmy (zatrudniających do 50 pracowników i powyżej 50 pracowników);
- branży (rolnictwo, przemysł, budownictwo, handel, usługi);
- położenia firmy (16 powiatów, w tym 14 ziemskich i 2 grodzkie).

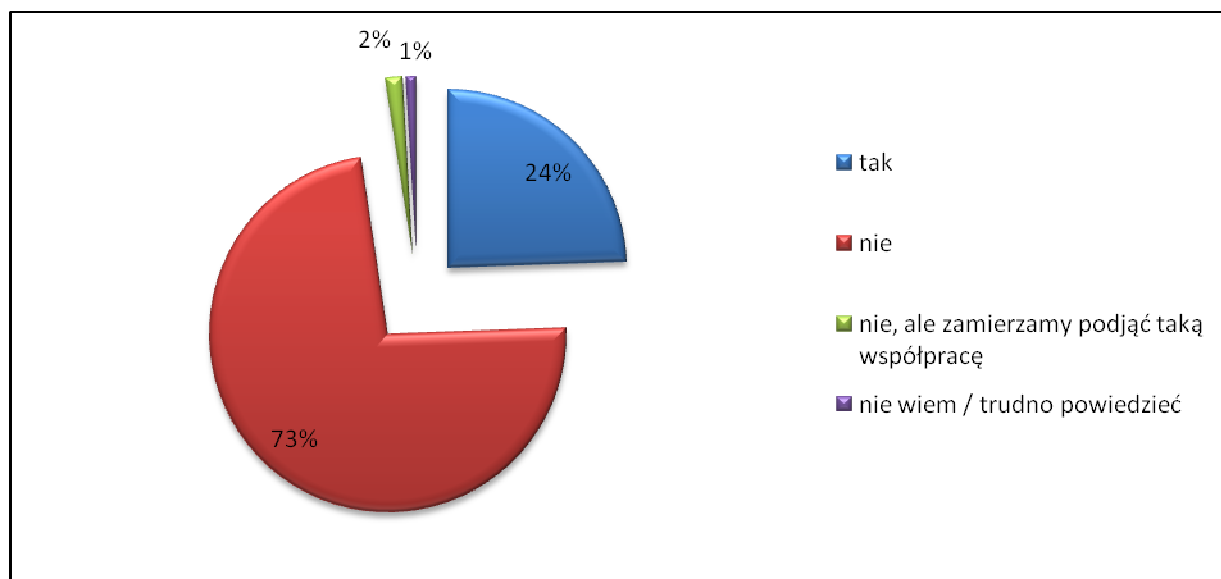
2.2 Współpraca ze szkołami ponadgimnazjalnymi zawodowymi

Współcześnie, aby dobrze lokować się na rynku pracy wymagana jest od absolwenta szkoły ponadgimnazjalnej zawodowej wiedza nie tylko teoretyczna, dostarczana w szkole, ale i praktyczna, zdobywana w trakcie zajęć praktycznych. Aby prawidłowo realizować te zadania musi istnieć dobra współpraca pomiędzy szkołami i firmami, w których odbywają się zajęcia praktyczne. Niestety w Polsce od wielu już lat kontakty na linii firmy - szkoły nie są najlepsze, z różnych przyczyn.

Jedną z istotnych cech jest stosunkowo niskie zaangażowanie firm w kontakty ze szkołami. W badanym regionie jeleniogórsko-legnickim w ciągu ostatnich 2 lat współpracowało ze szkołami, w bardzo różnej formie, tylko 24% badanych firm, a planują ją podjąć tylko 23 podmioty - co stanowi 2 % badanych (tabela 2.1, wykres 2.1). W badanym regionie 73% respondentów nie podejmowało w ciągu ostatnich dwóch lat żadnych kontaktów ze szkołami, ani nie planuje ich podjąć.

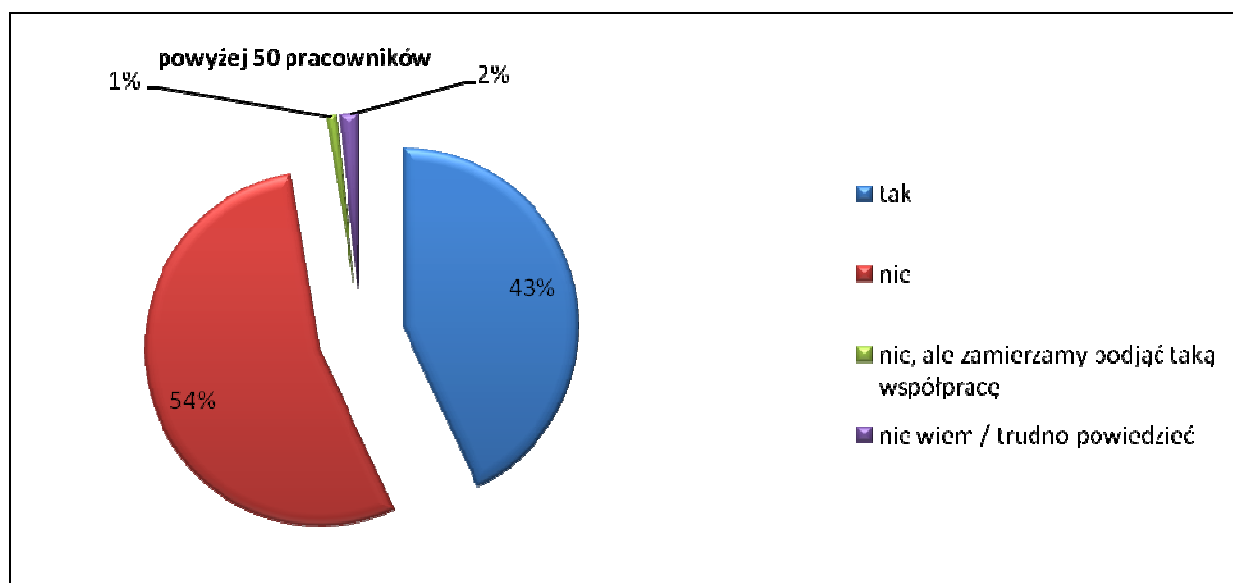
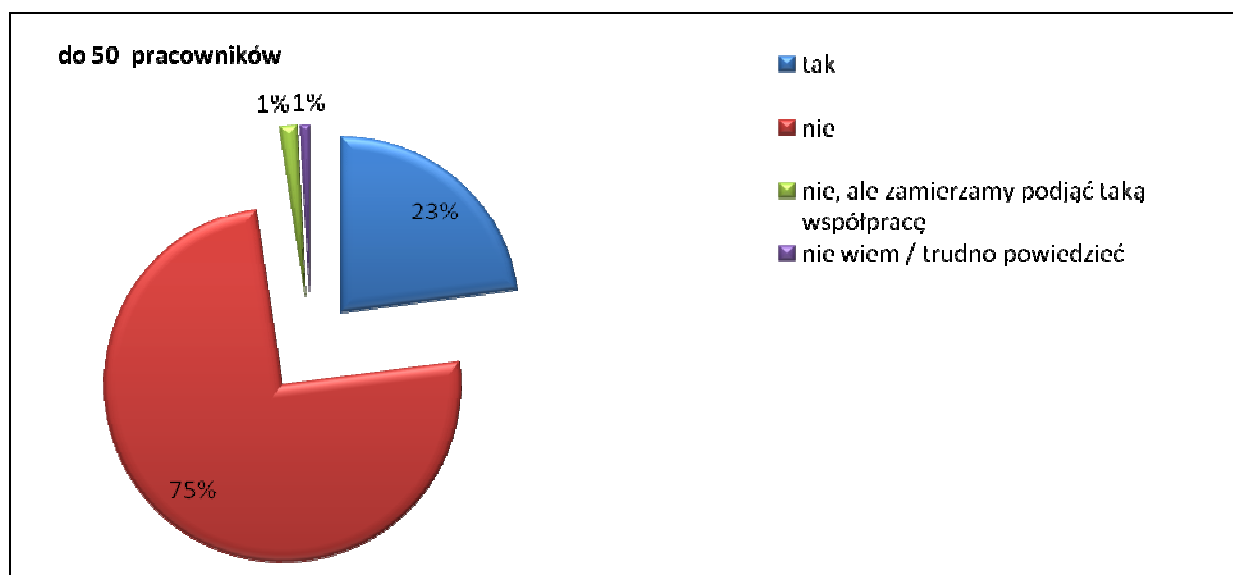
Odpowiedzi	tak	nie	nie, ale zamierzamy podjąć taką współpracę	nie wiem / trudno powiedzieć
ogółem	367	1099	23	13
w tym				
do 50 pracowników	318	1037	22	11
powyżej 50 pracowników	49	62	1	2
w tym				
rolnictwo	11	26	1	0
przemysł	63	168	3	0
budownictwo	20	66	2	0
handel	48	222	1	3
usługi	225	617	16	10

Tabela 2.1 Współpraca firmy lub kontakty ze szkołą ponadgimnazjalną o profilu zawodowym w okresie ostatnich 2 lat
Źródło: obliczenia własne na podstawie rezultatów badań ankietowych



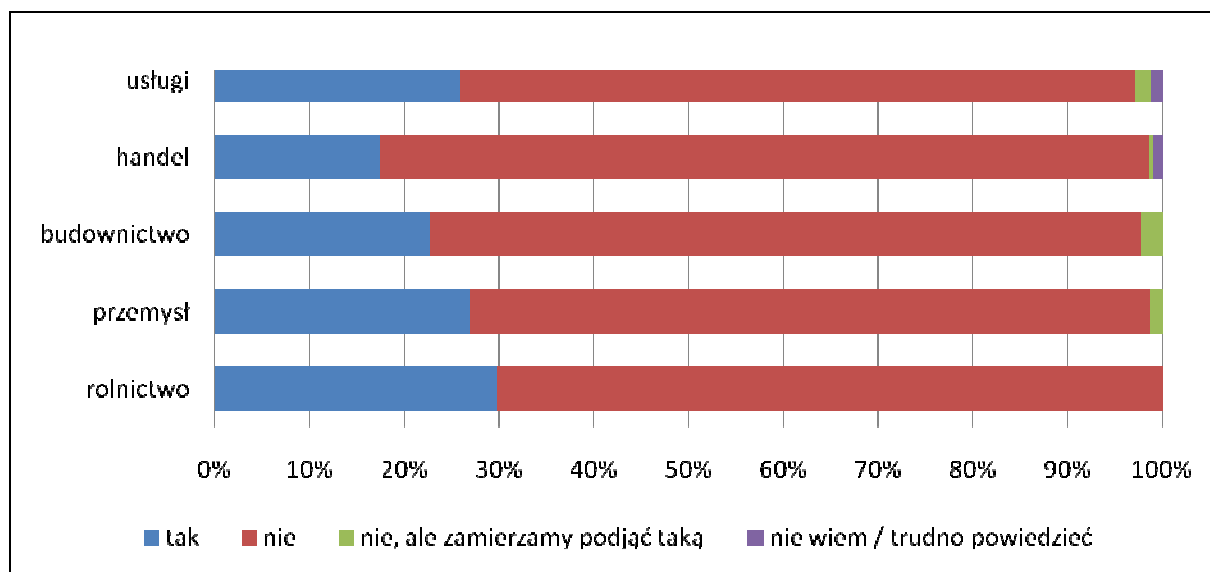
Rysunek 2.1 Współpraca firmy lub kontakty ze szkołą ponadgimnazjalną o profilu zawodowym w okresie ostatnich 2 lat - ogółem
Źródło: jak w tabeli 2.1

Uwzględniając liczbę zatrudnionych (tabela 2.1, wykres 2.2) można zauważyć, że chętniej współpracę ze szkołami podejmują firmy zatrudniające powyżej 50 pracowników. Współpracę deklaruje 43% badanych. Przyczyn tego zjawiska może być wiele, niektóre z nich zostały poddane analizie w dalszej części raportu



Rysunek 2.2 Współpraca firmy lub kontakty ze szkołą ponadgimnazjalną o profilu zawodowym w okresie ostatnich 2 lat wg liczby zatrudnionych
Źródło: jak w tabeli 2.1

Najczęściej z placówkami oświatowymi współpracują firmy z branży rolniczej, potem usługowej i przemysłowej, a najrzadziej z branży handlowej. Zaangażowanie to nie przekracza jednak 30% badanych. Ponadto w branży handlowej i usługowej dominują firmy zatrudniające poniżej 50 pracowników stąd też niższe zaangażowanie. Współpraca ze szkołami wymaga zaangażowania dodatkowych środków finansowych, a przede wszystkim czasu pracowników, co wiąże się z dodatkowymi kosztami. Dla części małych firm są to zbyt duże koszty. Jest to widoczne gdy analizuje się obszary współpracy (tabela 2.3). Firmy angażują się te obszary współpracy z których firma bezpośrednio czerpie korzyści. Uczniowie odbywający praktyki zawodowe i zajęcia praktyczne w firmie wykonują na jej rzecz pracę, co stanowi konkretny zyska dla firmy.



Rysunek 2.3 Współpraca firmy lub kontakty ze szkołą ponadgimnazjalną o profilu zawodowym w okresie ostatnich 2 lat wg branż
Źródło: jak w tabeli 2.1

Analizując powiat, w którym funkcjonują badane firmy, możemy stwierdzić, że najmniej zaangażowane we współpracę z placówkami oświatowymi są firmy z powiatu bolesławieckiego, tylko 4,8% badanych, najbardziej z powiatu polkowickiego - 40,3% respondentów. Niewielka współpraca ze szkołami występuje również w powiatach: górowskim, legnickim i mieście Legnicy. Takie zróżnicowanie terytorialne może być efektem m.in. braku zaangażowania szkół, czy firm, ale również władz powiatowych, które są przecież odpowiedzialne za szkolnictwo ponadgimnazjalne. Władze samorządowe na szczeblu powiatowym odpowiadają za organizację i finansowanie publicznego szkolnictwa ponadgimnazjalnego. Podstawowym źródłem finansowania jest dotacja oświatowa z budżetu państwa, którą władze powiatowe otrzymują na utrzymanie szkół ponadgimnazjalnych. Wysokość dotacji jest jednak niewystarczająca i władze muszą dopłacać ze środków własnych powiatu. Koszty utrzymania szkół ponadgimnazjalnych są zróżnicowane w zależności od ich typu (liceum ogólnokształcące, technikum, zasadnicza szkoła zawodowa, czy liceum profilowane). Część władz kierując się kryterium ekonomicznym woli „tańsze” szkoły ogólnokształcące niż „droższe” zawodowe. Wynikać to może również z doświadczeń firm współpracujących ze szkołami. Informacje na temat obszarów współpracy ze szkołami przedstawia tabela 2.3.

powiat	tak	nie	nie, ale zamierzam y podjąć taką współpracę	nie wiem/ trudno powiedzi eć	tak	nie	nie, ale zamierzam y podjąć taką współpracę	nie wiem/ trudno powiedzi eć
	Liczba wskazań				W %			
bolesławiecki	6	116	2	2	4,8	92,1	1,6	1,6
głogowski	40	84	1	0	32,0	67,2	0,8	0,0
górowski	5	32	0	0	13,5	86,5	0,0	0,0
jaworski	27	62	5	0	28,7	66,0	5,3	0,0
jeleniogórski	22	53	3	0	28,2	67,9	3,8	0,0
kamiennogórski	16	38	1	0	29,1	69,1	1,8	0,0
legnicki	9	54	2	1	13,6	81,8	3,0	1,5
lubański	29	62	0	1	31,5	67,4	0,0	1,1
lubiński	35	75	0	1	31,5	67,6	0,0	0,9
lwówecki	16	37	1	0	29,6	68,5	1,9	0,0
polkowicki	25	35	1	1	40,3	56,5	1,6	1,6
wołowski	19	34	0	0	35,8	64,2	0,0	0,0
zgorzelecki	35	64	3	0	34,3	62,7	2,9	0,0
złotoryjski	17	69	0	6	18,5	75,0	0,0	6,5
m.Jelenia Góra	32	95	2	1	24,6	73,1	1,5	0,8
m.Legnica	34	189	2	0	15,1	84,0	0,9	0,0

Tabela 2.2 Współpraca firmy lub kontakty ze szkołą ponadgimnazjalną o profilu zawodowym w okresie ostatnich 2 lat w ujęciu powiatowym
Źródło: jak w tabeli 2.1

2.3 Obszary współpracy

Wśród firm deklarujących współpracę ze szkołami ponadgimnazjalnymi, ponad połowa (51%) prowadzi praktyki zawodowe dla uczniów, 44% badanych prowadzi zajęcia dla uczniów z praktycznych przedmiotów zawodowych oraz 11% organizuje staże zawodowe, a w (2% badanych podmiotów odbywają się egzaminy zawodowe. Bardzo niewiele firm uczestniczy w innych formach współpracy. Wśród innych form współpracy i kontaktów ze

szkołami (które nie zostały wylistowane w kwestionariuszu, a respondenci sami je określili) badani podają m.in. udział w imprezach kulturalnych, pomoc materialną dla uczniów czy organizację dowozów do pracy. Są to jednak przypadki jednostkowe.

Obszary	ogółem	udział do ogółu odpowiedzi w % N= 480	udział do ogółu odpowiadaj ących w % N= 367
pracownicy firmy uczą w szkole jako nauczyciele przedmiotów zawodowych	6	1	2
firma ma udział w finansowaniu szkoły	7	1	2
firma funduje stypendia dla uczniów	2	0	1
firma udostępnia szkole informacje naukowo-techniczne	18	4	5
w firmie odbywają się zajęcia dla uczniów z teoretycznych przedmiotów zawodowych	25	5	7
w firmie odbywają się zajęcia dla uczniów z praktycznych przedmiotów zawodowych	161	34	44
firma prowadzi praktyki zawodowe dla uczniów	187	39	51
w firmie odbywają się egzaminy dla uczniów z przygotowania zawodowego i nauki zawodu	9	2	2
firma organizuje staże zawodowe dla uczniów	41	9	11
firma organizuje staże i kursy dla nauczycieli szkoły	4	1	1
inne	20	4	5

Tabela 2.3 Obszary współpracy lub kontaktów firm ze szkołami zawodowymi (respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)
Źródło: jak w tabeli 2.1

Najczęściej praktyki zawodowe odbywają się w firmach z branży:

- usługowej - 63% respondentów,
- handlowej – 63% respondentów,
- przemysłowej – 54% respondentów.

49% firm zatrudniających do 50 osób i 63% zatrudniających powyżej 50 osób organizuje praktyki zawodowe. W organizowaniu zajęć z praktycznych przedmiotów zawodowych dla uczniów uczestniczy 45% firm zatrudniających do 50 osób i 39% firm zatrudniających powyżej 50 osób.

2.4 Korzyści i problemy wynikające ze współpracy

Firmy, które współpracują ze szkołami wskazują na korzyści, jakie uzyskują z tej współpracy (tabela 2.4, wykres 2.4).

Korzyści uzyskiwane przez firmy	ogółem	Udział do ogółu odpowiedzi w % N= 549	Udział do ogółu odpowiadających w % N= 367
możliwość przygotowania i wybrania pracownika spośród najlepszych uczniów	156	28%	43%
uczeń stanowi pomoc dla pozostałych pracowników	230	42%	63%
uczeń jest tańszy od pracownika	50	9%	14%
uczniowie są dobrymi pracownikami	65	12%	18%
inne	48	9%	13%

Tabela 2.4 Korzyści dla firmy płynące ze współpracy ze szkołą zawodową (respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)
Źródło: jak w tabeli 2.1

Najczęściej wskazywaną korzyścią dla badanych firm była pomoc jaką stanowi uczeń dla pozostałych pracowników. Wskazywało na to 63% badanych firm współpracujących ze szkołami ponadgimnazjalnymi.

Korzyścią wskazywaną na drugim miejscu jest możliwość przygotowania i wybrania spośród najlepszych uczniów przyszłego pracownika – 42 % współpracujących firm. Tylko 12% badanych firm współpracujących ze szkołami uważa, że uczeń jest dobrym pracownikiem, a jedynie 9%, że tańszym.



Rysunek 2.4 Korzyści dla firmy płynące ze współpracy ze szkołą zawodową
Źródło: jak w tabeli 2.1

Respondenci współpracujący ze szkołą wskazywali nie tylko korzyści z niej płynące, ale również pojawiające się w związku z tym problemy (tabela 2.5). Przy czym warto podkreślić, że aż 78% badanych firm deklaruje brak problemów we współpracy ze szkołami zawodowymi.

Problemy	ogółem	udział do ogółu odpowiedzi w % N=399	udział do ogółu odpowiadających w % N= 368
słaba komunikacja pomiędzy szkołą a firmą	13	3	4
formalne (biurokratyczne) utrudnienia	6	2	2
słabe przygotowanie uczniów do wykonywania konkretnych obowiązków	31	8	8
uczniowie są niezdyscyplinowani, wprowadzają chaos w firmie	25	6	7
brak środków motywujących ucznia do pracy, przestrzegania dyscypliny itp.	25	6	7
inne	11	3	3
nie ma problemów	288	72	78

Tabela 2.5 Problemy pojawiające się w trakcie współpracy firmy ze szkołą zawodową (respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)
Źródło: jak w tabeli 2.1

Badani, którzy dostrzegają problemy, widzą je przede wszystkim w słabym przygotowaniu uczniów do wykonywania obowiązków. Słabości dotyczą zarówno wiedzy fachowej jak i braku dyscypliny. Niewiele z badanych podmiotów wskazuje na utrudnienia formalne i komunikacyjne pomiędzy firmą i szkołą.

Badane firmy, które nie współpracują ze szkołami (75% respondentów) dostrzegają o wiele więcej barier, które powstrzymują je od angażowania się (tabela 6) w kontakty z placówkami oświatowymi.

Powody braku współpracy	ogółem	Udział do ogółu odpowiedzi w % N=1388	Udział do ogółu odpowiadających w % N= 1122
brak zapotrzebowania na pracowników o wykształceniu zawodowym	349	25	31
przeszkody prawne	80	6	7
brak szkół zawodowych w otoczeniu firmy	75	5	7
kierunki kształcenia w szkołach w otoczeniu firmy są niezgodne z potrzebami firmy	150	11	13
szkoły nie przejawiają chęci współpracy z firmą	157	11	14
w firmie brakuje odpowiedniego personelu lub wyposażenia dla kształcenia uczniów	206	15	18
brak jest instytucji pomagającej w nawiązywaniu kontaktów ze szkołami zawodowymi	64	5	6
nie widzę korzyści wynikających z takiej współpracy	244	18	22
inne	63	5	6

Tabela 2.6 Główne powody braku współpracy z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi (respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)
Źródło: jak w tabeli 2.1

Badani, którzy udzielili odpowiedzi wskazującej na brak podejmowania współpracy ze szkołą, jako najczęstszy powód takiej sytuacji, wskazywali brak potrzeby zatrudniania

pracowników o wykształceniu zawodowym (31% firm deklarujących brak współpracy). W 22% niewspółpracujących ze szkołami firm nie dostrzega się potencjalnych korzyści płynących z kontaktów ze szkołami. Ponadto do barier zniechęcających badane podmioty do kooperacji respondenci zaliczyli brak odpowiedniego personelu i wyposażenia niezbędnego do kształcenia uczniów, niedopasowanie profili kształcenia szkół do potrzeb firmy oraz brak chęci współpracy ze strony szkół (od 13 do 18% wskazań).

2.5 Zatrudnienie absolwentów

Zarówno te firmy, które współpracowały ze szkołami, jak i te niewspółpracujące zatrudniały i planują zatrudniać w przyszłości absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Zatrudnianie absolwentów badano w dwóch okresach czasowych: ostatnich 6 miesięcy i 2 lat od momentu przeprowadzania badania.

W ciągu ostatnich 6 miesięcy tylko 5,5% respondentów zatrudniło co najmniej jednego absolwenta, a prawie 12% poszukiwało ich jako potencjalnych pracowników, ale nie zatrudniło. Niestety aż 4/5 badanych nie zatrudniło i nie szukało absolwentów do pracy w firmie (tabela 2.7).

	Liczba wskazań	Udział w %
tak, zatrudniliśmy absolwentów	82	5,5
nie zatrudniliśmy, ale poszukiwaliśmy absolwentów	175	11,7
nie zatrudniliśmy i nie poszukiwaliśmy absolwentów	1211	80,6
nie wiem / trudno powiedzieć	34	2,3

Tabela 2.7 Zatrudnienie w firmie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w ciągu ostatnich 6 miesięcy
Źródło: jak w tabeli 2.1

Wśród firm, które zatrudniły absolwentów 62 to firmy małe, a 20 to podmioty zatrudniające powyżej 50 pracowników. Oznacza to, że do pracy przyjmowało absolwentów 18% firm zatrudniających powyżej 50 pracowników, a tylko 4% badanych firm zatrudniających do 50 pracowników.

W 82 badanych podmiotach (5,46% respondentów) zatrudniono absolwentów, w tym w 43 firmach zatrudniono absolwentki. Liczba zatrudnionych absolwentów w ostatnich 6 miesiącach wyniosła 249 osób, w tym 70 kobiet (tabela 2.8). Liczba zatrudnionych absolwentów w firmach z poszczególnych branż największa jest w przemyśle, potem

w usługach, najmniejsza zaś w rolnictwie. Absolwentki najchętniej zatrudniano w usługach (54% ogółu zatrudnionych absolwentów) i w handlu (50%). Najczęściej absolwentów zatrudniały firmy z branży budowlanej – 9,4% respondentów i rolniczej – 7,9% respondentów. Na podobnym poziomie zatrudniały podmioty w budownictwie - 5,7% badanych i w handlu 5,1% badanych. Najmniej zaś firmy z branży usługowej – 4,1% respondentów.

	ogółem	tym kobiet	Udział kobiet %
ogółem	249	70	28
W tym			
do 50 pracowników	129	61	47
powyżej 50 pracowników	120	9	8
W tym			
budownictwo	14	0	0
handel	20	10	50
przemysł	130	17	13
rolnictwo	5	0	0
usługi	80	43	54

Tabela 2.8 Liczba zatrudnionych absolwentów ogółem w ciągu ostatnich 6 miesięcy, w tym kobiet
Źródło: jak w tabeli 2.1

Firmy pozyskiwały absolwentów do pracy głównie z zewnątrz - 39%. Jest to efekt niewielkiego zaangażowania podmiotów we współpracę ze szkołami. Co czwarta firma, która w ciągu ostatnich 6 miesięcy zatrudniała absolwentów, przyjmowała do pracy tylko absolwentów szkół z którymi współpracuje (tabela 2.9).

Źródła	ogółem	Udział w %
wyłącznie absolwenci szkół, z którymi firma współpracuje	20	25
zarówno absolwenci szkół, z którymi firma współpracuje, jak i absolwenci innych szkół o profilu zawodowym	28	35
wyłącznie absolwenci szkół, z którymi firma nie współpracuje	31	39

Tabela 2.9 Źródła pozyskiwania absolwentów
Źródło: jak w tabeli 2.1

Sytuację absolwentów badaliśmy, pytając o dwie perspektywy czasowe – okres 6 miesięcy przed badaniem i okres ostatnich 2 lat. Biorąc pod uwagę okres ostatnich 2 lat obserwujemy wśród respondentów większą liczbę podmiotów, które poszukiwały i zatrudniały absolwentów niż miało to miejsce w okresie ostatnich 6 miesięcy (tabela 2.10 i tabela 2.7). W ciągu 2 lat 13% badanych firm zatrudniało, a 10% szukało absolwentów do pracy. Ciągłe jednak 71% respondentów nie wykazywało chęci zatrudniania absolwentów w swoich firmach.

	ogółem	Udział w %
tak, zatrudniliśmy absolwentów	196	13
nie zatrudniliśmy, ale poszukiwaliśmy absolwentów	145	10
nie zatrudniliśmy i nie poszukiwaliśmy absolwentów	1071	71
nie wiem / trudno powiedzieć	90	6

Tabela 2.10 Zatrudnianie w firmie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w ciągu ostatnich 2 lat
Źródło: jak w tabeli 2.1

Respondenci, którzy zatrudniali absolwentów w okresie ostatnich 2 lat stwierdzili, że część zatrudnionych absolwentów miało przedtem kontakt z badaną firmą - czy to w postaci praktyki zawodowej, czy też stażu (tabela 2.11). Jednak prawie 1/3 badanych firm przyjmowała do pracy absolwentów nie mających przedtem żadnych kontaktów z firmą.

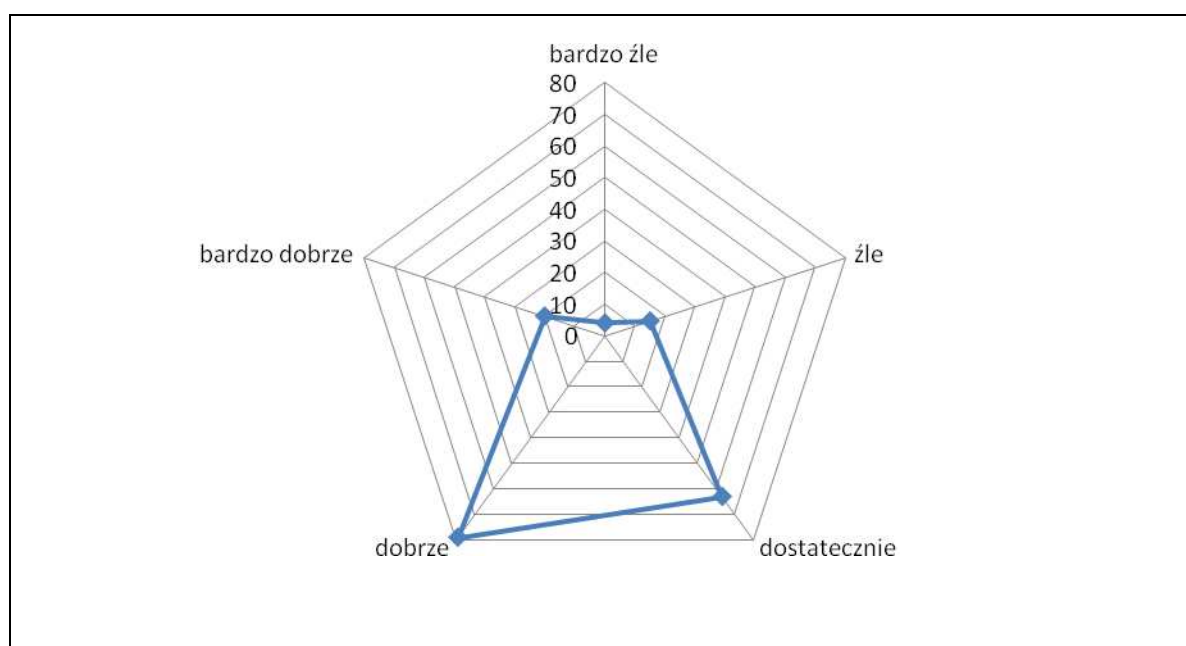
	Ogółem	Udział w %
Tak – wszyscy	58	30
Tak – niektórzy	71	36
Nie – żaden nie odbywał praktyki/ stażu	63	32
Nie wiem / trudno powiedzieć	4	2

Tabela 2.11 Rozkład odpowiedzi dot. odbycia praktyk zawodowych, staży przez absolwentów przyjętych do pracy w okresie ostatnich 2 lat
Źródło: jak w tabeli 2.1

Respondenci w 32% oceniają praktyczne przygotowanie zawodowe absolwentów szkół zawodowych jako dostateczne (tabela 2.12 i wykres 2.5). Połowa respondentów wystawia ocenę dobrą i bardzo dobrą. Ale aż 10% badanych ocenia je źle i bardzo źle. Można stwierdzić, że ocena ta mieści się pomiędzy dostatecznie i dobrze.

ocena	Ogółem	Udział w %
bardzo źle	4	2
źle	15	8
dostatecznie	63	32
dobrze	79	40
bardzo dobrze	20	10
nie wiem / trudno powiedzieć	15	8

Tabela 2.12 Ocena praktycznego przygotowania zawodowego absolwentów
Źródło: jak w tabeli 2.1



Rysunek 2.5 Ocena praktycznego przygotowania zawodowego absolwentów
Źródło: jak w tabeli 2.1

Większość respondentów (64%), uważa że płeć nie ma wpływu na lepsze lub gorsze praktyczne przygotowanie do zawodu (tabela 2.13).

	Ogółem	Udział w %
Lepiej przygotowani są mężczyźni niż kobiety	24	12
Lepiej przygotowane są kobiety niż mężczyźni	23	12
Nie ma znaczenia płeć absolwenta	126	64
Nie wiem / trudno powiedzieć	23	12

Tabela 2.13 Ocena praktycznego przygotowania zawodowego absolwentów z uwzględnieniem płci
Źródło: jak w tabeli 2.1

Pomimo 42% udziału ocen dostatecznych, złych i bardzo złych w ocenie praktycznego przygotowania zawodowego uczniów, bardzo liczna jest grupa respondentów zadowolonych z przygotowania zawodowego uczniów. Zdecydowanie zadowolonych i raczej zadowolonych jest 79% badanych (tabela 2.14). Tylko 13% respondentów jest zdecydowanie i raczej niezadowolonych.

	Ogółem	Udział w %
Zdecydowanie nie	7	4
Raczej nie	18	9
Raczej tak	128	65
Zdecydowanie tak	27	14
nie wiem / trudno powiedzieć	16	8

Tabela 2.14 Zadowolenie z przygotowania zawodowego absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych
Źródło: jak w tabeli 2.1

Najważniejszym brakiem dostrzeganym w przygotowaniu zawodowym absolwentów jest w 92 przypadkach brak przygotowania praktycznego. W 118 firmach nie dostrzega się braków.

Dlaczego badane firmy nie zatrudniały absolwentów? W opinii 27% respondentów nie było takich potrzeb kadrowych, aby zatrudniać absolwentów, a w 23% w ogóle nie zatrudniano pracowników (tabela 2.15).

Przyczyny niezatrudniania	ogółem	Udział w %
W ogóle nie zatrudnialiśmy pracowników	317	23
Nie mamy zapotrzebowania na absolwentów szkół o profilu zawodowym	376	27
Nie znaleźliśmy absolwentów o interesującym nas wykształceniu zawodowym	239	17
Nie zatrudniamy absolwentów, bo nie mają potrzebnego doświadczenia	263	19
Nie zatrudniamy absolwentów, bo mają wygórowane wymagania płacowe	62	4
Inne,	121	9

Tabela 2.15 Przyczyny nie zatrudniania absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych
Źródło: jak w tabeli 2.1

W opinii 19% badanych absolwenci nie posiadali potrzebnego doświadczenia, a 17% respondentów nie znalazło absolwenta o potrzebnym profilu zawodowym. Świadczy to o częściowym niedopasowaniu procesu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Zjawisko niedopasowania obserwujemy od dłuższego czasu i jak na razie nic się w tym obszarze nie zmienia.

Problemy jakie badane firmy dostrzegają przy zatrudnianiu absolwentów i niezbyt dobra opinia o ich praktycznym przygotowaniu do zawodu powoduje, że tylko 17% respondentów planuje zatrudnić absolwentów w przyszłości (tabela 2.16), a aż 70% nie planuje zatrudnienia absolwentów.

Przyjęcia	ogółem	Udział w %
Zdecydowanie nie	74	28
Raczej nie	110	42
Raczej tak	34	13
Zdecydowanie tak	11	4
nie wiem / trudno powiedzieć	34	13

Tabela 2.16 Plany przyjęć absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych jako nowych pracowników w firmie
Źródło: jak w tabeli 2.1

Cechami niezbędnymi do zatrudnienia, które powinien posiadać absolwent, są w opinii respondentów: motywacja do pracy oraz ambicja, umiejętności praktyczne, elastyczność - złota rączka (tabela 2.17). Pracodawcy w ocenie cech decydujących o przyjęciu absolwenta do pracy posługiwali się skalą ocen: nieistotny, istotny, pożądany, niezbędny. Skali tej przypisano wartości liczbowe od 1 do 4, co pozwala na precyzyjniejsze przedstawienie jakościowej skali ocen kompetencji.

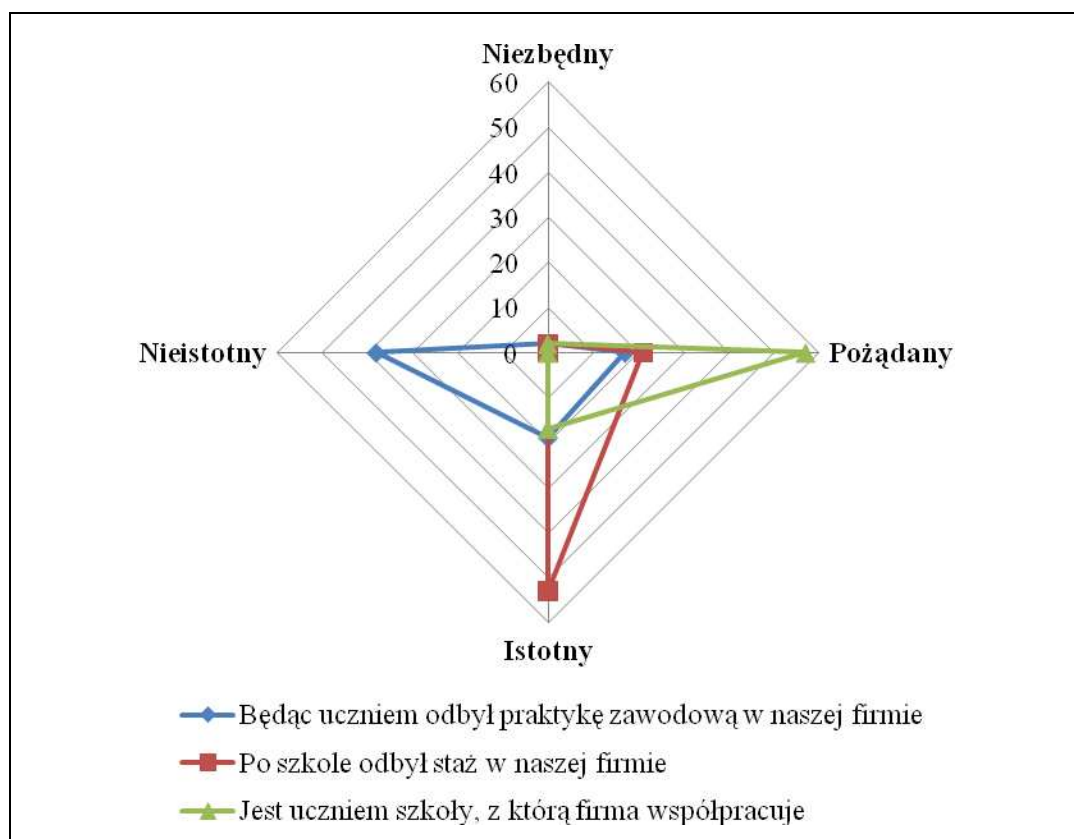
Ważność cech	Liczba wskazań ogółem	Niezbędny - 4	Pożądany - 3	Istotny - 2	Nieistotny - 1	Średnia ocen
Będąc uczniem odbył praktykę zawodową w naszej firmie	76	2	17	19	38	1,78
Po szkole odbył staż w naszej firmie	76	2	21	53	0	2,33
Jest uczniem szkoły, z którą firma	76	2	57	17	0	2,80

współpracuje						
Jest bardzo ambitny, zależy mu na sukcesie	76	26	27	23	0	3,04
Ma szerokie przygotowanie teoretyczne	69	17	33	19	0	2,97
Ma przede wszystkim umiejętności praktyczne	75	33	14	28	0	3,07
„Złota rączka” nadaje się do wszystkiego	60	24	17	19	0	3,08
Wąski specjalista, tylko na konkretne stanowisko	40	9	10	31	0	2,70
Przejawia dużą motywację, chęć do pracy	76	46	22	8	0	3,50
Nie ma dużych wymagań płacowych	49	6	16	27	0	2,57
Ulgi finansowe związane z zatrudnieniem absolwenta	56	8	21	27	0	2,66
Razem	729	175	255	261	38	2,77

Tabela 2.17 Cechy które decydują o przyjęciu do pracy absolwenta ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej
Źródło: jak w tabeli 2.1

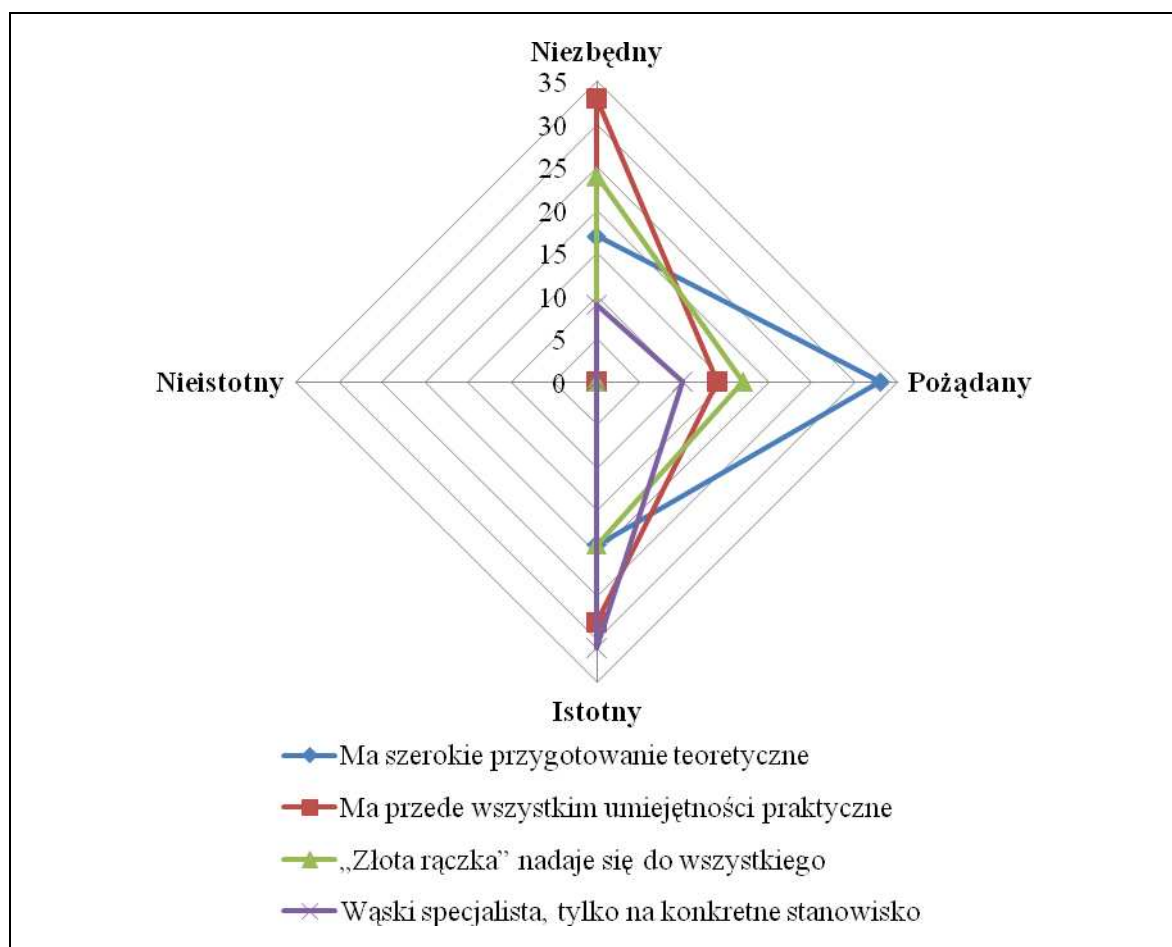
Wykresy od 2.6 do 2.9 przedstawiają rozkład ocen poszczególnych cech decydujących o przyjęciu do pracy. Cechy podzielono na 4 grupy:

- będące efektem współpracy ze szkołami,
- obejmujące umiejętności i wiedzę absolwenta,
- wynikające z jego cech osobowościowych,
- cechy mające wpływ na koszty firmy.



Rysunek 2.6 Wybrane cechy decydujące o przyjęciu do pracy absolwenta wynikające ze współpracy firmy ze szkołą według ich ważności
Źródło: jak w tabeli 2.1

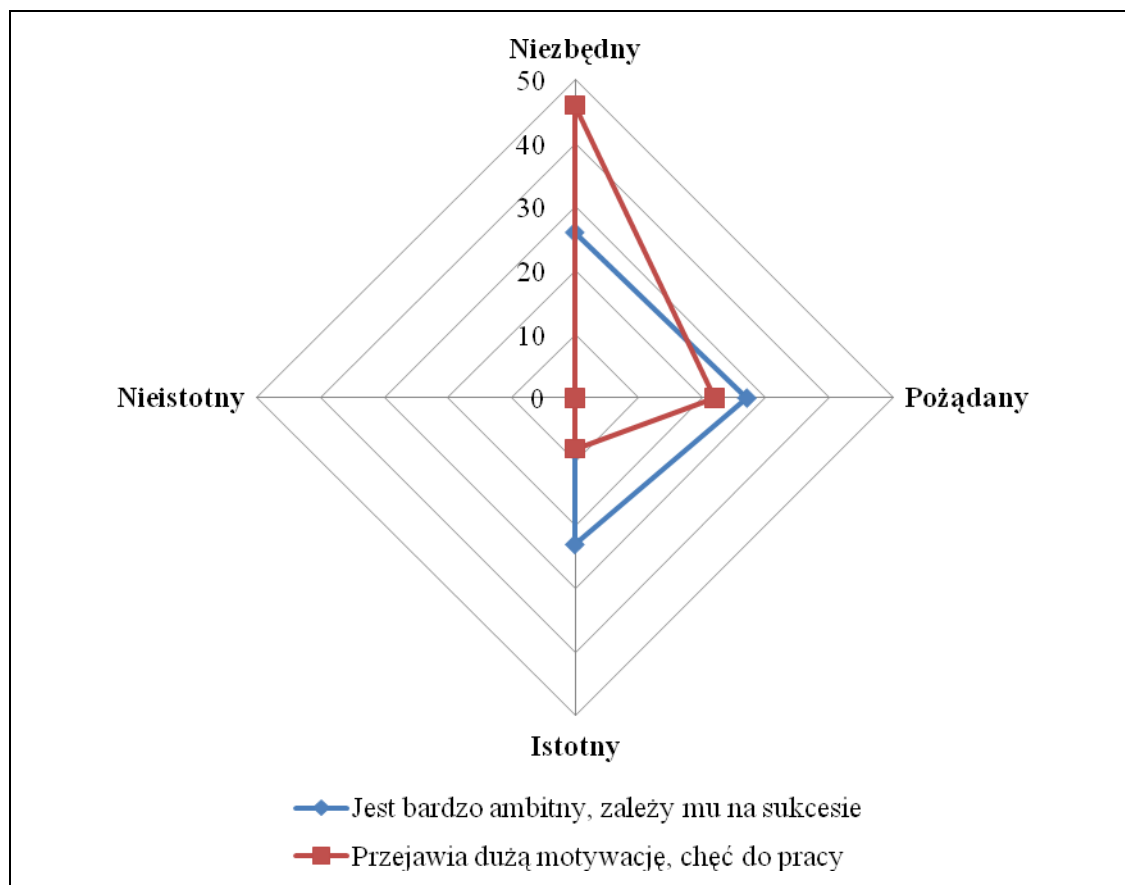
Odbywanie jako uczeń praktyki zawodowej w firmie wpływa na szanse zatrudnienia w mniejszym stopniu niż odbywanie stażu już po szkole. Pożądaną przez pracodawców cechą absolwentów - potencjalnych pracowników jest bycie uczniem szkoły, z którą firma współpracuje. Jak widać pracodawcy nie zawsze traktują praktykę zawodową uczniów jako element współpracy ze szkołą (wykres 2.6).



Rysunek 2.7 Wybrane cechy decydujące o przyjęciu do pracy absolwenta, obejmujące wiedzę i umiejętności absolwenta według ich ważności
Źródło: jak w tabeli 2.1

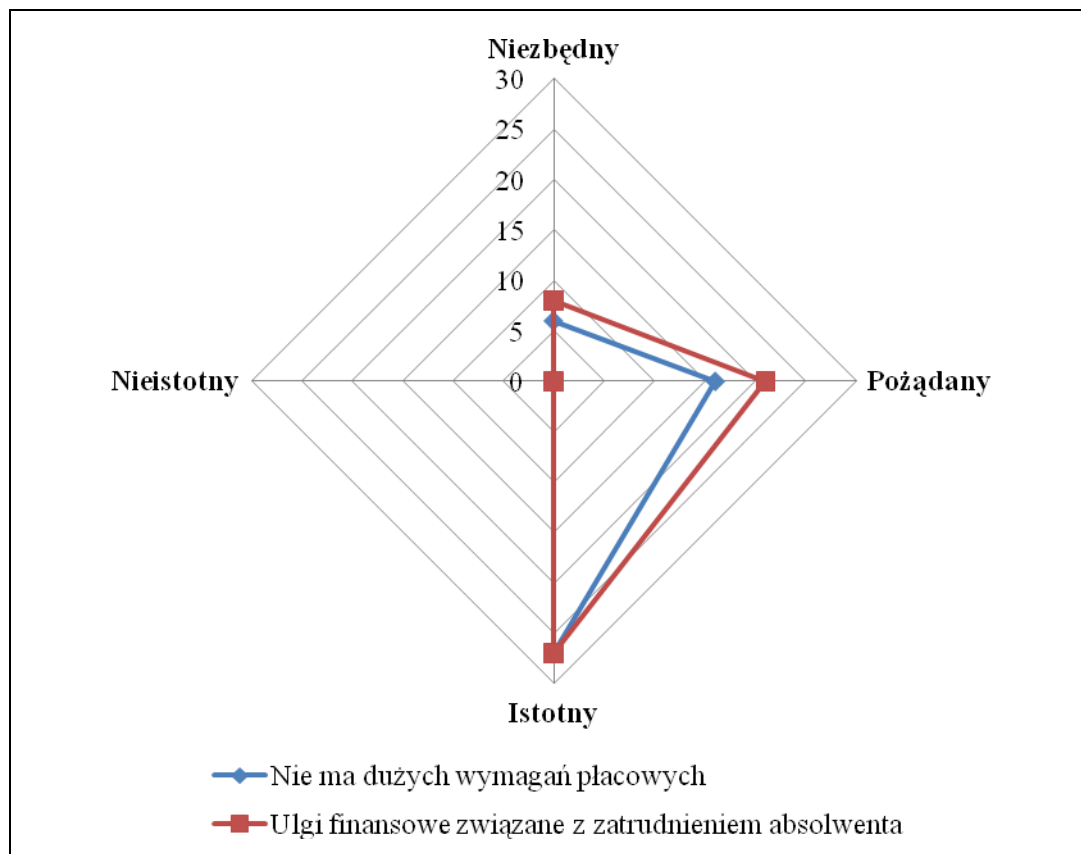
Pracodawcy u absolwenta za pożądaną cechę uznali umiejętności praktyczne, podobnie jak przydatność do różnych stanowisk. Doceniają również szerokie przygotowanie teoretyczne. Mniejszą wagę przywiązują do wąskiej specjalizacji (wykres 2.7).

Jako cechę niezbędną u absolwenta chcącego podjąć pracę w ich firmie, wskazują motywację do pracy oraz ambicję. Można uznać te cechy jako warunek konieczny w oczach pracodawców (wykres 2.8).



Rysunek 2.8 Wybrane cechy decydujące o przyjęciu do pracy absolwenta obejmujące cechy osobowościowe absolwenta według ich ważności
Źródło: jak w tabeli 2.1

Natomiast znacznie mniejszą uwagę respondenci zwracali na ulgi finansowe przy zatrudnianiu absolwentów i ich niskie oczekiwania płacowe. Są to cechy istotne, ale nie decydujące o potencjalnym zatrudnieniu absolwenta (wykres 2.9). Stoi to w pewnej sprzeczności ze stwierdzeniem, że jedną z barier we współpracy firm ze szkołami jest jej nieopłacalność (dla 22% respondentów).



Rysunek 2.9 Wybrane cechy decydujące o przyjęciu do pracy absolwenta, dotyczące związanych z tym kosztów według ich ważności
Źródło: jak w tabeli 2.1

2.6 Oczekiwania kompetencyjne

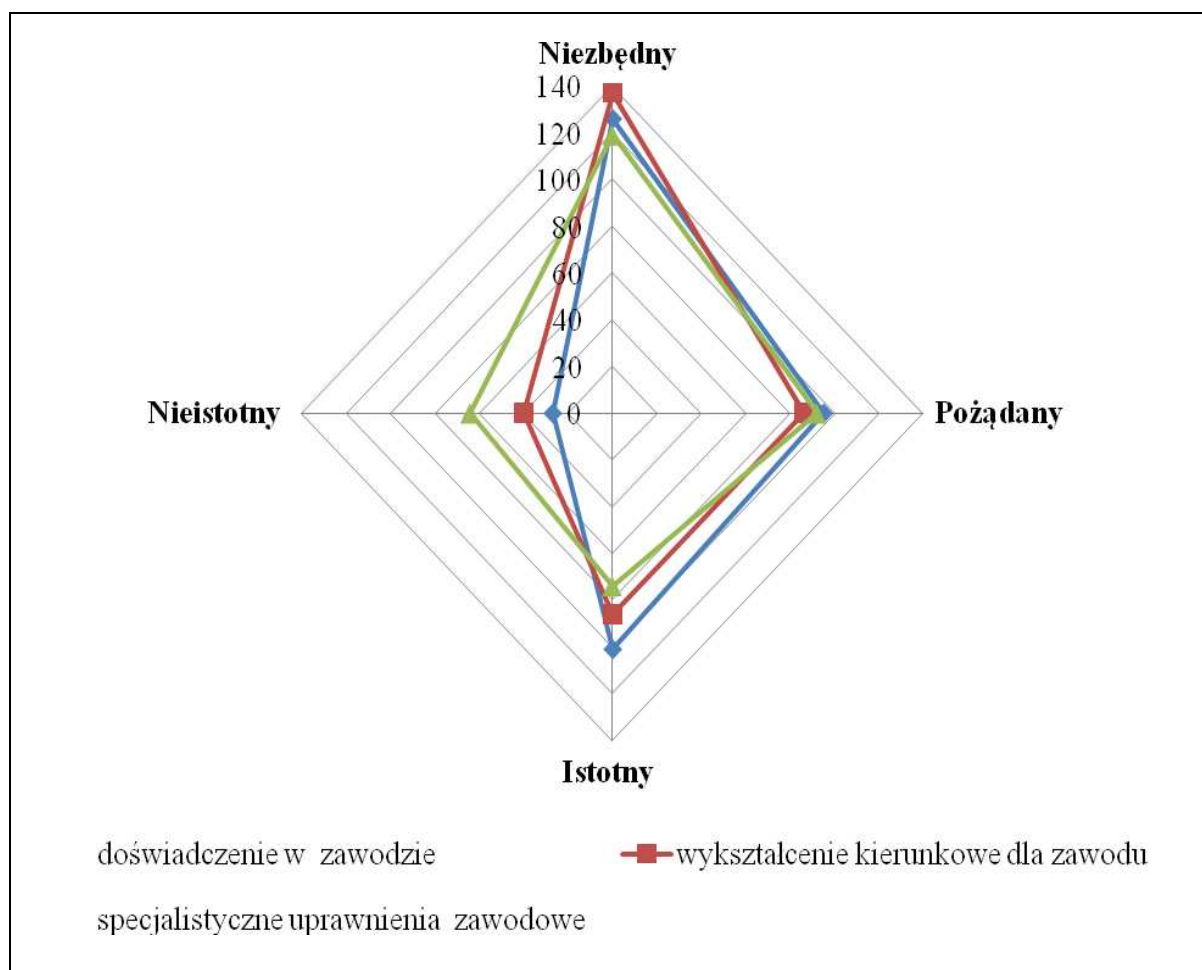
Zatrudniając pracowników badane firmy mają wobec nich pewne oczekiwania kompetencyjne. W badaniu respondenci dokonywali ich oceny w skali czterostopniowej: od poziomu nieistotny, istotny, pożądany do niezbędny. Skali tej przypisano wartości liczbowe od 1 do 4, co pozwala na precyzyjniejsze przedstawienie jakościowej skali ocen kompetencji. Analizie poddano łącznie wszystkie wskazania respondentów, grupując je dodatkowo w kompetencje twarde i miękkie. W tabeli 2.18 przedstawiono zbiorcze wyniki oraz średnią ocen poszczególnych cech. Dla kompetencji twardych średnia ocen wynosi 2,50, a dla miękkich jest wyższa i wynosi 3,32.

Rozpiętość średnich ocen dla poszczególnych kompetencji twardych wynosi od 1,64 do 3,31. W przypadku poszczególnych kompetencji miękkich rozpiętość ta wynosi od 2,92 do 3,62.

Ważność cech	Liczba wskazań ogółem	Niezbędny - 4	Pożądaný - 3	Istotny - 2	Nieistotny - 1	Średnia ocen
doświadczenie w zawodzie	349	126	95	101	27	2,92
wykształcenie kierunkowe dla zawodu	339	137	86	86	40	3,00
umiejętności praktyczne, niezbędne do pracy na konkretnym stanowisku	342	171	101	67	10	3,31
obsługa komputera/ urządzeń biurowych	334	69	43	61	176	2,10
praktyczna znajomość programów komputerowych	333	62	31	52	204	1,95
znajomość języków obcych	332	24	38	48	239	1,64
prawo jazdy	332	54	55	58	181	2,03
umiejętności interpersonalne	334	97	92	105	54	2,75
specjalistyczne uprawnienia zawodowe	337	119	92	74	64	2,84
Razem kompetencje twarde	3032	859	633	652	995	2,50
kultura osobista	340	173	93	81	2	3,32
dyspozycyjność	339	161	93	85	10	3,25
sumienność	344	212	71	65	1	3,47
samodzielność	342	199	73	74	3	3,41
komunikatywność	344	186	79	83	1	3,34
odpowiedzialność	345	225	64	60	0	3,51
zaangażowanie w pracę	344	251	44	54	0	3,62
umiejętność pracy w zespole	343	204	75	66	4	3,43
mobilność	338	129	73	104	43	2,92
kreatywność	338	146	81	104	18	3,12
odporność na stres/ asertywność	338	146	81	105	16	3,11
Razem kompetencje miękkie	3755	2032	827	881	98	3,32

Tabela 2.18 Oczekiwania kompetencyjne firm wobec kandydatów z uwzględnieniem ważności cech
Źródło: jak w tabeli 2.1

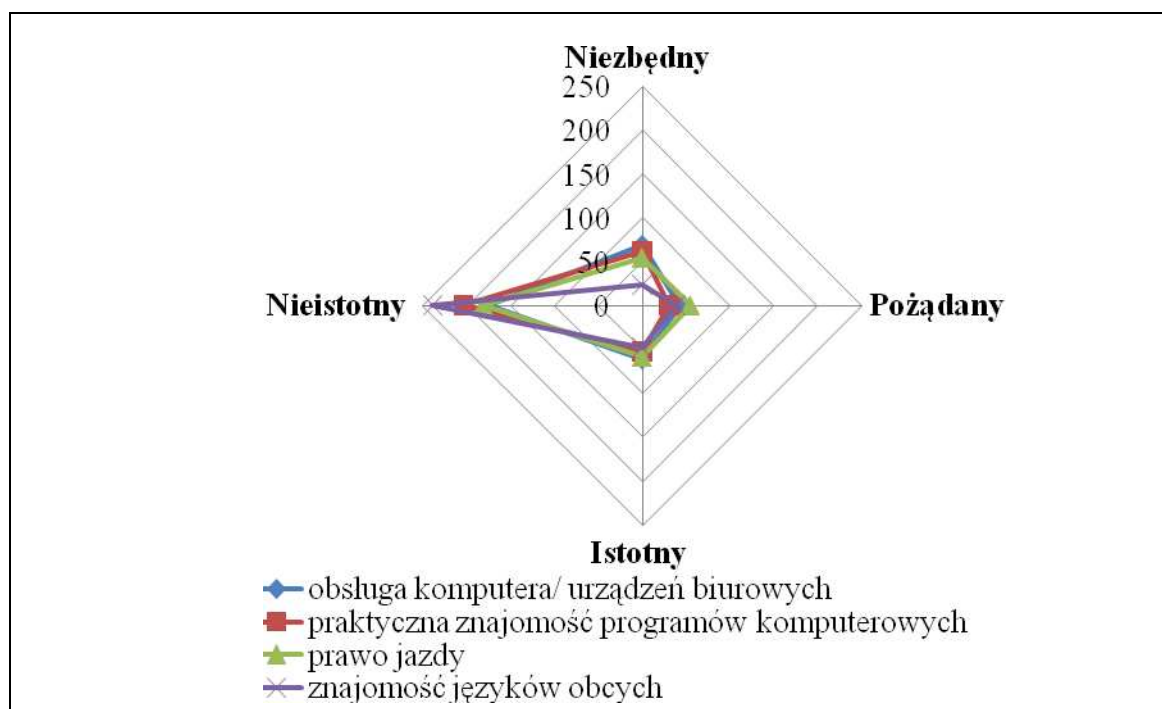
Rozkład ocen poszczególnych kompetencji zaliczanych do twardych przedstawiają wykresy 2.10 i 2.11.



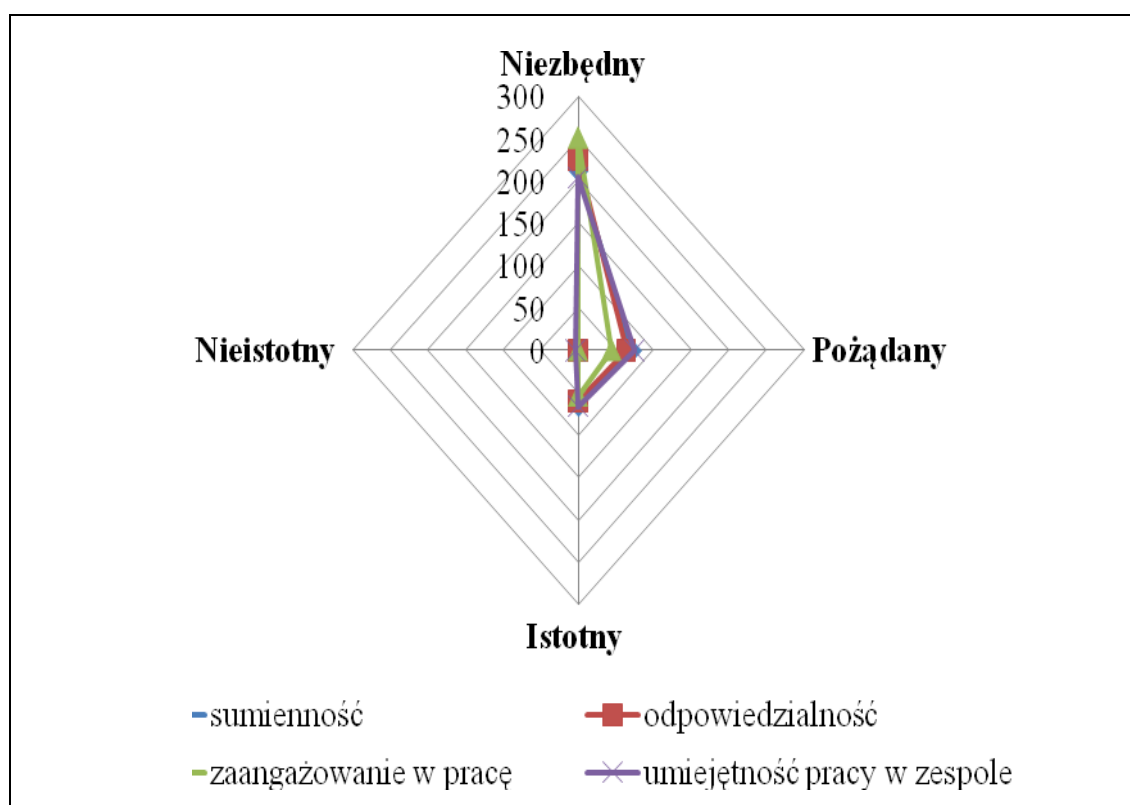
Rysunek 2.10 Wybrane kompetencje twarde według ważności cech
Źródło: jak w tabeli 2.1

Respondenci bardzo wysoko sobie cenią u potencjalnego pracownika doświadczenie zawodowe, wykształcenie zawodowe i posiadanie specjalistycznych uprawnień zawodowych. (wykres 2.10).

Jako mniej istotne uznają znajomość języków obcych, umiejętność obsługi komputera czy posiadanie prawa jazdy (wykres 2.11). Wynikać to może z tego, że nie na wszystkich stanowiskach oczekuje się takich umiejętności. Dla pracodawców większe znaczenie mają takie cechy jak sumienność, zaangażowanie w pracę, odpowiedzialność czy umiejętność pracy w zespole (wykres 2.12). W ocenie respondentów są to cechy niezbędne u każdego pracownika.



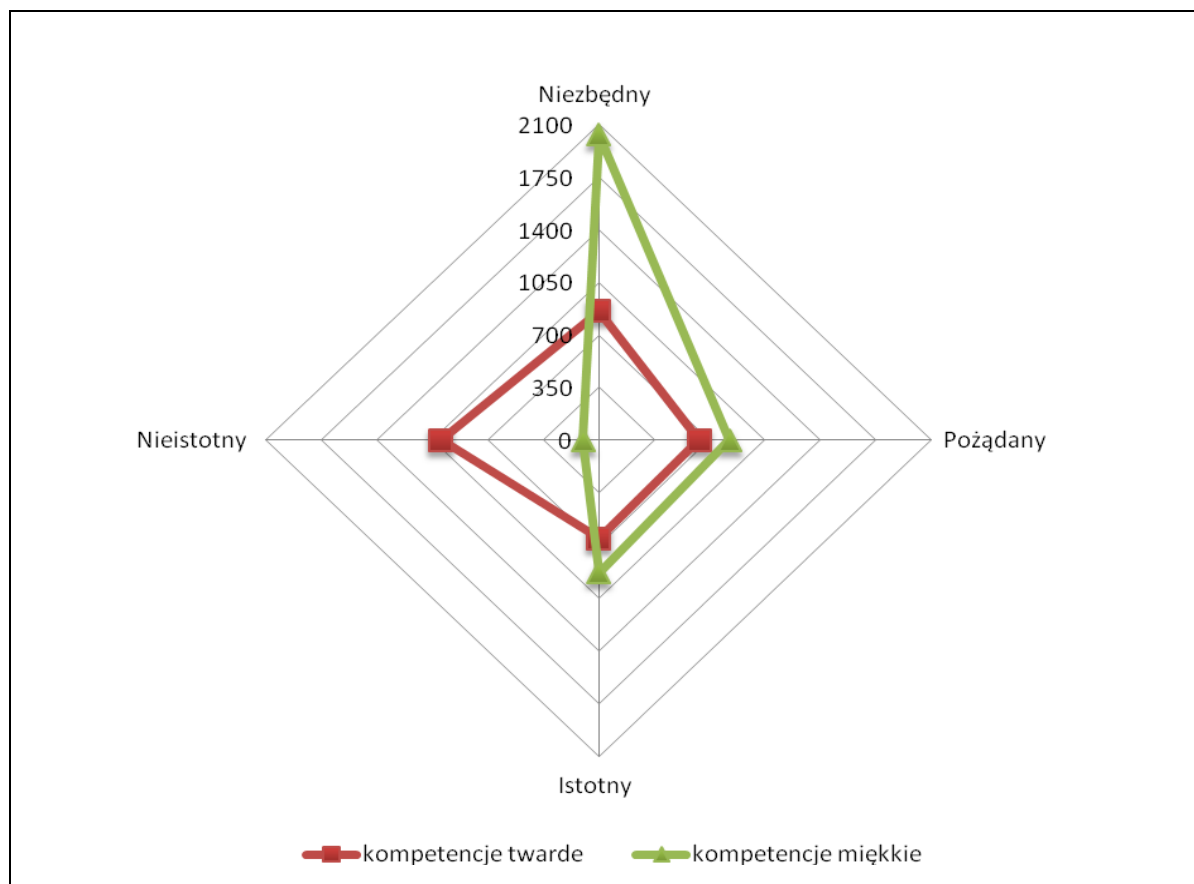
Rysunek 2.11 Wybrane kompetencje obejmujące obsługę komputera, znajomość języków obcych i posiadanie prawa jazdy według ważności cech
Źródło: jak w tabeli 2.1



Rysunek 2.12 Wybrane kompetencje miękkie o najwyższej liczbie wskazań według ważności cech
Źródło: jak w tabeli 2.1

Różnice w ocenie ważności kompetencji twardych i miękkich przedstawiono na wykresie 2.13. Można zauważyć znaczącą przewagę kompetencji miękkich. Jeżeli jednak

porównamy ocenę kompetencji miękkich i wybranych cech kompetencji twardych (z wykresu 2.10) można przyjąć, że dla pracodawców mają one podobne znaczenie.



Rysunek 2.13 Kompetencje twarde i miękkie ogółem według ważności cech
Źródło: jak w tabeli 2.1

W tabeli 2.19 zaprezentowano udział procentowy poszczególnych ocen dla danej kompetencji. Pozwala to porównać, dla których kompetencji pracodawcy stawiali wyższe noty uznając je za niezbędne, a dla których niższe uważając je za istotne. Największy odsetek wskazań „niezbędny” uzyskało *zaangażowanie w pracę* – 72%, dalej *odpowiedzialność* – 64%, i *sumienność* – 61%. Najniższy udział ocen „niezbędny” uzyskała *znajomość języków obcych* – 7%. Kompetencja ta ma jednocześnie największy udział ocen „nieistotny” – 68%.

Ważność cech	Niezbędny	Pożądany	Istotny	Nieistotny
Kompetencje twarde				
doświadczenie w zawodzie	36%	27%	29%	8%
wykształcenie kierunkowe dla zawodu	39%	25%	25%	11%
umiejętności praktyczne, niezbędne do pracy na konkretnym stanowisku	49%	29%	19%	3%
obsługa komputera/ urządzeń biurowych	20%	12%	17%	50%
praktyczna znajomość programów komputerowych	18%	9%	15%	58%
znajomość języków obcych	7%	11%	14%	68%
prawo jazdy	15%	16%	17%	52%
umiejętności interpersonalne	28%	26%	30%	15%
specjalistyczne uprawnienia zawodowe	34%	26%	21%	18%
Kompetencje miękkie				
kultura osobista	49%	27%	23%	1%
dyspozycyjność	46%	27%	24%	3%
sumienność	61%	20%	19%	0%
samodzielność	57%	21%	21%	1%
komunikatywność	53%	23%	24%	0%
odpowiedzialność	64%	18%	17%	0%
zaangażowanie w pracę	72%	13%	15%	0%
umiejętność pracy w zespole	58%	21%	19%	1%
mobilność	37%	21%	30%	12%
kreatywność	42%	23%	30%	5%
odporność na stres/ asertywność	42%	23%	30%	5%

Tabela 2.19 Udział poszczególnych kompetencji oczekiwanych przez pracodawców wg ważności cech
Źródło: jak w tabeli 2.1

2.7 Podsumowanie

Pracodawcy regionu jeleniogórsko-legnickiego niezbyt chętnie angażują się w szeroko rozumianą współpracę ze szkołami. Wśród respondentów 75% nie współpracowało ze szkołami w ciągu ostatnich dwóch lat i nie planuje podjąć takiej współpracy. Tylko co 4 badany współpracuje ze szkołami ponadgimnazjalnymi zawodowymi. Głównymi obszarami współpracy są organizowanie przez firmy praktyki zawodowe i zajęcia praktyczne dla uczniów. Główną korzyścią dla firm z tej współpracy stanowi pomoc dla pozostałych pracowników ze strony uczniów oraz możliwość przygotowania i wyboru przyszłego pracownika. Większość firm, które współpracują ze szkołami nie ma problemów z niej wynikających (78%). Główną przyczyną braku współpracy ze szkołami według respondentów jest brak zapotrzebowania na pracowników o wykształceniu zawodowym. Ponadto firmy nie

widzą korzyści wynikających z takiej współpracy i nie posiadają odpowiedniego personelu i wyposażenia potrzebnego do kształcenia uczniów.

Pracodawcy w regionie niechętnie zatrudniają absolwentów. W ciągu 6-ciu miesięcy przed badaniem tylko 5,5% firm zatrudniło absolwentów, a w okresie 2 lat - 13% badanych. Większość pracodawców w tym okresie nie poszukiwała absolwentów jako przyszłych pracowników i w dalszym ciągu nie planuje ich zatrudniać.

Cechami decydującymi o przyjęciu absolwentów do pracy są: duża motywacja do pracy, ambicja oraz umiejętności praktyczne.

Respondenci zatrudniając pracowników (w tym absolwentów) oczekiwali od nich, w zakresie kompetencji twardych, przede wszystkim: doświadczenia w zawodzie, wykształcenia kierunkowego dla danego zawodu i posiadania specjalistycznych uprawnień zawodowych. Wśród kompetencji miękkich najważniejsze dla respondentów były: sumienność, odpowiedzialność, zaangażowanie w pracę i umiejętność pracy w zespole. Są to kompetencje, które można określić jako profesjonalizm zawodowy.

3. Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn w firmach w świetle wyników II badania panelowego, realizowanego w ramach projektu „Obserwator rynku pracy regionu jeleniogórsko – legnickiego”.

3.1 Ogólna sytuacja kobiet w Polsce

Analizując dane statystyczne GUS w IV kwartale 2009 roku można zauważyć, że wskaźnik zatrudnienia w procentach w Polsce wśród osób powyżej piętnastego roku życia wynosił ogółem 50,4%, z czego dla mężczyzn - 58,3%, a dla kobiet 43,3%, a zatem ponad połowę bezrobotnych w Polsce stanowią kobiety. Obserwujemy w Polsce szczególnie niski wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 55-64 lat, ponieważ wynosi on 20,7%, podczas, gdy przeciętny wskaźnik europejski wynosi 36,8%. Dane statystyczne potwierdzają dysproporcję w funkcjonowaniu kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy². Z raportu Komisji Europejskiej wynika, że Polska lokalizuje się wśród państw europejskich, w których różnica poziomu zatrudnienia pogłębia się. Do tych państw należą również Słowacja, Szwecja, Bułgaria, Czechy, Rumunia i Finlandia.

Z raportu Konfederacji Pracodawców Polskich wynika, że dotychczasowe działania mające na celu aktywizację zawodową kobiet są nieefektywne.

W Polsce udział kobiet w zarządach największych firm stanowi tylko 10%. W podobnym procencie kobiety są członkami zarządów najważniejszych europejskich przedsiębiorstw (11%), ale stanowią tylko 3% prezesów zarządów. W Polsce wzrosła liczebna przewaga mężczyzn w działach gospodarki związanych z ekonomią i finansami (z 14% do 20,2%).

W kraju, w latach 2005-2009 czterokrotnie wzrósł współczynnik kobiet zajmujących wyższe stanowiska w ministerstwach i organach administracji publicznej, spadła jednak o jeden procent - reprezentatywność kobiet w Sejmie.

Pomimo korzystnej tendencji dla kobiet w Polsce dwukrotnie wzrosła dysproporcja pomiędzy wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn zajmujących te same stanowiska, np. w 2008 roku zarobki kobiet były przeciętnie niższe o 14,3%, mimo że Polki są jednymi z najlepiej wykształconych kobiet w Europie i mają statystycznie wyższe wykształcenie niż mężczyźni. W Polsce udział procentowy kobiet (w ogólnej liczbie kobiet powyżej trzynastego roku

<http://www.praca.kobiety.net.pl/69,0,Sytuacja-kobiet-na-ryнку-pracy-wciaz-zla,2959.html>

życia, jak podaje Rocznik GUS za 2009 rok) z wyższym wykształceniem wynosił 19,8% (mężczyzn 14,8%), z wykształceniem średnim i policealnym 35,4% (mężczyzn 31,5%), z wykształceniem zasadniczym zawodowym 16,5% (mężczyzn 28,5%), gimnazjalnym 4,9% (mężczyzn 6,2%), podstawowym 21%.

3.2 Problemy rozwoju elastycznych form zatrudnienia i opieki nad dziećmi.

W przypadku kobiet w wieku 25-49, które mają dzieci poniżej 12. roku życia wskaźnik aktywności zawodowej jest prawie 11 pkt. proc. niższy niż kobiet, które nie posiadają małych dzieci. Pracodawcy niechętnie zatrudniają młode kobiety w przekonaniu, że odejdą one na urlopy macierzyńskie i wychowawcze. Wiele z nich decyduje się na pozostanie w domu, nie pracuje i nie czuje się bezrobotna³. Z badań wynika, że 69% kobiet sądzi, że dziecko jest utrudnieniem; 22% w rezygnuje z urodzenia dziecka z tego powodu (badania CBOS 2006), ponieważ przy niskim poziomie płac większości rodzin nie stać na opiekunkę, zbyt mała jest liczba żłobków i przedszkoli (por. Kowal i inni 2008). Kobiety częściej niż mężczyźni korzystają z opieki nad dzieckiem, lecz mniej chorują, a koszt wolnych dni na opiekę nad dzieckiem, pokrywa ubezpieczyciel. W celu poprawienia sytuacji wprowadzono urlopy rodzicielskie dla mężczyzn, którzy jednak korzystają z tego prawa bardzo rzadko (mniej niż 2 proc. mężczyzn). Od 2005 r. na rozmowach kwalifikacyjnych pytania o plany rodzinne są zabronione, ale w wielu przypadkach pojawiają się i właśnie ta kwestia decyduje o tym, czy kobieta zostanie zatrudniona czy nie (Dzierzbicka 2006, Gliksman 2006). Możliwe, że problemy te zostaną rozwiązane na przykład przez takie programy unijne, jak np. projekt Pracownik-Rodzic⁴.

W Polsce z trudem rozwijają się elastyczne formy zatrudnienia. Udział kobiet zatrudnionych na część etatu jest prawie trzykrotnie mniejszy niż wynosi unijna średnia.

Według raportu Konfederacji Pracodawców Polskich wyższa aktywność zawodowa mężczyzn wynika z tego, że kobiety rodzą dzieci, zajmują się ich wychowaniem i muszą zrezygnować z aktywności zawodowej. Ponadto kobiety mają niższą granicę wieku emerytalnego, jak i przedemerytalnego i wcześniej niż mężczyźni opuszczają rynek pracy. Powodem jest również fakt, że kobiety w wieku około 50 lat, znacznie częściej niż mężczyźni, zajmują się opieką nad chorymi członkami rodzin.

Jak wynika z danych GUS kobiety są często lepiej wykształcone od mężczyzn, niestety pomimo to mają większe problemy ze znalezieniem pracy. Można zastanawiać się,

³ por. Alicja Dzierzbicka, Kobieta niepracująca, Tygodnik "Solidarność", 02.10.2006, źródło: Onet.pl

⁴ <http://www.pracujacyrodzice.pl/index.php/pages,2>; 2007-09-09

czy jest to przejaw dyskryminacji, czy też normalna sytuacja, wynikająca z uwarunkowań kulturowych i po prostu funkcji biologicznych. Według socjologów główne przyczyny tego zjawiska stanowią wiek i „obciążenia rodzinne”, w tym dzieci. Postrzeganie kobiety jako „opiekunki domowego ogniska” nierzadko dyskryminuje ją jako pracownika (Kowal i inni 2008⁵). Brakuje żłobków i przedszkoli. Zarówno rząd, jak i pracodawcy powinni uczestniczyć w promowaniu i budowaniu nowej strategii elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego. Przykładem elastycznych form zatrudniania jest mniejszy wymiar czasu pracy lub nietypowe formy zatrudnienia, które mogą pomóc w łączeniu kariery zawodowej i roli w rodzinie (por. projekt Pracownik-Rodzic 2006-2008⁶). W krajach UE zanotowano wzrost zatrudnienia kobiet, które zaczęły łączyć opiekę nad dziećmi z pracą, ograniczając jej wymiar. W Polsce występuje jednak tendencja przeciwna. Matki albo całkowicie porzucają swoją aktywność zawodową na czas zajmowania się potomstwem albo pracują na pełen etat, podczas gdy dzieckiem zajmuje się kto inny⁷. W celu poprawienia sytuacji wprowadzono urlopy rodzicielskie dla mężczyzn, którzy jednak korzystają z tego prawa bardzo rzadko (mniej niż 2 proc. mężczyzn).

W niniejszym raporcie chcielibyśmy na podstawie wyników badań przeprowadzonych na terenie Dolnego Śląska w II kwartale 2010 roku odpowiedzieć na pytania skoncentrowane wokół problemów, dotyczących zatrudniania kobiet i mężczyzn:

- jakie są przyczyny preferencji przy zatrudnianiu kobiet i mężczyzn
- czy pracodawcy postrzegają niektóre zawody jako typowo kobiece lub męskie, czy są różnice w zależności od płci
- czy pracodawcy jednakowo chętnie zatrudniają kobiety i mężczyzn i na jakich stanowiskach
- czy uposażenie kobiet i mężczyzn jest podobne, w przypadku takich samych stanowisk
- czy w przypadku kobiet i mężczyzn występują takie same możliwości awansu i rozwoju zawodowego
- czy firmy chętnie kierują pracowników na szkolenia, jeżeli tak, to na jakie
- kto jest lepiej przygotowany do zawodu – kobiety czy mężczyźni

⁵ Kowal J., Kwiatkowska-Ciotucha D., Krupowicz J., Załuska U., Stanisławczyk M., Sytuacja i perspektywy zawodowe kobiet na rynku pracy województwa dolnośląskiego w świetle badań 2006-2007, referat wygłoszony na konferencji „Kobiecość i męskość – konteksty (nie) codzienne”, 19-20 maja 2008, w druku (Wyd. Eneteia 2010)

⁶ <http://www.pracujacyrodzice.pl/index.php/pages,2>; 2007-09-09

⁷ ww.kpp.org.pl; 31 sierpnia 2010

- kto w firmie ma wyższe wykształcenie – kobiety, czy mężczyźni
- czy w jednakowym stopniu są ważne: wiedza zawodowa, umiejętności praktyczne i formalne, oraz umiejętności społeczne, w przypadku kobiet i mężczyzn.

W celu monitorowania sytuacji na rynku pracy regionu jeleniogórsko – legnickiego przebadano 1508 przedstawicieli firm, o różnych specjalnościach i formie własności. Badania prowadzono na podstawie ankiety, skupiającej się przede wszystkim wokół zagadnień zatrudniania pracowników z uwzględnieniem ich płci. Uzyskane wyniki pozwoliły na znalezienie odpowiedzi na postawione wyżej pytania.

3.3 Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn w firmach w świetle badań prowadzonych na terenie regionu jeleniogórsko - legnickiego w II kwartale 2010 roku.

Mimo, że niektóre wyniki ankiety pokazują pewien regres na rynku pracy, pozwalają też na umiarkowany optymizm (Tab.3.1.) Mikrofirmy i małe podmioty zamierzają zwiększać w najbliższych miesiącach zatrudnienie. Pozytywne procesy zachodzą także w sektorze usług, który przygotowuje się do spodziewanego większego popytu, co oznacza, że sytuacja na rynku pracy w kolejnych miesiącach nowego roku będzie się korzystnie zmieniać. Ożywienie następuje w małych firmach, które dają dużą część zatrudnienia miejsc pracy, więc można wnioskować, że bezrobocie nie będzie rosnąć.

Kategorie odpowiedzi	Częstość	Procent
Wzrosła	246	16,3
nie zmieniła się	1109	73,5
Zmalała	150	9,9
nie wiem/ trudno odpowiedzieć	3	0,2
Ogółem	1508	100,0

Tab.3.1. Zmiany w liczbie zatrudnionych - tabele liczebności
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Liczba osób zatrudnionych w badanych firmach regionu jeleniogórsko - legnickiego w ciągu ostatnich 6 miesięcy wzrosła w opinii 16,3% badanych, zmalała według 9,9% respondentów, a 73,5% z 1508 przedstawicieli firm uznało, że liczba osób zatrudnionych w firmie w ciągu ostatnich 6 miesięcy nie zmieniła się.

W firmach, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy wzrosła liczba zatrudnionych na pytanie, jak kształtowały się proporcje kobiet wśród nowozatrudnionych, 34% respondentów stwierdziło, że nie przyjęto kobiet; według 29,7% respondentów przyjęto od 1% do 5% kobiet w stosunku do ogólnej liczby pracowników w firmie, według 24,5% zatrudniono od 5% do 10%, a według 11,4% udział kobiet był większy niż 10%. W przypadku mężczyzn, nie wystąpiły przyjęcia według 36,4% badanych, według 20,7% zatrudniono od 1% do 5% mężczyzn w stosunku do ogólnej liczby pracowników w przedsiębiorstwie, według 22,3% zatrudniono od 5% do 10%, a według 18,8% udział mężczyzn był większy niż 10%. Ponad 99% badanych stwierdziło, że w ich firmach nie przyjęto do pracy osób niepełnosprawnych, tak kobiet, jak i mężczyzn. Wskaźniki struktur wskazywały raczej na podobieństwo w ocenie proporcji wśród przyjętych kobiet i mężczyzn, tak w przypadku pełnosprawnych, jak i niepełnosprawnych osób, a test chi-kwadrat nie wykazał istotnych różnic.

Udział przyjętych w procentach w opiniach badanych osób	Kobiety	Mężczyźni	Niepełnosprawni i mężczyźni	Niepełnosprawne kobiety
0	34,1	36,2	99,2	99,6
od 1 do 5	29,7	20,7	0	0,4
od 5 do 10	24,5	22,8	0,4	0
powyżej 10	11,6	18,8	0,4	0
obserw. poziom istotności P w teście Chi-kwadrat	0,07		-	
wskaźnik podobieństwa struktur	0,82		0,98	

Tab. 3.2. Porównanie proporcji wśród nowozatrudnionych kobiet i mężczyzn w ciągu osób przyjętych w ciągu ostatnich sześciu miesięcy w firmach, w których liczba osób zatrudnionych wzrosła
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

W przedsiębiorstwach, w których w ciągu ostatnich 6 miesięcy zmalała liczba zatrudnionych (odpowiedzi udzieliło 150 przedstawicieli na 1508 firm, czyli około 10%), na pytanie, jak kształtowały się proporcje kobiet wśród zwolnionych, 48% respondentów stwierdziło, że nie zwalniano kobiet, według 20% respondentów zwolniono od 1% do 5% kobiet w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych pracowników, według 18,67% zwolniono od 5% do 10%, a według 13,33% udział kobiet zwolnionych był większy niż 10%. W przypadku mężczyzn, nie odnotowano zwolnień według 36,67%, według 20% zwolniono od 1% do 5% mężczyzn w

stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych pracowników, według 18,67% zwolniono od 5% do 10%, a według 28% udział mężczyzn był większy niż 10%. Około 99% badanych stwierdziło, że w ich firmach nie zwolniono z pracy osób niepełnosprawnych, tak kobiet, jak i mężczyzn. Respondenci są raczej skłonni wnioskować, że kobiety zwalniano rzadziej, a mężczyzn częściej przy zwolnieniach grupowych powyżej 10 osób.

Udział zwolnionych w procentach w opiniach badanych osób	Kobiety	Mężczyźni	Niepełnosprawni mężczyźni	Niepełnosprawne kobiety
0,00	48,00	34,67	99,30	98,70
od 1 do 5	20,00	20,00	0,70	0,70
od 5 do 10	18,67	17,33	0,00	0,70
powyżej 10	13,33	28,00	0,00	0,00
obserw. poziom istotności P w teście Chi-kwadrat	0,00		-	
wskaźnik podobieństwa struktur	0,74		0,99	

Tab. 3.3. Porównanie proporcji wśród zwolnionych kobiet i mężczyzn w ciągu osób przyjętych w ciągu ostatnich sześciu miesięcy w firmach, w których liczba osób zatrudnionych zmalała
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Kategorie odpowiedzi	Częstość	Procent
1. do 25 roku życia	25	1,7
2. w wieku od 26 do 35 roku życia	225	14,9
3. w wieku od 36 do 45 roku życia	62	4,1
4. powyżej 45 roku życia	12	0,8
5. wiek nie ma znaczenia	1161	77
9. <i>nie wiem/trudno powiedzieć</i>	23	1,5
Ogółem	1508	100

Tab. 3.4. Wiek najchętniej zatrudnianych pracowników – tabele liczebności
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

W przypadku pytania o preferowany wiek przy przyjęciu do pracy, większość pracodawców wypowiedziała się, że wiek nie ma znaczenia (77%), druga co do częstości odpowiedź wskazywała na osoby w wieku od 26 do 35 roku życia (15%).

Kategorie odpowiedzi	Częstość	Procent
1. kobiety	162	10,7
2. mężczyzn	405	26,9
3. płeć nie ma znaczenia	934	61,9
9. nie wiem/trudno powiedzieć	7	,5
Ogółem	1508	100,0

Tabela 3.5. Czy chętniej zatrudnia Pan/Pani kobiety, czy mężczyzn?
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Na pytanie o wagę płci przy rekrutacji, większość pracodawców wypowiedziała się, że płeć nie ma znaczenia (61,9%), jednak druga co do częstości odpowiedź wskazywała na preferencje mężczyzn (27%). Kobiety woli zatrudniać 10,7% pracodawców.

3.4 Przyczyny zatrudniania kobiet i mężczyzn

Pracodawcy niechętnie wypowiadają się na temat przyczyn zatrudniania kobiet i mężczyzn. Na temat przyczyn zatrudniania kobiet wypowiedziało się 169 z 1508 przedstawicieli firm (11,2%). Jako powody zatrudniania kobiet wymieniano przede wszystkim posiadanie stanowisk typowo kobiecych (70%), a ponadto przekonania, że kobiety solidniej wykonują swoją pracę (14%), są bardziej aktywne (9%), lepiej przygotowane do pracy (certyfikaty, szkolenia, umiejętności, 8%), mają większe doświadczenie w pracy (7%), są bardziej samodzielne (7%), bardziej zależy im na pracy (7%), są lepszymi współpracownikami (5%), łatwiej kierować kobietami (5%, Tab. 3.6).

Przyczyny zatrudniania kobiet	Liczebność	Procent
posiadam stanowiska typowo kobiece	119	70
kobiety solidniej wykonują swoją pracę	23	14
kobiety są bardziej aktywne	16	9
kobiety są lepiej przygotowane do pracy (certyfikaty, szkolenia, umiejętności)	14	8
nie wiem/trudno powiedzieć	13	8

inne powody	12	7
kobiety mają większe doświadczenie w pracy	11	7
kobietom bardziej zależy na pracy	11	7
kobiety są bardziej samodzielne	11	7
kobiety są lepszymi współpracownikami	8	5
łatwiej kierować kobietami	8	5
kobiety szybciej podejmują decyzje	4	2
kobiety chętniej zostają „po godzinach”	2	1
kobiety nie powodują konfliktów wśród załogi	1	1
kobiety nie żądają podwyżek	1	1

Tab. 3.6. Przyczyny zatrudniania kobiet – tabele liczebności
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Sporadycznie jako inne przyczyny respondenci wymieniali: brak osobnej szatni i przystosowania lokalu, częstsze zgłoszenia kobiet (podania o przyjęcie do pracy), brak chętnych mężczyzn do określonego typu pracy, np. w sklepie oraz fakt, że posiadają stanowiska pracy, które wymagają cierpliwości i specyfika pracy, powoduje, że zgłaszają się tylko kobiety.

Wśród badanych pracodawców 113 z 1508 (ok. 10%) zadeklarowało oferowanie typowo kobiecych stanowisk pracy. Jako typowo kobiece stanowiska wymieniano: nauczycielki przedszkolne (33,4%), szwaczki i krawcowe (14,62%), sprzedawców (11,5%), pielęgniarki (6,19%), kelnerki (5,1%), kucharki (2,65%), pracowników socjalnych (2,65%) i inne rzadziej (Tab. 3.7).

Zawód	Liczebność	Procent ważnych
nauczycielki przedszkolne, przedszkolanki	38	33,63
sprzedawcy	13	11,50
szwaczki	12	10,62
pielęgniarki	7	6,19
Kelner	6	5,31
krawiec	4	3,54
kucharki	3	2,65

pracownik socjalny	3	2,65
kasjer	2	1,77
opiekunki	2	1,77
barman	1	0,88
bibliotekarka	1	0,88
branża typowo kobieca	1	0,88
dietetyka	1	0,88
doradca	1	0,88
fryzjer	1	0,88
kasjerki	1	0,88
księgowość	1	0,88
nauczyciel	1	0,88
pedagog	1	0,88
pokojowa	1	0,88
pracownik do zbioru pieczarek	1	0,88
pracownik obsługi klienta	1	0,88
salowa	1	0,88
sekretarka	1	0,88
sklep przeznaczony dla kobiet	1	0,88
specjalista tworzenia wnętrz	1	0,88
sprzątaczką	1	0,88
stanowiska kasjera	1	0,88
stanowisko biurowe	1	0,88
szef kuchni	1	0,88
więcej ofert kobiecych	1	0,88
zdobnik szkła	1	0,88
Suma odpowiedzi	113	100,00
Ogółem respondentów	1508	

Tab. 3.7. Zawody typowo kobiece – tabela liczebności
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Przyczyny zatrudniania mężczyzn	Liczebność	Procent
posiadamy stanowiska typowo męskie	376	91,26
mężczyźni są lepiej przygotowani do pracy (certyfikaty, szkolenia, umiejętności)	21	5,1
mężczyźni mają większe doświadczenie w pracy	16	3,88
nie wiem	16	3,88
z innych powodów	11	2,67
mężczyźni solidniej wykonują swoją pracę	9	2,18
mężczyźni są bardziej samodzielni	9	2,18
mężczyźni szybciej podejmują decyzje	6	1,46
mężczyźni są bardziej aktywni	5	1,21
mężczyźni chętniej zostają po godzinach	5	1,21
mężczyznom bardziej zależy na pracy	3	,73
mężczyźni są lepszymi współpracownikami	2	,49
mężczyźni rzadziej biorą chorobowe (na siebie lub na dzieci)	2	,49
łatwiej jest kierować mężczyznami	1	,24
N Ważnych (wyłączanie obserwacjami)	412	

Tab. 3.8. Przyczyny zatrudnienia mężczyzn – tabele liczebności
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Pracodawcy chętniej zatrudniający mężczyzn jako najczęstsze przyczyny tego stanu, podawali fakt posiadania stanowisk typowo męskich (91,26%), większego doświadczenia w pracy (5,1%), lepszego przygotowania do pracy (3,88%), przekonania, że mężczyźni solidniej wykonują swoją pracę (2,18%), są bardziej samodzielni (2,18%), są bardziej aktywni (1,21%), chętniej zostają po godzinach (1,21%). Część stwierdziła, że nie wie, dlaczego chętniej zatrudnia mężczyzn (3,88%) lub wymieniała inne powody (2,67%, Tab. 3.8). Wśród innych powodów zatrudniania mężczyzn wymieniano: brak chętnych kobiet do pracy, specyfikę branży technicznej (gdzie większość instruktorów to mężczyźni, którzy lepiej znają się na częściach technicznych, np. samochodowych), charakter stanowisk męskich, ciężką fizyczną pracę, konieczność zapewnienia kobietom osobnych szatni i łazienek, konieczność posiadania siły fizycznej.

Za typowo męskie pracodawcy uznali takie zawody jak kierowca (8,7%), operator maszyn i urządzeń (6,3%), pracownik budowlany (7,3%), monter (4,8%), kamieniarz (2,9%), mechanik

(2,4%), sprzedawca (2,4%), magazynier (1,9%), ślusarz (1,9%), technicy specjaliści (1,9%) i wiele innych pojedynczych (Tab. 3.9).

Zawody typowo męskie	Częstość	Procent
Kierowca	18	8,7
Operator maszyn	13	6,3
Budowlaniec	11	5,3
Monter	10	4,8
Kamieniarz	6	2,9
Mechanik	5	2,4
Sprzedawca	5	2,4
Elektryk	4	1,9
Magazynier	4	1,9
Murarz	4	1,9
Spawacz	4	1,9
Ślusarz	4	1,9
Technicy – specjaliści	4	1,9
Diagnosta,mechanik	3	1,4
Górnik	3	1,4
Dekarz	2	1,0
Geodeta	2	1,0
Handlowiec	2	1,0
Inżynier	2	1,0
lakiernik – blacharz	2	1,0
Piekarz	2	1,0
Stolarz	2	1,0

Tab. 3.9. Zawody typowo męskie – tabele liczebności

Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

3.5 Problemy zatrudniania kobiet posiadających dzieci i bezdzietnych

Pracodawców pytano również, czy chętniej zatrudniają kobiety posiadające dzieci, czy bezdzietne. Zdecydowana większość pracodawców (95,6%) deklarowała, że nie bierze pod uwagę faktu posiadania dzieci przez zatrudnianie kobiety, 1,1% respondentów woli zatrudniać kobiety posiadające dzieci, 1,5% bezdzietne, ok. 2% nie ma zdania.

Na pytanie dlaczego chętniej zatrudniają kobiety mające dzieci, na 1508 osób jedynie 15 stwierdziło, że chętniej zatrudnia kobiety posiadające dzieci, a jako uzasadnienie podawano, że kobietom posiadającym dzieci bardziej zależy na pracy (proporcja odpowiedzi w grupie 15 osób wyniosła 0,4), jest mniejsze ryzyko, że odejdą na powtórny urlop macierzyński, wychowawczy (proporcja 0,33), są bardziej zaangażowane w pracę, mają doświadczenie, pracodawcy chcą im pomóc.

Respondenci wypowiadali się również na temat zatrudniania kobiet bezdzietnych. Jedynie 20 osób na 1508 stwierdziło, że woli zatrudniać kobiety bezdzietne, ponieważ są bardziej dyspozycyjne (proporcja 0,75), rzadziej biorą chorobowe (proporcja 0,25), chętniej zostają po godzinach (proporcja 0,10), bardziej zależy im na pracy (proporcja 0,05). Pojawiły się również nieliczne komentarze, że firmy najchętniej zatrudniają ludzi młodych i studentów, przy czym rzadziej kobiety.

3.6 Problemy zarobków w firmach

W firmach, w których zatrudnia się tak kobiety, jak i mężczyźni (84,6% firm), 84,1% pracodawców uważa, że w przypadku wynagradzania płeć nie ma żadnego znaczenia, 8,8% sądzi, że mężczyźni zarabiają więcej, a 4,6%, że kobiety. W opiniach, które wyraziło 60 na 1508 badanych (4%), kobiety mogą zarabiać w ich firmie więcej, ponieważ mają lepsze kwalifikacje, umiejętności (58% ważnych wypowiedzi), pełnią funkcje kierownicze (25%), lepiej pracują (37,6%), 8% uważa, że mają wyższy staż pracy i wyższe stanowiska, większy wymiar godzin pracy. Około 15% respondentów nie wie, dlaczego kobiety w ich firmach zarabiają więcej.

Jako przyczyny lepszych zarobków mężczyzn (wypowiedziało się 116 przedstawicieli firm na 1508, czyli 8%), podawano lepsze kwalifikacje, umiejętności (45% ważnych wypowiedzi), pełnienie funkcji kierowniczych (35%), fakt, że mężczyźni lepiej pracują (15%). Sporadycznie respondenci twierdzili, że mężczyźni zarabiają więcej, ponieważ: ciężiej, więcej i dłużej pracują, są specjalistami w danej dziedzinie, mają dłuższy staż pracy, lepiej płatne

stanowiska, większe stawki i inne rozliczenia, a kadra zarządzająca to sami mężczyźni. Według nielicznych pracodawców lepsze zarobki mężczyzn mogą wynikać z pracy na akord, z racji wykonywania specyficznego zawodu, z faktu, że mężczyźni wzbudzają więcej podziwu. Pojawiły się również głosy, że przyczyną może być również dyskryminacja kobiet.

Z powyższych wypowiedzi można zauważyć, że w przypadku mężczyzn podkreśla się ich fachowość, przygotowanie do zawodu, zgodność z wykonywanymi funkcjami. W przypadku kobiet zaś wymienione przyczyny nie wydają się być tak przekonujące, więcej pracodawców nie umie podać, dlaczego kobiety w ich firmie zarabiają więcej.. Wydaje się, że nieco innymi miarami mierzy się przydatność i kompetencję zawodową kobiet i mężczyzn. Może to wynikać ze stereotypu kobiety jako mniej kompetentnego pracownika oraz dominującego w naszym społeczeństwie systemu patriarchalnego, który wyznacza określone role kobietom i mężczyznom, w tym możliwości kariery zawodowej. Być może kobiety, mimo posiadanych kompetencji, nie aspirują często do wyższych stanowisk i nie są tak aktywne, „nie walczą” w dążeniu do większych zarobków.

3.7 Możliwość awansu i samorozwoju pracowniczego

Opinie związane z możliwościami awansu w firmach są podzielone, prawie połowa (49,5%) respondentów sądziła, że awans nie jest możliwy, blisko połowa, że jest (49,1%).

Zdania na temat możliwości awansu ze względu na płeć są zróżnicowane, ale według większości respondentów płeć nie ma wpływu na awans (71,8%), 14,9% sądzi, że łatwiej jest awansować kobietom, 10,9% uważa – że mężczyznom, a 2,4% nie miało zdania.

Pracodawców pytano niezależnie, z czego może wynikać fakt łatwiejszego awansu kobiet lub mężczyzn w firmie. Respondenci w zbliżonym procencie uznali, że łatwiejszy awans osób określonej płci może wynikać z dominacji tej ostatniej wśród zatrudnionych pracowników.

Jeżeli w organizacji łatwiej jest awansować kobietom, to wynika to głównie z faktu, że większość załogi pracowniczej stanowią kobiety (78%), 17% osób nie ma zdania; 5% pracodawców sądzi, że kobiety mają lepsze kwalifikacje i umiejętności, a 2%, że kobiety lepiej pracują.

Podobnie większość respondentów sądzi, że łatwiejszy awans mężczyzn w firmie może wynikać z tego, że większość załogi pracowniczej stanowią mężczyźni (75%). Niewielki procent pracodawców uważa, że mężczyźni mają lepsze kwalifikacje, umiejętności (5%) i lepiej pracują (1%). 2% osób uważa, że z innych powodów.

Dominująca większość respondentów jest przekonana, że płeć nie ma większego znaczenia przy ocenie przygotowania do wykonywania zawodu (66,2%), około 15% sądzi, że kobiety są lepiej przygotowane, 13,7%, że mężczyźni, 5,2% nie było w stanie się ustosunkować.

Porównując wypowiedzi dotyczące kobiet i mężczyzn, można wnioskować, że łatwiejszy awans zawodowy osób określonej zależy od proporcji zatrudnionych kobiet i mężczyzn oraz od specyfiki wykonywanej pracy, branży i wymaganych kwalifikacji.

3.8 Możliwości szkoleń i samorozwoju.

Prawie 70% pracodawców kieruje swoich pracowników na szkolenia co najmniej kilka razy w roku, 13,3% raz w roku, 2,3% raz na kilka lat. Około 13,3% nie kieruje pracowników/pracownic na szkolenia.

Przygnębiający jest fakt, że w opinii 67,16% kierowników nie ma potrzeby szkolić pracowników, 17,91% nie wie, na jakie szkolenia mógłby pracowników skierować; 9,95% uważa, że firma nie ma pieniędzy na szkolenia, 5,47% sądzi, że nie ma kto zastępować pracownika podczas jego nieobecności, a 1 %, że pracownicy odmawiają udziału w szkoleniach.

Gdyby mieli takie możliwości, menadżerowie kierowaliby najchętniej swoich pracowników na kursy (zależnie od reprezentowanej przez firmę branży) z finansów i księgowości (35,815%), języków obcych (32,43%), na szkolenia komputerowe (27,39%), na kursy w zakresie sprzedaży i obsługi klienta (27,19%), obsługi specjalistycznych maszyn, urządzeń (26,53%), rozwoju osobistego (autoprezentacja, kreatywne myślenie itp. 26,26%), inne 22,8%, na kursy zarządzania zasobami ludzkimi (17,64%), marketingu (14,12%), zarządzania jakością (10,28%), kurs prawa jazdy (8,55%), kurs w zakresie ubezpieczeń (6,9%). Pracodawcy uważają w większości przypadków, że chęć udziału w szkoleniach nie zależy od płci (68,3%), 16,1% sądzi, że kobiety chętniej korzystają ze szkoleń, a 13,2% - że mężczyźni. Respondenci byli przekonani, że w większości skierowanie na szkolenia nie zależy od płci (66,3%), 16,6% twierdzi, że częściej kieruje się kobiety, a 14,4% - że mężczyzn. Prawdopodobnie różnice wynikają jedynie z charakteru pracy i stanowisk.

3.9 Możliwości godzenia życia osobistego z zawodowym a elastyczny czas pracy

Większość firm nie podejmuje działań ułatwiających godzenia życia osobistego z zawodowym (72%), 22% stosuje elastyczny czas pracy, 1% częściowe finansowanie opieki nad dziećmi (dofinansowanie przedszkoli, żłobków). Ogółem 2% opinii dotyczy innych działań, takich jak: zastępstwa, praca wirtualna przez Internet, świadczenia urlopowe,

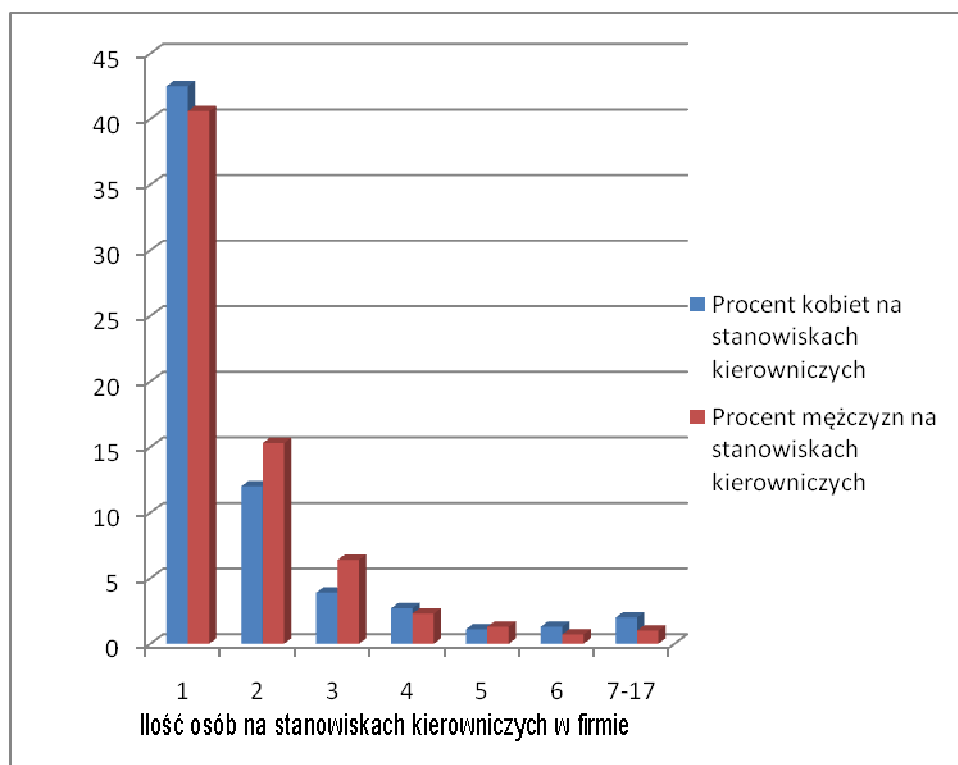
dotatkowe dwa tygodnie urlopu po urodzeniu dziecka, dofinansowanie wyjazdów dla dzieci i organizowania kolonii, dojazdów do pracy i z pracy, dogodny plan zajęć, dopasowanie godzin w ramach możliwości, dowozy do pracy, opieka, działania i świadczenia socjalne, fundusz socjalny, fundusz świąteczny, inny czas pracy dla pracowników dojeżdżających, korzystanie z funduszu socjalnego i opieka socjalna, wolne weekendy, skracanie czasu pracy pracownikowi, umożliwienie wyżywienia dla pracowników, wspólne organizowanie rodzinnych spotkań integracyjnych, wyjazdy, zamiany koleżeńskie.

3.10 Obsada stanowisk kierowniczych w firmie

Sytuacja kobiet pod względem pełnienia funkcji kierowniczych w firmie w regionie jeleniogórsko – legnickim nie jest zła i odbiega od ogólnej sytuacji w kraju. Na pytanie, ile pracownic pełni funkcje kierownicze, dominująca większość (42,5%) zaznaczyła odpowiedź, że jedna, 12 %, że dwie, 3,9% - trzy, 2,7% - cztery. 1,1% - pięć. 1,3% - sześć, więcej niż sześć zaznaczyło ogółem 1,5% osób. W przypadku mężczyzn dominująca większość (40,5%) wybrała odpowiedź, że jeden, 15,3 %, że dwóch, 3,9% - trzech, 6,4% - czterech. 2,3% - pięć. 1,3% , sześciu - 0,7%, więcej niż sześciu zaznaczyło ogółem 1% osób. Można zauważyć, że struktury udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych są podobne. Więcej respondentów zaznaczyło jedną kobietę na kierowniczym stanowisku w firmie (o 2,5%) i 7-17 kobiet na stanowiskach kierowniczych (o 1 %). Z kolei więcej pracodawców przyznało, że na stanowiskach kierowniczych zatrudnionych jest od 2 do 6 mężczyzn. Średnia liczba zatrudnionych kobiet jest ogólnie nieco mniejsza niż mężczyzn, ale nie jest to różnica istotna statystycznie. Niepełnosprawne kobiety sprawują bardzo rzadko funkcje kierownicze (1 na 1508) , podobnie jak mężczyźni niepełnosprawni (3 na 1508).

Ilość osób na stanowiskach kierowniczych w firmie	Procent kobiet na stanowiskach kierowniczych	Procent mężczyzn na stanowiskach kierowniczych
1	42,5	40,6
2	12	15,3
3	3,9	6,4
4	2,7	2,3
5	1,1	1,3
6	1,3	0,7
7-17	2	1
Ogółem	100	100

Tab. 3.10. Porównanie udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w procentach
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych



Rys. 3.1. Porównanie udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w procentach
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Około 54,21 % respondentów z 1223, którzy udzielili odpowiedzi, jako najwyższe stanowisko, na którym w firmie pracuje kobieta wskazało funkcję menedżera wyższego szczebla, 17% - funkcję menedżerską średniego szczebla, 26,82% wymieniło specjalistę, a 1,96 % personel techniczny (Tab. 3.11).

Stanowisko	Liczebność	Procent
Kadra menedżerska wyższego szczebla	663	54,21
Kadra menedżerska średniego szczebla	208	17,01
Specjaliści	328	26,82
Personel techniczny	24	1,96
Ogółem	1223	100,00

Tab. 3.11. Najwyższe stanowisko, na którym w firmie pracuje kobieta
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

3.11 Kwalifikacja i kompetencje na najwyższych stanowiskach

Najczęściej kobiety na najwyższych stanowiskach w firmie mają wyższe wykształcenie (67,96%), następnie średnie (31,03%), rzadko zawodowe (2,38%, Tab.3.12).

Poziom wykształcenia	Liczebność	Procent
Podstawowe	1	0,07
Zawodowe	33	2,38
Średnie	431	31,03
Wyższe	944	67,96
brak odp.	14	1,01
Ogółem	1389	100,00

Tab. 3.12. Poziom wykształcenia kobiet na najwyższym stanowisku – tabele liczebności
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Rodzaj wiedzy	N	Średnia	Odchylenie standardowe	Wsp. zmienności
wiedza ekonomiczna	1410,00	3,28	0,87	0,26
wiedza z dziedziny zarządzania	1411,00	3,13	0,94	0,30
wiedza techniczna, specjalistyczna	1410,00	2,89	0,98	0,34
wiedza ogólna interdyscyplinarna	1410,00	2,84	0,94	0,33
wiedza socjologiczna, psychologiczna	1411,00	2,70	1,06	0,39

wiedza dotycząca nowoczesnych technologii, w tym informacyjno-komunikacyjnych	1411,00	2,69	0,98	0,36
---	---------	------	------	------

Tab. 3.13. Waga określonego typu wiedzy, na najwyższych stanowiskach sprawowanych przez kobiety w skali od 1 do 4 (1 – nieistotny, 2 – istotny, 3 – pożądany, 4 – niezbędny)

Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Na najwyższych stanowiskach sprawowanych przez kobiety jako wiedzę co najmniej pożądaną uznano wiedzę ekonomiczną (średnia 3,28) i wiedzę z dziedziny zarządzania (średnia 3,13), a jako wiedzę co najmniej istotną uznano wiedzę techniczną, specjalistyczną, (średnia 2,89) ogólną interdyscyplinarną (średnia 2,84), socjologiczną, psychologiczną (średnia 2,70), wiedzę dotyczącą nowoczesnych technologii (średnia 2,69), w tym informacyjno-komunikacyjnych (Tab. 3.13).

Za najważniejsze kompetencje (ze średnią co najmniej 3,5, a więc pożądaną, Tab. 3.14) uznano zaś w kolejności zaangażowanie w pracę, odpowiedzialność, samodzielność, sumienność, komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, kultura osobista, umiejętności praktyczne, niezbędne do pracy na konkretnym stanowisku, dyspozycyjność, odporność na stres/ asertywność, obsługa komputera/ urządzeń biurowych. Były to więc w większości kompetencje miękkie, poza umiejętnościami praktycznymi i obsługą komputera/ urządzeń biurowych.

Kompetencje	N	Średnia	Odchylenie standardowe	Wsp. zmienności
zaangażowanie w pracę	1409,00	3,82	0,44	0,12
odpowiedzialność	1409,00	3,82	0,44	0,11
samodzielność	1409,00	3,76	0,50	0,13
sumienność	1409,00	3,75	0,50	0,13
komunikatywność	1408,00	3,70	0,57	0,15
umiejętność pracy w zespole	1409,00	3,66	0,64	0,18
kultura osobista	1411,00	3,60	0,63	0,17
umiejętności praktyczne, niezbędne do pracy na konkretnym stanowisku	1411,00	3,60	0,66	0,18
dyspozycyjność	1409,00	3,59	0,66	0,18

odporność na stres/ asertywność	1410,00	3,56	0,72	0,20
obsługa komputera/ urządzeń biurowych	1411,00	3,50	0,75	0,22
kreatywność	1409,00	3,45	0,80	0,23
doświadczenie w zawodzie	1410,00	3,19	0,85	0,27
praktyczna znajomość programów komputerowych	1411,00	3,14	1,03	0,33
umiejętności interpersonalne	1410,00	3,13	0,86	0,28
wykształcenie kierunkowe dla zawodu	1411,00	3,08	1,04	0,34
specjalistyczne uprawnienia zawodowe	1411,00	2,92	1,09	0,37
mobilność	1409,00	2,82	1,21	0,43
prawo jazdy	1411,00	2,06	1,13	0,55
znajomość języków obcych	1411,00	1,88	0,99	0,52

Tab. 3.14. Waga określonego typu kompetencji, na najwyższych stanowiskach sprawowanych przez kobiety w skali od 1 do 4 (1 – nieistotny, 2 – istotny, 3 – pożądany, 4 – niezbędny)

Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Z kolei w przypadku mężczyzn około 53,80% respondentów z 1409, którzy udzielili odpowiedzi, jako najwyższe stanowisko, na którym w firmie pracuje mężczyzna wskazało funkcję menedżera wyższego szczebla, 20,23% - funkcję menedżerską średniego szczebla, 18,59% wymieniło specjalistę, a 7,38 % personel techniczny (Tab. 3.15).

Stanowisko	Liczebność	Procent
Kadra menedżerska wyższego szczebla	758	53,80
Kadra menedżerska średniego szczebla	285	20,23
Specjaliści	262	18,59
Personel techniczny	104	7,38
Ogółem	1409	100,00

Tab. 3.15. Najwyższe stanowisko, na którym w firmie pracuje mężczyzna

Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Najczęściej mężczyźni na najwyższych wyższych stanowiskach w firmie mają wyższe wykształcenie (59,9%), następnie średnie (28,31%), rzadko zawodowe (11,18%, Tab. 3.16).

Poziom wykształcenia	Liczebność	Procent
podstawowe	9	0,64
zawodowe	158	11,18
średnie	400	28,31
wyższe	846	59,87
Ogółem	1413	100,00

Tab. 3.16. Poziom wykształcenia mężczyzn na najwyższym stanowisku – tabele liczebności
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Typ wiedzy	N	Średnia	Odchylenie standardowe	Wsp. zmienności
wiedza techniczna, specjalistyczna	1415	3,05	0,99	0,32
wiedza ekonomiczna	1415	2,95	1,13	0,38
wiedza z dziedziny zarządzania	1415	2,94	1,12	0,38
wiedza ogólna interdyscyplinarna	1414	2,83	1,01	0,36
wiedza dotycząca nowoczesnych technologii, w tym informacyjno-komunikacyjnych	1415	2,77	1,04	0,37
wiedza socjologiczna, psychologiczna	1415	2,70	1,08	0,40

Tab. 3.17. Waga określonego typu wiedzy, na najwyższych stanowiskach sprawowanych przez mężczyzn w skali od 1 do 4 (1 – nieistotny, 2 – istotny, 3 – pożądany, 4 – niezbędny)
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Na najwyższych stanowiskach sprawowanych przez mężczyzn jako wiedzę co najmniej pożądaną uznano wiedzę techniczną, specjalistyczną (średnia 3,05), a jako wiedzę co najmniej istotną wiedzę ekonomiczną (średnia 2,95), wiedzę z dziedziny zarządzania (średnia 2,94), ogólną interdyscyplinarną (średnia 2,83) wiedzę dotyczącą nowoczesnych technologii (średnia 2,77), w tym informacyjno-komunikacyjnych, socjologiczną, psychologiczną (średnia 2,70), (Tab. 3.17).

Za najważniejsze kompetencje (ze średnią co najmniej 3,5, a więc pożądaną, Tab. 3.18) uznano zaś w kolejności zaangażowanie w pracę, odpowiedzialność, sumienność, samodzielność, komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, dyspozycyjność, odporność na stres/ asertywność, kulturę osobistą, umiejętności praktyczne, niezbędne do pracy na konkretnym stanowisku, kreatywność, umiejętności interpersonalne, doświadczenie w zawodzie. Były to więc w większości kompetencje miękkie, poza umiejętnościami praktycznymi i doświadczeniem praktycznym.

Kompetencje	N	Średnia	Odchylenie standardowe	Wsp. Zmienności
zaangażowanie w pracę	1415	3,80	,471	0,12
odpowiedzialność	1415	3,79	,479	0,13
sumienność	1415	3,74	,511	0,14
samodzielność	1415	3,73	,528	0,14
komunikatywność	1415	3,69	,575	0,16
umiejętność pracy w zespole	1415	3,65	,644	0,18
dyspozycyjność	1415	3,64	,616	0,17
odporność na stres/ asertywność	1414	3,62	,682	0,19
kultura osobista	1415	3,60	,633	0,18
umiejętności praktyczne, niezbędne do pracy na konkretnym stanowisku	1415	3,58	,691	0,19
kreatywność	1415	3,47	,799	0,23
umiejętności interpersonalne	1414	3,16	,930	0,29
doświadczenie w zawodzie	1415	3,15	,894	0,28
obsługa komputera/ urządzeń biurowych	1415	3,11	1,056	0,34
mobilność	1415	3,08	1,107	0,36
specjalistyczne uprawnienia zawodowe	1415	3,07	1,041	0,34
wykształcenie kierunkowe dla zawodu	1415	2,93	1,113	0,38
praktyczna znajomość programów komputerowych	1415	2,89	1,130	0,39
prawo jazdy	1415	2,70	1,216	0,45
znajomość języków obcych	1415	1,98	1,065	0,54

Tab. 3.18. Waga określonego typu kompetencji, na najwyższych stanowiskach sprawowanych przez mężczyzn w skali od 1 do 4 (1 – nieistotny, 2 – istotny, 3 – pożądaný, 4 – niezbędny)
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Stanowiska, na które przyjmuje się kobiety w największej liczbie to: specjaliści 36%, pracownicy biurowi 25%, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy 21%, pracownicy przy pracach prostych 6,38%, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (5,82%), parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy 4,82%, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń 0,5%, technicy i inny średni personel 0,5%.

Nazwa grupy wielkiej zawodowej	Liczebność	Procent
Specjaliści	509,00	36,10
Pracownicy biurowi	350,00	24,82
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	296,00	20,99
Pracownicy przy pracach prostych	90,00	6,38
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	82,00	5,82
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	68,00	4,82
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	8,00	0,57
Technicy i inny średni personel	7,00	0,50
Suma	1410,00	100,00

Tab. 3.19. Stanowiska, na których pracuje najwięcej kobiet – tabele liczebności
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Na stanowiskach, na których pracuje najwięcej kobiet najczęściej obserwuje się wyższe wykształcenie (50,4%), następnie średnie (37,47%), rzadziej zawodowe (11,78%), najrzadziej podstawowe (0,71%, Tab. 21). Dominujące pod względem wykształcenia są kierunki związane z ekonomią (24,2%), następnie zaś z pedagogiką (10,28%), handlem (8,42%), zarządzaniem (7,96%), administracją (3,78%), nauczaniem (3,05%).

Poziom wykształcenia	Liczebność	Procent
podstawowe	10	0,71
zawodowe	166	11,78
średnie	528	37,47
wyższe	705	50,04
Ogółem	1409	100,00

Tab. 3.20 Poziom wykształcenia na stanowisku, gdzie pracuje najwięcej kobiet – tabele liczebności
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Nazwa grupy wielkiej	Liczebność	Procent
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	396	28,23
Technicy i inny średni personel	350	24,95
Specjaliści	333	23,73
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	176	12,54
Pracownicy biurowi	48	3,42
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	40	2,85
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	24	1,71
Pracownicy przy pracach prostych	27	1,92
Rolnicy	6	0,43
Siły zbrojne	3	0,21
Suma	1403	100,00

Tab. 3.21. Stanowiska, na których pracuje najwięcej mężczyzn – tabele liczebności
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Stanowiska, na których w badanych firmach regionu jeleniogórsko – legnickiego pracuje najwięcej mężczyzn to: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy 28,23%, technicy i inny średni personel 24,95%, specjaliści 23,73%, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy 12,54%, pracownicy biurowi 3,42%, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń 2,85%, parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy 1,71%, pracownicy przy pracach prostych 1,92%, rolnicy 0,43%, siły zbrojne 0,21% (Tab.3.21).

Poziom wykształcenia	Liczebność	Procent
podstawowe	19,00	1,34
zawodowe	493,00	34,87
średnie	478,00	33,80
wyższe	424,00	29,99
Ogółem	1414,00	100,00

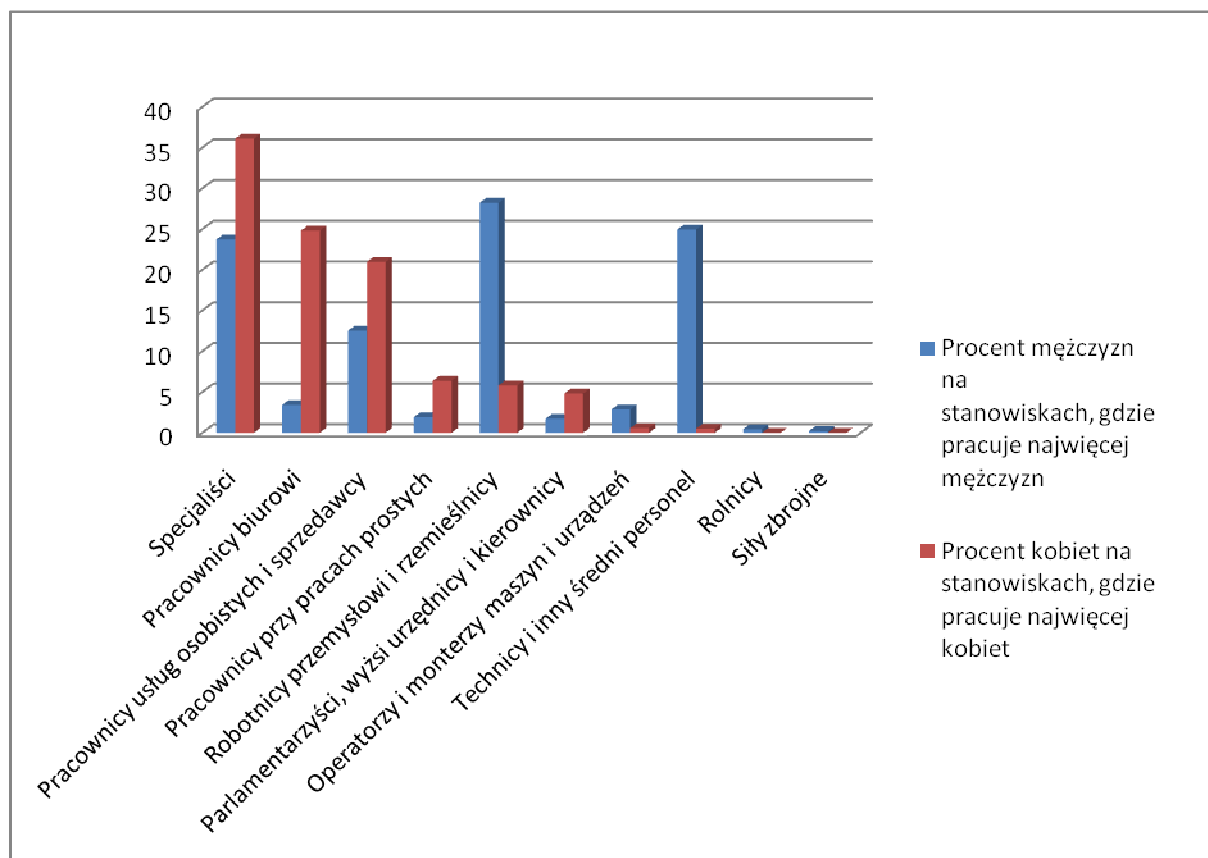
Tab. 3.22 Poziom wykształcenia na stanowisku, gdzie pracuje najwięcej mężczyzn – tabele liczebności
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Na najliczniej występujących stanowiskach w firmie mężczyźni mają wykształcenie zawodowe (34,87%), średnie (33,80%), wyższe (29,99%) oraz podstawowe (1,34%, Tab. 3.22). Dominujące kierunki wykształcenia mają charakter mechaniczno-techniczny (25%), następnie budowlany (10%), informatyczny (ok.4%), ekonomiczny (ok. 4%), administracyjny (ok. 3%) pedagogiczny (ok. 3%), rolniczy (ok. 2%).

3.12 Porównanie sytuacji kobiet i mężczyzn

Nazwa grupy wielkiej	Procent mężczyzn na stanowiskach, gdzie pracuje najczęściej mężczyzn	Procent kobiet na stanowiskach, gdzie pracuje najczęściej kobiet
Specjaliści	23,73	36,1
Pracownicy biurowi	3,42	24,82
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	12,54	20,99
Pracownicy przy pracach prostych	1,92	6,38
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	28,23	5,82
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1,71	4,82
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2,85	0,57
Technicy i inny średni personel	24,95	0,5
Rolnicy	0,43	0
Siły zbrojne	0,21	0

Tab. 3.23. Porównanie udziałów procentowych kobiet i mężczyzn na stanowiskach, gdzie pracuje najczęściej reprezentantów obu płci
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

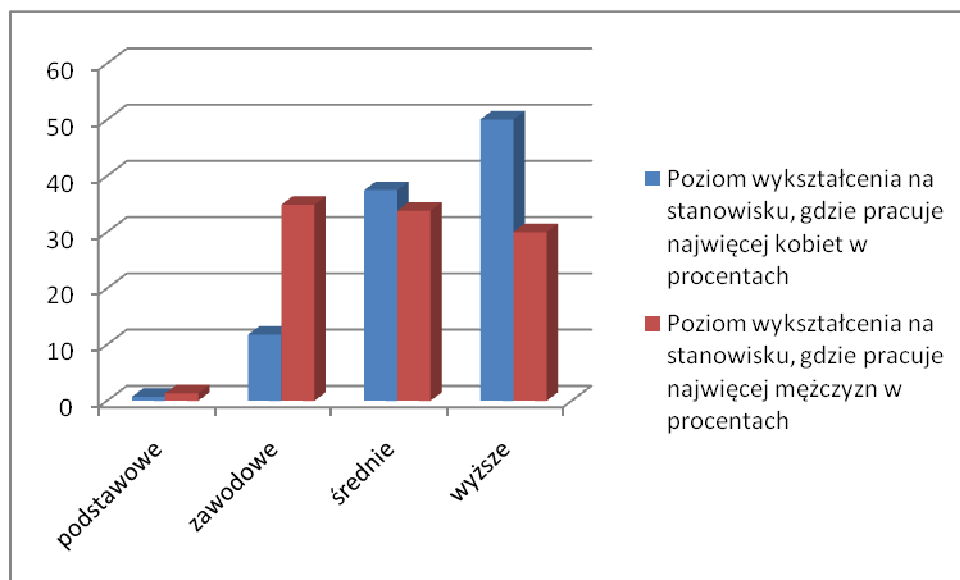


Rys. 3.2. Porównanie udziałów procentowych kobiet i mężczyzn na stanowiskach, gdzie pracuje najwięcej reprezentantów obu płci
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

Porównując udziały kobiet i mężczyzn na stanowiskach, gdzie pracuje najwięcej reprezentantów każdej płci można zauważyć, że wśród kobiet dominują specjaliści, pracownicy biurowi, a w dalszej kolejności pracownicy przy pracach prostych. Wśród mężczyzn największe udziały mają robotnicy oraz technicy i inny średni personel. Ostatnie dwie grupy zawodowe mają znacznie większe udziały w przypadku mężczyzn niż kobiet. Dość znaczny w przypadku mężczyzn jest również procent specjalistów oraz pracowników usług osobistych i sprzedawców, jednak mniejszy niż u kobiet.

Poziom wykształcenia	Poziom wykształcenia na stanowisku, gdzie pracuje najczęściej kobiet w procentach	Poziom wykształcenia na stanowisku, gdzie pracuje najczęściej mężczyzn w procentach
Podstawowe	0,71	1,34
Zawodowe	11,78	34,87
Średnie	37,47	33,8
Wyższe	50,04	29,99
Ogółem	100	100

Tab. 3. 24. Udział procentowy poziomów wykształcenia kobiet i mężczyzn na stanowiskach, gdzie pracuje najczęściej reprezentantów obu płci
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych



Rys. 3.3. Udział procentowy poziomów wykształcenia kobiet i mężczyzn na stanowiskach, gdzie pracuje najczęściej reprezentantów obu płci
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

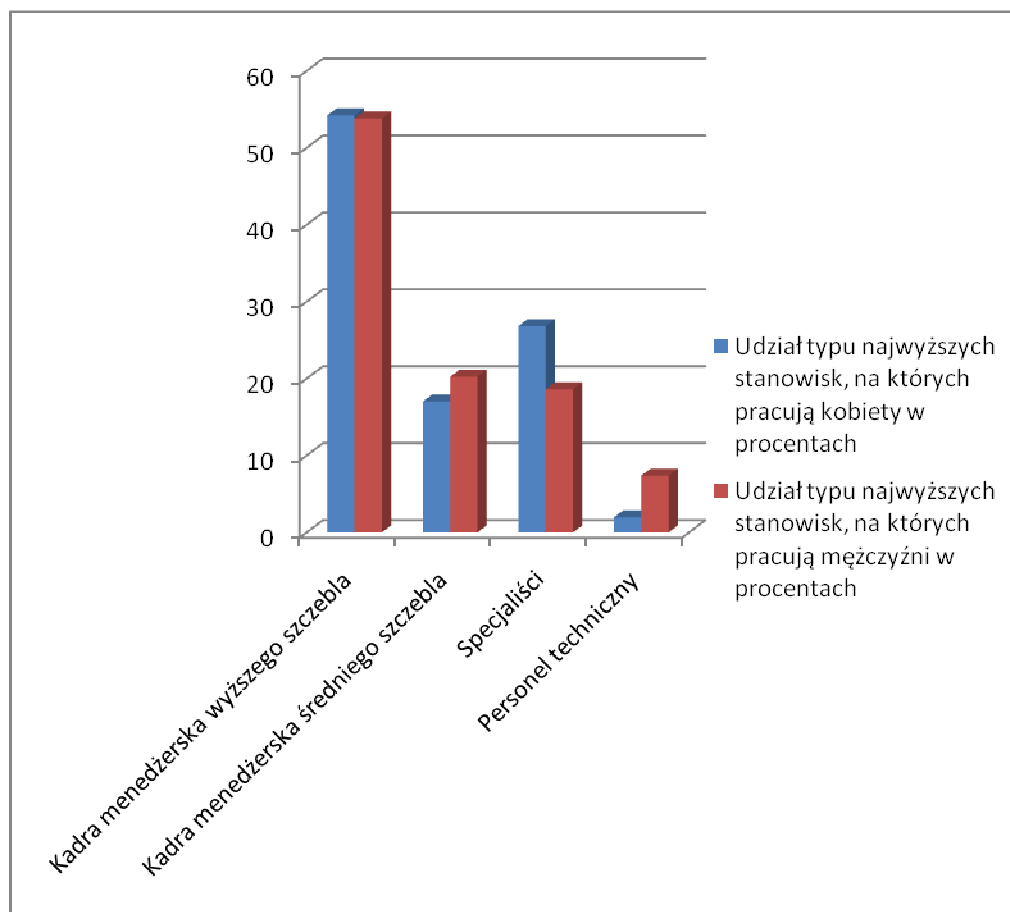
Na stanowiskach, gdzie pracuje najczęściej reprezentantów określonej płci udział kobiet z wyższym wykształceniem jest zdecydowanie wyższy niż w przypadku mężczyzn, przy wykształceniu średnim niewiele wyższa jest proporcja mężczyzn, a w przypadku wykształcenia zawodowego zdecydowanie dominuje procent mężczyzn (Tab. 3.24). Wynika to z faktu, że w województwie dolnośląskim rozwinięty jest przemysł górniczo-hutniczy, budownictwo oraz zakłady montażu urządzeń mechaniczno-elektrycznych, gdzie głównie zatrudniani są mężczyźni jako robotnicy i kadra techniczna, przede wszystkim w branży mechaniczno-technicznej oraz budowlanej. Procentowo mężczyźni rzadziej pracują jako informatycy, ekonomiści, kadra administracyjna czy pedagogiczna i rolnicza. Kobiety zatrudniane są

najczęściej jako ekonomistki, pedagogowie, w mniejszym stopniu zajmują się handlem, zarządzaniem, administracją.

Analizując z kolei udziały typów najwyższych stanowisk, na których pracują reprezentanci obu płci można zauważyć, że w podobnym procencie kobiety i mężczyźni piastują funkcje jako kadra menedżerska wyższego szczebla, z niewielką przewagą proporcji kobiet; w kadrze menedżerskiej średniego szczebla kilkuprocentowy wyższy udział mają mężczyźni. Większy jest udział kobiet jako specjalistów o ok. 8%, z kolei wśród mężczyzn można zaobserwować wyższy procent personelu technicznego ok. 5%. (Tab. 3.25)

Stanowisko	Udział typu najwyższych stanowisk, na których pracują kobiety w procentach	Udział typu najwyższych stanowisk, na których pracują mężczyźni w procentach
Kadra menedżerska wyższego szczebla	54,21	53,8
Kadra menedżerska średniego szczebla	17,01	20,23
Specjaliści	26,82	18,59
Personel techniczny	1,96	7,38
Ogółem	100	100

Tab. 3.25. Udział typu najwyższych stanowisk, na których pracują kobiety i mężczyźni w procentach
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych



Rys. 3.4. Udział typu najwyższych stanowisk, na których pracują kobiety i mężczyźni w procentach
Źródło: opracowanie własne na podstawie rezultatów badań ankietowych

3.13 Podsumowanie

Wiele firm zamierza zwiększać w najbliższym czasie zatrudnienie. Wskaźniki struktur wskazywały raczej na podobieństwo w ocenie proporcji wśród przyjętych kobiet i mężczyzn, tak w przypadku pełnosprawnych, jak i niepełnosprawnych osób. Podobne tendencje utrzymywały się w przypadku zwolnień. Można spodziewać się, że przy przyjęciach do pracy, zgodnie z tym, co mówili pracodawcy, wiek, płeć i posiadanie dzieci - nie będą miały decydującego znaczenia, ale w części firm mogą być preferowane osoby od 26 do 35 roku życia oraz mężczyźni lub kobiety, zależnie od charakteru pracy. Kobiety woli zatrudniać 10,7% pracodawców, a mężczyzn 27%. Pracodawcy czasami wskazują typowo kobiece lub męskie zawody, gdzie mogą wystąpić preferencje ze względu na płeć. Na przykład typowo kobiece stanowiska to według respondentów nauczycielki przedszkolne, szwaczki i krawcowe, sprzedawcy, pielęgniarki, kelnerki, kucharki. Typowo męskie zawody według pracodawców to m.in. kierowca, operator maszyn i urządzeń, pracownik budowlany, monter, kamieniarz, mechanik, czy technicy specjaliści.

Respondenci obserwowali dysproporcję wynagrodzeń między kobietami a mężczyznami, 8,8% sądzi, że mężczyźni zarabiają więcej, a 4,6%, że kobiety. Lepsze zarobki mogą wynikać z lepszych kwalifikacji, umiejętności, pełnienia funkcji kierowniczych, lepiej wykonywanych obowiązków, stażu pracy. Pojawiały się jednak wypowiedzi o dyskryminacji kobiet.

W większości firm są możliwości awansu, a wynikają one z lepszych kwalifikacji i umiejętności oraz lepiej wykonywanych obowiązków. Płeć raczej nie ma wpływu na możliwość awansu. Łatwiejszy awans zawodowy osób określonej zależy raczej od proporcji zatrudnionych kobiet i mężczyzn oraz od specyfiki wykonywanej pracy, branży i wymaganych kwalifikacji.

Większość pracodawców kieruje swoich pracowników na szkolenia co najmniej kilka razy w roku, tylko około 13,3% nie podejmuje takich działań. Jednak przygnębiający jest fakt, że w opinii 67,16% kierowników nie ma potrzeby szkolić pracowników, część z nich nie wie, na jakie szkolenia kierować oraz uważa, że firma nie ma pieniędzy na szkolenia. Ogólnie w większości przypadków skierowanie na szkolenia nie zależy od płci, czasami różnice wynikają jedynie z charakteru pracy i stanowisk.

Większość przedsiębiorstw nie podejmuje działań ułatwiających godzenie życia osobistego z zawodowym, tylko niektóre stosują elastyczny czas pracy, częściowe finansowanie opieki nad dziećmi (dofinansowanie przedszkoli, żłobków) oraz inne wspierające działania.

Można zauważyć, że w regionie jeleniogórsko - legnickim struktury udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych są podobne. W zbliżonych proporcjach kobiety i mężczyźni piastują funkcje jako kadra menedżerska wyższego szczebla, z niewielką przewagą udziału kobiet; w kadrze menedżerskiej średniego szczebla kilkuprocentowy wyższy udział mają mężczyźni. Większy jest udział kobiet jako specjalistów o ok. 8%, z kolei wśród mężczyzn można zaobserwować wyższy procent personelu technicznego (o ok. 5%).

Zarówno u mężczyzn, tak jak i u kobiet za najważniejsze kompetencje w pracy respondenci uznają: zaangażowanie w pracę, odpowiedzialność, samodzielność, sumienność, komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, kulturę osobistą, umiejętności praktyczne, niezbędne do pracy na konkretnym stanowisku, dyspozycyjność, odporność na stres/asertywność, obsługę komputera/ urządzeń biurowych. Są to więc w większości kompetencje miękkie, poza umiejętnościami praktycznymi i obsługą komputera/ urządzeń biurowych. Najbardziej ceniona u kobiet i mężczyzn jest wiedza techniczna, specjalistyczna, ekonomiczna i z dziedziny zarządzania.

Analizując wyniki badań z lat 2006-2009 można zaobserwować, że w regionie jeleniogórsko - legnickim sytuacja kobiet poprawia się w wielu sferach funkcjonowania zawodowego, jednak wyraźnie obserwowane są dysproporcje w zakresie wynagrodzeń, czemu powinno się przeciwdziałać. Innymi miarami mierzy się przydatność i kompetencję zawodową kobiet i mężczyzn, podkreślając fachowość tych ostatnich, ich przygotowanie do zawodu, zgodność z wykonywanymi funkcjami, które to cechy rzadziej wymienia się w przypadku kobiet, wydaje się, że niezgodnie ze stanem faktycznym. Jak wspomniano wcześniej może to wynikać przede wszystkim z kultury społecznej, z dominującego systemu patriarchalnego. Ciągłe funkcjonuje stereotyp kobiety jako mniej kompetentnego pracownika. Ponadto kobiety, mimo posiadanych kompetencji, nie są tak często aktywne w rywalizacji o wyższe stanowiska i zarobki, jak mężczyźni.

Spis rysunków

Rysunek 1.1. Zmiana liczby zatrudnionych w ciągu sześciu ostatnich miesięcy

Rysunek 1.2. Ocena sytuacji ekonomicznej firmy a zmiana liczby zatrudnionych w ciągu sześciu ostatnich miesięcy

Rysunek 1.3. Zmiana liczby zatrudnionych w ciągu sześciu ostatnich miesięcy według sekcji działalności

Rysunek 1.4. Ocena zatrudnienia w stosunku do aktualnych potrzeb

Rysunek 1.5. Ocena sytuacji ekonomicznej firmy a ocena adekwatności zatrudnienia w stosunku do potrzeb

Rysunek 1.6. Ocena adekwatności zatrudnienia w stosunku do potrzeb według sekcji działalności

Rysunek 1.7. Występowanie nieobsadzonych miejsc pracy

Rysunek 1.8. Zawody strategiczne według średnich grup zawodowych

Rysunek 1.9. Wystąpienie przyjęć pracowników w ciągu sześciu ostatnich miesięcy

Rysunek 1.10. Liczba pracowników przyjętych w firmie w ostatnim półroczu

Rysunek 1.11. Czynniki, które decydowały o przyjęciu nowych pracowników

Rysunek 1.12. Przyjęcia pracowników a ocena sytuacji ekonomicznej firmy w ostatnich 6 miesiącach

Rysunek 1.13. Przyjęcia pracowników a ocena wykorzystania potencjału firmy w ostatnich 6 miesiącach

Rysunek 1.14. Przyjęcia pracowników a realizacja inwestycji w ostatnich 6 miesiącach

Rysunek 1.15. Czy zaistniały w ostatnim półroczu przyjęcia pracowników według sekcji działalności

Rysunek 1.16. Liczba przyjętych pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy w przedsiębiorstwach reprezentujących wybrane sekcje działalności

Rysunek 1.17. Nowozatrudnieni w ostatnim półroczu w wybranych średnich grupach zawodowych

Rysunek 1.18. Główne sposoby rekrutacji pracowników

Rysunek 1.19. Występowanie trudności z naborem odpowiednich pracowników w ciągu sześciu ostatnich miesięcy

Rysunek 1.20. Trudności napotkane w trakcie naboru pracowników

Rysunek 1.21. Planowane przyjęcia w ciągu najbliższych sześciu miesięcy

Rysunek 1.22. Czynniki warunkujące planowanie przyjęć nowych pracowników

Rysunek 1.23. Przyjęcia pracowników planowane w następnym półroczu a realizacja inwestycji w ostatnich sześciu miesiącach

Rysunek 1.24. Przyjęcia pracowników planowane w następnym półroczu a ocena perspektyw rozwoju branży w okresie najbliższych sześciu miesięcy

Rysunek 1.25 Czy planowane są w nadchodzącym półroczu przyjęcia pracowników według sekcji działalności

Rysunek 1. 26. Planowane przyjęcia pracowników w nadchodzącym półroczu w wybranych średnich grupach zawodowych

Rysunek 1.27. Wystąpienie zwolnień pracowników w ciągu sześciu ostatnich miesięcy

Rysunek 1.28. Typy zwolnień pracowników w ciągu sześciu ostatnich miesięcy

Rysunek 1.29. Czynniki, które miały wpływ na zwolnienia pracowników w ciągu sześciu ostatnich miesięcy

Rysunek 1.30. Zwolnienia pracowników a ocena sytuacji ekonomicznej firmy w ostatnich 6 miesiącach

Rysunek 1.31. Zwolnienia pracowników a ocena wykorzystania potencjału firmy w ostatnich 6 miesiącach

Rysunek 1.32. Czy zaistniały w ostatnim półroczu zwolnienia pracowników według sekcji działalności

Rysunek 1.33. Liczba zwolnionych pracowników w ciągu ostatnich 6 miesięcy w przedsiębiorstwach reprezentujących wybrane sekcje działalności

Rysunek 1.34. Zwolnieni w ostatnim półroczu w wybranych średnich grupach zawodowych

Rysunek 1.35. Wystąpienie odejść pracowników na własną prośbę w ciągu sześciu ostatnich miesięcy

Rysunek 1.36. Czynniki, które miały wpływ na odejścia pracowników na własną prośbę w ciągu sześciu ostatnich miesięcy

Rysunek 1.37. Planowane zwolnienia w ciągu najbliższych sześciu miesięcy

Rysunek 1.38. Typy zwolnień pracowników planowane w nadchodzącym półroczu

Rysunek 1.39. Planowane zwolnienia pracowników a ocena sytuacji ekonomicznej firmy w ostatnich sześciu miesiącach

Rysunek 1.40. Planowane zwolnienia pracowników a ocena perspektyw rozwoju branży w nadchodzących sześciu miesiącach

Rysunek 1.41. Czy przewidywane są zwolnienia pracowników w nadchodzącym półroczu według sekcji działalności

Rysunek 1.42. Planowane zwolnienia w nadchodzącym półroczu w wybranych średnich grupach zawodowych

Rysunek 1.43. Przyjęcia i zwolnienia pracowników w ciągu sześciu ostatnich miesięcy według średnich grup zawodowych o dodatnim saldzie zatrudnienia

Rysunek 1.44. Przyjęcia i zwolnienia pracowników w ciągu sześciu ostatnich miesięcy według średnich grup zawodowych o ujemnym saldzie zatrudnienia

Rysunek 1.45. Planowane przyjęcia i zwolnienia pracowników w najbliższym półroczu według średnich grup zawodowych o przewidywanym dodatnim saldzie zatrudnienia

Rysunek 1.46. Planowane przyjęcia i zwolnienia pracowników w najbliższym półroczu według średnich grup zawodowych o przewidywanym ujemnym saldzie zatrudnienia

Rysunek 2.1 Współpraca firmy lub kontakty ze szkołą ponadgimnazjalną o profilu zawodowym w okresie ostatnich 2 lat - ogółem

Rysunek 2.2 Współpraca firmy lub kontakty ze szkołą ponadgimnazjalną o profilu zawodowym w okresie ostatnich 2 lat wg liczby zatrudnionych

Rysunek 2.3 Współpraca firmy lub kontakty ze szkołą ponadgimnazjalną o profilu zawodowym w okresie ostatnich 2 lat wg branż

Rysunek 2.4 Korzyści dla firmy płynące ze współpracy ze szkołą zawodową

Rysunek 2.5 Ocena praktycznego przygotowania zawodowego absolwentów

Rysunek 2.6 Wybrane cechy decydujące o przyjęciu do pracy absolwenta wynikające ze współpracy firmy ze szkołą według ich ważności

Rysunek 2.7 Wybrane cechy decydujące o przyjęciu do pracy absolwenta, obejmujące wiedzę i umiejętności absolwenta według ich ważności

Rysunek 2.8 Wybrane cechy decydujące o przyjęciu do pracy absolwenta obejmujące cechy osobowościowe absolwenta według ich ważności

Rysunek 2.9 Wybrane cechy decydujące o przyjęciu do pracy absolwenta, dotyczące związanych z tym kosztów według ich ważności

Rysunek 2.10 Wybrane kompetencje twarde według ważności cech

Rysunek 2.11 Wybrane kompetencje obejmujące obsługę komputera, znajomość języków obcych i posiadanie prawa jazdy według ważności cech

Rysunek 2.12 Wybrane kompetencje miękkie o najwyższej liczbie wskazań według ważności cech

Rysunek 2.13 Kompetencje twarde i miękkie ogółem według ważności cech

Rysunek 3.1. Porównanie udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w procentach

Rysunek 3.2. Porównanie udziałów procentowych kobiet i mężczyzn na stanowiskach, gdzie pracuje najwięcej reprezentantów obu płci

Rysunek 3.3. Udział procentowy poziomów wykształcenia kobiet i mężczyzn na stanowiskach, gdzie pracuje najwięcej reprezentantów obu płci

Rysunek 3.4. Udział typu najwyższych stanowisk, na których pracują kobiety i mężczyźni w procentach

Spis tabel

Tabela 2.1 Współpraca firmy lub kontakty ze szkołą ponadgimnazjalną o profilu zawodowym w okresie ostatnich 2 lat

Tabela 2.2 Współpraca firmy lub kontakty ze szkołą ponadgimnazjalną o profilu zawodowym w okresie ostatnich 2 lat w ujęciu powiatowym

Tabela 2.3 Obszary współpracy lub kontaktów firm ze szkołami zawodowymi (respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)

Tabela 2.4 Korzyści dla firmy płynące ze współpracy ze szkołą zawodową (respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)

Tabela 2.5 Problemy pojawiające się w trakcie współpracy firmy ze szkołą zawodową (respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)

Tabela 2.6 Główne powody braku współpracy z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi (respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)

Tabela 2.7 Zatrudnienie w firmie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w ciągu ostatnich 6 miesięcy

Tabela 2.8 Liczba zatrudnionych absolwentów ogółem w ciągu ostatnich 6 miesięcy, w tym kobiet

Tabela 2.9 Źródła pozyskiwania absolwentów

Tabela 2.10 Zatrudnianie w firmie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w ciągu ostatnich 2 lat

Tabela 2.11 Rozkład odpowiedzi dot. odbycia praktyk zawodowych, staży przez absolwentów przyjętych do pracy w okresie ostatnich 2 lat

Tabela 2.12 Ocena praktycznego przygotowania zawodowego absolwentów

Tabela 2.13 Ocena praktycznego przygotowania zawodowego absolwentów z uwzględnieniem płci

Tabela 2.14 Zadowolenie z przygotowania zawodowego absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych

Tabela 2.15 Przyczyny nie zatrudniania absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych

Tabela 2.16 Plany przyjęć absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych jako nowych pracowników w firmie

Tabela 2.17 Cechy które decydują o przyjęciu do pracy absolwenta ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej

Tabela 2.18 Oczekiwania kompetencyjne firm wobec kandydatów z uwzględnieniem ważności cech

Tabela 2.19 Udział poszczególnych kompetencji oczekiwanych przez pracodawców wg ważności cech

Tabela 3.1. Zmiany w liczbie zatrudnionych - tabele liczebności

Tabela 3.2. Porównanie proporcji wśród nowozatrudnionych kobiet i mężczyzn w ciągu osób przyjętych w ciągu ostatnich sześciu miesięcy w firmach, w których liczba osób zatrudnionych wzrosła

Tabela 3.3. Porównanie proporcji wśród zwolnionych kobiet i mężczyzn w ciągu osób przyjętych w ciągu ostatnich sześciu miesięcy w firmach, w których liczba osób zatrudnionych zmalała

Tabela 3.4. Wiek najchętniej zatrudnianych pracowników – tabele liczebności

Tabela 3.5. Czy chętniej zatrudnia Pan/Pani kobiety, czy mężczyzn?

Tabela 3.6. Przyczyny zatrudniania kobiet – tabele liczebności

Tabela 3.7. Zawody typowo kobiece – tabela liczebności

Tabela 3.8. Przyczyny zatrudnienia mężczyzn – tabele liczebności

Tabela 3.9. Zawody typowo męskie – tabele liczebności

Tabela 3.10. Porównanie udziału kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w procentach

Tabela 3.11. Najwyższe stanowisko, na którym w firmie pracuje kobieta

Tabela 3.12. Poziom wykształcenia kobiet na najwyższym stanowisku – tabele liczebności

Tabela 3.13. Waga określonego typu wiedzy, na najwyższych stanowiskach sprawowanych przez kobiety w skali od 1 do 4 (1 – nieistotny, 2 – istotny, 3 – pożądany, 4 – niezbędny)

Tabela 3.14. Waga określonego typu kompetencji, na najwyższych stanowiskach sprawowanych przez kobiety w skali od 1 do 4 (1 – nieistotny, 2 – istotny, 3 – pożądany, 4 – niezbędny)

Tabela 3.15. Najwyższe stanowisko, na którym w firmie pracuje mężczyzna

Tabela 3.16. Poziom wykształcenia mężczyzn na najwyższym stanowisku – tabele liczebności

Tabela 3.17. Waga określonego typu wiedzy, na najwyższych stanowiskach sprawowanych przez mężczyzn w skali od 1 do 4 (1 – nieistotny, 2 – istotny, 3 – pożądany, 4 – niezbędny)

Tabela 3.18. Waga określonego typu kompetencji, na najwyższych stanowiskach sprawowanych przez mężczyzn w skali od 1 do 4 (1 – nieistotny, 2 – istotny, 3 – pożądany, 4 – niezbędny)

Tabela 3.19. Stanowiska, na których pracuje najwięcej kobiet – tabele liczebności

Tabela 3.20 Poziom wykształcenia na stanowisku, gdzie pracuje najwięcej kobiet – tabele liczebności

Tabela 3.21. Stanowiska, na których pracuje najwięcej mężczyzn – tabele liczebności

Tabela 3.22 Poziom wykształcenia na stanowisku, gdzie pracuje najwięcej mężczyzn – tabele liczebności

Tabela 3.23. Porównanie udziałów procentowych kobiet i mężczyzn na stanowiskach, gdzie pracuje najwięcej reprezentantów obu płci

Tabela 3.24. Udział procentowy poziomów wykształcenia kobiet i mężczyzn na stanowiskach, gdzie pracuje najwięcej reprezentantów obu płci

Tabela 3.25. Udział typu najwyższych stanowisk, na których pracują kobiety i mężczyźni w procentach