PODKAPACKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY

„Pracodawcy Podkarpacia 2012”

Badanie realizowane w ramach projektu

Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy

Rzeszów, Warszawa, 2012

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Autorzy

Dr Marek Wigier

Agnieszka Rudolf

Jarosław Chojecki

Maria Pacuska

Wojciech Pieniążek

Paweł Pijanowski

Cezary Przybył

Justyna Ratajczak

Konsultacje merytoryczne PORP

Dr Hubert Kotarski

Robert Chrząstek

Marcin Dygoń

Recenzent

Dr Iwona Kukulak-Dolata, Uniwersytet Łódzki

Korekta językowa

Magdalena Motyl

Spis treści

Spis treści 3
Wykaz skrótów 7
1 Wprowadzenie 9
2 Opis podejścia badawczego 11
2.1 Opis zastosowanej metodyki 11
2.2 Charakterystyka podmiotów objętych badaniem 13
2.2.1 Pracodawcy 13
2.2.2 Pracownicy 18
3 Określenie aktualnej sytuacji ekonomicznej pracodawców, czynników mających wpływ na tę sytuację, a także ich przewidywanych kierunków rozwoju 22
3.1 Wstęp 22
3.2 Diagnoza sytuacji ekonomicznej pracodawców 22
3.3 Prognozy sytuacji ekonomicznej pracodawców 27
3.4 Czynniki wpływające na sytuację pracodawców 32
3.5 Analiza dotychczasowych i planowanych kierunków rozwoju pracodawców 37
3.6 Przewidywane kierunki rozwoju poszczególnych branż 40
3.7 Analiza ukierunkowania pracodawców na innowacje 56
3.8 Czynniki atrakcyjności inwestycyjnej 69
3.9 Podsumowanie 72
4 Określenie potencjału kadrowego firm i instytucji, a także ich potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych, jak i przyszłych pracowników 74
4.1 Wstęp 74
4.2 Diagnoza struktury zatrudnienia w badanych podmiotach 75
4.3 Staż pracy pracowników oraz ich sytuacja społeczna i ekonomiczna 78
4.4 Zmiany w polityce personalnej 81
4.5 Plany zatrudnieniowe podmiotów 82
4.6 Analiza czynników wpływających na decyzję o zatrudnieniu 83
4.7 Analiza potencjału kadrowego pracodawców 87
4.8 Ocena przygotowania pracodawców Podkarpacia do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy 96
4.9 Podsumowanie 99
5 Określenie polityki szkoleniowej pracodawców, rodzajów prowadzonych szkoleń, ich źródeł finansowania oraz potrzeb szkoleniowych 101
5.1 Wstęp 101
5.2 Diagnoza polityki szkoleniowej pracodawców 102
5.3 Motywacje do podnoszenia kwalifikacji 109
5.4 Ocena dostępnej oferty szkoleniowej 111
5.5 Podsumowanie 112

6 Ukazanie struktury zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także zidentyfikowanie występujących nierówności i ich przyczyn 114
6.1 Wstęp 114
6.2 Diagnoza sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w województwie podkarpackim ... 115
6.3 Analiza struktury zatrudnienia w badanych podmiotach z uwzględnieniem płci 117
6.4 Zidentyfikowanie i zbadanie natężenia występujących nierówności między kobietami i mężczyznami na rynku pracy 121
6.5 Przyczyny nierówności ze względu na płeć 136
6.6 Podsumowanie 140
7 Określenie powiązań pracodawców z instytucjami zewnętrznymi 142
7.1 Wstęp 142
7.2 Skala współpracy z instytucjami zewnętrznymi 142
7.3 Zakres współpracy z instytucjami zewnętrznymi 144
7.4 Bariery i powody braku współpracy pracodawców z instytucjami zewnętrznymi 150
7.5 Oczekiwania wobec instytucji rynku pracy 152
7.6 Podsumowanie 154
8 Określenie metod i zasięgu terytorialnego poszukiwania pracowników 156
8.1 Wstęp 156
8.2 Zakres terytorialny poszukiwania pracowników 156
8.3 Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców 157
8.4 Skuteczność poszczególnych metod poszukiwania pracowników 160
8.5 Identyfikacja barier w znalezieniu odpowiednich kadr 161
8.6 Podsumowanie 165
9 Ukazanie wizerunku absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych w opinii pracodawców 166
9.1 Wstęp 166
9.2 Zatrudnianie absolwentów 167
9.3 Ocena potencjału zawodowego absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych .. 173
9.4 Koszty zatrudnienia absolwenta 177
9.5 Podsumowanie 178
10 Określenie stosunków międzyludzkich, jakie panują w badanych podmiotach 179
10.1 Wstęp 179
10.2 Czynniki decydujące o atmosferze w pracy 179
10.3 Systemy motywacyjne 182
10.4 Trwałość pracy 184
10.5 Znaczenie stosunków przełożonego do pracownika i pracownika do przełożonego 186
10.6 Podsumowanie 186
11 Analiza zawodów przyszłościowych i schyłkowych oraz nadwyżkowych i deficytowych 188
11.1 Wstęp 188
11.2 Zawody nadwyżkowe i deficytowe 188
11.3 Zawody przyszłościowe i schyłkowe 193

11.4 Podsumowanie 195
12 Wnioski i rekomendacje 196
13 Streszczenie 205
14 Summary 212
15 Aneksy 219

Wykaz skrótów

BAEL	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
BDL	Bank Danych Lokalnych
B+R	Badanie i rozwój
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
FGI	Zogniskowany wywiad grupowy (ang. Focus Group Interviews)
GDDKiA	Generalna Dyrekcja Dróg Krajowych i Autostrad
GOW	Gospodarka oparta na wiedzy
GUS	Główny Urząd Statystyczny
HACCP	System Analizy Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontroli (ang. Hazard Analysis and Critical Control Points)
HR	Human Resources
ICT	Technologie Informacyjno-Komunikacyjne (ang. Information and Communication Technologies)
IDI	Indywidualny Wywiad Pogłębiony (ang. Individual In-Depth Interview)
IOB	Instytucje otoczenia biznesu
IP	Instytucja Pośrednicząca
IRP	Instytucja Rynku Pracy
ISO	Międzynarodowa Organizacja Normalizacyjna (ang. International Organization for Standardization)
KSI	Krajowa Sieć Innowacji
MŚP	Małe i średnie przedsiębiorstwa
NGO	Organizacja pozarządowa (ang. Non-Governmental Organization)
OHP	Ochotnicze Hufce Pracy
P.P.	Punkt Procentowy
PAN	Polska Akademia Nauk
PAPI	Wywiad kwestionariuszowy realizowany bezpośrednio (ang. Paper Assisted Personal Interview)
PGiNG	Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo
PIP	Państwowa Inspekcja Pracy
PKB	Produkt Krajowy Brutto
PKD	Polska Klasyfikacja Działalności
PO KL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
PSZ	Publiczne Służby Zatrudnienia
RARR	Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego
RPO WP	Regionalny Program Operacyjny Województwa Podkarpackiego

RSI	Regionalna Strategia Innowacyjności
UE	Unia Europejska
UM	Urząd Marszałkowski
US	Urząd Statystyczny
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

1 Wprowadzenie

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

Badanie „Pracodawcy Podkarpacia" to badanie panelowe polegające na poddaniu badanych zjawisk lub tej samej grupy respondentów następującym po sobie analizom w ściśle określonym odstępie czasu z wykorzystaniem założonej metodologii badawczej. Badania panelowe pozwalają śledzić dynamikę zmian postaw i zachowań respondentów, diagnozować specyfikę zmian ich opinii i wskazywać motywacje tych zmian. Niniejszy raport prezentuje wyniki II fali badania. Tam, gdzie było to możliwe, zostały one odniesione do wyników uzyskanych w I fali. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż pomiędzy obiema falami badania (tj. kontaktem z respondentem) minęło około 6-7 miesięcy. Czas ten mógł nie wystarczyć do wyraźnego pojawienia się zmian w badanych obszarach (więcej w rozdziale 2.1).

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

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

1. Cel szczegółowy 1 – Diagnoza i ocena pozycji konkurencyjności województwa podkarpackiego na tle innych województw w kraju.

2. Cel szczegółowy 2 – Określenie aktualnej sytuacji społeczno-ekonomicznej regionu, a także przewidywane kierunki rozwoju.

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

4. Cel szczegółowy 4 – Określenie potencjału badanych pracodawców, rodzaju działalności oraz planów rozwojowych.

5. Cel szczegółowy 5 – Sprawdzenie stopnia przygotowania pracodawców Podkarpacia do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy.

6. Cel szczegółowy 6 – Poznanie potencjału kadrowego firm i instytucji, a także ich potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych, jak i przyszłych pracowników, którzy zostaną zatrudnieni w najbliższym okresie (także w perspektywie do 10 lat).

7. Cel szczegółowy 7 – Poznanie polityki szkoleniowej pracodawców, rodzajów prowadzonych szkoleń, ich źródeł finansowania oraz potrzeb szkoleniowych.

8. Cel szczegółowy 8 – Ukazanie struktury zatrudnienia z uwzględnieniem płci, a także zidentyfikowanie występujących nierówności i ich przyczyn.

9. Cel szczegółowy 9 – Określenie powiązań pracodawców z instytucjami rynku pracy oraz sektorem edukacji.

10. Cel szczegółowy 10 – Określenie metod i zasięgu terytorialnego poszukiwania pracowników.

11. Cel szczegółowy 11 – Poznanie i opracowanie listy zawodów przyszłościowych i schyłkowych.

12. Cel szczegółowy 12 – Ukazanie wizerunku absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych w opinii pracodawców.

13. Cel szczegółowy 13 – Określenie stosunków międzyludzkich, jakie panują w badanych podmiotach.

14. Cel szczegółowy 14 – Identyfikacja barier w znalezieniu odpowiednich kadr.

2 Opis podejścia badawczego

2.1 Opis zastosowanej metodyki

Zastosowane metody badawcze

W trakcie badania zrealizowano niniejsze metody badawcze:

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

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

- **Analiza dokumentów** (dane wtórne)

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

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

Poprzez technikę PAPI rozumieć należy badanie kwestionariuszowe prowadzone przez ankietera bezpośrednio u respondenta. Technikę tę zastosowano w odniesieniu do następujących grup respondentów: pracodawców oraz pracowników w województwie podkarpackim.

Badaniem kwestionariuszowym objęto próbę 500 pracodawców. Uwzględniono zarówno firmy, jak i instytucje zaliczające się pod względem zatrudnienia do podmiotów małych, średnich oraz dużych. Operat do badania uwzględnił wszystkie sekcje PKD, z wyłączeniem tych sekcji, w przypadku których zdecydowanie dominuje samozatrudnienie, bądź zatrudnienie sezonowe, często postrzegane jako tzw. szara strefa gospodarki. Zgodnie z klasyfikacją PKD z 2007 roku, w obręb badań nie włączono sekcji: A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo, T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników – gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby, oraz U – Organizacje i zespoły eksterytorialne[1].

Badanie PAPI, zrealizowane wśród pracodawców, polegało na przeprowadzeniu wywiadu kwestionariuszowego z osobą pochodzącą z kadry zarządzającej – właścicielem bądź członkiem głównej kadry zarządzającej, odpowiedzialnym za politykę zatrudnienia. Zdarzało się, że kwestionariusz realizowano z więcej niż jedną osobą (np. był to właściciel oraz osoba ds. zarządzania zasobami ludzkimi). Założono, iż kwestionariusz skierowany do pracodawców będzie miał charakter „bezosobowy", tj. będzie badał zjawiska w firmie/instytucji oraz opinie pracodawców jako reprezentantów podmiotu, jednak nie będzie zawierał zestawu pytań, na podstawie których wnioskować będzie można o samej osobie pracodawcy (jako prezesie, właścicielu). Uszczegółowioną charakterystykę pracodawców objętych badaniem PAPI przedstawia kolejny rozdział niniejszego raportu (rozdział 2.2).

Kwestionariuszem objętych zostało 1108 pracowników zatrudnionych w tych podmiotach, które były objęte kwestionariuszem skierowanym do pracodawców. Tysiąc wywiadów kwestionariuszowych przeprowadzono wśród pracowników stałych, tj. zatrudnionych na umowę o pracę (na czas określony i nieokreślony), po 2 osoby w każdej firmie lub instytucji. Pozostałych

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

108 wywiadów zrealizowano wśród pracowników zatrudnionych na podstawie innych form umowy (umowa zlecenie, umowa o dzieło, samozatrudnienie). Objęcie badaniem dodatkowej grupy pracowników motywowane jest specyfiką polskiego rynku pracy – dotyczy to przede wszystkim niektórych branż, w których zauważalna jest niechęć do zatrudniania osób na umowę o pracę. Pracownicy zatrudnieni na podstawie innych form umów niż umowa o pracę stanowią coraz większy odsetek wśród pracujących.

- **Badania jakościowe** (dane pierwotne)

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

Do badania jakościowego wybrano cztery powiaty w województwie podkarpackim odzwierciedlające cztery typy rynków pracy: powiat stalowowolski (w którym rynek pracy w dużej mierze opiera się na przemyśle), powiat krośnieński (w którym istnieje największy potencjał rozwoju funkcji turystycznej), powiat niżański (gdzie dominuje funkcja rolnicza, z perspektywami rozwoju funkcji turystycznej) oraz miasto i powiat Rzeszów (w którym można zaobserwować rozwój branż innowacyjnych i wysokich technologii, dysponujący też największym potencjałem edukacyjnym i naukowo-badawczym). W każdym powiecie zrealizowano wywiady z przedstawicielami: władz lokalnych, administracji oświatowej, instytucji rynku pracy, sektora edukacji (dyrektorzy, nauczyciele, uczniowie), a także wybranymi pracodawcami i pracownikami. W sumie przeprowadzono 34 wywiady indywidualne i 4 grupowe.

Ponadto przeprowadzono 47 wywiadów indywidualnych i 2 grupowe na poziomie regionalnym (przedstawiciele władz samorządowych i wojewódzkich, WUP, ośrodków akademickich) oraz tzw. wywiady tematyczne (eksperci ds. rynku pracy, przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu).

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

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

Ograniczone możliwości dokonywania porównań pomiędzy obiema falami badania

W ramach prowadzonego badania zaplanowana została realizacja trzech fal. Pierwsza była realizowana w okresie od października do grudnia 2011 roku. Druga fala rozpoczęła się w maju i została zakończona w czerwcu 2012 roku. Realizacja ostatniej fali zaplanowana została na przełom maja i czerwca 2013 roku. Prowadzone badanie jest badaniem panelowym, zakładającym możliwość porównania wyników pomiędzy poszczególnymi falami. Jednakże w przypadku niniejszego raportu należy zwrócić uwagę na fakt, iż pomiędzy pierwszą a drugą falą badania (tj. kontaktem z respondentem) minęło około 6-7 miesięcy. Sytuacja ta może być istotna w przypadku interpretacji niektórych pytań, w ramach których porównywane są wyniki I i II fali.

W związku z opisaną powyżej sytuacją możemy mieć do czynienia przynajmniej z dwoma rodzajami konsekwencji. Po pierwsze badanie w ramach II fali przeprowadzone było w innym momencie rocznego cyklu funkcjonowania badanych podmiotów. Fakt ten mógł wpływać na udzielane odpowiedzi, ze względu na inną perspektywę czasową.

Drugim rodzajem konsekwencji jest krótki okres, jaki minął pomiędzy pierwszą a drugą falą badania. Czas ten mógł nie wystarczyć do wyraźnego pojawienia się zmian w badanych obszarach. W przypadku dokonywanych analiz należy uwzględnić fakt, że pytania dotyczące dotychczasowych działań odnoszą się w obu falach do różnych okresów liczonych w miesiącach. W pierwszej fali

pytano o działania (np. zwolnienia pracowników, podejmowane działania w zakresie zmiany profilu, o charakterze innowacyjnym) wskazując okres 12 miesięcy. W drugiej fali, natomiast pytano o okres od listopada 2011 roku do czasu przeprowadzenia wywiadu, a więc okres 6 – 7 miesięcy. Z tego tytułu nie wszystkie wyniki badania mogą być porównywane.

W związku z tym szczególnego znaczenia nabierają dane pochodzące z przeprowadzonych badań jakościowych, które dostarczają pogłębionych informacji o zmianach sytuacji pracodawców oraz ich otoczenia.

Opis prowadzonych analiz

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

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

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

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

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

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

2.2 Charakterystyka podmiotów objętych badaniem

2.2.1 Pracodawcy

W związku z napotkanymi w pierwszej fali badania trudnościami w osiągnięciu oczekiwanej struktury próby badawczej, zadecydowano wtedy o przeprowadzeniu badania kwestionariuszowego na próbie 540 podmiotów. Przed realizacją II fali założono powrót do pierwotnie zakładanej wielkości próby (500) z jednoczesnym dążeniem do zrealizowania zakładanej struktury próby. Zmiany w doborze podmiotów wprowadzono mając na uwadze panelowy charakter badania i konieczność dotarcia do tych samych pracodawców w kolejnych falach badawczych. Ostatecznie udało się uzyskać prawie idealny rozkład badanych pracodawców w stosunku do założonego.

Tabela 1. Procentowy udział powiatów w próbie zakładanej i zrealizowanej w ramach I i II fali

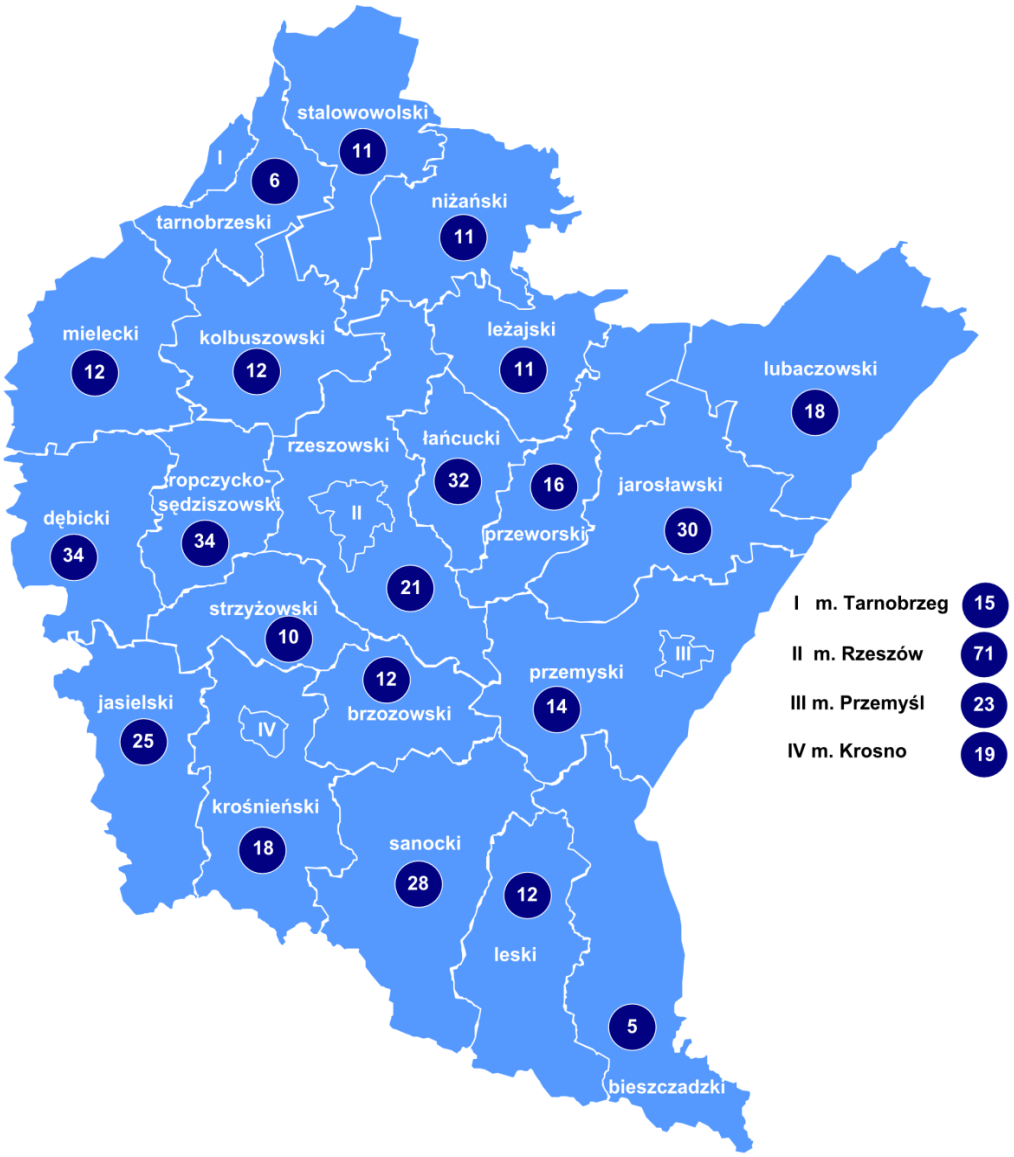
Powiat	Próba zakładana	Fala I	Różnica pomiędzy próba zakładaną, a I falą	Fala II	Różnica pomiędzy próba zakładaną, a II falą
Bieszczadzki	1,0%	0,7%	-0,3%	1,0%	0,0%
Brzozowski	2,4%	2,0%	-0,4%	2,4%	0,0%
Dębicki	6,8%	6,3%	-0,5%	6,8%	0,0%
Jarosławski	6,0%	4,8%	-1,2%	6,0%	0,0%
Jasielski	5,2%	13,5%	8,3%	5,0%	0,2%
Kolbuszowski	2,4%	2,4%	0,0%	2,4%	0,0%
Krośnieński	3,6%	3,1%	-0,5%	3,6%	0,0%
Leski	2,6%	2,2%	-0,4%	2,4%	0,2%
Leżajski	2,2%	0,9%	-1,3%	2,2%	0,0%
Lubaczowski	3,6%	1,5%	-2,1%	3,6%	0,0%
Łańcucki	6,4%	6,7%	0,3%	6,4%	0,0%
Miasto Krosno	3,8%	4,1%	0,3%	3,8%	0,0%
Miasto Przemyśl	4,4%	2,8%	-1,6%	4,6%	-0,2%
Miasto Rzeszów	13,6%	16,7%	3,1%	14,2%	-0,6%
Miasto Tarnobrzeg	2,8%	3,5%	0,7%	3,0%	-0,2%
Mielecki	2,4%	2,0%	-0,4%	2,4%	0,0%
Niżański	2,2%	2,0%	-0,2%	2,2%	0,0%
Przemyski	3,2%	2,4%	-0,8%	2,8%	0,4%
Przeworski	3,2%	2,8%	-0,4%	3,2%	0,0%
Ropczycko - Sędziszowski	7,0%	5,7%	-1,3%	6,8%	0,2%
Rzeszowski	4,2%	4,1%	-0,1%	4,2%	0,0%
Sanocki	5,6%	5,4%	-0,2%	5,6%	0,0%
Stalowowolski	2,2%	1,5%	-0,7%	2,2%	0,0%
Strzyżowski	2,0%	1,9%	-0,1%	2,0%	0,0%
Tarnobrzeski	1,2%	0,9%	-0,3%	1,2%	0,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy wynikowej badania PAPI

Tym samym w obrębie badania przeprowadzono 500 efektywnych wywiadów PAPI z pracodawcami z terenu województwa podkarpackiego.

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

Kartogram 1. Liczba zrealizowanych wywiadów PAPI z pracodawcami wg powiatów



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

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

Miejscowość	N	%
Miasto powyżej 100 do 200 tys.	71	14,2%
Miasto powyżej 50 do 100 tys.	48	9,6%
Miasto powyżej 20 do 50 tys.	112	22,4%
Miasto do 20 tys.	132	26,4%
Wieś	137	27,4%
Ogółem	**500**	**100,0%**

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

Analizując strukturę zrealizowanej próby ze względu na wielkość zatrudnienia (liczba stałych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę), widać, iż zdecydowanie najwięcej wywiadów przeprowadzono w firmach/instytucjach, w których pracuje od 10 do 49 pracowników (81,8%). Szczegółowe dane na temat struktury próby według wielkości zatrudnienia prezentuje poniższa tabela (tabela 3).

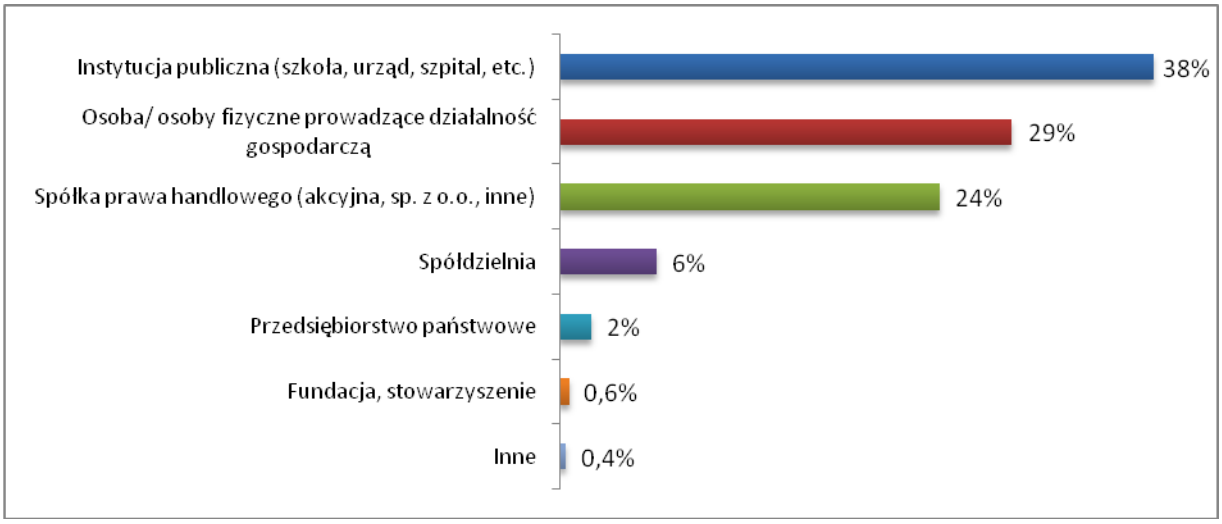
Tabela 3. Liczba zrealizowanych wywiadów PAPI z pracodawcami wg wielkości zatrudnienia

Wielkość zatrudnienia	Liczba wywiadów (N)	%
10–49	409	81,8%
50–249	77	15,4%
250–999	11	2,2%
1000 i więcej	3	0,6%
Ogółem	**500**	**100,0%**

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

Uwzględniając formę prawną badanych pracodawców, najwięcej wywiadów zrealizowano w instytucjach publicznych (38%), najmniej natomiast wśród przedstawicieli fundacji i stowarzyszeń (0,6%) i innych (nieklasyfikowanych wcześniej) podmiotów (0,4%). Szczegółowe dane widoczne są na wykresie 1.

Wykres 1. Struktura zrealizowanej próby wg formy prawnej pracodawcy



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

OPIS KATEGORII PRACODAWCÓW

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

Agregując powyższe dane na ogólniejszy poziom (dochodowość – niedochodowość pracodawcy), należy uznać, że 61% wywiadów zostało przeprowadzonych w podmiotach prowadzących działalność dochodową, a 39% w podmiotach, których celem nie jest stricte przynoszenie dochodu. W dalszej części raportu występuje rozróżnienie: działalność dochodowa (firmy, przedsiębiorstwa) oraz niedochodowa (urzędy, instytucje).

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

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

Sekcja PKD	N	%
B – Górnictwo i wydobywanie	1	0,2%
C – Przetwórstwo przemysłowe	100	20,0%
E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	6	1,2%
F – Budownictwo	35	7,0%
G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	90	18%
H – Transport i gospodarka magazynowa	12	2,4%
I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	13	2,6%
K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4	0,8%
L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	8	1,6%
M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7	1,4%
N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	7	1,4%
O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne	24	4,8%
P – Edukacja	146	29,2%
Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	25	5,0%
R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	16	3,2%
S – Pozostała działalność usługowa	6	1,2%
Ogółem	**500**	**100,0%**

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

2.2.2 Pracownicy

W procesie badawczym zrealizowano 1108 efektywnych wywiadów PAPI z osobami zatrudnionymi przez pracodawców z województwa podkarpackiego. Najliczniejszą grupę wywiadów przeprowadzono z pracownikami zamieszkującymi tereny wiejskie (34,7%) oraz w miastach do 20 tys. mieszkańców (21,6%), najmniej natomiast z pracownikami mieszkającymi w miastach od 50 tys. do 100 tys. mieszkańców (10,4%). Szczegółowe dane na temat zrealizowanej próby według miejscowości, w której mieszka pracownik, znajdują się w tabeli poniżej.

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

Miejscowość	N	%
Miasto powyżej 100 do 200 tys.	151	13,6%
Miasto powyżej 50 do 100 tys.	115	10,3%
Miasto powyżej 20 do 50 tys.	218	19,7%
Miasto do 20 tys.	239	21,6%
Wieś	385	34,8%
Ogółem	**1108**	**100,0%**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 1108

Dzięki analizie struktury poziomu wykształcenia pracowników biorących udział w wywiadach PAPI można zauważyć, iż najwięcej wywiadów przeprowadzono z pracownikami posiadającymi wykształcenie wyższe magisterskie (44,4%), a także średnie techniczne (27,3%). Szczegółowe dane na temat zrealizowanej próby według wykształcenia pracownika znajdują się w tabeli poniżej.

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

Poziom wykształcenia	N	%
Podstawowe	7	0,6%
Zawodowe	148	13,4%
Średnie ogólne	68	6,1%
Średnie techniczne	302	27,3%
Licencjat	61	5,5%
Inżynier	27	2,4%
Magister	492	44,4%
Inne	3	0,3%
Ogółem	**1108**	**100,0%**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 1108

Pracownicy, którzy uczestniczyli w badaniu PAPI, najczęściej zatrudnieni byli na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (77,3%). Szczegółowe dane na temat zrealizowanej próby według formy zatrudnienia pracownika znajdują się w tabeli poniżej.

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

Forma zatrudnienia pracownika	N	%
Umowa o pracę na czas nieokreślony	856	77,26%
Umowa o pracę na czas określony	145	13,09%
Stałe umowy zlecenia lub o dzieło	49	4,42%
Okresowe umowy zlecenia lub o dzieło	50	4,51%
Świadczący pracę na zasadzie samozatrudnienia	5	0,45%
Umowa na czas próbny	2	0,18%
Inne	1	0,09%
Ogółem	**1108**	**100,0%**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 1108

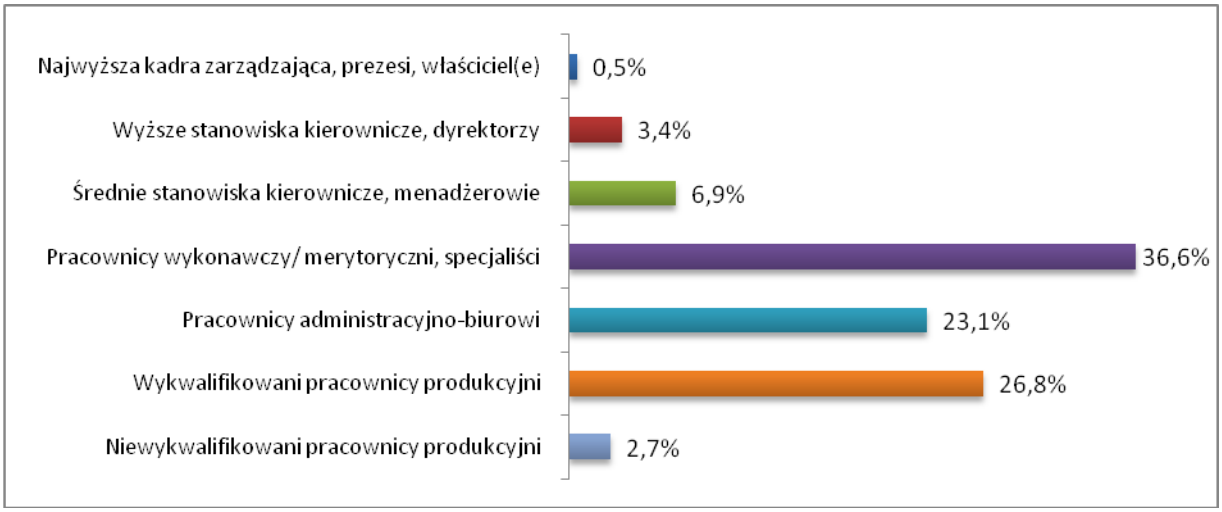
OPISY STANOWISK

Typy stanowisk

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

Uwzględniając jako element analizy stanowisko, na którym jest zatrudniony pracownik, najwięcej wywiadów zostało przeprowadzonych z pracownikami wykonawczymi/ merytorycznymi, specjalistami (36,6%), najmniej zaś z najwyższą kadrą zarządzającą, prezesami i właścicielami (0,5%). Szczegółowe dane na temat zrealizowanej próby według stanowiska zatrudnionego pracownika prezentuje wykres 2.

Wykres 2. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracownikami wg stanowiska, na którym zatrudniony jest pracownik



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania PAPI, n = 1108

Rozpatrując typ i płeć pracowników uczestniczących w badaniu PAPI, okazuje się, że przeprowadzono więcej wywiadów z kobietami niż z mężczyznami z kadry zarządzającej/ specjalistów. Jeśli chodzi o proporcje wśród pracowników szeregowych, zauważalne jest, iż rozkładają się one prawie po równo (z minimalną przewagą mężczyzn). 55% mężczyzn, z którymi przeprowadzono wywiady to pracownicy szeregowi. Szczegółowe dane na temat struktury zrealizowanej próby według typu pracownika i płci znajdują się w tabeli poniżej.

Tabela 8. Struktura próby wg typu pracownika i płci[2]

			Typ pracownika		Ogółem
			Kadra zarządzająca / specjaliści (n = 480)	Pracownicy szeregowi (n = 520)	
Płeć	Kobieta (n = 522)	% z płci	50,8%	49,2%	**100%**
		% z typu pracownika	55,2%	49,4%	**52,2%**
	Mężczyzna (n = 478)	% z płci	45,0%	55,0%	**100%**
		% z typu pracownika	44,8%	50,6%	**47,8%**
	Ogółem	**% z płci**	**48,0%**	**52,0%**	**100%**
		% z typu pracownika	**100%**	**100%**	**100%**

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

[2] W niniejszym zestawieniu nie uwzględniono próby 108 pracowników zatrudnionych na inne formy umów niż umowa o pracę ze względu na to, iż przy doborze tej próby nie kontrolowano kryterium płci respondenta ani zajmowanego przez niego stanowiska. W przypadku próby 108 pracowników kryterium wyboru była jedynie forma zatrudnienia.

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

3.1 Wstęp

Niniejszy rozdział obejmuje analizę aktualnej na czerwiec 2012 r. sytuacji ekonomicznej pracodawców, prognozy na kolejne 12 miesięcy, a także analizę czynników mających wpływ na tę sytuację. Jednym z obszarów prowadzonych analiz były dotychczasowe i planowane kierunki rozwoju pracodawców, w tym koncentracja na działaniach innowacyjnych.

Kondycja ekonomiczna badanych podmiotów w I fali badania została oceniona jako dobra. Na sytuację pracodawców Podkarpacia główny wpływ mają czynniki zewnętrzne, takie jak ogólna sytuacja ekonomiczna (spowolnienie gospodarcze), koszty materiałów, koszty prowadzenia działalności, kurs złotego do euro, natężenie konkurencyjności. Urzędy i instytucje w znacznie mniejszym stopniu niż przedsiębiorcy były podatne na wpływ tych czynników. Znaczenie dla pracodawców mają również czynniki wewnętrzne, w tym stan zatrudnienia oraz jakość zasobów ludzkich. Wagi przyznane poszczególnym czynnikom potwierdzają hipotezę, iż pracodawcy opierają swoją konkurencyjność bardziej na wskaźnikach finansowych, niż na długofalowym budowaniu zespołu pracowników.

Istotniejszymi czynnikami wpływającymi na sytuację ekonomiczną pracodawców są czynniki zewnętrzne (tj. niezależne od pracodawcy, jak np. spowolnienie gospodarcze). Spośród czynników wewnętrznych najbardziej kluczowe według wskazań pracodawców okazały się: stan zatrudnienia (odpowiednia liczba pracowników) oraz kwalifikacje osób zatrudnionych. Mniej ważny okazał się natomiast dostęp do kredytów.

W pierwszej fali niniejszego badania panelowego przewidywana przez respondentów sytuacja ekonomiczna pracodawców Podkarpacia na rok 2012 oceniona została pozytywnie. Odsetek pracodawców przewidujących pogorszenie się tej sytuacji był niewielki. Również w drugiej fali badania zdecydowana większość respondentów deklarowała utrzymanie swojej sytuacji ekonomicznej na niezmiennym poziomie.

W zakresie rozbudowy potencjału innowacyjnego województwa podkarpackiego ważna jest duża aktywność podmiotów wnioskujących o współfinansowanie działań innowacyjnych ze środków UE. Ponadto nie bez znaczenia jest postępujący rozwój struktury klastrowej oraz specjalnych stref ekonomicznych, a także ukierunkowanie ośrodków akademickich na nowoczesne technologie.

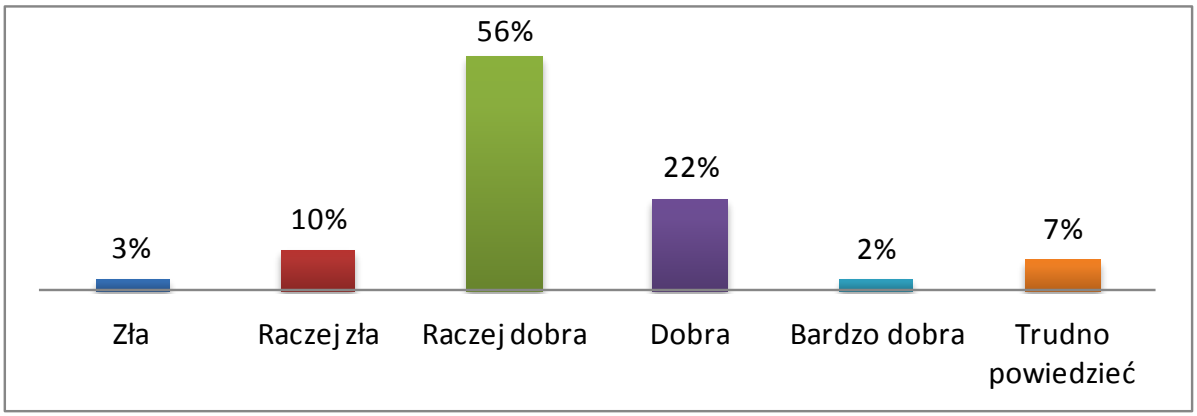
3.2 Diagnoza sytuacji ekonomicznej pracodawców

Wyniki I fali badania wykazały, iż prognozowana sytuacja ekonomiczna wśród podmiotów objętych badaniem w kolejnym roku, tj. 2012, będzie stabilna. W I fali badania większość (56%) pracodawców oceniała, że sytuacja w kolejnych dwunastu miesiącach nie ulegnie zmianie. Co szósty ankietowany podmiot nie był w stanie określić, jaka będzie jego przyszła kondycja ekonomiczna w 2012 r. i wybrał odpowiedź „trudno powiedzieć". Również co szósty ankietowany wskazał, iż sytuacja ekonomiczna w 2012 r. pogorszy się.

O ocenę sytuacji ekonomicznej zapytano wszystkich pracodawców objętych badaniem ilościowym (niezależnie od tego, czy prowadzą działalność dochodową, czy niedochodową). Podobnie jak w przypadku wyników z I fali badania, w obu grupach przeważają oceny pozytywne, co oznacza,

że okres od listopada 2011 r. do czerwca 2012 r. był dla większości pracodawców korzystny pod względem finansowym (wykres poniżej).

Wykres 3. Ocena sytuacji ekonomicznej podmiotu (wyniki II fali badania)



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców, n = 500

Analizując sytuację ekonomiczną według sekcji (wzięto pod uwagę liczebność badanych grup ≥10 w poszczególnych sekcjach), można ocenić, że:

- najlepsza sytuacja ma miejsce w sekcjach:
  - I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (92,3% odpowiedzi na skali od „dobra" do „bardzo dobra" oraz zaledwie 7,7% odpowiedzi na skali „bardzo zła" i „zła"),
  - F – Budownictwo (88,6% odpowiedzi na skali od „dobra" do „bardzo dobra" oraz 8,6% odpowiedzi na skali „bardzo zła" i „zła"),
  - R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (87,5% odpowiedzi na skali od „dobra" do „bardzo dobra" oraz brak ocen negatywnych);
- najgorsza sytuacja ma miejsce w sekcji:
  - Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (68,0% odpowiedzi na skali od „dobra" do „bardzo dobra" oraz aż 20,0% odpowiedzi na skali „bardzo zła" i „zła");
- oceny przeciętne zaobserwowano w sekcjach:
  - H – Transport i gospodarka magazynowa (83,3% odpowiedzi na skali od „dobra" do „bardzo dobra" oraz 8,3% odpowiedzi na skali „bardzo zła" i „zła"),
  - C – Przetwórstwo przemysłowe (82% odpowiedzi na skali od „dobra" do „bardzo dobra" oraz 11% odpowiedzi na skali „bardzo zła" i „zła"),
  - G – Handel hurtowy i detaliczny (79,8% odpowiedzi na skali od „dobra" do „bardzo dobra" oraz 15,7% odpowiedzi na skali „bardzo zła" i „zła"),
  - O – Administracja publiczna i obrona narodowa (79,2% odpowiedzi na skali od „dobra" do „bardzo dobra" oraz 4,2% odpowiedzi na skali „bardzo zła" i „zła"),
  - P – Edukacja (77,6% odpowiedzi na skali od „dobra" do „bardzo dobra" oraz 15,0% odpowiedzi na skali „bardzo zła" i „zła").

Podobnie jak w pierwszej fali badania, najwięcej negatywnych odpowiedzi wymieniono w sekcjach P – Edukacja oraz Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna – co potwierdza hipotezę, iż sektor edukacji, opieki społecznej i ochrony zdrowia to działalność borykająca się ze szczególnym niedoborem środków[3]. Ponadto w drugiej fali badania do dwóch ww. sekcji dołączyła sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny. W opinii ekspertów, fakt ten może wynikać z kilku przyczyn np. ograniczenia wydatków przez konsumentów spowodowanego poczuciem ogólnie pogarszającej się sytuacji ekonomicznej w kraju. W wyniku wystąpienia kryzysu często zmieniają się także preferencje konsumentów. W czasie kryzysu oszczędza się przede wszystkim na dobrach uznawanych za luksusowe (np. na wyjściach do restauracji, kina, teatru). Duża grupa konsumentów stara się ograniczać wydatki bieżące (np. przez kupno tańszej żywności). W takiej atmosferze podejmowane są decyzje o odroczeniu zakupu dóbr/usług lub wręcz o rezygnacji z niektórych z nich. Wprowadzane są w życie odwlekane dotychczas decyzje (np. negocjacja warunków dostawy usług telewizji/telefonii, poszukiwanie tańszego dostawcy, zamknięcie kilku kont bankowych, za które co miesiąc pobierane są opłaty itp.).

W toku prowadzonych badań terenowych ustalono, iż w przypadku przedsiębiorców o wysokim poziomie niezależności finansowej (tj. z dużymi rezerwami finansowymi) czas kryzysu może być korzystnym okresem do inwestowania. Opinię tę sformułował jeden z przedstawicieli przedsiębiorców objętych wywiadem pogłębionym w branży informatycznej[4]. W czasie spowolnienia gospodarczego bowiem niektóre usługi/produkty są możliwe do kupienia po korzystniejszych cenach (na skutek pogarszających się warunków do prowadzenia działalności, pracodawcy zmuszeni są do wzmożonej konkurencji, także cenowej).

Pod względem wielkości podmiotu podobny jest odsetek pozytywnych odpowiedzi wśród podmiotów małych i średnich (ponad 81%). Nieco gorzej swoją sytuację ekonomiczną oceniły podmioty zatrudniające powyżej 250 pracowników (57% odpowiedzi pozytywnych).

W II fali badania (podobnie jak w I fali) nie zaobserwowano większych różnic między oceną sytuacji ekonomicznej pracodawców wśród podmiotów funkcjonujących w miejscowościach różnej wielkości. Najlepiej swoją sytuację ekonomiczną oceniały podmioty z miejscowości do 20 tys. mieszkańców (zaledwie 6,8% odpowiedzi negatywnych), najgorzej zaś podmioty z miejscowości od 20 do 50 tys. mieszkańców (17,9% odpowiedzi negatywnych).

Poniżej zostały zaprezentowane najbardziej aktualne dane z BDL (w tym przypadku za 2011 r. i pierwsze półrocze 2012 r.) dla wskaźnika pn. *Produkcja sprzedana przemysłu w cenach bieżących*. Dane te pozwalają prześledzić aktywność produkcyjną podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, która w pewnym stopniu odzwierciedla sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa. Produkcja sprzedana przemysłu jest wskaźnikiem wielkości produkcji przemysłowej firm na terenie danej jednostki administracyjnej, sprzedanej w danym okresie (roku kalendarzowym, półroczu).

[3] Różnice istotne statystycznie (P > 0,05).
[4] Pracodawca 1, Rzeszów.

Tabela 9. Produkcja sprzedana przemysłu w cenach bieżących ogółem

	2009 I-II kwartał	2009	2010 I-II kwartał	2010	2011 I-II kwartał	2011	2012 I-II kwartał
	mln zł						
POLSKA	415 392	854 935	452 473	945 307	520 285	1 094 655	566 918
ŁÓDZKIE	22 225	45 315	23 265	50 008	28 615	61 037	32 847
MAZOWIECKIE	84 592	176 421	94 934	194 036	104 665	224 592	116 921
MAŁOPOLSKIE	24 623	49 610	27 009	58 267	33 418	71 403	36 952
ŚLĄSKIE	78 025	159 785	84 689	175 964	99 890	200 758	99 517
LUBELSKIE	10 099	19 565	9 818	21 784	13 380	28 302	14 726
PODKARPACKIE	12 968	25 987	13 597	29 656	15 750	33 325	17 442
PODLASKIE	7 377	15 348	7 697	16 042	8 546	17 985	9 237
ŚWIĘTOKRZYSKIE	9 211	18 618	9 245	19 970	10 577	22 888	11 473
LUBUSKIE	9 971	21 318	11 941	24 336	12 278	24 858	12 857
WIELKOPOLSKIE	46 523	93 975	47 309	99 836	53 809	114 256	59 179
ZACHODNIOPOMORSKIE	11 725	23 744	11 756	24 974	13 550	29 588	14 839
DOLNOŚLĄSKIE	36 896	77 660	42 959	88 862	48 471	99 246	52 918
OPOLSKIE	9 366	19 702	10 148	17 713	9 293	19 732	10 515
KUJAWSKO-POMORSKIE	18 289	37 724	20 683	43 551	22 497	48 324	24 573
POMORSKIE	24 102	50 553	27 256	58 389	33 159	72 046	39 379
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	9 400	19 610	10 167	21 921	12 385	26 316	13 545

Źródło: Dane GUS BDL

Z powyższego zestawienia wynika, iż sytuacja w województwie podkarpackim pod względem dynamiki produkcji poprawia się. Aktualnie region podkarpacki znajduje się na 6. miejscu (odnotowano wzrost od roku 2009 do 2011 na poziomie 28,2%), nieznacznie wyprzedzając średnią krajową. Liderem w zakresie wzrostu jest województwo lubelskie (44,6%), małopolskie (43,9%) oraz pomorskie (42,5%). Pozycja Podkarpacia pozytywnie świadczy o sytuacji ekonomicznej pracodawców.

W pierwszym półroczu 2012 r. wartość produkcji sprzedanej przemysłu w Polsce była wyższa w porównaniu z analogicznym okresem w 2011 r. o 8,9%. W przypadku województwa podkarpackiego wartość ta była nawet wyższa niż przytoczona średnia krajowa i wyniosła 10,7% (podkarpackie pod względem tego wskaźnika zajmuje 5. miejsce). Należy odnotować, iż dane z drugiego półrocza w kolejnych analizowanych latach tj. 2009, 2010 i 2011 nieznacznie (o ok. 2,8%) przewyższały dane z pierwszych półroczy.

Płynność finansowa[5]

W drugiej fali badania (podobnie jak w pierwszej) zdecydowana większość (82%) przedsiębiorstw[6] oceniła swoją płynność finansową jako przynajmniej dobrą (potwierdza to względnie korzystną sytuację bieżącą pracodawców)[7]. Odsetek bardzo zadowolonych przedsiębiorców jest niewielki

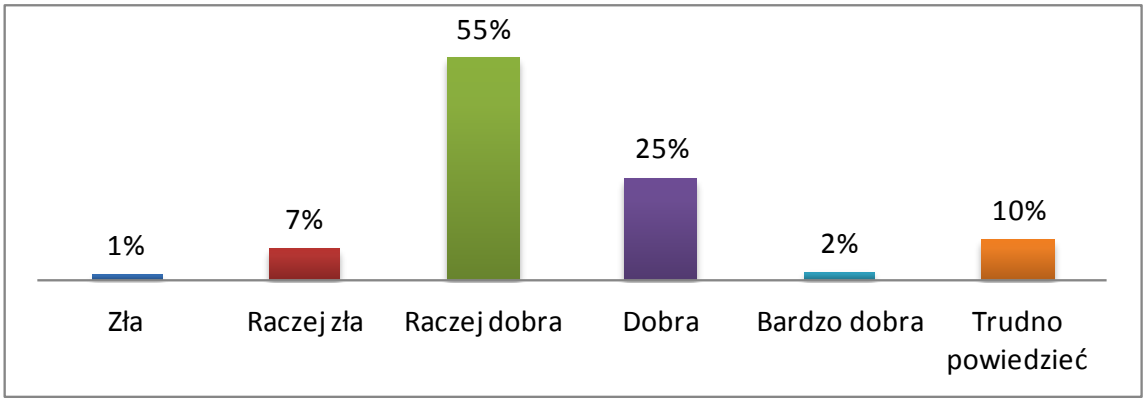
[5] **Płynność finansowa** to zdolność przedsiębiorstwa do terminowego spłacania bieżących zobowiązań. Można również uznać, że płynność jest zdolnością do szybkiej zamiany zapasów i należności na środki pieniężne. W ujęciu strukturalnym bilansu, płynność stanowi właściwą proporcję pomiędzy płynnymi składnikami majątku przedsiębiorstwa a jego zobowiązaniami do spłaty w badanym okresie. Jest kategorią dotyczącą aktywów obrotowych przedsiębiorstwa. Jeśli ich zasób nie wystarczy do finansowania bieżących zobowiązań przedsiębiorstwa – teoretycznie ma ono jeszcze pewne możliwości obrony przed bankructwem przy pomocy aktywów trwałych. Możliwość ta najczęściej nie chroni przedsiębiorstwa przed upadłością, jednak do pewnego stopnia może przedłużyć wypłacalność podmiotu, w sytuacji, gdy nie posiada on już płynności finansowej – por. A. Chmaj, E. Giełbaga, M. Kozyra, A. Molenda, E. Wojnar, *Analiza finansowo-ekonomiczna przedsiębiorstw w województwie podkarpackim*, GUS, Rzeszów 2010.

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

[7] Szczegółowe informacje o terminach realizacji fal badania z 2011 i 2012 roku znajdują się w rozdziale 1 Wprowadzenie.

(2%), ale równie mała okazuje się liczba podmiotów, które odnotowały płynność finansową na niskim poziomie (8%). Wzrósł odsetek pracodawców, którym trudno było ocenić płynność finansową (z 4% w 2011 r. do 10% w 2012 r.).

Wykres 4. Ocena płynności finansowej podmiotu (wyniki II fali badania)



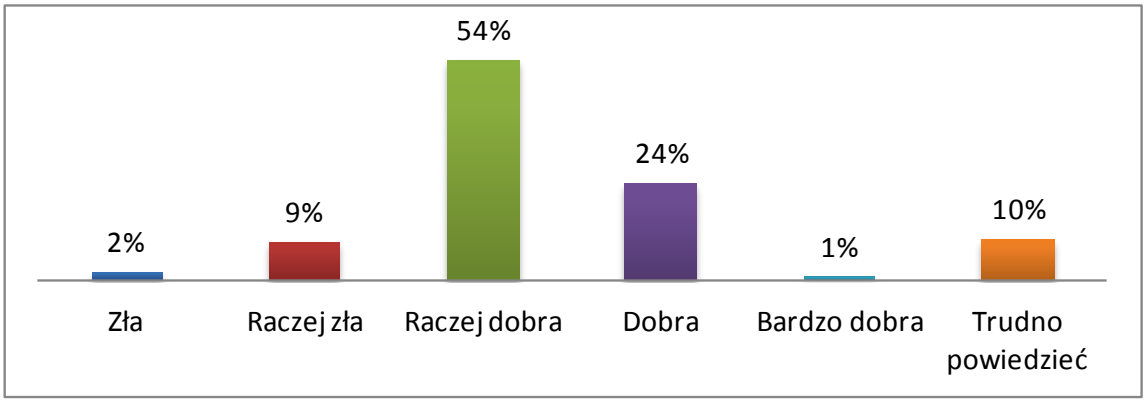
Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców, n = 311

Trudno jednoznacznie wskazać sekcje PKD, które charakteryzują się zdecydowanie lepszym lub gorszym poziomem płynności finansowej. Jedynie w przypadku Sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe, zaobserwowano pogorszenie sytuacji pracodawców w zakresie oceny ich płynności finansowej. Zaobserwowano spadek częstotliwości wskazań dla odpowiedzi „dobra" z 34% w 2011 r. na 27% w 2012 r. oraz równoczesny wzrost odpowiedzi „raczej dobra" z 40% na 52%. O 2% wzrosła też częstotliwość wskazań odpowiedzi „raczej zła".

Rentowność[8]

Przedsiębiorcy są względnie zadowoleni z poziomu rentowności w badanym okresie (wykres poniżej). W sumie oceny pozytywne wystawiło 79% przedsiębiorców, a 11% oceniło rentowność jako raczej złą lub złą.

Wykres 5. Ocena rentowności podmiotu (wyniki II fali badania)



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców, n = 311

Podobnie jak w przypadku płynności finansowej, trudno jednoznacznie wskazać sekcje PKD, które charakteryzują się zdecydowanie lepszym lub gorszym poziomem rentowności podmiotu. W przypadku Sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe, zaobserwowano pogorszenie ocen rentowności

[8] **Rentowność** jest podstawową miarą finansowej efektywności przedsiębiorstwa. W jej ocenie bardzo trudno o jakiekolwiek wartości modelowe. Bardzo silnie zróżnicowana branżowo i na ogół szybko zmieniająca się rentowność jest jedną z podstawowych przyczyn mobilności kapitału oraz wykładnią dla podejmowanych przez przedsiębiorstwa decyzji operacyjnych, taktycznych i strategicznych – por. A. Chmaj, E. Giełbaga, M. Kozyra, A. Molenda, E. Wojnar, *Analiza finansowo-ekonomiczna przedsiębiorstw w województwie podkarpackim*, GUS, Rzeszów 2010.

podmiotu (większa liczba respondentów oceniła rentowność jako „raczej dobrą" w drugiej fali niż jako „dobrą" w pierwszej fali badania). Pomiędzy pierwszą a drugą falą zaobserwowano spadek częstotliwości wskazań dla odpowiedzi „dobra" z 37% na 24% oraz równoczesny wzrost liczby wskazań „raczej dobra" z 41% na 56%. Ponadto w drugiej fali żaden podmiot nie ocenił swojej rentowności na poziomie „bardzo dobrym" (podczas gdy w pierwszej fali było to 5% respondentów)[9].

Zbliżoną sytuację odnotowano w Sekcji F – Budownictwo. Zaobserwowano spadek częstości wskazań dla odpowiedzi „dobra" z 39% w 2011 r. na 15% w 2012 r. oraz równoczesny wzrost odpowiedzi „raczej dobra" z 47% na 68%.

Zdaniem niektórych respondentów warunki do prowadzenia działalności są zróżnicowane terytorialnie: *„w dużych miastach (szczególnie dotyczy to powiatu grodzkiego rzeszowskiego) są dobre. Nieznacznie gorzej jest w powiecie ziemskim, a jeszcze gorzej na terenach gmin wiejskich na wschodzie województwa co wynika z lokalizacji oraz charakteru tych gmin i ich mieszkańców (ludzie na wsi bywają mniej przedsiębiorczy i zorientowani na zarobki jak w miastach). Na terenach wiejskich kluczową działalnością, jaką można prowadzić, jest sklep spożywczy. Najbardziej przedsiębiorczy mieszkańcy wsi migrują do miast i tam zakładają drobne firmy (handel/usługi)"*[10].

W tym obszarze warto przytoczyć opinię jednego z rozmówców, wskazującą na stopniowe wygasanie możliwości pozyskania dofinansowania ze środków UE na realizację projektów[11]. Fakt ten w opinii rozmówcy będzie stanowił pewien *„czynnik ryzyka, który może negatywnie wpływać także na płynność finansową i rentowność przedsiębiorców"*[12].

3.3 Prognozy sytuacji ekonomicznej pracodawców

Oceny pracodawców dotyczące prognozowanej sytuacji ekonomicznej potwierdzają hipotezę, iż podmioty gospodarcze województwa podkarpackiego wykazują stabilny poziom kondycji ekonomicznej. Większość (71%) respondentów ocenia, że prognozowana sytuacja w stosunku do tej obserwowanej od listopada 2011 r. do czerwca 2012 r. nie zmieni się.

Wnioski pochodzące z badania ilościowego znajdują poparcie w wywiadach jakościowych. Przykładowo, prezes firmy z Rzeszowa pracującej w branży informatycznej stwierdził: *„W branży, w której funkcjonuje nasza firma, nie można narzekać. Obecnie nie da się funkcjonować bez branży IT. Na całym świecie obserwuje się teraz otwarcie na nowe technologie i rozwiązania. Do tego jest niezbędna branża IT. Firma i branża mają potencjał zwyżkowy. Ponadto firma stara się specjalizować w różnych niszowych usługach (profesjonalna organizacja telekonferencji, transmisja danych, zabezpieczenia, zaawansowane systemy IT)"*[13].

Z wywiadów jakościowych pochodzi jeszcze jedno istotne ustalenie. Firmy świadczące specjalistyczne usługi (nawet jeśli działają w branży, która wydaje się mało atrakcyjna, jak np. szycie / krawiectwo) mają szansę na utrzymanie dobrej sytuacji ekonomicznej. W tym zakresie znaczące okazują się m.in.: specyficzna branża działalności (wąska specjalizacja, stały odbiorca nietypowych usług), szeroki zakres prowadzonej działalności (elastyczność), możliwość łączenia różnych usług w jednej firmie (np. nie tylko usługi informatyczne, ale i telekomunikacyjne).

Warto podkreślić powyższe opinie w świetle zaobserwowanego nieznacznego pogorszenia się sytuacji przedsiębiorstw ogółem w województwie (zgodnie z danymi GUS):

[9] Szczegółowe informacje o terminach realizacji fal badania z 2011 i 2012 roku znajdują się w rozdziale 1 Wprowadzenie.
[10] Przedstawiciel innych służb zatrudnienia 2, Rzeszów
[11] Zgodnie z rocznym sprawozdaniem z realizacji RPO województwa Podkarpackiego na rok 2011 wskazać można, iż od początku realizacji Programu zatwierdzono do współfinansowania 1910 projektów (wnioskujących o dofinansowanie na kwotę 1,043 mld €, co stanowi ponad 87% dostępnej alokacji w Programie).
[12] Przedstawiciel innych służb zatrudnienia 1, Rzeszów
[13] Pracodawca 1, Rzeszów

- wskaźnik płynności natychmiastowej (zdolność firmy do regulacji bieżących zobowiązań za pomocą gotówki i jej ekwiwalentów) zmniejszył się z 29,1% w roku 2010 do wartości 25,3% w roku 2011;
- pogorszył się również wskaźnik płynności szybkiej przedsiębiorstw z wartości 105,9% (2010 r.) do wartości 103,5% (w roku 2011);
- wskaźnik zobowiązań krótkoterminowych ogółem w roku 2011 był wyższy o 11% w stosunku do roku 2010, zaś wskaźnik zobowiązań długoterminowych ogółem w roku 2011 był wyższy o 22 p.p.

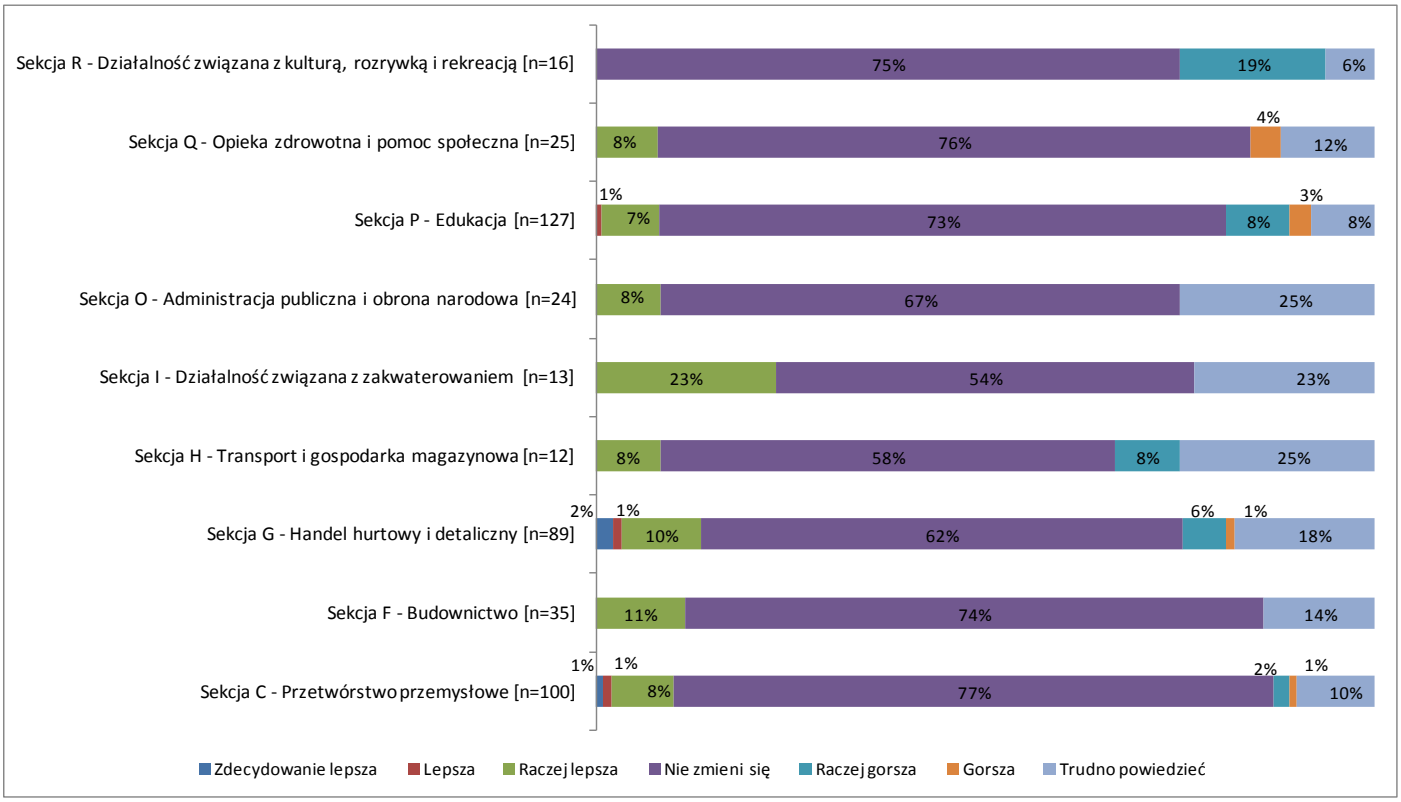
Opisane powyżej zmiany wskaźników nie są znaczące - zatem na podstawie obserwowanych zmian nie można mówić o wyraźnym spadku kondycji ekonomicznej podmiotów.

Blisko co dziesiąty pracodawca ocenia, że jego sytuacja może się poprawić (w tej kategorii dominują jednak dość ostrożne deklaracje, tj. odpowiedzi „raczej lepsza"). Dla 6% ankietowanych prognozowana sytuacja ekonomiczna może się pogorszyć (przy czym znów odpowiedzi nie są kategoryczne – przeważają wskazania „raczej gorsza").

Z analizy powyższych odpowiedzi wynika, iż przedsiębiorcy realnie (nie nazbyt optymistycznie) oceniają prognozowaną sytuację ekonomiczną.

Warto jednocześnie zwrócić uwagę na duży odsetek pracodawców, którzy nie są w stanie określić, jaka będzie ich przyszła kondycja ekonomiczna (13% odpowiedzi). Niepewna sytuacja na rynku i w danej branży nie pozwala pracodawcy rzetelnie oszacować możliwych ścieżek rozwoju firmy, szczególnie że – co zostanie pokazane w dalszej części rozdziału – głównymi czynnikami decydującymi o sytuacji w przedsiębiorstwie są czynniki zewnętrzne, tj. niezależne od pracodawcy. W przypadku podmiotów niedochodowych powodem wyboru odpowiedzi „trudno powiedzieć" w odniesieniu do przyszłej sytuacji okazuje się niepewność co do budżetu, jakim będzie dysponował podmiot oraz niemożliwy do precyzyjnego określenia zakres i skala zadań, jakie będą stały przed podmiotem w kolejnym roku.

Wykres 6. Ocena prognozowanej sytuacji ekonomicznej podmiotu (w podziale na sekcje)



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla liczebności ≥ 10

Zgodnie z deklaracjami pracodawców, ich sytuacja ekonomiczna powinna poprawić się najbardziej w sekcjach I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (23% odpowiedzi pozytywnych), G – Handel hurtowy i detaliczny (13%), F – Budownictwo (11%) oraz C – Przetwórstwo przemysłowe (10%).

Najbardziej pesymistyczni są pracodawcy w sekcji R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (19% odpowiedzi negatywnych), a także w sekcjach: P – Edukacja (11%) i H – Transport i gospodarka magazynowa (8%).

W przypadku sekcji R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, pesymistyczne nastawienie można wyjaśnić przewidywanymi skutkami globalnego spowolnienia gospodarczego, które dla takiej branży bywa najbardziej dotkliwe. Kryzys zawsze oznacza zredukowanie w pierwszym rzędzie wydatków na rozrywkę i kulturę w gospodarstwach domowych (lub poszukiwanie alternatywnych – nieodpłatnych form rozrywki). Ograniczenia finansowe mogą także wynikać z trudności, z jakimi borykają się samorządy w wyniku wysokiego długu publicznego oraz jednocześnie z nałożonych na samorządy przez Ministerstwo Finansów w 2012 roku ograniczeń w generowaniu deficytu, co będzie skutkowało zmniejszeniem wydatków. Taka sytuacja może mieć przełożenie na obniżenie kondycji ekonomicznej dofinansowywanych samorządowych instytucji kultury, sportu i rekreacji. Często wydatki ponoszone na kulturę i rozrywkę nie stanowią ponadto priorytetu dla władz lokalnych.

Na pogorszenie się sytuacji wskazuje też co dziesiąty podmiot w sekcji P – Edukacja. Niż demograficzny oznacza mniejszą liczbę uczniów, a co za tym idzie – mniej środków samorządowych kierowanych do placówek oświaty i konieczność zamykania szkół/kierunków.

W przypadku podmiotów reprezentujących sekcję H – Transport i gospodarka magazynowa negatywne nastawienie może wynikać z rosnącej konkurencji w tej branży (więcej firm, większe zatrudnienie). Ponadto w tym obszarze pogorszenie oceny prognozowanej sytuacji ekonomicznej

przez respondentów w pewnym stopniu może wynikać z planów otwarcia na Podkarpaciu płatnych odcinków dróg (fragmenty budowanej autostrady A-4 oraz nowe drogi ekspresowe i krajowe)[14].

Analizując udzielane przez respondentów odpowiedzi z uwzględnieniem typologii powiatu[15] można stwierdzić, iż najlepiej jest oceniana prognozowana sytuacja ekonomiczna w regionie północnym (ponad 15% pozytywnych). W przypadku powiatów typu wschodniego, południowego i centralnego odpowiedzi pozytywne kształtowały się dla poszczególnych grup powiatów na następującym poziomie: 9%, 7% oraz 6%.

Jednocześnie w powiatach typu północnego odnotowano najwięcej deklaracji pogorszenia się sytuacji ekonomicznej (ponad 9% odpowiedzi). W przypadku powiatów typu wschodniego, południowego i centralnego odpowiedzi takie kształtowały się odpowiednio na następującym poziomie: 7%, 4% oraz 2%.

Najwyższy poziom stabilizacji sytuacji finansowej wskazali respondenci z powiatów typu południowego (78%) oraz typu wschodniego (76%).

Poniżej zamieszczono analizę prognozy sytuacji ekonomicznej pracodawców z 2011 r. oraz 2012 r.

Wśród pracodawców reprezentujących sekcję C - Przetwórstwo przemysłowe o 22 p.p. pomiędzy I a II falą badania zwiększyła się częstość wskazań oceniających prognozowaną sytuację ekonomiczną jako „niezmienną". Odnotowano mniej (o 8 p.p.) odpowiedzi wskazujących na pogorszenie przyszłej sytuacji ekonomicznej. Mniej było także wskazań dla odpowiedzi „trudno powiedzieć" (spadek z 24% w 2011 r. do 10% w 2012 r.). Powyżej zaprezentowane wyniki wskazywać mogą, iż prognozowana sytuacja ekonomiczna podmiotów z tej sekcji będzie stabilna.

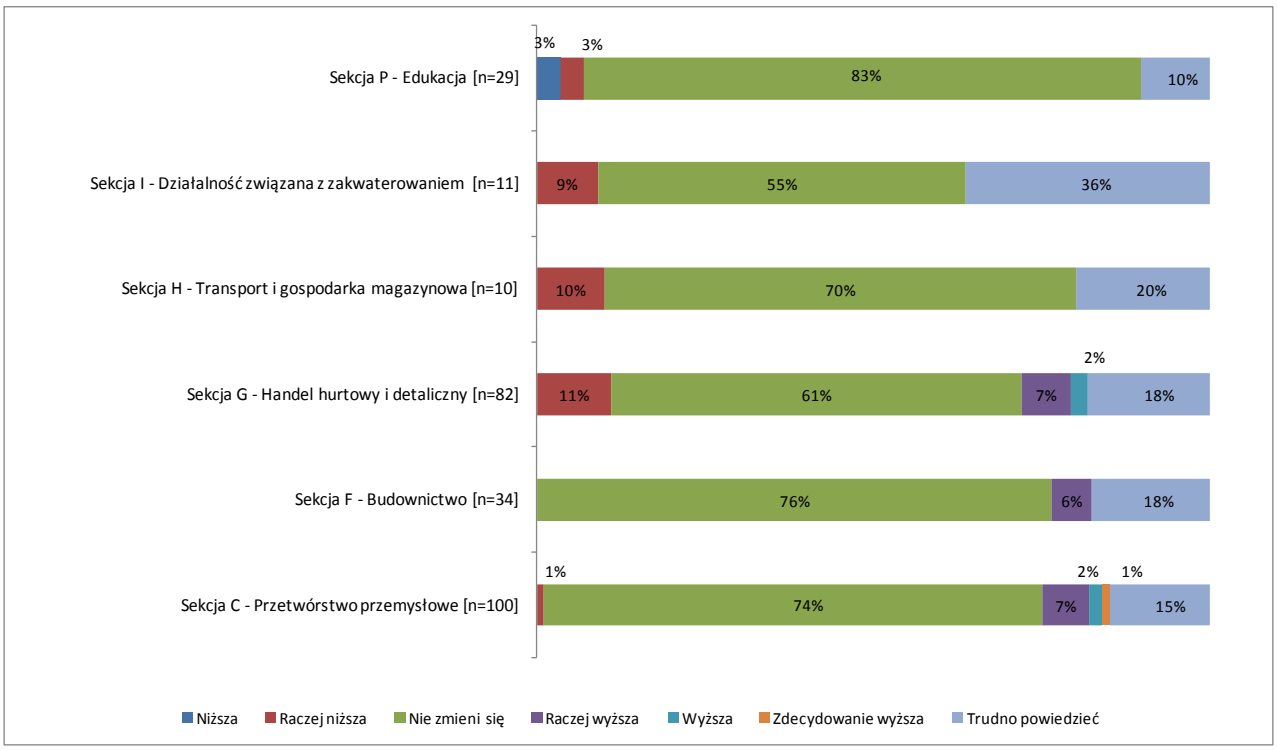
W II fali badania wśród pracodawców reprezentujących sekcję F – Budownictwo o 1% zmniejszyła się częstość wskazań dla odpowiedzi, iż prognozowana sytuacja ekonomiczna będzie „raczej lepsza". Pojawiło się też mniej wskazań dla odpowiedzi „raczej gorsza" (spadek o 8 p.p.). Odnotowano o 22 p.p. więcej wskazań dla odpowiedzi „nie zmieni się". Wyniki te potwierdzają, iż prognozowana sytuacja ekonomiczna podmiotów z tej sekcji będzie stabilna.

W zakresie oceny prognozowanej płynności finansowej podmiotu odpowiedzi respondentów są zbliżone do oceny przyszłej sytuacji ekonomicznej. Ponad 70% respondentów wskazało, iż płynność finansowa w stosunku do tej obserwowanej od listopada 2011 r. do czerwca 2012 r. nie powinna ulec zmianie. Większa liczba respondentów przewiduje, iż płynność finansowa raczej się poprawi (8% odpowiedzi pozytywnych) niż ulegnie pogorszeniu (niewiele ponad 5% odpowiedzi). Warto jednocześnie zwrócić uwagę na duży odsetek pracodawców, którzy nie są w stanie określić, jaka będzie ich przyszła płynność finansowa (17% odpowiedzi).

[14] Do uiszczenia opłaty elektronicznej za przejazd po wybranych odcinkach dróg krajowych, ekspresowych oraz autostrad zarządzanych przez GDDKiA zobowiązane są pojazdy samochodowe oraz zespoły pojazdów o dopuszczalnej masie całkowitej powyżej 3,5 tony.

[15] Zastosowano następującą typologię powiatów:
Typ północny, w którym funkcja przemysłowa realizowana jest przez dawne przemysły i w którym występują problemy związane z ich restrukturyzacją – powiat tarnobrzeski i m. Tarnobrzeg, stalowowolski, ropczycko-sędziszowski, mielecki i dębicki.
Typ centralny, w którym można obserwować rozwój branż innowacyjnych i wysokich technologii, dysponujący też największym potencjałem edukacyjnym i naukowo-badawczym – miasto Rzeszów i powiat rzeszowski.
Typ południowy, w którym istnieje największy potencjał rozwoju funkcji turystycznej – powiat bieszczadzki, leski, sanocki, krośnieński (z miastem Krosno), jasielski.
Typ wschodni, gdzie dominuje funkcja rolnicza, z perspektywami rozwoju funkcji turystycznej – powiat kolbuszowski, niżański, leżajski, łańcucki, jarosławski, przeworski, lubaczowski, przemyski (z miastem Przemyśl), brzozowski, strzyżowski.

Wykres 7. Ocena prognozowanej płynności finansowej podmiotu (w podziale na sekcje)



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców; pokazano dane dla liczebności ≥10

W przypadku analizy odpowiedzi udzielanych przez respondentów z uwzględnieniem sekcji PKD można wskazać, iż najbardziej pesymistyczne prognozy co do płynności finansowej zaobserwowano w przypadku sekcji I – Działalność związana z zakwaterowaniem (zaledwie 55% wskazań deklarujących utrzymanie płynności finansowej przy średniej 70% oraz deklaracja obniżenia tej oceny przez 9% ankietowanych przy średniej ok. 6%). Żaden z ankietowanych podmiotów w tej sekcji nie przewidywał poprawy oceny płynności finansowej.

Wysoki poziom stabilizacji płynności finansowej podmiotu deklarują pracodawcy sekcji P – Edukacja (83% odpowiedzi wskazujących, iż płynność finansowa w nadchodzących 12 miesiącach nie ulegnie zmianie).

W przypadku sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny przewidywana płynność finansowa ankietowanych wygląda następująco: 61% respondentów zadeklarowało jej utrzymanie na podobnym poziomie, a co 10 respondent przewiduje jej pogorszenie; tyle samo – jej poprawę.

Co dziesiąty ankietowany w sekcji H – Transport i gospodarka magazynowa wskazał na przewidywane pogorszenie płynności finansowej. W tej sekcji jednak duża liczba ankietowanych (70%) przewiduje utrzymanie płynności finansowej na obecnym poziomie (co jest zjawiskiem pozytywnym).

Najkorzystniej w tych zestawieniach prezentuje się sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe (74% respondentów deklaruje utrzymanie płynności finansowej, zaś 10% jej poprawę). Zaledwie 1% ankietowanych wskazał na przewidywane pogorszenie prognozowanej sytuacji finansowej.

Również korzystną sytuację możemy zaobserwować dla sekcji F – Budownictwo (76% respondentów deklaruje utrzymanie płynności finansowej, zaś niespełna 6% jej poprawę). Żaden z ankietowanych nie przewiduje jej pogorszenia.

Analizując udzielane przez respondentów odpowiedzi z uwzględnieniem typologii powiatu można stwierdzić, iż najbardziej dynamiczna sytuacja powinna mieć miejsce w regionie północnym: najgorzej oceniono tu prognozowaną płynność finansową podmiotów (ponad 19% podmiotów przewiduje pogorszenie się sytuacji), ale jednocześnie jest tu najwięcej wskazań pozytywnych (9% deklaruje poprawę). W przypadku powiatów typu centralnego, południowego i wschodniego odpowiedzi wskazujące na pogorszenie płynności stanowiły odpowiednio: 9%, 4% oraz 3% wszystkich odpowiedzi, a na poprawę ok. 4%.

Poniżej zaprezentowano odpowiedzi udzielane przez respondentów w zakresie przewidywanej płynności finansowej z I i II fali badania.[16]

W sekcji C - Przetwórstwo przemysłowe o 19 p.p. pomiędzy badaniem w 2011 i 2012 roku zwiększyła się częstość wskazań oceniających prognozowaną płynność finansową jako „niezmienną". Mniej było odpowiedzi wskazujących, iż prognozowana płynność finansowa na nadchodzący rok będzie „raczej gorsza" (spadek o 9 p.p.). Zmniejszyła się też częstość wskazań dla odpowiedzi „trudno powiedzieć" (z 24% w 2011 r. do 15% w 2012 r.). Powyższe wyniki wskazywać mogą, iż prognozowana płynność finansowa podmiotów z tej sekcji będzie stabilna.

W sekcji F – Budownictwo o 8 p.p. zmniejszyła się częstość wskazań dla odpowiedzi, iż prognozowana sytuacja ekonomiczna w nadchodzącym roku będzie „raczej lepsza". W 2012 r. 14% więcej wskazań pojawiło się dla odpowiedzi „raczej gorsza". O 21 p.p. więcej odpowiedzi w 2012 r. wskazywano dla opcji „nie zmieni się". Powyższe wyniki wskazywać mogą, iż prognozowana płynność finansowa podmiotów z tej sekcji ulegnie nieznacznemu pogorszeniu.

Podsumowanie

Z przeprowadzonych analiz wynika, iż zarówno obecna, jak i przyszła sytuacja finansowa pracodawców Podkarpacia może być oceniona jako stabilna. W zdecydowanej większości przypadków pracodawcy potwierdzili, iż od listopada 2011 r. do czerwca 2012 r. sytuacja ekonomiczna badanych podmiotów była stabilna (lub nawet lepsza). Pracodawcy przewidują utrzymanie sytuacji ekonomicznej na podobnym poziomie w kolejnym roku. Niewielki procent ankietowanych spodziewa się pogorszenia tej sytuacji, jednakże więcej jest opinii pozytywnych (wskazujących na poprawę).

3.4 Czynniki wpływające na sytuację pracodawców

Wyniki udzielanych przez pracodawców odpowiedzi dotyczących oceny wagi czynników zewnętrznych mających wpływ na osiąganie celów pracodawców zamieszczone zostały poniżej.

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

- kryzys gospodarczy;
- sytuacja w branży;
- koszty materiałów;
- kursy walut;
- konkurencja ze strony innych firm;

[16] Szczegółowe informacje o terminach realizacji fal badania z 2011 i 2012 roku znajdują się w rozdziale 1 Wprowadzenie.

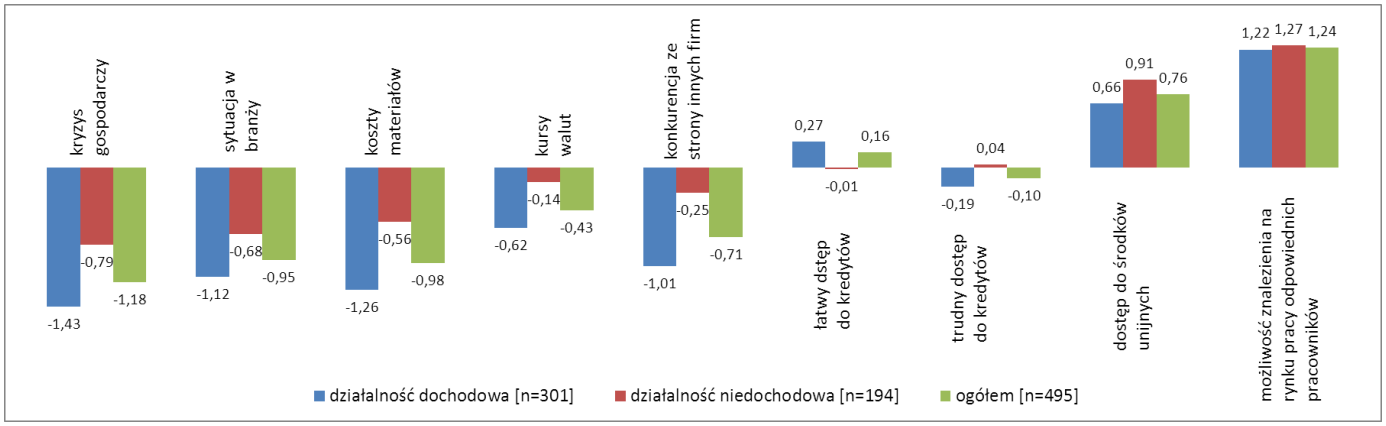
- dostęp do kredytów;
- dostęp do środków unijnych;
- możliwość znalezienia na rynku pracy odpowiednich pracowników.

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

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

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

Wykres 8. Czynniki zewnętrzne mające wpływ na osiąganie celów pracodawców (oceny średnie)



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

W tabeli poniżej dokonano porównania pomiędzy wskazaniami pracodawców w I i II fali badania. Zmiana wartości czynnika po stronie wartości dodatnich w kierunku wartości skrajnej (w tym przypadku +3) oznacza, iż dany czynnik ma według respondentów większy pozytywny wpływ na sytuację pracodawców.

Natomiast zmiana wartości czynnika po stronie wartości ujemnych w kierunku wartości skrajnej (w tym przypadku -3) oznacza, iż dany czynnik ma według respondentów większy negatywny wpływ.

Tabela 10. Zmiany czynników zewnętrznych (działalność dochodowa) mających wpływ na osiąganie celów pracodawców (oceny średnie dla wyników z I i II fali badania)

Lp.	Nazwa czynnika	Wartość z 2011 r.	Wartość z czerwca 2012 r.	Różnica
1	Kryzys gospodarczy	-1,57	-1,43	spadek wartości czynnika o 0,14
2	Sytuacja w branży	-1,18	-1,12	spadek wartości czynnika o 0,06
3	Koszty materiałów	-1,47	-1,26	spadek wartości czynnika o 0,21
4	Kursy walut	-0,97	-0,62	spadek wartości czynnika o 0,35
5	Konkurencja ze strony innych firm	-1,17	-1,01	spadek wartości czynnika o 0,16
6	Dostęp do środków unijnych	0,30	0,66	wzrost wartości czynnika o 0,36
7	Możliwość znalezienia na rynku pracy odpowiednich pracowników	0,94	1,22	wzrost wartości czynnika o 0,28

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

Zmiany wartości czynników zewnętrznych są niewielkie. W przypadku działalności dochodowej zaobserwowano spadek negatywnego oddziaływania czynników na sytuację przedsiębiorców (średnio wpływ czynników powodujących utrudnienia w funkcjonowaniu przedsiębiorstw był niższy pomiędzy I i II falą badania o od 0,06 do 0,35).

Powyższe wyniki oznaczają, że przedsiębiorcy do czerwca 2012 r. odczuwali w nieznacznie mniejszym stopniu niż w roku 2011 niekorzystny wpływ czynników takich jak: kryzys gospodarczy, sytuacja w branży, koszty materiałów, kursy walut oraz konkurencja ze strony innych firm.

Ponadto lepiej oceniono możliwość znalezienia na rynku pracy odpowiednich pracowników (wzrost wartości czynnika o 0,28 w roku 2012 w stosunku do tych z 2011 r.) oraz dostępu do środków unijnych (wzrost wartości czynnika o 0,36). Powyższe odpowiedzi prowadzą do sformułowania wniosku, iż jakość i dostępność kapitału ludzkiego na rynku pracy uległy poprawie. Ponadto w większym stopniu uwidacznia się poprawa dostępu do środków UE (zarówno w zakresie bezpośredniego korzystania z tych środków przez respondentów, jak również obserwowania wpływu realizacji projektów współfinansowanych ze środków UE, jak np. budowa nowej infrastruktury typu autostrady czy drogi ekspresowe).

Do podobnych wniosków jak dla działalności dochodowej można dojść analizując różnice odpowiedzi z I i II fali badania wśród respondentów reprezentujących działalność niedochodową (tabela poniżej).

Tabela 11. Zmiany czynników zewnętrznych (działalność niedochodowa) mających wpływ na osiąganie celów pracodawców (oceny średnie dla wyników z I i II fali badania)

Lp.	Nazwa czynnika	Wartość z 2011 r.	Wartość z czerwca 2012 r.	Różnica
1	Kryzys gospodarczy	-1,10	-0,79	spadek wartości czynnika o 0,31
2	Sytuacja w branży	-0,73	-0,68	spadek wartości czynnika o 0,05
3	Koszty materiałów	-0,84	-0,56	spadek wartości czynnika o 0,28
4	Kursy walut	-0,24	-0,14	spadek wartości czynnika o 0,10

Lp.	Nazwa czynnika	Wartość z 2011 r.	Wartość z czerwca 2012 r.	Różnica
5	Konkurencja ze strony innych firm	-0,18	-0,25	wzrost wartości czynnika o 0,07
6	Dostęp do środków unijnych	0,85	0,91	wzrost wartości czynnika o 0,06
7	Możliwość znalezienia na rynku pracy odpowiednich pracowników	1,19	1,27	wzrost wartości czynnika o 0,08

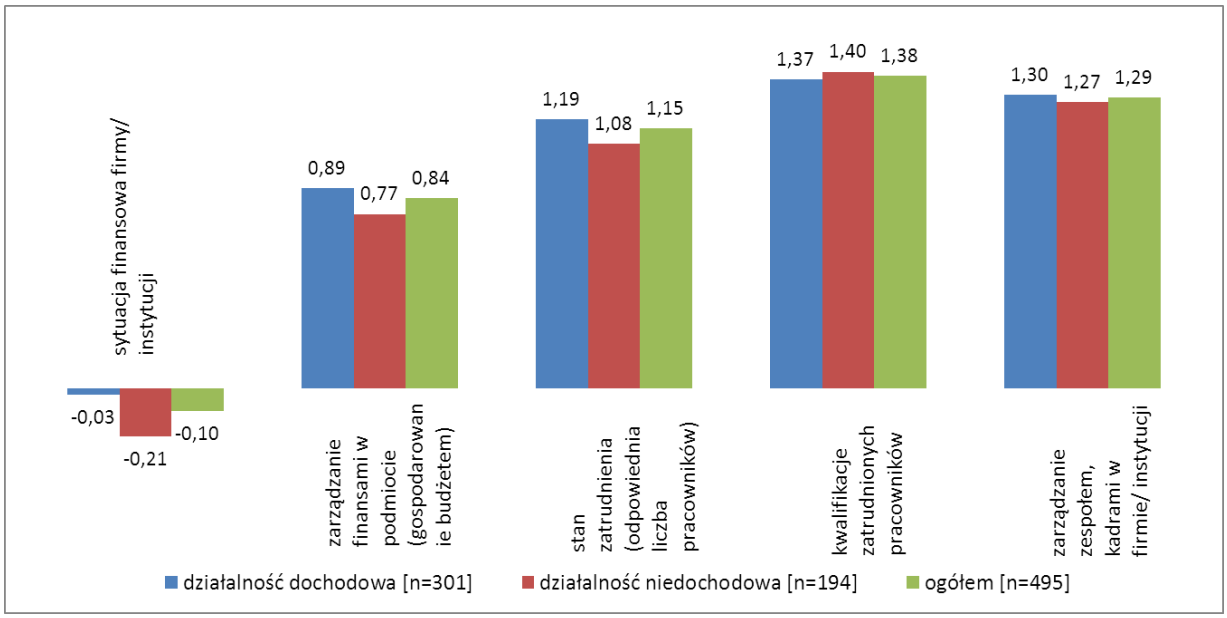
Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców, skala odpowiedzi od -3 do +3, gdzie -3 oznacza bardzo negatywny wpływ, 0 – brak wpływu, a +3 oznacza bardzo pozytywny wpływ

Kluczową różnicą pomiędzy działalnością dochodową, a działalnością niedochodową jest postrzeganie czynnika kursu walut oraz konkurencji ze strony innych firm. W przypadku tych dwóch czynników, postrzeganie ich negatywnego wpływu na osiąganie celów pracodawcy było około czterokrotnie mniej odczuwalne wśród respondentów prowadzących działalność niedochodową.

Respondenci prowadzący działalność niedochodową w mniejszym stopniu niż badani reprezentujący działalność dochodową oceniają istotność dostępu do środków UE. Analogiczną sytuację zaobserwowano dla oceny możliwości znalezienia na rynku pracy odpowiednich kandydatów na pracowników.

Wyniki udzielanych przez pracodawców odpowiedzi dotyczących oceny czynników wewnętrznych zostały zamieszczone na wykresie poniżej.

Wykres 9. Czynniki wewnętrzne mające wpływ na osiąganie celów pracodawców (oceny średnie)



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

Analizując wpływ czynników wewnętrznych na osiąganie celów pracodawców wskazać można, iż nie występują znaczące różnice pomiędzy działalnością dochodową a niedochodową. Wynika to z faktu, iż ogół czynników poddanych ocenie jest tak samo ważny dla pracodawców jednego i drugiego typu. Zarówno zarządzanie finansami, stan zatrudnienia, kwalifikacje zatrudnionych, jak i odpowiednie zarządzanie zespołem są czynnikami znaczącymi i wpływającymi na możliwości osiągania celów przez pracodawców.

Zmiana postrzegania wpływu czynników wewnętrznych przez pracodawców pomiędzy I a II falą badania nie była znacząca (tabele 12 oraz 13). W przypadku pracodawców reprezentujących działalność dochodową w nieznacznie większym stopniu w stosunku do roku 2011 oceniono wpływ takich czynników jak: zarządzanie finansami, odpowiedni stan zatrudnienia, kwalifikacje zatrudnionych oraz zarządzanie zespołem.

Ocena wpływu czynników wewnętrznych przez respondentów wskazuje, iż w okresie obejmującym II falę badania - zarówno w przypadku działalności dochodowej, jak i niedochodowej - sytuacja finansowa podmiotów ma nieznacznie mniejszy wpływ na lepsze osiąganie celów.

Nieznacznie zwiększyła się waga pozytywnego wpływu zarządzania finansami w podmiocie (gospodarowanie budżetem) na osiąganie celów przedsiębiorstw (firmy/instytucje wdrażają częściej działania służące optymalizacji prac i zwiększaniu efektywności prowadzonej działalności).

Tabela 12. Zmiany czynników wewnętrznych (działalność dochodowa) mających wpływ na osiąganie celów pracodawców (oceny średnie dla wyników z I i II fali badania)

Lp.	Nazwa czynnika	Wartość z 2011 r.	Wartość z czerwca 2012 r.	Różnica
1	Sytuacja finansowa firmy/instytucji	-0,16	-0,03	wzrost wartości czynnika o 0,13
2	Zarządzanie finansami w podmiocie (gospodarowanie budżetem)	0,73	0,89	wzrost wartości czynnika o 0,16
3	Stan zatrudnienia (odpowiednia liczba pracowników)	1,04	1,19	wzrost wartości czynnika o 0,15
4	Kwalifikacje zatrudnionych pracowników	1,25	1,37	wzrost wartości czynnika o 0,12
5	Zarządzanie zespołem, kadrami w firmie/instytucji	1,04	1,30	wzrost wartości czynnika o 0,26

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

Tabela 13. Zmiany czynników wewnętrznych (działalność niedochodowa) mających wpływ na osiąganie celów pracodawców (oceny średnie dla wyników z I i II fali badania)

Lp.	Nazwa czynnika	Wartość z 2011 r.	Wartość z czerwca 2012 r.	Różnica
1	Sytuacja finansowa firmy/instytucji	-0,38	-0,21	wzrost wartości czynnika o 0,17
2	Zarządzanie finansami w podmiocie (gospodarowanie budżetem)	0,74	0,77	wzrost wartości czynnika o 0,03
3	Stan zatrudnienia (odpowiednia liczba pracowników)	1,09	1,08	spadek wartości czynnika o 0,01
4	Kwalifikacje zatrudnionych pracowników	1,44	1,40	spadek wartości czynnika o 0,04
5	Zarządzanie zespołem, kadrami w firmie/instytucji	1,20	1,27	wzrost wartości czynnika o 0,07

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

W przypadku podmiotów prowadzących działalność niedochodową nie odnotowano znaczących zmian w postrzeganiu wpływu czynników wewnętrznych. Obie grupy pracodawców wskazywały, iż zarządzanie zespołem, kadrami w firmie/instytucji w I fali badania odgrywają nieznacznie ważniejszą rolę w funkcjonowaniu instytucji niż w II fali.

Podsumowanie

W opinii pracodawców, od listopada 2011 r. do czerwca 2012 r. zmniejszyło się postrzeganie negatywnego wpływu różnych czynników na osiąganie celów pracodawców (prowadzących zarówno działalność dochodową, jak i niedochodową). W pierwszej połowie 2012 r. podmioty mniej odczuwały skutki spowolnienia gospodarczego, lepiej oceniały sytuację w branży, niższe były koszty materiałów oraz mniejsze ryzyko kursowe. Ponadto w mniejszym stopniu odczuwalny był negatywny wpływ ze strony konkurencji innych firm. Poprawie uległa także sytuacja na rynku pracy – łatwiej znaleźć pracowników.

Jeżeli chodzi o czynniki wewnętrzne, zaobserwowano rosnący poziom świadomości podmiotów nt. ważności takich czynników, jak kwalifikacje zatrudnionych pracowników czy zarządzanie zespołem, kadrami w firmie/instytucji na osiąganie celów pracodawców.

W przypadku zarówno podmiotów dochodowych, jak i niedochodowych wzrosła waga czynnika zarządzania finansami w podmiocie (gospodarowanie budżetem) na osiąganie celów pracodawców. Fakt ten potwierdza, iż pracodawcy na przestrzeni ostatniego półrocza w większym stopniu uświadamiają sobie istotę odpowiedniego (bardziej racjonalnego, oszczędnego) gospodarowania budżetem.

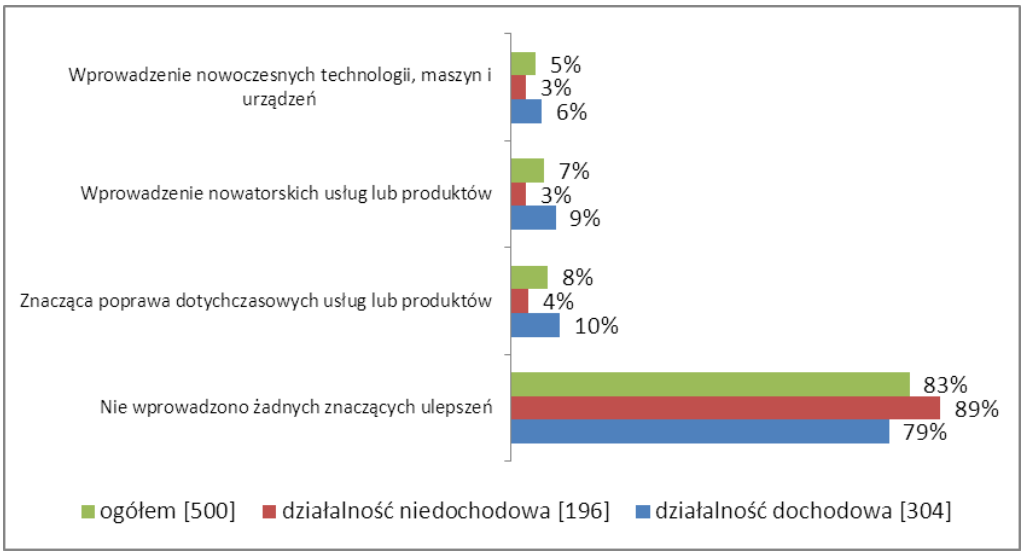
3.5 Analiza dotychczasowych i planowanych kierunków rozwoju pracodawców

W niniejszym podrozdziale zaprezentowano politykę pracodawców w zakresie prowadzenia różnego rodzaju działań w obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji, które miały za zadanie znacząco (ponadprzeciętnie) przyczynić się do lepszego realizowania postawionych przed nimi celów i zadań.

Analiza dotychczasowych działań podejmowanych przez pracodawców w obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji

Z przeprowadzonych analiz wynika, iż zdecydowana większość respondentów nie podejmowała żadnych znaczących ulepszeń (blisko 83% odpowiedzi) w obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji. Jeżeli już decydowano się na jakiekolwiek działania w tym kierunku, to były to: wprowadzenie nowatorskich usług lub produktów (7%), znacząca poprawa dotychczasowych usług lub produktów (8%) oraz wprowadzenie nowoczesnych technologii, maszyn i urządzeń (5%).

Wykres 10. Analiza dotychczasowych działań podejmowanych przez pracodawców w obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców; n = 500. Na wykresie nie zaprezentowano odpowiedzi „nie wiem / trudno powiedzieć"

Pracodawcy prowadzący działalność dochodową blisko trzykrotnie częściej niż pracodawcy prowadzący działalność niedochodową decydowali się na takie działania. Wynika to z faktu, iż podmioty prowadzące działalność dochodową funkcjonują w warunkach silnej konkurencji rynkowej. Wymusza to na tych podmiotach wprowadzanie nowatorskich rozwiązań w różnych obszarach. Podmioty prowadzące działalność niedochodową zazwyczaj nie stykają się z koniecznością silnego konkurowania o klienta, gdyż optymalizacja zysków nie jest dla nich priorytetem.

Najczęściej działania w obszarze oferowanych produktów były wdrażane przez firmy zatrudniające powyżej 250 pracowników (14% takich podmiotów wprowadziło nowoczesne technologie, maszyny i urządzenia, 7% znacząco poprawiło dotychczasowe usługi lub produkty i tyle samo wprowadziło nowatorskie usługi lub produkty).

Najmniej aktywne były przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników. Dysponując mniejszymi budżetami tylko 4% z nich wprowadziło nowoczesne technologie, maszyny i urządzenia, skupiając się raczej na poprawie dotychczasowych usług i produktów lub na wprowadzenie nowych (po 7%).

Biorąc pod uwagę zróżnicowanie odpowiedzi pomiędzy sekcjami PKD, najczęściej nowatorskie usługi lub produkty wprowadzali przedsiębiorcy z sekcji H – Transport i gospodarka magazynowa (17%) oraz I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (15%). Takich rozwiązań nie wdrażano w ogóle w sekcjach O – Administracja publiczna i obrona narodowa oraz Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Zaś w sekcji P – Edukacja tego typu rozwiązania wdrożyło 3% ankietowanych podmiotów.

Najczęściej zmiany w obszarze poprawy dotychczasowych usług lub produktów deklarowali przedstawiciele sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe (13%) oraz F – Budownictwo (11%). Najrzadziej w tym obszarze zmiany wprowadzali przedstawiciele sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (4%) oraz P – Edukacja (3%). Rozwój technologii w branży przetwórstwa i budownictwa jest bardzo dynamiczny, zatem wprowadzanie zmian/usprawnień w dotychczas oferowanych usługach lub produktach staje się konieczne w celu zachowania konkurencyjności.

W przypadku sekcji Q głównym czynnikiem warunkującym możliwość wprowadzania zmian w dotychczasowych usługach lub produktach są ograniczone środki finansowe.

Najczęściej zmiany w obszarze wprowadzenia nowoczesnych technologii, maszyn i urządzeń deklarowali przedstawiciele sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe (10%). Najrzadziej w tym obszarze zmiany wprowadzali przedstawiciele sekcji P – Edukacja oraz G – Handel hurtowy i detaliczny (odpowiednio po 2%), co wynika głównie ze specyfiki tych branż.

Analiza dotychczasowych działań podejmowanych przez pracodawców w obszarze zarządzania firmą/instytucją i kadrami

Z przeprowadzonych analiz wynika, iż większość respondentów nie podejmowała żadnych znaczących ulepszeń (blisko 92% odpowiedzi) w obszarze zarządzania firmą/instytucją i kadrami. Jeżeli już były inicjowane jakiekolwiek działania w tym kierunku, to respondenci udzielali następujących odpowiedzi: wdrożenie systemów kontroli jakości: ISO, HACCP, innych (1%), wdrożenie nowych rozwiązań w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych (3%), wprowadzenie nowatorskiego stylu zarządzania w firmie/instytucji (2%).

Znaczące ulepszenia wprowadziła bardzo nieliczna grupa podmiotów (niecałe 5% ankietowanych). W tym zakresie zaobserwowano wyraźny spadek względem roku poprzedniego, kiedy to wdrażanie tego typu innowacji deklarował prawie co czwarty ankietowany (obecnie blisko co dwudziesty). W II fali badania skala wprowadzania innowacji w zarządzaniu jest bardzo mała. Prowadzenie bardziej szczegółowych analiz, tj. w podziale na sekcje PKD, wielkość czy lokalizację podmiotu, nie doprowadziło do uzyskania wiarygodnych wniosków.

Obserwowane różnice w stosunku do wyników badania z 2011 r. w udzielanych przez pracodawców odpowiedziach mogą wynikać z faktu, iż dwie fale badania obejmowały różny okres czasu (kwestię tę omówiono szczegółowo we wprowadzeniu do raportu).

Analiza dotychczasowych działań podejmowanych przez pracodawców w obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu

Większość respondentów nie podejmowała żadnych znaczących ulepszeń (ponad 88% odpowiedzi) w obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu. 5% pracodawców zadeklarowało, iż próbowało wejść na nowe rynki. 4% pracodawców wskazało, iż nawiązało współpracę z innymi podmiotami w celu rozwoju produktów i usług, zaś 2% wskazało, iż wdrożyło niestosowane wcześniej formy promocji wyrobów lub usług.

Podmiotami ponad pięciokrotnie częściej wprowadzającymi działania w obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu były te prowadzące działalność dochodową.

Najczęściej wdrożenie przez przedsiębiorców innowacji marketingowych polegało na wejściu na nowe rynki (średnio ponad 5%, w 2011 r. było to 16%). Nieco rzadziej zdarzało się nawiązywanie współpracy z innymi podmiotami w celu rozwoju produktów i usług (4%, w 2011 r. było to 20%). Najrzadziej wdrażano nowe, niestosowane wcześniej formy promocji wyrobów lub usług (2%, w 2011 r. było to 13%). Podmiotami, które chętniej nawiązywały współpracę z innymi podmiotami w celu rozwoju produktów i usług, były przedsiębiorstwa średnie i duże (ponad 7% wskazań). Mniej aktywne w tym zakresie okazały się przedsiębiorstwa małe (3,2%). Podobnie wygląda sytuacja w przypadku wchodzenia na nowe rynki – najczęściej takie działania podejmowały podmioty duże (14% respondentów) oraz średnie (9%), rzadziej zaś podmioty małe (4%). Odmienną tendencję można zaobserwować w odniesieniu do zastosowania nowych, niestosowanych wcześniej form promocji wyrobów lub usług. W tym przypadku podjęcie tego typu działań deklarowało prawie 4% firm średnich oraz 2% małych. Takiej działalności nie prowadziły podmioty duże.

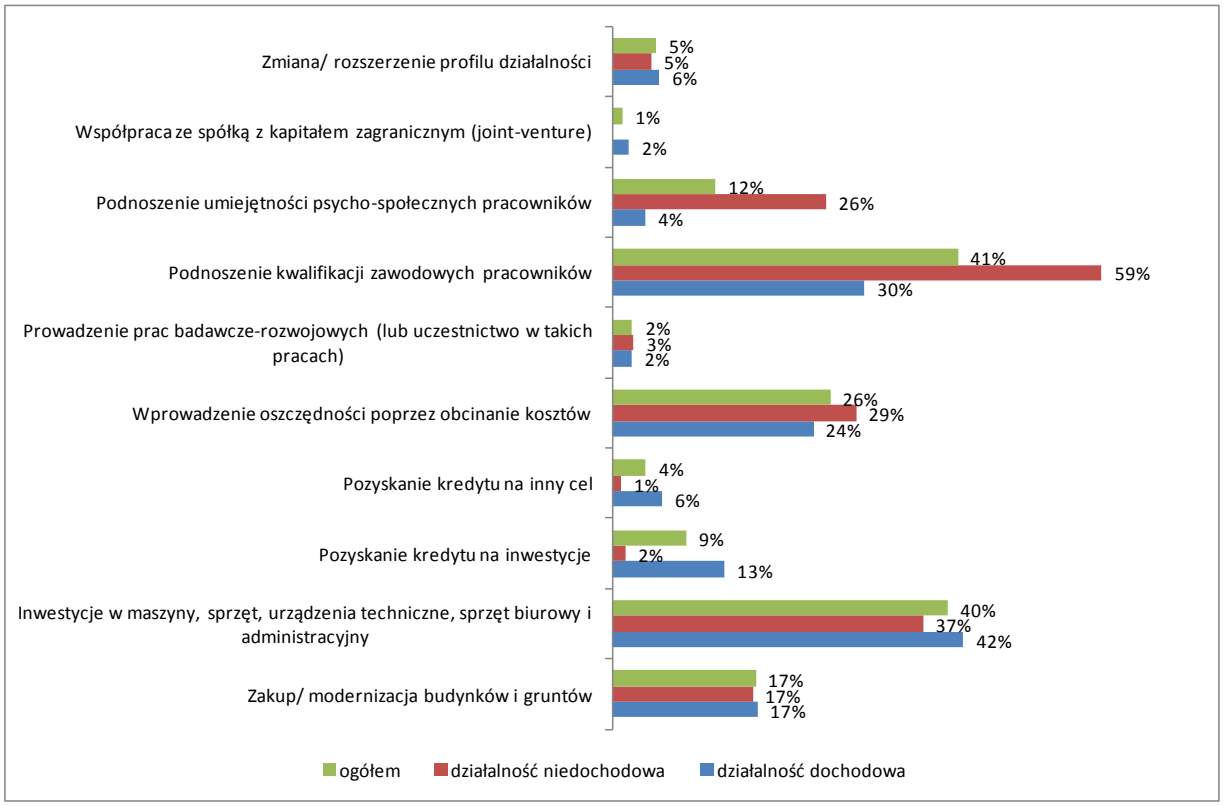
Najczęściej nawiązanie współpracy z innymi podmiotami w celu rozwoju produktów i usług deklarowali przedsiębiorcy z sekcji H – Transport i gospodarka magazynowa (17%), zaś wejście na nowe rynki najczęściej deklarowali przedsiębiorcy z sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe (16%). Z kolei pracodawcy z sekcji R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją najczęściej (12%) deklarowali zastosowanie nowych, niestosowanych wcześniej form promocji wyrobów lub usług.

3.6 Przewidywane kierunki rozwoju poszczególnych branż

W niniejszym podrozdziale analizą objęto działania podejmowane przez pracodawców od listopada 2011 r. oraz działania planowane w przyszłości w zakresie:

- różnego rodzaju inwestycji infrastrukturalnych,
- inwestycji ukierunkowanych na podnoszenie kwalifikacji kadr,
- pozyskiwania kredytów na cele inwestycyjne i inne,
- podejmowania prac badawczo-rozwojowych,
- współpracy z kapitałem zagranicznym,
- zmian w profilu działalności.

Wykres 11. Działania podejmowane przez pracodawców od listopada 2011 roku



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

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników. Pracodawcy Podkarpacia najczęściej inwestowali w podnoszenie kwalifikacji zawodowych kadr (podobnie sytuacja ta wyglądała w I fali

badania tj. w 2011 r.). Wyniki z 2012 r. (czerwiec) wskazały na spadek popularności realizowania tej formy inwestycji wśród przedsiębiorców ogółem (z 63% w 2011 r. do 41% w 2012 r.)[17].

W podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników inwestowało 59% pracodawców prowadzących działalność niedochodową oraz 41% pracodawców prowadzących działalność dochodową. Podobnie jak w 2011 roku taka różnica wydaje się zrozumiała ze względu na fakt, iż zazwyczaj urzędy i instytucje mają określone budżety na prowadzenie szkoleń oraz posiadają plany szkoleniowe precyzujące ich zakres w perspektywie roku, a więc nie są ograniczone, tak jak przedsiębiorcy, przez zmienne uwarunkowania finansowe w ciągu roku.

Podobnie jak w roku 2011 r., w 2012 r. w podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników najczęściej inwestowali przedstawiciele sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (64%) oraz P – Edukacja (60%). Stosunkowo często inwestycje takie ponosili także pracodawcy z sekcji: O – Administracja publiczna i obrona narodowa (54%) oraz H – Transport i gospodarka magazynowa (50%). Od 20% do 40% ankietowanych inwestowało w podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników w następujących sekcjach: C – Przetwórstwo przemysłowe, F – Budownictwo, I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją. Najrzadziej w podnoszenie kwalifikacji inwestowali respondenci reprezentujący sekcję G – Handel hurtowy i detaliczny (19%).

Analiza ze względu na wielkość miejsca prowadzenia działalności pokazuje, iż najrzadziej kwalifikacje zawodowe pracowników podnoszono w miastach od 50 do 100 tys. mieszkańców (35%) oraz na wsiach i w miastach do 20 tys. mieszkańców (odpowiednio 37% i 38%), zaś najczęściej (53%) – w miastach od 100 do 200 tys. mieszkańców. W miastach od 20 do 50 tys. mieszkańców kwalifikacje zawodowe pracowników podnosiło ok. 45% respondentów.

W rozwój kwalifikacji zawodowych pracowników inwestowali najczęściej pracodawcy średni – zatrudniający od 50 do 249 pracowników (57% odpowiedzi). Na zbliżonym poziomie sytuacja ta kształtowała się w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 oraz od 250 do 999 pracowników (odpowiednio 38% oraz 36%). Wszyscy pracodawcy zatrudniający powyżej 1000 pracowników prowadzili działania polegające na podnoszeniu ich kwalifikacji zawodowych.

Inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny. Analogicznie do sytuacji obserwowanej w 2011 r. drugą co do popularności formą inwestowania przez pracodawców Podkarpacia były wydatki ponoszone na maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny. Jednakże w stosunku do I fali badania w II fali zaobserwowano spadek liczby odpowiedzi w tej kategorii – z 62% do 40%.

Od listopada 2011 r. inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny prowadziło 42% podmiotów prowadzących działalność dochodową i 37% prowadzących działalność niedochodową. W tym okresie inwestowało od 40% do 60% pracodawców w sekcjach: C – Przetwórstwo przemysłowe, F – Budownictwo, H – Transport i gospodarka magazynowa, I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, P – Edukacja, a także Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Między 20% a 40%[18]respondentów inwestowało w następujących sekcjach: G – Handel hurtowy i detaliczny, O – Administracja publiczna i obrona narodowa, a także R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją.

Można wskazać, iż odmiennie w stosunku do wyników z 2011 r. kształtowały się wskaźniki dotyczące inwestycji w sprzęt prowadzonych przez pracodawców w większych miastach. W tych

[17] Szczegółowe informacje o terminach realizacji fal badania z 2011 i 2012 roku znajdują się w rozdziale 1 Wprowadzenie.

[18] Różnice te nie są istotne statystycznie.

mających od 100 do 200 tys. mieszkańców inwestowało 58% ankietowanych, a od 20 do 50 tys. mieszkańców - 50%. W miastach do 20 tys. mieszkańców oraz na wsiach odsetek ten wynosił odpowiednio: 33% oraz 36%. Najrzadziej w sprzęt inwestycje prowadzone były w miastach od 50 do 100 tys. mieszkańców (23%).

W podmiotach mniejszych inwestowanie w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny było mniej popularne. Inwestycje prowadziło 37% ankietowanych zatrudniających od 10 do 49 osób oraz 51% zatrudniających od 50 do 249 osób. W jeszcze większych podmiotach (tj. zatrudniających 250–999 oraz 1000 i więcej) było to odpowiednio: 73% oraz 100%.

Wprowadzenie oszczędności przez obcinanie kosztów. Ta forma wprowadzania oszczędności w II fali badania cieszyła się mniejszą popularnością wśród ankietowanych (spadek z 48% w 2011 r. do 26% w czerwcu 2012 r.). Fakt ten zdaje się potwierdzać zadowolenie z sytuacji ekonomicznej ankietowanych.

Największy odsetek podmiotów(od 26% do 37%), w których zadeklarowano wprowadzanie oszczędności przez obcinanie kosztów, występuje w sekcjach: C – Przetwórstwo przemysłowe, Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, F – Budownictwo, P – Edukacja, H – Transport i gospodarka magazynowa, R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją. Najrzadziej zaś w sekcjach (ok. 15%): M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca oraz I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Ze względu na miejsce prowadzenia działalności najrzadziej wprowadzenie oszczędności przez obcinanie kosztów prowadzono w miastach od 50 do 100 tys. mieszkańców (15%) oraz na wsiach (19%); najczęściej – w miastach od 100 do 200 tys. mieszkańców (34%) oraz od 20 do 50 tys. mieszkańców (32%). W miastach do 20 tys. mieszkańców 28% respondentów zadeklarowało, iż stosowało tę formę oszczędności.

Analiza ze względu na wielkość przedsiębiorstwa pokazuje, iż wprowadzenie oszczędności przez obcinanie kosztów było wdrażane najczęściej (ponad 45%)przez pracodawców dużych. W podmiotach zatrudniających od 10 do 49 oraz od 50 do 249 pracowników było to 25%. Może to wynikać z faktu, iż wprowadzenie względnie niedużych oszczędności, np. w wynagrodzeniu pracowników przy dużej liczbie zatrudnionych przynosi większe oszczędności (efekt ekonomii skali).

Zakup lub modernizacja budynków lub gruntów. Był to czwarty najczęściej wybierany przez respondentów obszar inwestowania. W odniesieniu do roku 2011 zaobserwowano spadek z 30% do 17% w częstości prowadzenia przez podmioty takiej formy inwestycji. Fakt ten prawdopodobnie powodowany jest pogłębiającym się wśród pracodawców przeświadczeniem o niepewnej sytuacji gospodarczej zarówno w kraju, jak i za granicą. Inwestycje w zakup budynków lub gruntów są inwestycjami kosztownymi i wiążą się z dużym ryzykiem.

Najczęściej (31%) inwestycje w zakup lub modernizację budynków lub gruntów prowadzili respondenci reprezentujący sekcję I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Wynika to z konieczności prowadzenia bieżących inwestycji w celu utrzymania standardu pomieszczeń itp. Najrzadziej (od 4% do 8% ankietowanych) inwestycje tego typu realizowali przedstawiciele następujących sekcji: Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, H – Transport i gospodarka magazynowa oraz O – Administracja publiczna i obrona narodowa. W sekcjach: F – Budownictwo, G – Handel hurtowy i detaliczny, C – Przetwórstwo przemysłowe oraz P – Edukacja inwestycje tego rodzaju prowadziło od 15% do 20% ankietowanych.

Najczęściej zakupu lub modernizacji budynków lub gruntów podejmowali się pracodawcy Podkarpacia w miastach od 20 do 50 tys. mieszkańców (25%). Na drugim miejscu znalazły się miasta do 20 tys. mieszkańców (22%). Na wsiach działania takie prowadziło 13,2% ankietowanych, zaś w miastach od 100 do 200 tys. mieszkańców – 11%. Najrzadziej (6%)tego typu inwestycji dokonywali pracodawcy w miastach od 50 do 100 tys. mieszkańców.

Podnoszenie umiejętności psychospołecznych pracowników. Podobnie jak w przypadku pozostałych inwestycji, w 2012 r. zaobserwowano spadkowy trend wśród ankietowanych w zakresie częstości inwestowania w podnoszenie umiejętności psychospołecznych pracowników (z 20% do 12%). Fakt ten może być skutkiem różnych okresów, których dotyczyły odpowiedzi w obydwu falach badania.

W II fali badania, tak samo jak w poprzedniej, inwestycje w szkolenia „miękkie" były znacznie mniej popularne wśród pracodawców prowadzących działalność dochodową (4% versus 26% w działalności niedochodowej).

Analiza wyników badania w podziale na sekcje również pokazuje, iż podobnie jak w 2011 r., w tzw. szkolenia „miękkie" inwestują głównie pracodawcy działający w sekcjach związanych z działalnością niedochodową, tj.: P – Edukacja (29%), O – Administracja publiczna i obrona narodowa (17%), Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (20%). W przypadku urzędów oraz placówek szkolnych można założyć, iż duża część szkoleń o charakterze zawodowym zawiera elementy kształtowania umiejętności psychospołecznych, co dodatkowo zwiększa ten odsetek. Rzadko w ten typ szkoleń inwestują przedstawiciele następujących sekcji (średnio ok. 4%): G – Handel hurtowy i detaliczny, F – Budownictwo, C – Przetwórstwo przemysłowe oraz I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Takich inwestycji w ogóle nie prowadzą przedstawiciele sekcji: H – Transport i gospodarka magazynowa oraz R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją.

Najczęściej inwestycje w podnoszenie umiejętności psychospołecznych pracowników prowadzili pracodawcy Podkarpacia z miast od 100 do 200 tys. mieszkańców (20%) oraz z wsi (16%). Wśród pracodawców z miast od 20 do 50 tys. mieszkańców takie działania prowadziło 12% ankietowanych. Podobnie sytuacja wyglądała w miastach powyżej 50 do 100 tys. mieszkańców (10%). Najrzadziej tego typu inwestycje prowadzone były przez pracodawców z miast do 20 tys. mieszkańców (5%).

Analiza ze względu na wielkość podmiotu pokazuje, iż podnoszenie umiejętności psychospołecznych było prowadzone najczęściej przez pracodawców dużych (36% odpowiedzi). W podmiotach małych i średnich odsetki te wynoszą odpowiednio 12% oraz 11%. Takie działania prowadzili natomiast wszyscy pracodawcy zatrudniający powyżej 1000 pracowników.

Pozyskanie kredytu na inwestycje. Podobnie jak w 2011 r., pozyskiwanie kredytów inwestycyjnych nie było popularnym działaniem wśród pracodawców również w badaniu przeprowadzonym w roku 2012. Na tego typu aktywność zdecydowało się ogółem ok. 9% ankietowanych (w 2011 r. było to 19%).

Tabela 14. Odsetek respondentów, którzy w obu falach badania ubiegali się oraz nie ubiegali się o pozyskanie kredytu na inwestycje

Odsetek respondentów, którzy w 2011 / 2012 ubiegali się (TAK) / nie ubiegali się (NIE) o pozyskanie kredytu na inwestycje		2011	
		tak	nie
2012	tak	8%	3%
	nie	13%	76%

Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; n=373

Najczęściej po kredyty na inwestycje sięgali pracodawcy z sekcji: F – Budownictwo (20%), I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (15%), C – Przetwórstwo przemysłowe (14%), Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (12%), G – Handel hurtowy i detaliczny (12%), O – Administracja publiczna i obrona narodowa (12%).

O pozyskanie kredytu na inwestycje najczęściej występowały podmioty średnie (18%) oraz duże (18,2%). Odsetek ten wśród pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników wyniósł zaledwie 7%.

Zmiana/rozszerzenie profilu działalności. 5% ankietowanych wskazało, iż od listopada 2011 r. zmieniło bądź rozszerzyło profil swojej działalności (w poprzedniej fali było to aż 15%).

Podobnie jak w 2011 r., zmiany w ww. zakresie częściej deklarowali przedsiębiorcy (6%) niż przedstawiciele instytucji (5%)[19]. Tym niemniej w II fali badania różnica pomiędzy obydwiema grupami uległa zmniejszeniu– w 2011 r. zanotowano wynik 19% dla działalności dochodowej versus 7% dla działalności niedochodowej. Różnice te można tłumaczyć faktem, iż podmioty prowadzące działalność niedochodową mają często określone stałe zadania, a ich rozszerzanie czy zmiana w małym stopniu zależą od decyzji osób zarządzających instytucją. Ponadto w miarę stabilna sytuacja finansowa przedsiębiorstw w województwie powoduje, iż przedsiębiorcy od listopada 2011 r. nie byli zmuszani do wprowadzenia zmiany ani poszerzenia profilu prowadzonej działalności.

Tabela 15. Odsetek respondentów, którzy w obu falach badania ubiegali się oraz nie ubiegali się o pozyskanie kredytu na inwestycje

Odsetek respondentów, którzy w 2011 / 2012 ubiegali się (TAK) / nie ubiegali się (NIE) o pozyskanie kredytu na inwestycje		2011	
		tak	nie
2012	tak	2%	3%
	nie	12%	82%

Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; n=458

Nie zaobserwowano, aby pracodawcy reprezentujący różne sekcje PKD w mniejszym lub większym stopniu deklarowali wprowadzanie zmian/rozszerzenie profilu prowadzonej działalności (różnice pomiędzy sekcjami PKD oscylowały od 4% do 8%).

[19] Różnice te są istotne statystycznie.

Względnie łatwiej ww. zmiany były wprowadzane w podmiotach dużych (9%), rzadziej w średnich (6%), zaś najrzadziej tego typu zmiany wprowadzali mali przedsiębiorcy (5%).

Pozyskanie kredytu na cel inny niż inwestycyjny. Podobnie jak w 2011 r., w II fali badania mało popularne było ubieganie się o kredyty na cele inne niż inwestycyjne: 6% przedsiębiorców oraz zaledwie 1% instytucji skorzystało od listopada 2011 r. z takiego kredytu.

Wśród przedsiębiorców kredyt na cel inny niż inwestycyjny najczęściej pozyskiwali przedstawiciele w sekcji H – Transport i gospodarka magazynowa (17%). Rzadziej (od 4% do ok. 8%) w sekcjach F – Budownictwo, C – Przetwórstwo przemysłowe, G – Handel hurtowy i detaliczny, O – Administracja publiczna i obrona narodowa. Najrzadziej zaś w sekcji P – Edukacja (niecały 1%). Tego typu forma kredytu nie była w ogóle poszukiwana przez przedstawicieli sekcji I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją.

Im większa wielkość podmiotu, tym częściej pozyskiwano kredyt na cel inny niż inwestycyjny. Odpowiednie odsetki wynoszą: 18% dla pracodawców dużych, 9% dla średnich i 3% dla małych.

Prowadzenie prac badawczo-rozwojowych lub uczestnictwo w takich pracach. Zaledwie 2% pracodawców prowadziło od listopada 2011 r. prace badawczo-rozwojowe lub brało w nich udział. Odsetek pracodawców deklarujących prowadzenie lub uczestnictwo w pracach B+R obniżył się z wartości ok. 6% w 2011 r. do 2% w 2012 r. (czerwiec).

Najczęściej (od 3% do 8%) prace badawczo-rozwojowe prowadzili lub uczestniczyli w nich pracodawcy z następujących sekcji: P – Edukacja, C – Przetwórstwo przemysłowe, O – Administracja publiczna i obrona narodowa, R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Największą aktywnością w prowadzeniu lub uczestnictwie w pracach B+R (podobnie jak w I fali badania), wykazali się pracodawcy z Rzeszowa oraz powiatu rzeszowskiego. Działania w zakresie B+R najchętniej podejmowali pracodawcy dobrze oceniający własną kondycję finansową oraz zatrudniający powyżej 250 pracowników.

Współpraca w ramach spółki z kapitałem zagranicznym (joint-venture). Niewielka część przedsiębiorców (2%) zadeklarowała współpracę w ramach spółki z kapitałem zagranicznym (na zasadzie joint-venture), co potwierdzają dane statystyczne dotyczące niewielkiego zakresu korzystania przez spółki podkarpackie z kapitału zagranicznego.

Byli to wyłącznie przedsiębiorcy z sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny (2%) oraz C – Przetwórstwo przemysłowe (3%).

Współpracę w ramach spółki z kapitałem zagranicznym najchętniej podejmują pracodawcy duzi. Wynikać to może z faktu, iż przedsiębiorstwa te często powstawały na bazie kapitału zagranicznego.

Analiza planowanych działań

W kwestionariuszu skierowanym do pracodawców Podkarpacia sformułowano pytanie dotyczące planów inwestycyjnych na przyszłość. Analiza udzielanych odpowiedzi pokazuje, iż zbliżony odsetek pracodawców planuje prowadzenie inwestycji w ciągu najbliższego roku (65% respondentów zadeklarowało, iż w okresie objętym I falą badania prowadziło inwestycje; 67% pracodawców wskazało, iż planuje je prowadzić w nadchodzącym roku).

Częściej niż w I fali badania pracodawcy deklarowali plany inwestowania w następujących obszarach: zakup / modernizacja budynków i gruntów (wzrost o 2 p.p.), wprowadzenie oszczędności poprzez obcinanie kosztów (wzrost o 2 p.p.) oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników (wzrost o 3 p.p.). Natomiast pracodawcy rzadziej planują ubiegać się o kredyty na inwestycje (spadek o 1 p.p.) lub inny cel (spadek o 2 p.p.).

Pracodawcy Podkarpacia planują w nadchodzącym roku prowadzić poniższe działania na zbliżonym poziomie jaki zadeklarowali w I fali badania:

- inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny,
- prowadzenie prac badawczo-rozwojowych (lub uczestnictwo w takich pracach),
- współpraca w ramach spółki z kapitałem zagranicznym (joint-venture).

Jak wspomniano wyżej, deklarowane przez respondentów działania planowane do podjęcia w ciągu najbliższego roku nie odbiegają znacząco od tych dotychczas prowadzonych. Należy podkreślić, iż do deklaracji respondentów należy podchodzić z pewną rezerwą. Jak zostanie to pokazane w dalszej części podrozdziału, deklaracje respondentów badania PAPI z 2011 r. na temat planowanych inwestycji dość znacząco odbiegały od działań, jakie ostatecznie zostały przez nich podjęte. Różnica pomiędzy deklarowanymi planami a faktycznymi działaniami była często nawet kilkunastokrotna. W pewnym stopniu może być to konsekwencją różnych okresów, jakie objęło badanie. II fala badania nie uwzględniała końcówki roku kalendarzowego, a jest to okres, w którym firmy często decydują się na dokonywanie większych zakupów. Działanie takie pozwala na obniżenie kwot podatku, który w listopadzie jest podwójny (za listopad i zaliczkowo za grudzień). A ewentualnie nadpłacone kwoty mogą być odzyskane dopiero po zamknięciu roku rozliczeniowego (przeważnie odbywa się to w okresie od lutego do kwietnia).

Poniższa tabela prezentuje różnice zaobserwowane pomiędzy deklarowanymi przez respondentów w I fali badania planami podjęcia różnych działań, a tymi, których rzeczywistą realizację w okresie objętym II falą badania potwierdzono[20].

W kolumnach oznaczonych cyfrą 1 zaprezentowane zostały wartości dotyczące sytuacji w roku 2011 oraz planów na rok 2012. Zamieszczenie w tej kolumnie wartości ujemnych oznacza, iż dla danego typu inwestycji pracodawcy Podkarpacia deklarowali w I fali badania zmniejszenie częstości prowadzonych działań w kolejnym roku. Wartości dodatnie oznaczają, iż respondenci planowali częściej prowadzić inwestycje danego typu.

Kolumna oznaczona cyfrą 2 prezentuje porównanie częstości działań, jakie respondenci planowali wdrażać w kolejnym roku, z wartościami z II fali badania (faktycznie podjęte działania) w tym okresie. Z zaprezentowanych w tabeli danych wynika, iż – zarówno w przypadku respondentów prowadzących działalność dochodową, jak i niedochodową – planowane w 2011 r. inwestycje na nadchodzący rok nie zostały zrealizowane przez wszystkie podmioty.

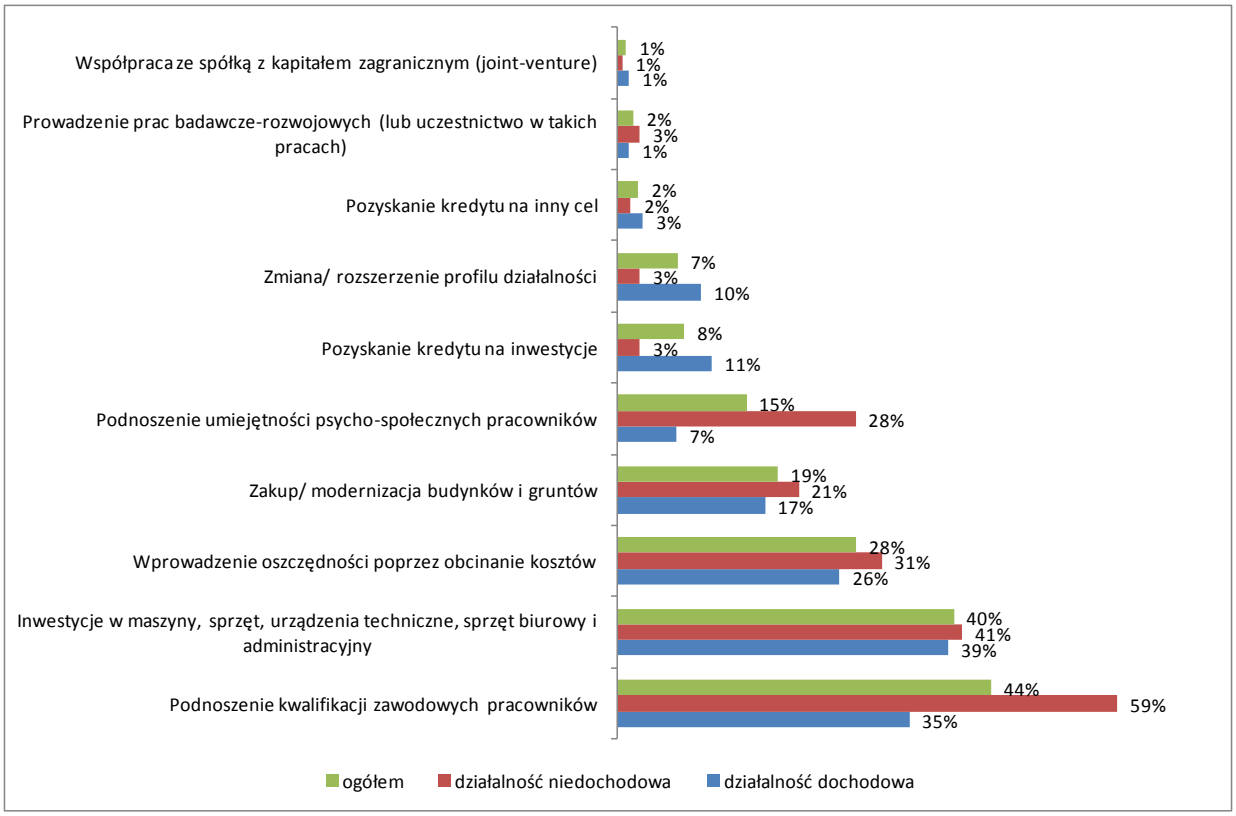
[20]Szczegółowe informacje o terminach realizacji fal badania z 2011 i 2012 roku znajdują się w rozdziale 1 Wprowadzenie.

Tabela 16. Zestawienie prezentujące różnice w prognozowanych i rzeczywiście realizowanych przez pracodawców działaniach w podziale na działalność dochodową, niedochodową i ogółem

	Działalność dochodowa			Działalność niedochodowa			Ogółem		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
	Zakładana różnica (wartość z 2011 r. vs. prognoza z 2011 r.)	Faktyczna różnica (prognoza z 2011 r. vs. wartość deklarowana w 2012 r.)	Różnica	Zakładana różnica (wartość z 2011 r. vs. prognoza z 2011 r.)	Faktyczna różnica (prognoza z 2011 r. vs. wartość deklarowana w 2012 r.)	Różnica	Zakładana różnica (wartość z 2011 r. vs. prognoza z 2011 r.)	Faktyczna różnica (prognoza z 2011 r. vs. wartość deklarowana w 2012 r.)	Różnica
Zakup/modernizacja budynków i gruntów	-5%	-10%	-5 p.p.	-5%	-18%	-13 p.p.	-5%	-13%	-8 p.p.
Inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny	-6%	-21%	-15 p.p.	-5%	-24%	-19 p.p.	-5%	-22%	-17 p.p.
Pozyskanie kredytu na inwestycje	-3%	-15%	-12 p.p.	-1%	-2%	-1 p.p.	-2%	-10%	-8 p.p.
Pozyskanie kredytu na inny cel	2%	-5%	-7 p.p.	2%	-1%	-3 p.p.	2%	-3%	-5 p.p.
Wprowadzenie oszczędności poprzez obcinanie kosztów	-2%	-25%	-23 p.p.	-7%	-17%	-10 p.p.	-4%	-22%	-18 p.p.
Prowadzenie prac badawczo-rozwojowych (lub uczestnictwo w takich pracach)	-1%	-4%	-3 p.p.	2%	-3%	-5 p.p.	0%	-4%	-4p.p.
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników	3%	-22%	-25 p.p.	0%	-19%	-19 p.p.	1%	-22%	-23 p.p.
Podnoszenie umiejętności psychospołecznych pracowników	5%	-6%	-11 p.p.	11%	-9%	-20 p.p.	7%	-8%	-15 p.p.
Współpraca ze spółką z kapitałem zagranicznym (joint-venture)	1%	-5%	-6 p.p.	0%	-2%	-2 p.p.	1%	-4%	-5 p.p.
Zmiana/rozszerzenie profilu działalności	1%	-13%	-14 p.p.	-1%	-2%	-1 p.p.	0%	-10%	-10 p.p.

Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców, opracowanie własne; n=500

Wykres 12. Działania planowane przez pracodawców w ciągu najbliższego roku



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

Poniższe tabele prezentują odpowiedzi na pytanie czy od listopada 2011 roku pracodawcy realizowali wymieniane działania i czy planują je realizować w kolejnych 12 miesiącach.

Tabela 17. Czy od listopada 2011 roku pracodawca zrealizował następujące działania i czy planuje je realizować w kolejnych 12 miesiącach

DZIAŁALNOŚĆ DOCHODOWA												
	Podejmował działanie i będzie podejmował			Podejmował działanie, ale nie zamierza podjąć			Nie podejmował działania, ale zamierza podjąć			Nie podejmował działania i nie zamierza podejmować		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
	2011 r.	2012 r.	różnica	2011 r.	2012 r.	różnica	2011 r.	2012 r.	różnica	2011 r.	2012 r.	różnica
Zakup/modernizacja budynków i gruntów	17%	10%	-7 p.p.	9%	5%	-4 p.p.	5%	13%	8 p.p.	68%	72%	4 p.p.
Inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny	53%	39%	-14 p.p.	14%	7%	-7 p.p.	5%	0%	-5 p.p.	29%	54%	25 p.p.
Pozyskanie kredytu na inwestycje	19%	8%	-11 p.p.	10%	5%	-5 p.p.	6%	4%	-2 p.p.	64%	83%	19 p.p.
Pozyskanie kredytu na inny cel	8%	1%	-7 p.p.	4%	4%	0 p.p.	5%	1%	-4 p.p.	83%	93%	10 p.p.
Wprowadzenie oszczędności poprzez obcinanie kosztów	43%	22%	-21 p.p.	6%	3%	-3 p.p.	4%	7%	3 p.p.	46%	68%	22 p.p.
Prowadzenie prac badawczo-rozwojowych (lub uczestnictwo w nich)	5%	1%	-4 p.p.	0,3%	1%	0,7 p.p.	0,3%	0,4%	0,1 p.p.	94%	97%	3 p.p.
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników	49%	30%	-19 p.p.	6%	1%	-5 p.p.	6%	9%	3 p.p.	39%	60%	21 p.p.
Podnoszenie umiejętności psychospołecznych pracowników	10%	3%	-7 p.p.	0,7%	0,7%	0 p.p.	6%	3%	-3 p.p.	84%	92%	8 p.p.
Współpraca ze spółką z kapitałem zagranicznym (joint-venture)	6%	1%	-5 p.p.	1%	0,7%	-0,3 p.p.	2%	0%	-2 p.p.	91%	98%	7 p.p.
Zmiana/rozszerzenie profilu działalności	14%	5%	-9 p.p.	7%	0,7%	-6,3 p.p.	6%	6%	0 p.p.	73%	89%	16 p.p.

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

Tabela 18. Czy od listopada 2011 roku pracodawca zrealizował następujące działania i czy planuje je realizować w kolejnych 12 miesiącach

DZIAŁALNOŚĆ NIEDOCHODOWA												
	Podejmował działanie i będzie podejmował			Podejmował działanie, ale nie zamierza podjąć			Nie podejmował działania, ale zamierza podjąć			Nie podejmował działania i nie zamierza podejmować		
	2011 r.	2012 r.	różnica	2011 r.	2012 r.	różnica	2011 r.	2012 r.	różnica	2011 r.	2012 r.	różnica
Zakup/modernizacja budynków i gruntów	24%	10%	-14 p.p.	12%	7%	-5 p.p.	6%	18%	12 p.p.	58%	65%	7 p.p.
Inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny	51%	38%	-13 p.p.	12%	4%	-8 p.p.	6%	0%	-6 p.p.	31%	53%	22 p.p.
Pozyskanie kredytu na inwestycje	2%	2%	0 p.p.	3%	0%	-3 p.p.	0,6%	1%	0,4 p.p.	95%	97%	2 p.p.
Pozyskanie kredytu na inny cel	1%	1%	0 p.p.	0,6%	0%	-0,6 p.p.	3%	0,6%	-2,4 p.p.	95%	98%	3 p.p.
Wprowadzenie oszczędności poprzez obcinanie kosztów	35%	28%	-7 p.p.	10%	3%	-7 p.p.	4%	5%	1 p.p.	51%	64%	13 p.p.
Prowadzenie prac badawczo-rozwojowych (lub uczestnictwo w nich)	5%	2%	-3 p.p.	0,5%	0%	-0,5 p.p.	3%	0,6%	-2,4 p.p.	92%	97%	5 p.p.
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników	75%	56%	-19 p.p.	4%	5%	1 p.p.	3%	6%	3 p.p.	18%	32%	14 p.p.
Podnoszenie umiejętności psychospołecznych pracowników	32%	25%	-7 p.p.	4%	3%	-1 p.p.	14%	5%	-9 p.p.	50%	67%	17 p.p.
Współpraca ze spółką z kapitałem zagranicznym (joint-venture)	2%	0%	-2 p.p.	0%	0%	0 p.p.	0,0%	0,6%	0,6 p.p.	98%	99%	1 p.p.
Zmiana/rozszerzenie profilu działalności	3%	3%	0 p.p.	3%	2%	-1 p.p.	4%	0,0%	4 p.p.	90%	95%	5 p.p.

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

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników. Najwięcej pracodawców (szczególnie tych prowadzących działalność niedochodową) deklaruje, iż w kolejnym roku zamierza podnosić kwalifikacje zawodowe swoich pracowników. Plany podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników w grupie podmiotów prowadzących działalność zarówno dochodową, jak i niedochodową wskazują na wzrost odpowiednio o 0,5 p.p. oraz 4 p.p. w stosunku do działań podejmowanych od listopada 2011 r. Można przewidywać, iż sytuacja w tej grupie się nie zmieni, tj. pracodawcy, którzy inwestowali w kwalifikacje zawodowe, i tak będą to robić, a podmioty, które nie inwestowały, w dalszym ciągu nie będą tego czyniły. Zaledwie 2,9% respondentów wskazało, iż w kolejnym roku nie zamierza podnosić kwalifikacji zawodowych pracowników mimo, iż takie działania dotychczas prowadzili. 7,9% pracodawców wskazało, iż planuje podjąć takie działania pomimo braku ich prowadzenia w przeszłości. 40,7% badanych deklaruje kontynuowanie podnoszenia kwalifikacji zawodowych swoich pracowników, zaś 48,6% nie podejmowało i nie planuje podejmowania takich działań.

Inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny. W nieznacznie mniejszym stopniu niż w minionym okresie objętym badaniem pracodawcy zamierzają inwestować w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny (39,1% przedsiębiorców oraz 40,8% instytucji wobec – odpowiednio – 42,1% i 37,2% w I fali badania). 6,1% ankietowanych wskazało, iż zaprzestanie prowadzenia takich inwestycji w kolejnym roku. Żaden z respondentów, który dotychczas nie prowadził takich inwestycji, nie wskazał, iż w kolejnym roku zamierza je rozpocząć. 38,3% badanych deklaruje kontynuowanie inwestycji w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny. 55,6% ankietowanych nie podejmowało i nie planuje podjąć takich działań.

Wprowadzenie oszczędności przez obcinanie kosztów. W II fali badania większa liczba pracodawców Podkarpacia planuje w kolejnym roku wprowadzenie oszczędności przez redukcję kosztów. W przypadku działalności dochodowej w I fali badania było to 24,1% respondentów, zaś w drugiej fali 26,3%, dla działalności niedochodowej odpowiednio 29,2% i 31,3%. Zaobserwowane zmiany pozwalają przypuszczać, iż w kolejnym roku w dalszym ciągu stosunkowo liczna grupa pracodawców Podkarpacia będzie stosować oszczędności przez obcinanie kosztów. 6,6% ankietowanych wskazało, iż nie wprowadzało oszczędności przez obcinanie kosztów, ale zamierza takie działania podjąć. Mniejszy odsetek pracodawców (2,8%) wskazał, iż wprowadzał oszczędności, ale w kolejnym roku już takie działania nie są planowane.

Zakup lub modernizacja budynków lub gruntów. O blisko 5 p.p. więcej instytucji niż w ostatnim roku zamierza inwestować w zakup bądź modernizację budynków i gruntów. Przedsiębiorcy zamierzają inwestować na niezmiennym poziomie. 9,7% respondentów planuje kontynuację podjętych w minionym roku działań w zakresie zakupu lub modernizacji budynków/gruntów. 6% pracodawców Podkarpacia podejmowało już takie działania, ale nie zamierza w najbliższym roku ich kontynuować, zaś 15,1% respondentów wskazało, iż nie podejmowało takich działań, ale zamierza to zmienić.

Podnoszenie umiejętności psychospołecznych pracowników. Pracodawcy zamierzają częściej inwestować w podnoszenie umiejętności psychospołecznych pracowników (o 3% więcej przedsiębiorców i 2,6% więcej instytucji). 11,9% respondentów zadeklarowało kontynuację inwestowania w podnoszenie umiejętności psychospołecznych swoich pracowników. Ponad 4% respondentów planuje rozpocząć takie działania (pomimo, iż ich dotychczas ich nie prowadziło). Mniej liczna grupa pracodawców (1,5%) nie planuje kontynuowania działań w omawianym zakresie. Zdecydowana większość respondentów (82,5%) nie podejmowała takich działań i nie zamierza ich inicjować w nadchodzącym roku. Zaledwie 7% respondentów, którzy w 2011 r.

zadeklarowali, iż będą w kolejnym roku prowadzili działania zmierzające do podnoszenia kwalifikacji psychospołecznych swoich pracowników, nie wdrożyło tych zamierzeń.

Pozyskanie kredytu na inwestycje. Niewiele, gdyż zaledwie ok. 1% pracodawców Podkarpacia zamierza posiłkować się kredytem na inwestycje (o 2,3 p.p. zmniejszył się odsetek takich podmiotów pomiędzy I a II falą badania). Oznacza to, że pracodawcy w dalszym ciągu planują wdrażać takie działania głównie z wykorzystaniem środków własnych.

W omawianym zakresie 88% respondentów nie pozyskało kredytu na inwestycje do czerwca 2012 r. oraz nie planuje podjęcia takiego działania w nadchodzącym roku. 6% respondentów pozyskało kredyt na inwestycje do czerwca 2012 r. i planuje podjęcie analogicznego działania w nadchodzącym roku. 9% respondentów wskazało, iż w okresie prowadzenia II fali badania pozyskało kredyt na inwestycje, ale w nadchodzącym roku nie ponowi takiego działania. 11% wskazało, iż nie brało kredytu do czerwca 2012 r., ale planuje się takim posiłkować w nadchodzącym roku.

Zmiana/rozszerzenie profilu działalności. 4,3% przedsiębiorców zamierza zmieniać/rozszerzać profil dotychczas prowadzonej działalności. W przypadku instytucji odsetek respondentów udzielających takiej odpowiedzi jest niższy (1,1%). Powyższe odpowiedzi mogą wynikać z chęci zwiększania stabilności prowadzonej przez przedsiębiorców działalności (tak by lepiej przygotować swój podmiot do wymagającej sytuacji na rynku).

Wyniki badania wskazują, że od listopada 2011 r. do czerwca 2012 r. 91% respondentów nie zmieniało profilu prowadzonej przez siebie działalności oraz nie planuje podjęcia takiego działania w nadchodzącym roku. 4% respondentów wskazało jednocześnie na zmianę profilu prowadzonej działalności i na plany tego typu w nadchodzącym roku. 5% respondentów wskazało, iż od listopada 2011 r. do czerwca 2012 r. zmieniło profil prowadzonej działalności, ale w nadchodzącym roku nie zamierza podejmować tego typu kroków usprawniających działanie podmiotu. Natomiast 9% przyznało, że choć od listopada 2011 do czerwca 2012 roku nie podjęło działań celem zmiany profilu działalności, to planuje takie zmiany wprowadzić w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Pozyskanie kredytu na cel inny niż inwestycyjny. Podobna sytuacja, jak w przypadku pozyskiwania kredytów na inwestycje, występuje przy planach pozyskania kredytu na inne cele. Mniejszy odsetek pracodawców ma takie plany na kolejny rok (2,9% mniej przedsiębiorców). Natomiast w przypadku instytucji odsetek ten jest wyższy o 0,5 p.p. niż w I fali badania. Więcej respondentów (2,7%) deklaruje, iż nie będzie w kolejnym roku starało się o pozyskanie kredytu na cel inny niż inwestycyjny, mimo, iż w ubiegłym roku taki kredyt udało się pozyskać. 1,1% respondentów wskazało, iż w nadchodzącym roku będzie poszukiwało takiego rozwiązania po raz pierwszy.

Prowadzenie lub uczestnictwo w pracach badawczo-rozwojowych. Pracodawcy Podkarpacia nie planują wprowadzania znaczących zmian w zakresie prowadzenia lub uczestnictwa w pracach B+R. Według deklaracji respondentów w 2012 r. (czerwiec) planuje to zrobić 9 z 500 ankietowanych pracodawców. Wśród nich siedmiu prowadziło takie działania w 2011 r. i w nadchodzącym roku planuje je kontynuować. Dwóch respondentów zaś będzie prowadziło lub uczestniczyło w pracach B+R po raz pierwszy.

Współpraca w ramach spółki z kapitałem zagranicznym (joint-venture). Odsetek pracodawców, którzy planują w kolejnym roku współpracę w ramach spółki z kapitałem

zagranicznym na zasadzie joint-venture, jest zbliżony do skali jaką zaobserwowano w I fali badania (0,7% przedsiębiorców mniej oraz 0,5% instytucji więcej ma taki zamiar).

Plany inwestycyjne pracodawców Podkarpacia w nadchodzącym roku nie powinny ulegać dużym zmianom w stosunku do zamierzeń z 2011 r. Jednocześnie warto pamiętać, iż przewidywania pracodawców z I fali (w kwestii planów inwestycyjnych) nie sprawdziły się. W większości kategorii inwestycji zaobserwowano spadek zainteresowania pracodawców w ich wdrażaniu.

Jedną z hipotez badawczych postawionych w obszarze potencjału rozwojowego pracodawców było stwierdzenie, iż potencjał ten jest niski. Wśród przyczyn tego zjawiska wymienia się następujące czynniki: niska aktywność inwestycyjna, szczególnie w środki trwałe, niewielki udział kapitału zagranicznego oraz mała skłonność do korzystania z zewnętrznych bankowych źródeł kapitału. Hipoteza została potwierdzona wynikami badań zarówno w 2011, jak i 2012 r., gdyż pracodawcy rzeczywiście w niewielkim stopniu są uzależnieni od kapitału zagranicznego oraz mają niską skłonność do korzystania z zewnętrznych źródeł finansowych. Na niekorzyść hipotezy przemawiają co prawda dane dotyczące prowadzonych inwestycji – odsetek inwestujących jest stosunkowo wysoki – jednakże na podstawie badania kwestionariuszowego nie było możliwości zweryfikowania wartości prowadzonych inwestycji.

Działania i strategie podejmowane przez pracodawców w kontekście negatywnego wpływu spowolnienia gospodarczego

32% podkarpackich pracodawców oceniło, iż wpływ kryzysu gospodarczego na ich kondycję finansową był znaczący (negatywny lub bardzo negatywny). Podobnie jak w I fali badania przeanalizowano, jakie strategiczne działania w obszarze polityki personalnej oraz inwestycyjnej i finansowej realizowały podmioty, które odczuły wpływ kryzysu gospodarczego.

Podmioty odczuwające kryzys od listopada 2011 r. częściej niż inne podmioty realizowały inwestycje w:

- maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny;
- podnoszenie umiejętności psychospołecznych pracowników;
- pozyskanie kredytu na inny cel;
- zakup/modernizację budynków i gruntów;
- zmianę/rozszerzenie profilu działalności.

Powyższe wyniki wskazują, iż część podmiotów podejmuje działania zmierzające do obrony przed skutkami kryzysu (np. przez inwestycje). Różnice między obydwiema grupami pracodawców („odczuwający kryzys" i pozostali) nie są jednak tak widoczne, jak w pierwszej fali badania, kiedy to pracodawcy Podkarpacia odczuwający skutki kryzysu praktycznie we wszystkich typach inwestycji podejmowali aktywność częściej niż pozostałe podmioty (w drugiej fali badania jedynie w pięciu powyżej wypunktowanych). Można zatem powiedzieć, iż odczuwanie wpływu kryzysu przez pracodawców nie warunkowało ilości podejmowanych przez nich działań w zakresie inwestowania w różne obszary.

Działania pracodawców odczuwających skutki kryzysu pozytywnie świadczą o zarządzaniu strategicznym w tych firmach (tj. firmy starają się aktywnie przeciwdziałać niekorzystnej rzeczywistości lub dostosowywać się do nowych warunków rynkowych).

Potwierdzona została opinia eksperta ds. zarządzania (wywiad pogłębiony z 2011 r.), iż myślenie strategiczne wśród kadry zarządzającej pracodawców ewoluuje, aczkolwiek obszar ten nadal wymaga zmian. Analiza stylów zarządzania strategicznego w firmach pokazuje, że takie aktywne podejście zarządcze niestety rzadko jest wynikiem przemyślanego i długofalowego planu działania. Przyczyny takiego stanu rzeczy leżą raczej w skoncentrowaniu się podmiotów na celach finansowych, zamiast na budowaniu długotrwałej przewagi konkurencyjnej. Podtrzymana została zatem rekomendacja z I fali badania, aby prowadzić działania edukacyjne wśród pracodawców, których celem będzie uświadomienie tym podmiotom znaczenia różnorodnych uwarunkowań dla formułowania długookresowych celów firmy: zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych (w tym znaczenia kapitału ludzkiego dla budowania pozycji konkurencyjnej podmiotu). Istotną rolę w podnoszeniu świadomości pracodawców ma odpowiednia efektywność wykorzystywanych kanałów informacyjnych. Niższa jakość wykorzystywanych ścieżek informacyjnych w połączeniu z ograniczoną umiejętnością korzystania z informacji, wpływa na brak wiedzy pracodawców np. o instytucjach wsparcia. Działania edukacyjne powinny zatem polegać na dostarczaniu strategicznego doradztwa dla firm w celu ukazania zależności między wizją rozwoju, a krótkookresowymi celami[21].

[21] W. Orłowski, R. Pasternak, R. Flaht, D. Szubert, *Procesy inwestycyjne i strategie przedsiębiorstw w czasach kryzysu*, PARP, Warszawa 2010.

Tabela 19. Działania podejmowane i planowane przez pracodawców odczuwających negatywny wpływ kryzysu gospodarczego (odpowiedzi z I i II fali badania)

	Podejmowane działania w ostatnim roku				Planowane działania w kolejnym roku			
	2011 r. (I fala badania)		2012 r. (II fala badania)		2011 r. (I fala badania)		2012 r. (II fala badania)	
	pracodawcy odczuwający kryzys	pozostali pracodawcy	pracodawcy odczuwający kryzys	pozostali pracodawcy	pracodawcy odczuwający kryzys	pozostali pracodawcy	pracodawcy odczuwający kryzys	pozostali pracodawcy
Inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny	63%	59%	20%	16%	60%	47%	18%	20%
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników	64%	58%	39%	41%	68%	60%	39%	41%
Podnoszenie umiejętności psychospołecznych pracowników	18%	20%	13%	7%	25%	29%	8%	8%
Pozyskanie kredytu na inny cel	9%	6%	6%	3%	11%	8%	3%	2%
Pozyskanie kredytu na inwestycje	24%	14%	25%	27%	23%	10%	29%	28%
Prowadzenie prac B+R (lub uczestnictwo w nich)	6%	6%	1%	3%	6%	6%	0%	3%
Wprowadzenie oszczędności poprzez obcinanie kosztów	54%	39%	38%	43%	50%	36%	49%	42%
Współpraca ze spółką z kapitałem zagranicznym (joint-venture)	6%	4%	11%	13%	7%	4%	16%	15%
Zakup/modernizacja budynków i gruntów	31%	28%	3%	0,6%	26%	22%	1%	0,9%
Zmiana/rozszerzenie profilu działalności	17%	12%	9%	3%	20%	9%	16%	3%

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

Wskazania respondentów w odniesieniu do planów inwestycyjnych sugerują, iż pracodawcy odczuwający dotychczas kryzys będą podejmowali podobne działania jak pracodawcy nieodczuwający kryzysu. Wyjątkiem są plany zmiany/rozszerzenia profilu działalności. Ponad pięciokrotnie więcej pracodawców odczuwających kryzys wskazało, iż podejmie takie działania w kolejnym roku, co bardzo pozytywnie świadczy o ich aktywnej postawie wobec trudności na rynku.

Na podstawie odpowiedzi z drugiej fali badania można powiedzieć, iż w przyszłym roku pracodawcy (zarówno odczuwający kryzys, jak i pozostali) będą podejmowali działania na podobną skalę do tych z ostatniego roku.

Warto także w tym miejscu podkreślić, iż nie sprawdziły się plany pracodawców z 2011 r. dotyczące działań i inwestycji omówionych powyżej w podrozdziale[22]. Fakt ten powoduje, że z pewnym dystansem należy obecnie traktować deklaracje pracodawców o planach inwestycyjnych na kolejny rok.

3.7 Analiza ukierunkowania pracodawców na innowacje

Na potrzeby niniejszego badania przyjęto szeroką definicję innowacji, jako działania, które miało za zadanie istotnie (ponadprzeciętnie) przyczynić się do lepszego realizowania postawionych przed pracodawcą celów i zadań. Pod uwagę brane były działania innowacyjne w skali poszczególnych podmiotów objętych badaniem w trzech obszarach:

- oferowanych produktów i usług;
- wytwarzania i produkcji (innowacje produktowe i procesowe), zarządzania podmiotem i kadrami (innowacje organizacyjne);
- kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu (innowacje marketingowe).

Pracodawcy Podkarpacia w ciągu ostatniego roku najczęściej wprowadzali innowacje w obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji (19%). Rzadziej (11%) zmiany dotyczyły kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu, zaś najrzadziej (6%) zarządzania firmą/instytucją i kadrami.

Wyniki badania w 2012 roku (czerwiec) wskazują na znaczne pogorszenie się sytuacji przedsiębiorców w obszarze wprowadzania innowacyjnych rozwiązań. Największy spadek (z 36% do 11%) wskazań w stosunku do roku 2011 odnotowano w obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu. Spadki nastąpiły także w pozostałych obszarach: oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji (z 36% do 19%), zarządzania podmiotem i kadrami (z 26% do 6%).

W kolejnych częściach podrozdziału przedstawiono szczegółowe wyniki badania dla poszczególnych obszarów wprowadzania innowacji.

Innowacje produktowe i procesowe

W zakresie innowacji produktowych pracodawcy w zbliżonym stopniu ukierunkowywali się na wdrażanie nowoczesnych technologii, maszyn i urządzeń (5%), znaczącą poprawę dotychczasowych usług lub produktów (8%) oraz wprowadzenie nowatorskich usług lub produktów

[22] Szczegółowe informacje o terminach realizacji fal badania z 2011 i 2012 roku znajdują się w rozdziale 1 Wprowadzenie.

(7%). W stosunku do wyników z I fali badania obserwowalny jest spadek częstości wdrażania przez pracodawców innowacji produktowych i procesowych.

Innowacje organizacyjne

W obszarze zarządzania firmą/instytucją i kadrami znaczące ulepszenia wprowadziła nieliczna grupa podmiotów (5% ankietowanych). Oznacza to spadek względem roku 2011, kiedy to wdrażanie tego typu innowacji deklarował prawie co czwarty ankietowany.

Wdrożenie nowych rozwiązań w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych zadeklarowało 3% ankietowanych (w 2011 r. było to 15% podmiotów). Zbliżona liczba odpowiedzi przypadła dwóm pozostałym kategoriom innowacji organizacyjnych tj.: wprowadzeniu nowatorskiego stylu zarządzania w firmie/instytucji (2%; 7% w 2011 r.) oraz wdrożeniu systemów kontroli jakości ISO, HACCP i innych (1%, w 2011 r. było to 9%).

W nowe rozwiązania organizacyjne (przede wszystkim w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych) inwestują najczęściej urzędy i instytucje publiczne. Głównie dlatego, iż są one wspierane środkami z UE ukierunkowanymi na rozwój tego typu usług (np. oś III RPO WP). W tej osi priorytetowej zakończenie realizacji dużej grupy projektów przypadnie na lata 2012–2013, a zatem pozytywne zmiany w zakresie wdrażania innowacji organizacyjnych prawdopodobnie będą mogły być zaobserwowane w kolejnej fali badania.

Zaprezentowane wyżej wyniki potwierdzają hipotezę z poprzedniej fali badania, iż wprowadzanie znaczących usprawnień organizacyjnych w ankietowanych podmiotach jest mało powszechną praktyką. Natomiast hipoteza stanowiąca, iż „na przestrzeni lat wzrośnie liczba podmiotów korzystających z technologii ICT, a największą dynamiką będą się charakteryzowały inwestycje w zintegrowane systemy zarządzania oraz e-usługi" została zweryfikowana negatywnie.

Innowacje marketingowe

Innowacja marketingowa to wprowadzenie znaczących ulepszeń w obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami pracodawcy, promocji i marketingu np. nawiązanie współpracy z innymi podmiotami w celu rozwoju produktów i usług, wejście na nowe rynki, zastosowanie nowych, niestosowanych wcześniej form promocji wyrobów lub usług.

45 ankietowanych pracodawców zadeklarowało wprowadzenie tego typu zmian (40 prowadzących działalność dochodową i 5 prowadzących działalność niedochodową). Potwierdziły się wyniki z 2011 r. wskazujące, iż podmioty prowadzące ten drugi rodzaj działalności w małym stopniu wprowadzają innowacje marketingowe.

Najczęściej wdrożenie innowacji marketingowych polegało na wchodzeniu pracodawców na nowe rynki (5%; 16% w 2011 r.). Nieco rzadziej spotykane było nawiązywanie współpracy z innymi podmiotami w celu rozwoju produktów i usług (4%; 20% w 2011 r.), a najrzadziej - wdrażanie nowych, niestosowanych wcześniej form promocji wyrobów lub usług (2%; 13% w 2011 r.).

Obserwowalne różnice w częstości udzielanych przez pracodawców odpowiedzi w ramach pierwszej i drugiej fali badania w pewnym stopniu wynikają z krótkiego okresu czasu, jaki upłynął od zakończenia I fali. Podejmowanieprzez pracodawców działań w zakresie wzmacniania potencjału innowacyjnego związane było przede wszystkim z interwencją ukierunkowaną na poprawę zbytu oraz wprowadzaniem nowych produktów i usług. Fakt ten może świadczyć o pewnej elastyczności podmiotów w poszukiwaniu nowych rozwiązań zarówno w obrębie przedsiębiorstwa/ instytucji, jak i na zewnątrz.

Działalność badawczo-rozwojowa

Jednym z elementów pozwalających ocenić potencjał innowacyjny podmiotów jest prowadzenie działalności B+R. Może ona mieć zarówno charakter wewnętrzny (własny dział badawczy), jak i zewnętrzny – poprzez współpracę z jednostkami badawczo-rozwojowymi.

Zaledwie 4% badanych pracodawców prowadziło od listopada 2011 r. prace badawczo-rozwojowe lub brało w nich udział (3% prowadzących działalność dochodową oraz 6% prowadzących działalność niedochodową).

Głównym powodem niepodejmowania współpracy z ośrodkami B+R jest w opinii respondentów brak takiej potrzeby (91% odpowiedzi). 5% respondentów wskazało też, iż nigdy nie myślało o tym, aby taką współpracę nawiązać.

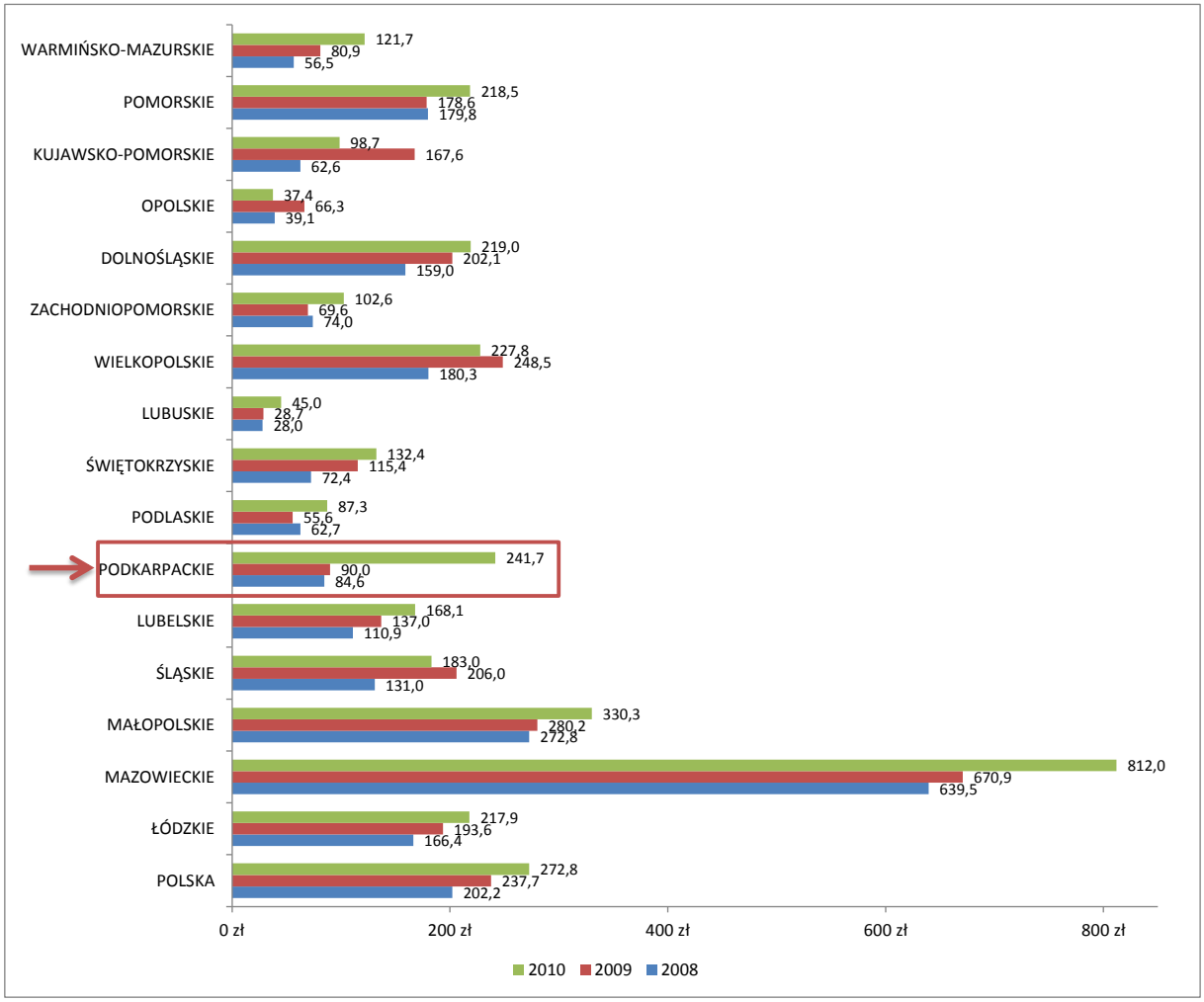
Pracodawcy wskazują na występowanie następujących barier w zakresie nawiązywania współpracy z ośrodkami B+R:

- nieadekwatność ofert jednostek badawczo-rozwojowych do potrzeb pracodawcy (1%),
- deficyt środków finansowych w budżecie podmiotu na prowadzenie takich prac (0,4%) oraz
- brak zainteresowania współpracą po stronie jednostki B+R (1%).

Warto odnotować, iż tylko jeden ankietowany podmiot uznał, że barierą jest brak dostępu do podmiotów B+R w otoczeniu firmy/instytucji. Uszczegółowione informacje (uzupełnione o dane pochodzące z badań jakościowych) na temat barier i ograniczeń prowadzenia współpracy pracodawców z ośrodkami B+R podano w dalszej części rozdziału.

Rzadko prowadzona współpraca pracodawców z sektorem B+R to skutek m.in. niedoinwestowania sektora badawczo-rozwojowego. Przekłada się to na jego obniżoną efektywność i zdolność odpowiadania na potrzeby rynku. Sytuacja pod tym względem ulega jednak stopniowej poprawie. Pod koniec 2008 roku w województwie podkarpackim nakłady na sektor B+R w przeliczeniu na jednego mieszkańca wynosiły 84,6 zł, co lokowało Podkarpacie na 9. pozycji w rankingu województw. Pod koniec 2009 roku w województwie podkarpackim nakłady na sektor B+R w przeliczeniu na jednego mieszkańca wynosiły 90 zł dając 11. pozycję w rankingu województw. Rok później (w 2010 r.) województwo znalazło się na 3. pozycji z nakładami prawie 242 zł. Był to najbardziej widoczny procentowy wzrost na tle innych regionów (wykres poniżej).

Wykres 13. Nakłady na sektor B+R w przeliczeniu na 1 mieszkańca na koniec 2008, 2009 i 2010 roku (w złotych)

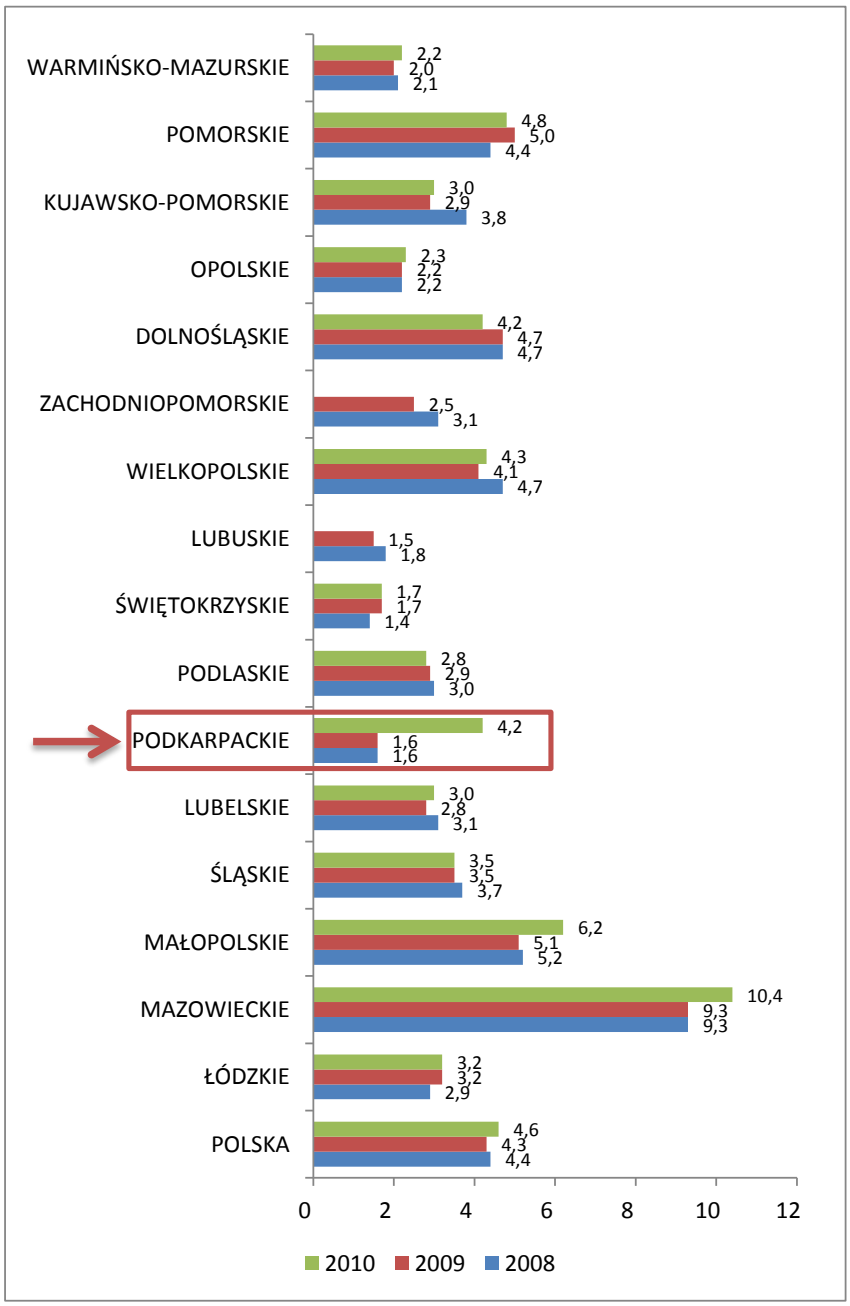


Źródło: Dane GUS BDL

Mniej korzystnie województwo podkarpackie wygląda w zestawieniu prezentującym zatrudnienie w ośrodkach B+R w przeliczeniu na 1000 osób aktywnych zawodowo. Jednakże również w zakresie tego wskaźnika zaobserwować można dynamiczną poprawę sytuacji (por. wykres poniżej lata 2009 oraz 2010).

W 2008 r. województwo podkarpackie zajmowało 15. miejsce (za województwem świętokrzyskim). W 2009 r. sytuacja wyglądała podobnie (15. miejsce województwa podkarpackiego, tym razem za województwem lubuskim). W roku 2010 region zajął 5. miejsce, ex aequo z województwem dolnośląskim, odnotowując największy procentowy wzrost zatrudnienia w sektorze B+R.

Wykres 14. Zatrudnienie w branży B+R w przeliczeniu na 1 tys. osób aktywnych zawodowo na koniec 2008, 2009 i 2010 roku



Źródło: Dane GUS BDL

W dalszym ciągu jednak jako słabe strony sektora B+R (w odniesieniu do sytuacji obserwowanej w krajach UE) można wymienić małą liczbę ośrodków B+R w skali regionu, niskie nakłady finansowe na działalność badawczo-rozwojową[23], słabą integrację środowiska naukowego, a także wysokie koszty badań i słabą elastyczność sektora B+R[24]. Takie wnioski potwierdzają także eksperci tematyczni oraz pracodawcy Podkarpacia objęci w badaniu wywiadami pogłębionymi.

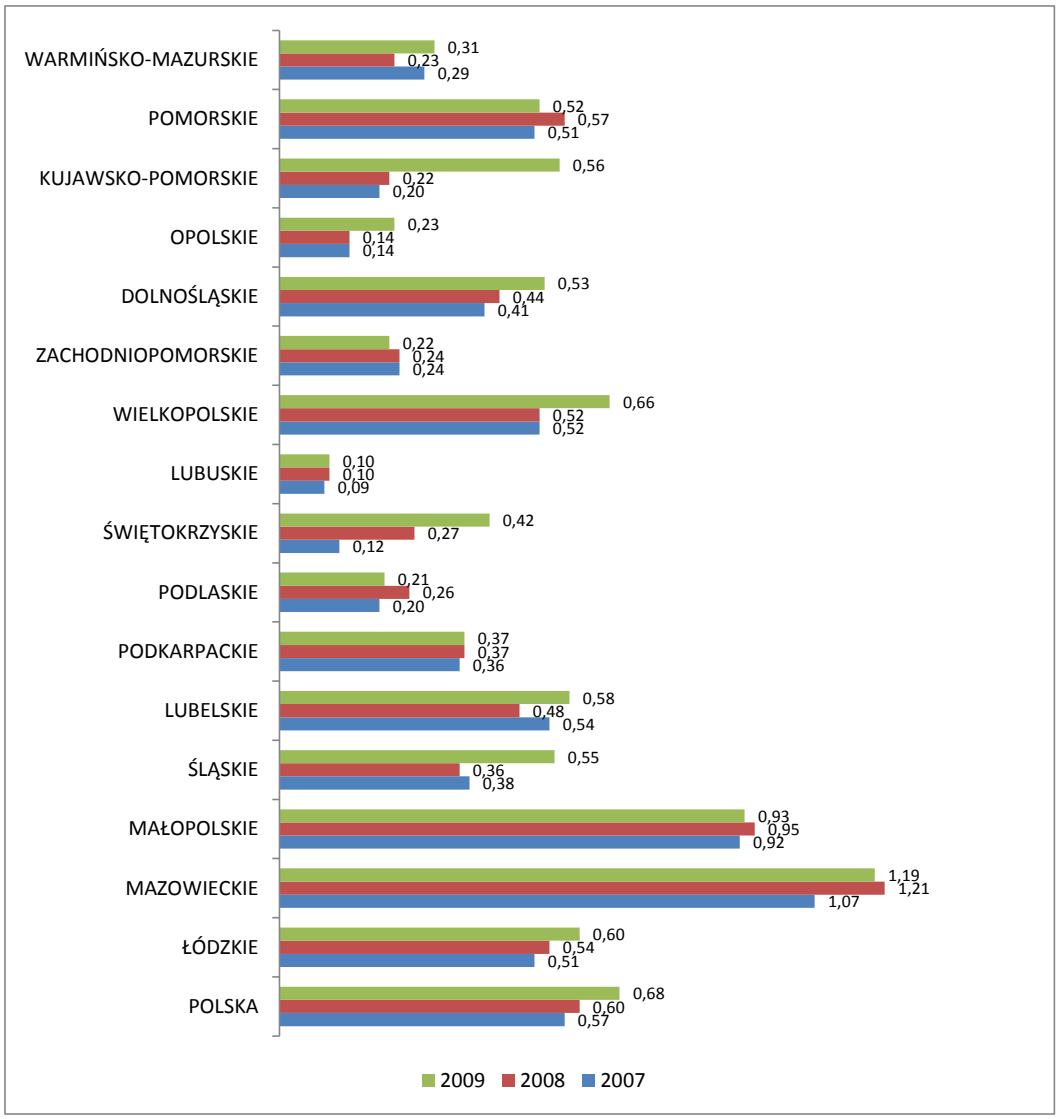
[23] Dane EUROSTAT: relacja nakładów na B+R do PKB w Polsce jest jedną z najniższych w Europie. Polska wyprzedza (nieznacznie) jedynie kraje takie jak: Rumunia, Bułgaria (kraje które przystąpiły do UE w 2007 r.), Cypr, Łotwa, Malta i Słowacja. W 2010 r. w stosunku do średniej europejskiej Polska ma ok. 2,7 razy mniejsze nakłady na B+R do PKB (0,74). Liderami są: Finlandia (3,87), Szwecja (3,42), Dania (3,06) oraz Niemcy (2,82).

[24] M. Maj, P. Rychlicki, *Kierunki rozwoju województwa podkarpackiego w oparciu o klastry*, Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego, Rzeszów 2011.

Należy oczekiwać dalszej poprawy efektywności podkarpackiego sektora badawczo-rozwojowego za sprawą większych nakładów finansowych przeznaczanych na jego działanie (w tym środków UE), jak również ze względu na wyraźne ukierunkowanie samorządu regionalnego na rozwój tego obszaru (dostrzeganie pozytywnej korelacji między poziomem nakładów na badania a stopniem innowacyjności regionalnych gospodarek). Szansą dla rozwoju sektora B+R jest wzmocnienie oferty uczelni wyższych m.in. poprzez tworzenie nowych kierunków i rozbudowę zaplecza naukowo-badawczego.

Na wykresie zamieszczonym poniżej zaprezentowano relację nakładów na B+R do PKB. W tym zakresie województwo podkarpackie odstaje od średniej ogólnopolskiej (która w znacznym stopniu odbiega od średniej europejskiej). Podkarpacie w 2009 r. zajmowało 10. miejsce w rankingu województw pod względem opisywanego wskaźnika (wyprzedzając województwa: podlaskie, lubuskie, zachodniopomorskie, opolskie i warmińsko-mazurskie). W kolejnych lat powinna zostać zaobserwowana wyraźna poprawa w zakresie omawianego wskaźnika w relacji do pozostałych regionów kraju (z uwagi na ponad dwukrotnie większe nakłady na B+R w 2010 r.).

Wykres 15. Relacja nakładów na B+R do PKB (ceny bieżące) w latach 2007–2009

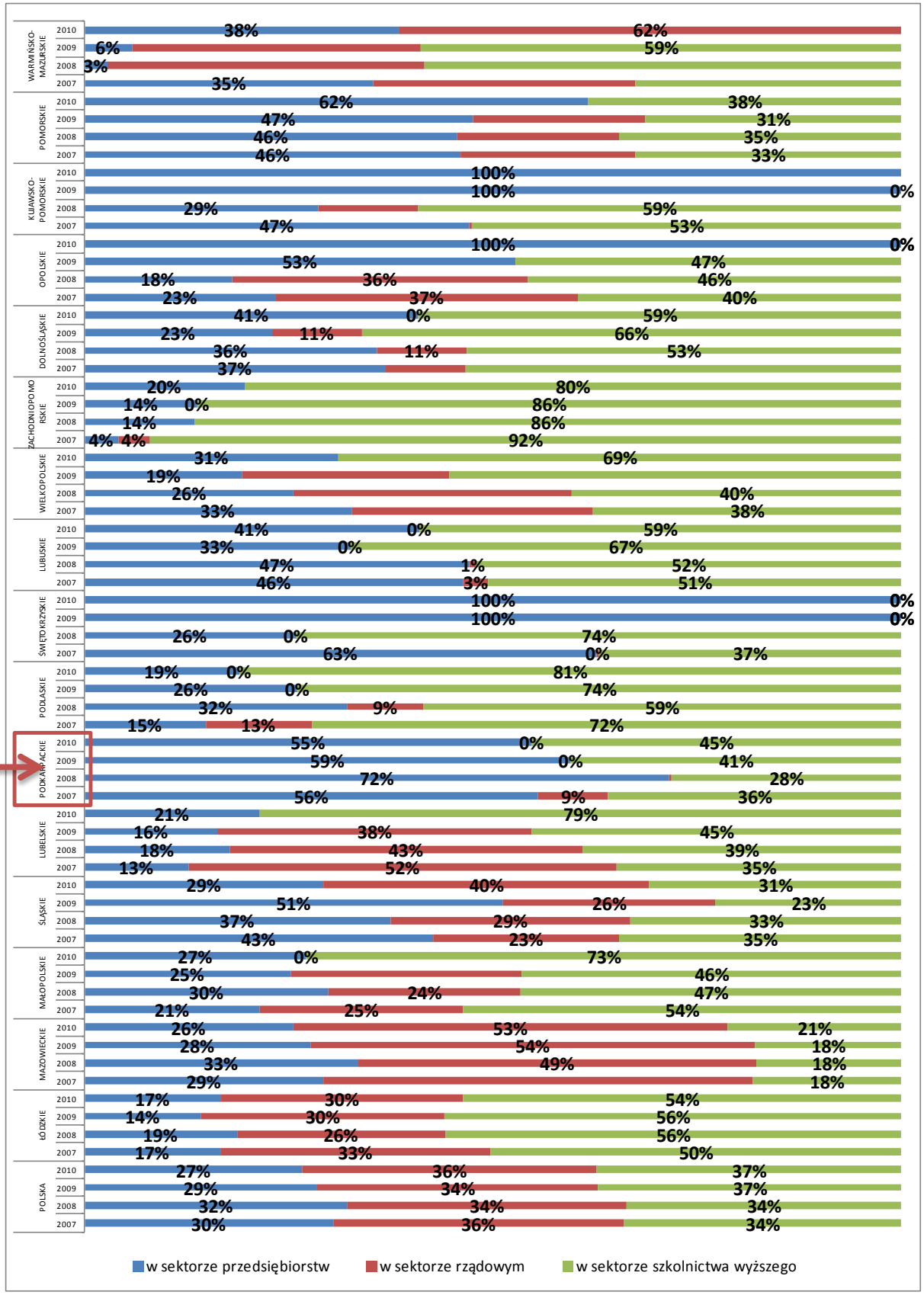


Źródło: Dane GUS BDL

Sytuacja w województwach pod względem struktury nakładów na B+R w latach 2007–2010 w sektorach przedsiębiorstw, rządowym i szkolnictwa wyższego bardzo jest wysoce zróżnicowana

(wykres poniżej). W województwie podkarpackim w roku 2010 brak było nakładów na B+R ponoszonych z sektora rządowego. Jednocześnie na Podkarpaciu na przestrzeni ostatnich kilku lat obserwowalny jest wzrost udziału nakładów na B+R w sektorze szkolnictwa wyższego (prawdopodobnie wskutek realizacji projektów współfinansowanych ze środków UE). Strategia Lizbońska zakładała, iż nakłady na badania i rozwój osiągną do roku 2010 r. 3% PKB, z czego 1/3 będzie pochodzić ze środków budżetowych. Realizacja tych założeń wymaga zwiększenia finansowania prac B+R ze środków publicznych, tak aby w oparciu o solidną bazę naukową umożliwić dalszy rozwój działalności sektora prywatnego w tym zakresie. Jednakże istotne jest nie tylko samo zwiększanie nakładów, ale także tworzenie odpowiednich mechanizmów zapewniających współpracę pomiędzy sektorami nauki i gospodarki.

Wykres 16. Struktura nakładów na B+R w latach 2007–2010 w sektorach przedsiębiorstw, rządowym i szkolnictwa wyższego



Źródło: Dane GUS BDL

Współpraca przedsiębiorców ze środowiskiem naukowym

Istotnym krokiem do rozwijania innowacyjności wśród pracodawców może być rozpoczęcie współpracy z jednostkami posiadającymi zaplecze do prowadzenia prac B+R. Opinię tę potwierdzili rozmówcy wywiadów jakościowych, którzy często utożsamiali działania innowacyjne z prowadzeniem współpracy pracodawców z uczelnią.

Dzięki zawiązaniu takiej współpracy (tj. przy konkretnych projektach w zakresie B+R) dodatkowo uczelnie mogą uzyskać dostęp do najnowszej wiedzy od pracodawców. Z kolei pracodawcy nawiązanie współpracy ze środowiskiem naukowym postrzegają jako istotne, z uwagi na obserwowalne przez te podmioty braki w dostępie do odpowiednio wykształconych pracowników (powodowane nieadekwatnymi programami kształcenia). Powyższą sytuację dobrze ilustrują cytaty: *„to, co jest wykładane jako materiał dydaktyczny na uczelniach, w dużej mierze jest już tym, co istnieje i funkcjonuje od dawna na rynku"*[25] oraz *„zbyt często studenci/uczniowie uczą się w zakresie tego, co wykładowcy już zdążyli »przetrawić«. Zdarza się, iż są to technologie przestarzałe. Zbyt często programy nauczania nie są odpowiednio dostosowane do sytuacji na rynku"*[26]. *„Zdarzają się sytuacje, w których wykładowcy nie nadążają za nowościami w dziedzinie informatyki (zbyt mały jest kontakt i wymiana informacji pomiędzy przedsiębiorstwami a środowiskiem akademickim). Na rynku pracy dość powszechne są przypadki, w których informatyk mający już pracę jest wysyłany na studia, by zdobyć wykształcenie (np. tytuł inżyniera). Wówczas takie osoby sygnalizują swoim pracodawcom (wysyłającym ich na uczelnie), że między praktyczną wiedzą, którą te osoby już posiadają i wykorzystują na co dzień w pracy, a teorią na uczelni jest bardzo duży rozdźwięk (oferta uczelni często nie przystaje do warunków rynkowych)"*[27]. Dlatego pracodawcy oraz przedstawiciele uczelni powinni szukać możliwości współpracy przy różnych projektach (np. staże dla wyróżniających się studentów), aby zapewniać transfer nowoczesnej wiedzy rynkowej w struktury uczelniane (np. w branży IT)[28]: *„Przedsiębiorcy powinni stawać się wykładowcami dla uczelni oraz podmiotami współtworzącymi programy uczelniane"*[29]. Analogicznie rozpoczęcie współpracy pomiędzy pracodawcą a uczelnią przy projektach w zakresie kształcenia (praktyki, staże, wykłady) może być pierwszym krokiem w kierunku podjęcia prac z zakresu B+R z wykorzystaniem infrastruktury dostępnej na uczelni oraz jej kadr naukowych.

W wywiadach jakościowych podkreślano konieczność *„uchylania drzwi w kierunku szerszej współpracy nauki i przemysłu"*. To kluczowe zadanie, na jakim powinny się w tej chwili skupić zainteresowane podmioty. Obecnie współpraca szkół wyższych (z zapleczem do inicjowania i realizacji prac w zakresie B+R) z przedsiębiorstwami jest prowadzona na zbyt niskim poziomie. Jeżeli już jakaś współpraca jest podejmowana, to dotyczy ona głównie średnich i dużych firm. Mikro- i małe przedsiębiorstwa w zbyt niskim stopniu korzystają z wiedzy naukowców. Zjawisko to zostało ocenione negatywnie: *„W Polsce bardzo »kuleje« komercjalizacja wyników prac badawczych. Obniża to konkurencyjność naszej gospodarki w ujęciu globalnym. Realizacja projektów badawczych i rozwojowych jest możliwa w różnych branżach (np. od piekarnictwa po lotnictwo oraz u różnych przedsiębiorców, tj. mikro-, małych, średnich i dużych). Nauka powinna być istotną gałęzią gospodarki"*[30].

Warto zauważyć, iż komercjalizacja wyników badań może stanowić istotne źródło finansowania uczelni. W szczególności środki te mogą wpływać na zwiększanie nakładów na kolejne badania naukowe (samofinansowanie się projektów badawczych). Jak wynika z danych zamieszczonych w tabeli poniżej, przychody polskich uczelni wyższych z działalności badawczej systematycznie

[25] Pracodawca 1, Rzeszów.
[26] Pracodawca 1, Rzeszów.
[27] Przedstawiciel IOB, Rzeszów.
[28] Duży potencjał pod względem współpracy przedsiębiorców ze środowiskiem B+R ma tutaj klaster IT (http://www.klasterit.pl).
[29] Pracodawca 1, Rzeszów.
[30] Przedstawiciel IOB, Rzeszów.

wzrastają, ale nadal są bardzo niskie (w porównaniu do osiąganych przez zagraniczne uczelnie w UE czy USA).

Tabela 20. Struktura przychodów z działalności operacyjnej szkół wyższych w Polsce w latach 2005–2010 oraz liczba szkół i studentów

Rok	Przychody z działalności dydaktycznej [tys. zł]	Przychody z działalności badawczej [tys. zł]	Przychody z wydzielonej działalności gospodarczej [tys. zł]	Przychody ze sprzedaży towarów i materiałów [tys. zł]	Pozostałe przychody operacyjne [tys. zł]	Liczba szkół [szt.]	Liczba studentów [w tys.]
2010	15 705 094,10	2 693 474,50	100 707,00	29 018,40	922 635,60	460	1 841
2009	15 172 327,50	2 330 519,00	94 283,10	28 458,30	688 297,20	461	1 900
2008	14 239 372,80	2 092 365,10	107 079,30	31 796,60	721 294,40	456	1 928
2007	13 741 377,50	1 932 861,20	98 212,40	32 491,50	702 993,20	455	1 937
2006	12 429 450,20	1 436 407,40	100 460,60	33 398,90	556 614,60	445	1 954
2005	10 950 733,90	1 366 325,80	84 699,50	28 737,10	458 122,30	427	1 926

Źródło: Dane GUS (opracowanie: Szkoły wyższe i ich finanse z lat 2005–2010*)*

Analizując strukturę przychodów z działalności operacyjnej szkół wyższych w Polsce w kontekście liczby szkół oraz liczby studentów można stwierdzić, iż wartość przychodów z działalności badawczej wzrosła na przestrzeni lat 2005–2010 o 97%. Jednocześnie w analogicznym okresie odnotowano wzrost liczby uczelni o ok. 8 p.p. oraz spadek liczby uczniów o 4 p.p. Fakt ten świadczy o rosnącym potencjale uczelni w zakresie prowadzenia działań B+R. Relacja przychodów z działalności badawczej w odniesieniu do przychodów z działalności operacyjnej ogółem wzrosła o 3,25 p.p. (z wartości ok. 11% w roku 2005 do wartości 14%).

Mimo to *„zbyt często wyniki badań, które mogłyby być wykorzystane w firmach, leżą na półkach uczelnianych"*[31]. Brakuje środków finansowych na prowadzenie badań oraz na ich późniejsze wdrażanie przez przedsiębiorców. Tym bardziej, że działania w zakresie B+R obarczone są dużym ryzykiem tj. mogą nie przynieść pożądanych efektów w zakładanym czasie.

Początek nawiązywania współpracy pomiędzy uczelniami/ instytutami B+R oraz pracodawcami z reguły wiąże się z koniecznością pokonania pewnych utrudnień (konieczność zdobycia zaufania, poznania wzajemnych potrzeb i oczekiwań, sformalizowanie porozumienia, określenie ścieżek decyzyjnych itp.). Opinie te potwierdzają respondenci badań jakościowych[32], którzy zakładali Podkarpackie Powiązanie Kooperacyjne (początki okazały się trudne, wymagane było bardzo duże zaangażowanie i umiejętności ze strony koordynatora). Takie same problemy często występują w przypadku prób kontaktów przedsiębiorców z uczelniami. Niestety, fakt ten często przekłada się na brak zawiązania współpracy (zniechęcenie, brak czasu).

Bariery we współpracy przedsiębiorców ze środowiskiem naukowym

Analiza zebranego materiału badawczego pozwoliła na wskazanie szeregu utrudnień, na jakie napotykają pracodawcy zainteresowani podjęciem działań z zakresu B+R. Są to:

- Trudność w nawiązaniu tzw. „pierwszego kontaktu" z instytucją B+R. Pracownicy uczelni wyższych działają w określonych strukturach, zhierarchizowanych i zbiurokratyzowanych. Fakt ten może powodować mniejszą elastyczność i szybkość reagowania (co stoi w sprzeczności z oczekiwaniami pracodawców). W efekcie ci, którzy napotkali na problem w zakresie rozpoczęcia współpracy, mogą się zniechęcić do podejmowania kolejnych prób[33].

[31] Ekspert 5.
[32] Przedstawiciel IOB, Rzeszów.
[33] Przedstawiciel IOB, Rzeszów.

W szczególności problem ten dotyka przedstawicieli mniejszych firm: *„Prezes reprezentujący dużego przedsiębiorcę, idąc na uczelnię, prawdopodobnie jest w stanie coś zdziałać w zakresie nawiązania współpracy, np. porozumieć się z rektorem, dotrzeć do niego, umówić się na spotkanie, porozmawiać. Ale mikro- i mały przedsiębiorca, jeśli pójdzie na uczelnię, to prawdopodobnie się zgubi. Odbije się od kilku drzwi i na uczelnię już nie wróci"*[34].

- Ograniczone środki finansowe na prowadzenie działalności B+R. Działalność B+R cechuje to, iż osiągnięcie zaplanowanych założeń (w zakresie harmonogramu / budżetu) może okazać się trudne lub niemożliwe. Dlatego komercyjne banki niechętnie udzielają kredytów na taką działalność.

- Brak przekonania o celowości prowadzenia inwestycji B+R. Często wdrażanie innowacji w przedsiębiorstwach ogranicza się do kupowania gotowych technologii, nie zaś na poszukiwaniu/wypracowywaniu własnych innowacyjnych rozwiązań.

- Niewystarczający przepływ informacji pomiędzy środowiskami naukowymi a przedsiębiorcami. Ci pierwsi nie wiedzą, jakie są potrzeby odbiorców ich usług. Tym drugim brakuje informacji nt. tego, z jakim podmiotem należałoby nawiązać współpracę, aby dany projekt B+R mógł zostać zrealizowany.

- Niewystarczający system zachęt dla współpracy sektora biznesu oraz instytucji B+R[35]. Brakuje m.in. mechanizmów wspierania procesu komercjalizacji wyników badań naukowych, które zachęcałyby środowisko naukowe do podejmowania działań w tym zakresie. Jest to ważne o tyle, że przedsiębiorstwa z sektora MŚP nie są postrzegane jako atrakcyjny partner dla jednostek B+R ze względu na niskie zaawansowanie technologiczne oraz możliwości ponoszenia głównie niewielkich nakładów na projekty. Z kolei duże przedsiębiorstwa często nie wykazują zainteresowania współpracą z jednostkami B+R, gdyż posiadają własne zaplecze tego typu (szczególnie przedsiębiorcy zagraniczni). Działalność Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (finansuje liczne projekty naukowo-badawcze w różnych dziedzinach)[36] jest niewystarczająca.

- Wysokie koszty finansowe współpracy. Nakłady finansowe poniesione przez pracodawcę na współpracę z ośrodkami B+R mogą przewyższać osiągnięte korzyści. Wynika to ze specyfiki prowadzonych prac z zakresu B+R. Nie ma pewności, czy zaplanowane efekty zostaną osiągnięte. Także późniejsza realizacja potencjału rynkowego w oparciu o opracowane wynalazki bywa trudna. Jednakże problemy pojawiają się już na początkowym etapie współpracy. Dotyczą one zdefiniowania projektu, treści umowy, procedur formalno-prawnych na uczelni. Dla przedsiębiorcy oznacza to np. konieczność zatrudnienia radcy prawnego, by zbadać warunki umowy. Są to dodatkowe koszty. Bywają one wyższe niż w przypadku standardowych umów, gdyż problematyczne jest samo wycenienie prac, określenie warunków ich zlecania, realizacji i odbioru. Dlatego działania B+R są prowadzone głównie przez większe firmy, dysponujące środkami finansowymi i odpowiednim potencjałem organizacyjnym.

[34] Przedstawiciel IOB, Rzeszów.
[35] Chodzi tu o np. tzw. pakiet ustaw Bayh-Dole Act (Patent and Trademark Law Amendments Act wdrożony w Stanach Zjednoczonych). W wyniku tych regulacji uniwersytety zachowują prawo własności do wynalazków tworzonych w ramach badań finansowanych ze środków rządowych. W zamian uczelnie mają złożyć wniosek o ochronę patentową i aktywnie działać na rzecz komercjalizacji licencji. Należności licencyjne z takich przedsięwzięć są dzielone pomiędzy wynalazców, instytut B+R. Część jest wykorzystywana do wspierania procesu transferu technologii. Uczelnie wyższe są nagradzane za postęp na polu transferu innowacji.
[36] Narodowe Centrum Badań i Rozwoju jest agencją wykonawczą Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Zostało powołane w 2007 roku jako jednostka realizująca zadania z zakresu polityki naukowej, naukowo-technicznej i innowacyjnej państwa. W momencie powstania było pierwszą jednostką tego typu, stworzoną jako platforma skutecznego dialogu między środowiskiem nauki i biznesu.

- Odmienność perspektyw świata naukowego i przedsiębiorców. Część respondentów zwracała uwagę, iż przedstawiciele środowiska naukowego nie są w stanie zrozumieć realiów biznesowych, ponieważ filozofia prowadzenia działalności naukowej i gospodarczej jest odmienna. Na uczelniach brakuje wypracowanych ścieżek komunikacji dla prowadzenia dialogu z przedstawicielami pracodawców. Jeśli już takie ścieżki zostają wypracowane, to są one dopasowane raczej do możliwości finansowych i specyfiki dużego przedsiębiorcy (zatrudniającego osoby z doświadczeniem w prowadzeniu takiej współpracy), niż MŚP. Na uczelniach brakuje osób rozumiejących specyfikę funkcjonowania przedsiębiorstwa (szczególnie mniejszego) i pełniących rolę pośrednika i „tłumacza" języka nauki i języka przedsiębiorcy.

- Regulacje prawne dotyczące ochrony i kontroli nad własnością intelektualną oraz komercjalizacji wynalazku.

- Niedostosowany system szkolnictwa. Zdaniem pracodawców wielu absolwentów w dużej mierze nadaje się do pracy odtwórczej, a nie kreatywnej. W całej ścieżce kształcenia zbyt mało jest nauki innowacyjności. W szkołach przeważają zajęcia teoretyczne nad praktycznymi. Pracodawcy podkreślali, iż zdarzają się też takie sytuacje, w których np. w technikach na profilowanych kierunkach, takich jak budownictwo, większy nacisk położony jest na naukę przedmiotów ogólnych - historii, biologii, geografii – niż przedmiotów zawodowych i kształcenie praktyczne. W efekcie uczniowie kształceni są w sposób zbyt ogólny. Przykładowo, w gospodarce amerykańskiej zawód zmienia się stosunkowo często – tam ważna jest u pracownika chęć uczenia się nowych rzeczy (a nie posiadania jednego wyuczonego zawodu przez całe życie). Młodzi ludzie są bardziej elastyczni i traktują pracę jako przygodę i wyzwanie. W takiej sytuacji ważne stają się otwarty umysł, kreatywność i samodzielność. Natomiast w Polsce brakuje zajęć z innowacyjności, przedsiębiorczości: *„Innowacyjności należy uczyć od przedszkola"*[37]. Praktycy wskazują także na znaczenie pasji – posiadania hobby, któremu się poświęca czas i uwagę. Takie zajęcia uczą konstruktywnego myślenia i kreatywności. Można powiedzieć, że to jest motor napędowy rozwoju gospodarki i rynku pracy. W opinii jednego z respondentów w obecnej sytuacji *„Polska i Podkarpacie stają się rynkiem podwykonawców, a nie rynkiem kreatywnym"*[38]. Jest zbyt mało wynalazków, przy czym brak jest też innego istotnego elementu – wykorzystania ich w praktyce.

- Respondenci wskazywali także, że brak kreatywności przekazywany jest dzieciom w rodzinach – odpoczynek dorosłych jest często bierny[39], mało jest miejsca na realizację swoich pasji, rozwijanie zainteresowań itp.

Badania dostarczyły także informacji na temat czynników sprzyjających współpracy. Należy do nich determinacja w dążeniu do celu np. upatrywanie szansy w nawiązaniu współpracy. Na podstawie wywiadów można powiedzieć, iż sukces pewnych branż w województwie opiera się właśnie na indywidualnym zaangażowaniu osób (np. w branży lotniczej wiele osób po stronie uczelni i przedsiębiorców w województwie to pasjonaci lotnictwa). Wynika to m.in. z przedwojennych tradycji w tym obszarze[40]. Jeśli po obu stronach jest wola współpracy, to ludzie się lepiej rozumieją na poziomie instytucjonalnym.

[37] Przedstawiciel IOB, Rzeszów.
[38] Przedstawiciel IOB, Rzeszów.
[39] Badanie TNS OBOP. Od stycznia do kwietnia 2011 r. TNS OBOP badał grupę 1200 dzieci w wieku 4-15 lat. Średnio dziecko spędzało przed ekranem dwie godz. i 25 min. dziennie. Więcej w soboty - trzy godziny i cztery minuty. Rodzice spędzają średnio trzy godziny i 58 min dziennie przez telewizorem. A w soboty i niedziele statystyczny Polak nie rusza się sprzed telewizora przez dziewięć godzin i 17 min.
[40] W okresie przedwojennym przemysł lotniczy bazował wyłącznie na polskich fabrykach i technologiach. Obecnie nie ma w naszym kraju polskiego przemysłu lotniczego – większość przedsiębiorstw została wykupiona lub zlikwidowana. Obecnie branża lotnicza w Polsce działa głównie w kategorii przemysłu lekkiego i ultralekkiego. W dużej mierze są to firmy kilku czy kilkunastoosobowe próbujące realizować różne mniejsze projekty. Firmy te jednakże znajdują się w przeciętnej kondycji

Inny ważny czynnik to promocja współpracy w zakresie B+R - skutecznych projektów, dobrych praktyk i gotowych rozwiązań. Takie działania powinny być skierowane zarówno do przedsiębiorców, jak i do przedstawicieli świata nauki. W tym zakresie bardzo ważna jest inicjatywa przedsiębiorców czy klastrów zrzeszających przedsiębiorców.

Sprawdzonym rozwiązaniem jest bank informacji pomagający w kojarzeniu instytucji B+R oraz przedsiębiorców. Przykładem jest serwis internetowy PARP (Portal Innowacji: www.pi.gov.pl) prowadzony z myślą o potrzebach innowacyjnych przedsiębiorstw. W ramach serwisu działają następujące platformy służące kojarzeniu sfery B+R z gospodarką:

- Tablica Zgłoszeń Innowacyjnych Potrzeb. Tablica jest narzędziem umożliwiającym kojarzenie przedsiębiorców poszukujących nowoczesnych rozwiązań technologicznych dla swoich firm z centrami transferu technologii, które dysponują takimi technologiami lub wiedzą umożliwiającą szybkie jej uzyskanie. Instytucje zarejestrowane w bazie mogą dodawać nowe zgłoszenia i przeglądać istniejące po zalogowaniu się identyfikatorem i hasłem;

- Baza Danych Technologii KSI[41]. W bazie znajdują się aktualne oferty technologii oraz zapytania o technologie.

Innym przykładem jest „Internetowa ogólnopolska baza informatycznych projektów badawczych otwartej innowacji – platforma współpracy SPINACZ"[42]. Projekt stanowi instrument wypracowujący skuteczne metody kontaktu pomiędzy środowiskiem naukowym a sektorem gospodarczym. Głównym jego założeniem jest wspieranie przedsiębiorczości i otwartej innowacyjności poprzez zbudowanie wirtualnej platformy wymiany informacji, która stworzy warunki dla skutecznej komercjalizacji informatycznych wyników prac badawczych i rozwojowych.

Kolejny przykład to projekt pt. „Nauka dla Biznesu – Biznes dla Nauki"[43]. Projekt służy wypracowaniu efektywnej platformy komunikacji w relacji: nauka – przemysł; przemysł – nauka. Realizacja projektu ma pomóc skutecznie łączyć sektory biznesu z nauką oraz podnosić świadomość roli nauki w rozwoju gospodarczym.

Poprawie sytuacji w zakresie współpracy pomiędzy nauką a biznesem służy również tworzenie kierunków na uczelniach (menadżerskie studia podyplomowe dla sektora B+R)[44] prowadzących do:

- nabycia kompetencji menadżerskich dla wsparcia komercjalizacji, promocji nauki oraz procesów zarządzania instytucjami transferu technologii;

- przygotowania kompetentnych menadżerów do współpracy B+R i profesjonalnego zarządzania w projektach badawczych i firmach spin-off;

- nabycia specyficznych kompetencji zarządzania projektami badawczymi współfinansowanymi ze środków europejskich oraz umiejętności pozyskiwania środków na projekty badawcze.

---

finansowej (brak jest środków na duże inwestycje). Branża lotnicza nie jest branżą łatwą do prowadzenia biznesu, można powiedzieć, że ma duży potencjał, ale jednocześnie występują silne ograniczenia finansowe.

[41] KSI – Krajowa Sieć Innowacji, skupiająca wybrane ośrodki Krajowej Sieci Usług.

[42] http://www.spinacz.edu.pl.

[43] Cele szczegółowe projektu to:
- zbudowanie partnerstwa na rzecz promocji roli nauki w rozwoju gospodarczym;
- wypracowanie konsensusu w zakresie wspólnych działań strategicznych dotyczących potrzeb przedsiębiorstw i oferty jednostek B+R;
- stworzenie dla przedsiębiorstw katalogu oferty technologicznej i sprzętowej w jednostkach sfery B+R w województwie śląskim.

W ramach projektu dostępna jest wyszukiwarka ofert jednostek B+R (poszczególne jednostki B+R z województwa śląskiego wskazują, w jakich dziedzinach mogą zaoferować wspólną realizację różnych projektów z sektorem biznesu), por. http://www.naukadlabiznesu.pl/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=49.

[44] http://www.oic.lublin.pl/studiamenedzerskie/o_projekcie.html.

Innym pozytywnym przykładem jest organizacja warsztatów nt. możliwości współpracy sektora MŚP z sektorem B+R. Tego typu działania były prowadzone np. przez Polską Izbę Gospodarczą Importerów, Eksporterów i Kooperacji w Wielkopolsce. Podczas warsztatów uczestnicy mieli możliwość zapoznania się z dobrymi praktykami transferu wiedzy i technologii pomiędzy przedsiębiorstwami i jednostkami B+R w Wielkopolsce, Polsce, Unii Europejskiej oraz na świecie. Ponadto przedsiębiorcy mogli zdobyć praktyczną wiedzę na temat pozyskiwania technologii, a także nawiązać kontakty, które mogą zaowocować szybszym rozwojem i wzmocnieniem pozycji rynkowej ich firm zarówno na rynku krajowym, jak i zagranicznym. Ważne jest, by takie spotkania prowadzili praktycy, np. eksperci w dziedzinie klastrów oraz w zakresie współpracy nauki i biznesu.

Podsumowanie

W województwie podkarpackim działania w zakresie B+R prowadzone są na poziomie zbliżonym do tego, jaki jest obserwowany średnio w skali kraju. Zatrudnienie w branży B+R w przeliczeniu na 1 tys. osób aktywnych zawodowo oraz nakłady na sektor B+R w przeliczeniu na 1 mieszkańca są zbliżone do średniej ogólnopolskiej.

Wskazać należy, iż występują bariery utrudniające zawiązywanie współpracy pomiędzy ośrodkami B+R oraz pracodawcami. Istotnymi przeszkodami w prowadzeniu takich działań jest brak świadomości wśród przedsiębiorców o celowości prowadzenia współpracy oraz ograniczone środki finansowe na inwestycje. Prace B+R są obarczone dużym ryzykiem, dlatego też trudno jest uzyskać środki finansowe na ich prowadzenie (np. z banków komercyjnych).

W celu ograniczania wpływu zidentyfikowanych barier na możliwości współpracy instytucji B+R oraz pracodawców należy prowadzić działania na rzecz propagowania dobrych praktyk współpracy oraz organizowania spotkań przedstawicieli sektora B+R i przedsiębiorców. W ramach takich działań należy prowadzić spotkania o charakterze warsztatowym, podczas których rozpowszechniana będzie wiedza nt. już prowadzonych projektów współpracy (w zakresie tego, jak zainicjowano kontakt z przedstawicielami B+R, konstruowania zasad współpracy itp.). W realizację tego typu działań powinny zaangażować się instytucje mające kontakt z przedsiębiorcami (np. RARR, Wydział Promocji Urzędu Miasta).

3.8 Czynniki atrakcyjności inwestycyjnej

W drugiej fali badania[45] pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie czynników kluczowych (z ich punktu widzenia) dla lokalizacji inwestycji w ich branży. Mieli oni uporządkować odpowiedzi wg. podanej kafeterii, wskazując które czynniki ich zdaniem są najważniejsze, a które najmniej ważne. Kolejnym krokiem była analiza statystyczna i ważenie danych uzyskanych w trakcie badania. Takie podejście pozwoliło zobrazować, które z nich z perspektywy pracodawców Podkarpacia są decydujące dla zlokalizowania inwestycji, a które mają mniejsze znaczenie.

Termin atrakcyjności inwestycyjnej należy rozumieć jako potencjał danego obszaru (gminy, województwa itp.), który może nakłonić inwestora do wyboru konkretnego miejsca na potrzeby ulokowania planowanej przez niego inwestycji. Dotyczy to zarówno nowych inwestycji, jak i poszerzenia funkcjonowania dotychczas prowadzonej działalności (przez np. inwestycje w maszyny w celu zwiększenia wydajności produkcji itp.).

Można wyróżnić następujące grupy czynników atrakcyjności inwestycyjnej:

- dostępność transportowa – jest jednym z podstawowych determinant atrakcyjności inwestycyjnej danego obszaru wpływającym na czas i koszty przewozu towarów i osób;

[45] Dane dotyczące oceny czynników atrakcyjności inwestycyjnej będą mogły być porównywalne w drugiej i trzeciej fali badania. W pierwszej fali badania formuła pytania o czynniki atrakcyjności gmin nie zakładała rangowania czynników, a jedynie ocenę znaczenia każdego czynnika osobno.

- zasoby pracy – czynnik ten w istotny sposób warunkuje funkcjonowanie przedsiębiorstwa (koszty pracy, kapitał ludzki);

- chłonność rynku – w przypadku tego czynnika istotna okazuje się możliwość zapewnienia odbioru wytwarzanych produktów (np. liczebność oraz poziom zamożności społeczności lokalnej);

- infrastruktura gospodarcza – zasoby infrastruktury gospodarczej umożliwiają wykorzystanie już istniejących specjalistycznych usług wykraczających poza kompetencje danego przedsiębiorstwa, które lokalizuje inwestycje w danym regionie. Infrastrukturę gospodarczą tworzą m.in. firmy prowadzące działalność finansową, ubezpieczeniową oraz z zakresu obsługi nieruchomości;

- infrastruktura społeczna – wysoki poziom rozwoju infrastruktury społecznej (szkolnictwa, ochrony zdrowia, instytucji kultury, rozrywki i wypoczynku) kształtuje warunki życia w regionie, co bezpośrednio decyduje o atrakcyjności osiedleńczej determinującej napływ ludności i przyczynia się do pozytywnych zmian w zakresie zasobów pracy (głównie sektora usługowego);

- stan środowiska naturalnego – bliskie sąsiedztwo obszarów cennych przyrodniczo może stanowić dla pewnych branż czynnik ograniczający atrakcyjność inwestycyjną regionu (konieczność zabezpieczenia środowiska, ponoszenie wyższych opłat za korzystanie z już istniejącej infrastruktury);

- poziom bezpieczeństwa powszechnego – niski poziom bezpieczeństwa powszechnego może wiązać się z koniecznością ponoszenia zwiększonych wydatków na zabezpieczenie majątku oraz bieżącego funkcjonowania inwestycji;

- aktywność samorządów wobec inwestorów – tzw. „dobry klimat" dla inwestycji tworzony przez władze samorządowe może zainteresować pracodawców. Istotne jest przygotowanie odpowiedniej liczby i jakości ofert inwestycyjnych dla potencjalnych inwestorów (strefy inwestycyjne, oferty w różnych językach, punkt kontaktowy do obsługi inwestora).

W kontekście możliwości kreowania atrakcyjności inwestycyjnej warto wprowadzić kategoryzację czynników sprzyjających atrakcyjności inwestycyjnej, w podziale na czynniki niezależne od bezpośrednich działań samorządów lokalnych (czynniki zewnętrzne) oraz zależne (czynniki wewnętrzne):

Tabela 21. Czynniki sprzyjające atrakcyjności inwestycyjnej

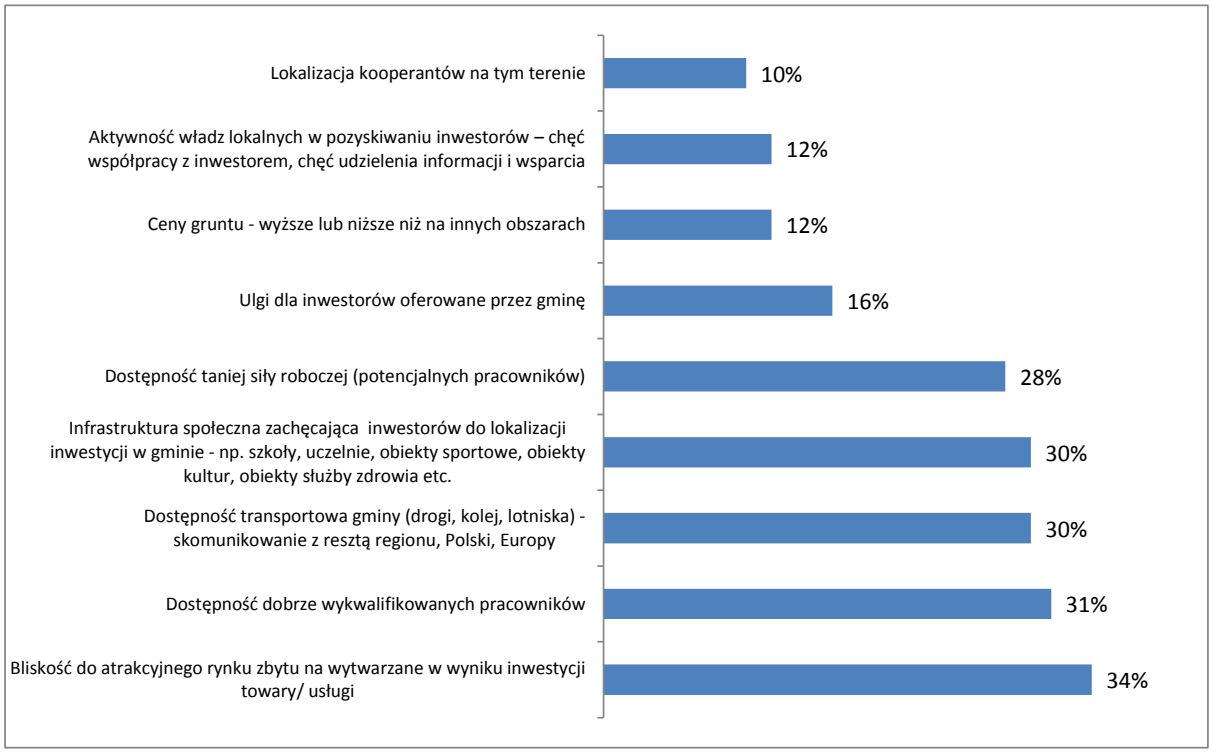
Czynniki sprzyjające zewnętrzne	Czynniki sprzyjające wewnętrzne
1. Dostępność transportowa gminy 2. Dostępność do taniej siły roboczej 3. Dostępność dobrze wykwalifikowanych pracowników 4. Ceny gruntów 5. Bliskość do atrakcyjnego rynku zbytu na wytwarzane w wyniku inwestycji towary/usługi 6. Lokalizacja kooperantów na danym terenie	1. Infrastruktura społeczna 2. Ulgi dla inwestorów 3. Aktywność władz lokalnych w pozyskiwaniu inwestorów

Źródło: Opracowanie własne

Wyniki badania kwestionariuszowego

Pracodawcy Podkarpacia wskazali grupę pięciu czynników, które w ich opinii w największym stopniu wpływają na to, czy podejmą oni decyzję o lokalizacji inwestycji w danej gminie, czy też nie. W grupie tych czynników znalazła się m.in. bliskość do atrakcyjnego rynku zbytu (34% respondentów umiejscowiło ten czynnik na pierwszym lub drugim miejscu). Nieznacznie mniej istotne z perspektywy pracodawców są czynniki takie, jak: dostępność dobrze wykwalifikowanych pracowników (31%), dostępność transportowa gminy (30%) oraz infrastruktura społeczna zachęcająca inwestorów do lokalizacji inwestycji w gminie (30%). Wreszcie 28% respondentów wskazało, iż to dostępność taniej siły roboczej może wpływać na podjęcie decyzji, czy inwestor zlokalizuje inwestycję w danej gminie.

Wykres 17. Częstość wskazań czynników atrakcyjności inwestycyjnej (zaprezentowano czynniki decydujące, tj. o najwyższym w opinii pracodawców znaczeniu w zakresie podejmowania decyzji o wyborze lokalizacji inwestycji)



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców; n = 284 (uwzględniono odpowiedzi rangujące dany czynnik na pierwszym lub drugim miejscu przez pracodawcę)

Do drugiej grupy czynników (tj. tych mających najmniejsze znaczenie) respondenci zaliczyli: ulgi dla inwestorów oferowane przez gminę (16%), ceny gruntu (12%), aktywność władz lokalnych (12%) oraz lokalizację kooperantów na danym terenie (10%).

W przypadku sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe najistotniejszymi czynnikami są: dostępność transportowa (22%), dostępność taniej siły roboczej (18%), bliskość do atrakcyjnego rynku zbytu (16%) oraz dostępność dobrze wykwalifikowanych pracowników (15%). Odpowiedzi te potwierdzają, iż w przypadku przetwórstwa bardzo ważny jest dobry dostęp do siedziby firmy, tak by móc sprawnie dystrybuować wytwarzane dobra. W przypadku przetwórstwa bardzo często wymagane jest wykonywanie powtarzalnych i nieskomplikowanych czynności (stąd też wskazania o istotnym znaczeniu taniej siły roboczej).

W sekcji F – Budownictwo kluczowymi czynnikami atrakcyjności inwestycyjnej są bliskość do atrakcyjnego rynku zbytu (23%), dostępność taniej siły roboczej (19%) oraz ceny gruntu (16%).

Dostępność taniej siły roboczej okazuje się być kluczowa z uwagi na dużą liczbę zatrudnianych pracowników w tej sekcji (prace na budowach). Również istotne są ceny gruntu (np. w przypadku deweloperów niski zakup ceny gruntu pod inwestycję pozwala optymalizować późniejszy zysk ze sprzedaży mieszkań).

W sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny zdecydowanie najważniejszym czynnikiem jest bliskość do atrakcyjnego rynku zbytu (32%), bez którego lokalizacja inwestycji w takiej branży skazana będzie na niepowodzenie. Powyższy czynnik jest również bardzo istotny z analogicznych przyczyn dla sekcji I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (50%). W przypadku usług gastronomicznych dostęp do rynku zbytu tj. klientów branży gastronomicznej wpływa na generowany przez ten typ przedsiębiorstw przychód. Analogicznie w przypadku działalności związanej z zakwaterowaniem dostęp do rynku zbytu (jako pochodna atrakcyjnej lokalizacji np. blisko centrum miasta lub ruchliwej trasy) również wpływa na wyniki finansowe pracodawcy.

W pozostałych niewymienionych powyżej sekcjach zbyt niska liczebność próby (poniżej 10 wskazań) uniemożliwiła przeprowadzenie uszczegółowionych analiz.

Duże przedsiębiorstwa częściej (16%) niż przedsiębiorcy mali (4%) wskazywały na istotność czynnika „ceny gruntu" w kontekście jego wpływu na atrakcyjność inwestycyjną. Co piąty ankietowany przedsiębiorca zatrudniający powyżej 250 pracowników podkreślał, iż ceny gruntu mają istotny wpływ na podjęcie decyzji o lokalizacji inwestycji. Fakt ten prawdopodobnie wynika z konieczności zakupu większych powierzchni użytkowych dla przedsiębiorstw zatrudniających większą liczbę pracowników. Również w przypadku tej odpowiedzi (ceny gruntu) respondenci mogli uwzględnić comiesięczne opłaty za utrzymanie siedziby firmy (powierzchnie biurowe, podatki gruntowe itp.).

Poniżej zamieszczono wyniki analiz przeprowadzone z uwzględnieniem zamieszczonej we wcześniejszym miejscu niniejszego raportu (rozdział 3.1 – „Prognozy sytuacji ekonomicznej pracodawców") typologii powiatów województwa podkarpackiego.

W powiatach **typu północnego** najistotniejszym czynnikiem atrakcyjności inwestycyjnej jest dostępność taniej siły roboczej (32%). W powiatach **typu centralnego** jest nim dostępność dobrze wykwalifikowanych pracowników (33%). Odpowiedzi te wynikają z pełnienia przez Rzeszów oraz gminy przyległe funkcji „lokomotywy gospodarczej" województwa. To w tych powiatach zlokalizowany jest główny kapitał przedsiębiorstw zatrudniających wysokospecjalizowanych fachowców w różnych branżach (koncentracja wokół środowisk uczelnianych, badawczych). W powiatach **typu południowego** najistotniejszym czynnikiem atrakcyjności inwestycyjnej jest bliskość do atrakcyjnego rynku zbytu (36%). Drugim z kolei czynnikiem dla pracodawców reprezentujących powiat typu południowego była dostępność transportowa (13%). Analogicznie jak dla powiatów typu południowego, w powiatach **typu wschodniego** respondenci uznali bliskość do atrakcyjnego rynku zbytu (39%) oraz dostępność transportową (21%) za najistotniejsze czynniki atrakcyjności inwestycyjnej.

3.9 Podsumowanie

Kondycja ekonomiczna badanych podmiotów w 2012 r. została oceniona jako dobra. Zdecydowana większość respondentów przewiduje w obecnej fali badania utrzymanie swojej sytuacji ekonomicznej na niezmiennym poziomie.

Na kondycję ekonomiczną pracodawców główny wpływ mają czynniki zewnętrzne, takie jak ogólna sytuacja ekonomiczna (spowolnienie gospodarcze), koszty materiałów, koszty prowadzenia działalności, kurs złotego do euro, natężenie poziomu konkurencji.

W obecnej fali badania reakcje podmiotów na globalne spowolnienie gospodarcze, podobnie jak w 2011 r., można uznać za umiarkowane, ale jednak bardziej widoczne, niż miało to miejsce I fali badania. Objawia się to mniejszą skłonnością do inwestowania (często wbrew ambitnym deklaracjom z pierwszej fali badania).

Potencjał innowacyjny województwa podkarpackiego jest relatywnie niski na tle innych województw w kraju, jednakże posiada symptomy pozytywnego trendu. Chodzi tu o wysoką dynamikę wzrostu. Aktywność przedsiębiorców pod względem prowadzenia czy uczestniczenia w działaniach w zakresie B+R jest ograniczona (szczególnie w przypadku MŚP, które nie mają potencjału do podjęcia współpracy z takimi instytucjami, bądź też brak jest przekonania o celowości zawiązywania takiej współpracy). Pracodawcy zatrudniający powyżej 250 pracowników mogą dysponować własnymi ośrodkami B+R, a więc ich potrzeba podejmowania współpracy z zewnętrznymi jednostkami może być niska. Jedną z kluczowych barier dla rozwoju działalności B+R stanowią ograniczone środki finansowe na prowadzenie takiej działalności.

Wśród czynników decydujących o atrakcyjności inwestycyjnej obszaru pracodawcy jako najważniejsze wskazali: dostęp do atrakcyjnego rynku zbytu, dostępność dobrze wykwalifikowanych pracowników oraz dostępność transportową gminy. Czynniki mające najmniejsze znaczenie to według respondentów lokalizacja kooperantów na danym terenie, aktywność władz lokalnych oraz ceny gruntu.

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

4.1 Wstęp

W niniejszym rozdziale przedstawiona została porównawcza diagnoza struktury zatrudnienia w badanych podmiotach, diagnoza sytuacji zawodowej i społecznej zbadanych pracowników, analiza zmian w zatrudnieniu wśród pracodawców od listopada 2011 roku oraz planów zatrudnieniowych podmiotów w latach kolejnych. Elementy te pokazano w zestawieniu z wynikami pierwszej fali badania. Przedmiotem tej części opracowania jest również jakość kapitału ludzkiego w badanych firmach/instytucjach, tj. ocena mocnych i słabych stron zasobów ludzkich oraz diagnoza potrzeb w tym zakresie wśród pracowników i pracodawców.

W poprzedniej fali badania wykazano, że udział innych niż umowy o pracę form zatrudnienia jest stosunkowo niewielki. Jeśli chodzi o poziom wykształcenia pracowników, zróżnicowanie to najbardziej uwidaczniało się w podziale na sekcje PKD: większość pracowników w sektorach zaliczanych do usług nierynkowych posiada wykształcenie wyższe (edukacja, administracja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna), a z kolei w sektorach skupiających przedsiębiorstwa produkcyjne i usługi rynkowe przeważa wykształcenie zawodowe i średnie.

Pod względem zarobków największa część zbadanych pracowników mieściła się w przedziale od 1000 zł do 1999 zł. Stwierdzono występowanie pozytywnej zależności między wysokością zarobków a zajmowanym stanowiskiem, stażem pracy oraz trwałością umowy (wyższe zarobki charakteryzują zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony).

Stwierdzono, że u ponad połowy pracodawców w roku poprzedzającym badanie wielkość zatrudnienia się nie zmieniła, nawet jeśli dochodziło do rotacji pracowników. Aktualny stan zatrudnienia był zgodny z potrzebami większości pracodawców.

Pracodawcy wysoko ocenili kwalifikacje zawodowe i psychospołeczne zatrudnionych. Podobnie wysokie samooceny występowały wśród samych pracowników i jedynie pod względem znajomości języków obcych oceny okazały się słabsze. Jako najbardziej pożądaną cechę dobrego pracownika, szczególnie na wyższych stanowiskach, wskazywano doświadczenie zawodowe. Główne potrzeby pracodawców w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego dotyczyły: umiejętności zarządczych i organizacyjnych w przypadku stanowisk wyższych, znajomości języków obcych wśród pracowników biurowo-administracyjnych, umiejętności organizacji pracy w przypadku specjalistów merytorycznych, a także odpowiedniej kultury pracy w przypadku wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych pracowników produkcyjnych.

Potencjał kadrowy, mierzony zarówno zmianami w zatrudnieniu, jak i jakością zasobów ludzkich, uznano za mocną stronę potencjału pracodawców. Co prawda, odejścia i zatrudnianie nowych pracowników dotyczyło prawie połowy podmiotów, ale jednocześnie pracodawcy nie mieli trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. Wskazywałoby to jednak na dwie niepokojące cechy regionalnego rynku pracy:

- dominującą pozycję strony popytowej (rynek pracodawcy);
- niskie zapotrzebowanie rynku na pracowników o wysokich kwalifikacjach, o których trzeba konkurować z rynkami innych regionów czy zagranicznymi.

Sytuacja taka sprzyja wprawdzie stabilizacji rynku pracy, ale pod warunkiem, że specjaliści o wyższych kwalifikacjach znajdują zatrudnienie poza regionem. Nie sprzyja to jednak konkurencyjności gospodarki w ramach GOW. Wyniki pierwszej fali badania wskazują, że większość pracodawców regionu – za wyjątkiem niektórych przedsiębiorstw zrzeszonych w klastrach i działających w branżach wysokich technologii – nie jest obecnie przygotowana do wyzwań GOW.

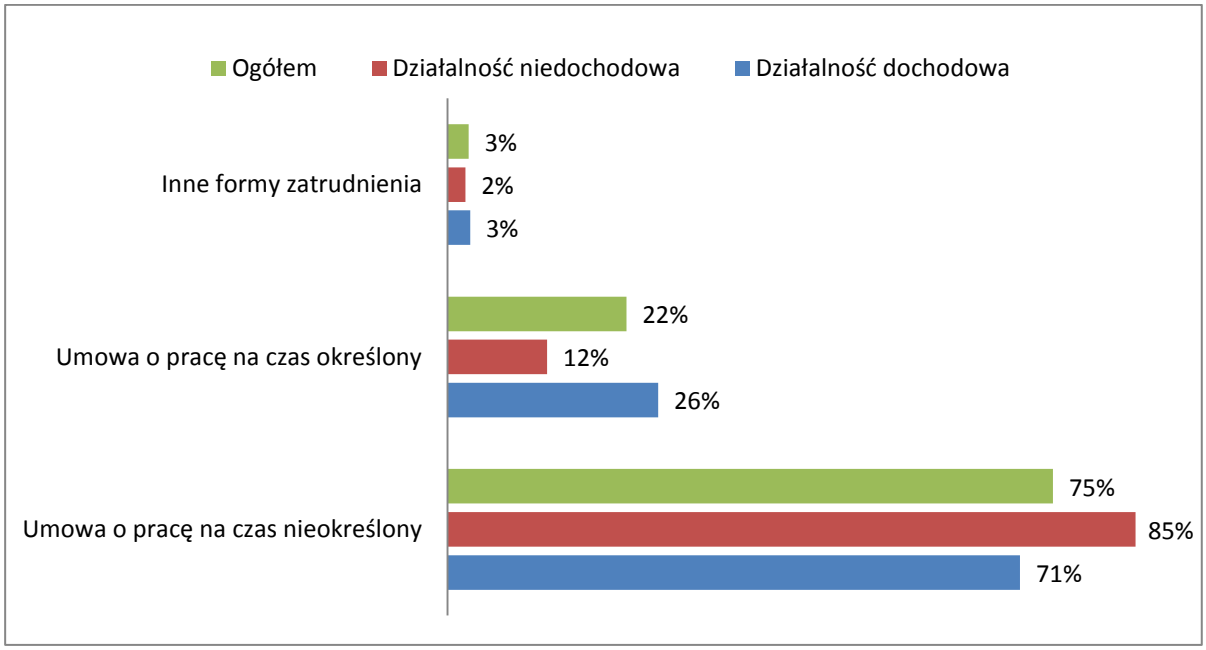
4.2 Diagnoza struktury zatrudnienia w badanych podmiotach

Forma umowy

Umowy na czas nieokreślony i na czas określony są formami zatrudnienia występującymi zdecydowanie najczęściej. Te pierwsze stosuje 97% pracodawców prowadzących działalność dochodową i 98,5% prowadzących działalność niedochodową.

Ogółem 75% pracowników zatrudnionych jest na czas nieokreślony, 22% na czas określony, a 3% w innych formach. 85% pracowników podmiotów prowadzących działalność niedochodową zatrudnionych jest na umowę na czas nieokreślony, 12% na czas określony, a 2% pracuje w innej formie. W przypadku działalności dochodowej odsetki te wynoszą odpowiednio 71%, 26% i 3%. Widać zatem, że w przypadku działalności niedochodowej występuje wyraźniejsza gotowość do zatrudniania pracowników na czas nieokreślony.

Wykres 18. Formy zatrudnienia według liczby pracowników zatrudnionych w określony sposób



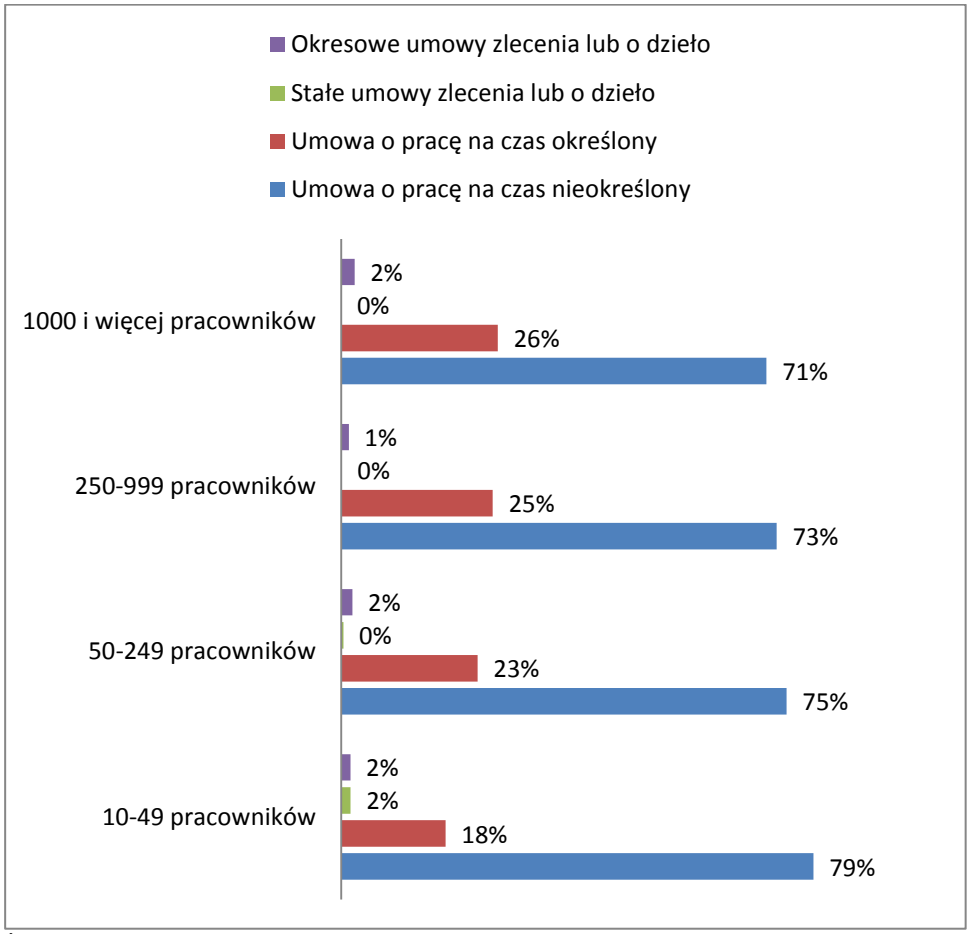
Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; n=500

Inne formy zatrudnienia to przede wszystkim okresowe umowy zlecenia lub o dzieło (490 zatrudnionych), stałe umowy zlecenia lub o dzieło (183 zatrudnionych), świadczenie pracy na zasadzie samozatrudnienia (37 zatrudnionych) i umowa na czas próbny (21 zatrudnionych). Pracownicy nieco częściej niż pracodawcy deklarują zatrudnienie na okresowe i stałe umowy zlecenie lub o dzieło (odpowiednio 4,5% i 4,4% ogółu ankietowanych pracowników). Z wywiadów pogłębionych wynika też, że część pracodawców może stosować formy pośrednie między samozatrudnieniem a pracą nakładczą. Przykładem mogą być firmy produkujące wyroby wikliniarskie z Rudnika nad Sanem i okolic, które zamawiają wyroby albo u rolników trudniących się dodatkowo wikliniarstwem, albo u osób prowadzących działalność gospodarczą. Właściciel firmy wikliniarskiej, z którym przeprowadzono wywiad, na stałe zatrudnia 10 osób; natomiast

współpracuje, jak ocenił, z co najmniej 250 dostawcami o różnym statusie prawnym z najbliższej okolicy, Mazowsza i Podlasia. Z uwagi na to, że jest dla tych dostawców praktycznie jedynym odbiorcą, uważa on swoich dostawców za osoby przez siebie zatrudnione: *„Jakby tak biurokratycznie patrzeć, to nasza firma jest mała, bo na stałe zatrudnia 10 osób, okresowo więcej, a kiedyś to nawet i nie tyle, mniej. Ale nasza załoga to jest te 200–300 wikliniarzy, od których kupujemy po całej Polsce. Oni robią na nasze zamówienie i według naszych wzorów"*[46].

Odsetek pracowników, zatrudnionych na umowy na czas nieokreślony, jest największy w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 osób. W tych firmach najniższy jest zarazem odsetek osób zatrudnionych na umowy o pracę na czas określony. W podmiotach większych odsetki osób zatrudnionych w oparciu o obie formy umowy o pracę są zbliżone. Odsetki zatrudnionych w innej formie niż umowa o pracę są we wszystkich czterech typach podmiotów marginalne.

Wykres 19. Zatrudnienie na różne formy umów zależnie od wielkości podmiotu



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; n=500

Są to wyniki podobne do danych uzyskanych w badaniu z listopada 2011 r. Różnice pomiędzy deklaracjami pracowników i pracodawców dot. zatrudnienia na umowy inne niż umowa o pracę mogą wynikać z niechęci pracodawców do wykazywania pracowników zatrudnionych na tzw. „umowy śmieciowe". Jak można wnioskować z przebiegu II fali badania ilościowego wśród pracodawców, duża liczba podmiotów nie chciała wykazywać takich osób w wywiadzie ze względu na ewentualne konsekwencje. Niektórzy pracodawcy deklarują też wyraźnie podejście etyczne w prowadzeniu firmy: *„Nie chcemy w firmie »umów śmieciowych«. Na początek, owszem, jest okres próbny, ale potem jak ktoś się sprawdzi (a często się to zdarza), to zatrudniany jest na*

[46] Pracodawca 7

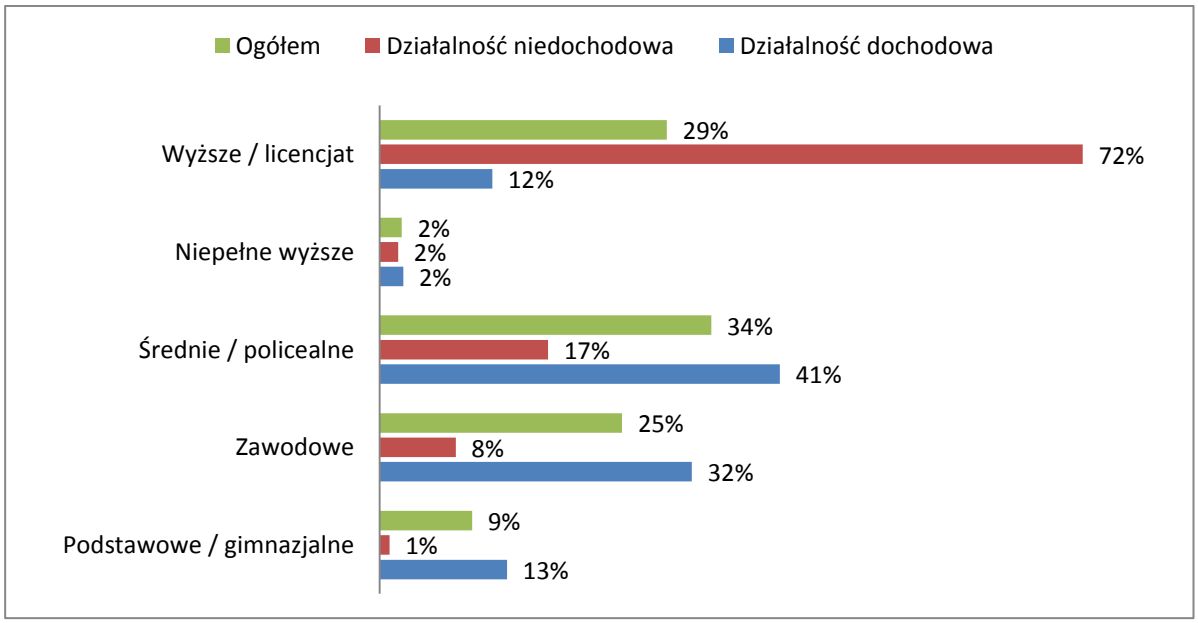
umowę o pracę"[47]; *„Ja, jako pracodawca, preferuję umowy o pracę, bo wtedy pracownik inaczej pracuje. Uważam, że pracownik powinien się z firmą identyfikować, być lojalnym – możemy tego oczekiwać tylko przy umowie o pracę"*[48].

Przyczyną niechęci mówienia o innych niż umowa o pracę formach zatrudnienia jest np. podpisywanie umów o dzieło nie do końca spełniających lub w ogóle niespełniających kryteriów prawnych umowy o dzieło (np. świadczenie usługi o charakterze ciągłym w oparciu o taką umowę). W badaniu jakościowym uwydatniła się już wcześniej odnotowana dość powszechna praktyka zatrudniania pracowników „na czarno", ewentualnie za najniższe wynagrodzenie przy równoczesnym wypłaceniu części pieniędzy bez opodatkowania, w oparciu o umowę ustną: *„Szara strefa to nie jest tylko, że ludzie pracują całkiem na czarno. Szara strefa to jest również to, że ma wpisane 1500 zł, a naprawdę drugie tyle jest »pod stołem«"*[49]. Dotyczyć to ma, w opinii przedstawicieli PUP, przede wszystkim firm mniejszych. Praktyki takie mają mieć miejsce najczęściej w branży budowlanej, w handlu i transporcie. Z kolei w gastronomii zasadą jest wypłacanie najniższego wynagrodzenia kelnerom ze względu na możliwość otrzymywania napiwków. Pracownicy PUP zwracali uwagę na to, że pracodawcy (szczególnie z sektora dochodowego), zgłaszając oferty pracy, zwykle oferują płacę minimalną lub kwoty niewiele ją przekraczające.

Wykształcenie

Analizując zróżnicowanie podmiotów pod względem wykształcenia pracowników można zauważyć, iż najbardziej znacząca jest różnica między podmiotami prowadzącymi działalność dochodową i niedochodową. W tych drugich zatrudnionych jest ponad trzykrotnie więcej osób posiadających wykształcenie wyższe lub licencjat. W podmiotach prowadzących działalność dochodową dominuje natomiast wykształcenie średnie i policealne.

Wykres 20. Zróżnicowanie wykształcenia w badanych podmiotach



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; n=500

Analiza struktury wykształcenia w firmach ze względu na sekcje wykazuje, że zdecydowanie dominują trzy z nich skupiające przede wszystkim podmioty prowadzące działalność niedochodową: P – Edukacja, gdzie 77,1% pracowników ma wyższe wykształcenie; Q – Opieka zdrowotna i pomoc

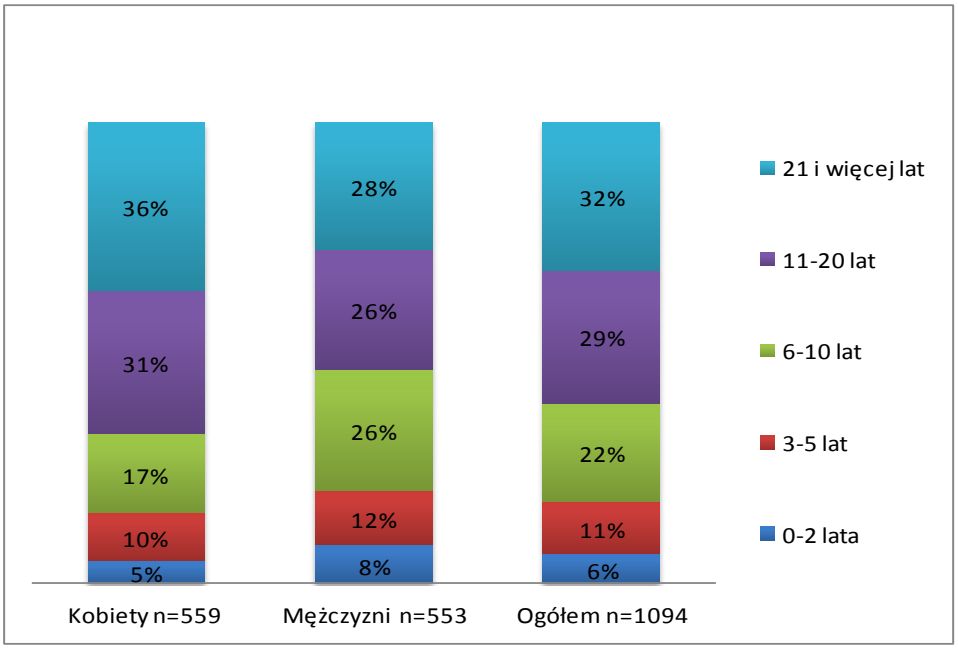
[47] Pracodawca 2
[48] Przedstawiciel innych służb zatrudnienia 1
[49] Przedstawiciel PUP 8

społeczna (68,7%); O – Administracja (59,9%). Sektory rynkowe (górnictwo, budownictwo, przemysł przetwórczy itp.) wykazywały się dwu- lub trzykrotnie niższym odsetkiem zatrudnionych pracowników z wykształceniem wyższym. Pod tym względem wyniki nie różnią się zasadniczo od wyników z poprzedniej fali badania. Dominacja wykształcenia wyższego wśród pracowników edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej czy administracji nie jest czymś zaskakującym, gdyż zjawisko to istnieje również w gospodarkach na najwyższym poziomie rozwoju. W sekcjach tych zdecydowana większość stanowisk pracy związana jest z prawnym wymogiem wyższego wykształcenia (nauczyciel, lekarz). Niepokojący wydaje się jednak niski odsetek pracowników z wyższym wykształceniem w podmiotach prowadzących działalność dochodową. Oznaczać to musi przewagę w tych sekcjach przedsiębiorstw o tradycyjnej strukturze produkcji czy usług i tylko niewielki udział działalności z obszaru gospodarki opartej na wiedzy (GOW).

4.3 Staż pracy pracowników oraz ich sytuacja społeczna i ekonomiczna

Pod względem stażu w zawodzie w grupach o najwyższym stażu (21 lat i więcej) oraz 11–20 lat przeważają kobiety (wykres 21). Wśród mężczyzn więcej niż wśród kobiet było pracowników o stażu od 0 do 2 lat oraz od 6 do 10 lat. Proporcje między grupami o stażu 3–5 lat są względnie wyrównane. Wśród kobiet większa ich część pracuje w obecnym miejscu pracy dłużej niż 10 lat.

Wykres 21. Proporcje kobiet i mężczyzn według stażu pracy

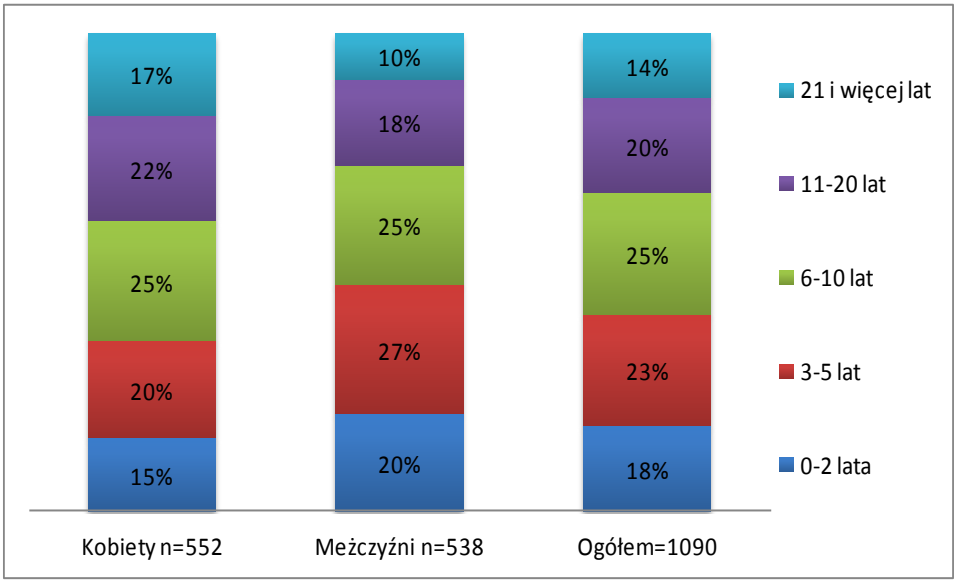


Źródło: Badania własne PAPI wśród pracowników; n= 1094

W porównaniu do poprzedniej edycji badania wyraźnie więcej kobiet ma staż w zawodzie dłuższy niż 20 lat (poprzednio 22%). Podobnie więcej jest mężczyzn o najdłuższym stażu (poprzednio 12%). Generalnie w grupie respondentów objętej badaniem w roku 2012 większy jest odsetek pracowników z dłuższym stażem. Natomiast proporcje między odsetkami mężczyzn i kobiet w grupach o takim samym stażu pracy, są podobne jak w badaniu z 2011 r. Zwiększenie się liczby respondentów o dłuższym stażu pracy może mieć zatem charakter losowy.

W przypadku stażu w obecnym miejscu pracy kobiety również przeważają w grupie o najdłuższym stażu oraz w grupie o stażu 11–20 lat. W grupie o stażu 6–10 lat proporcje są podobne; natomiast grupach o stażu najkrótszym nieco więcej jest mężczyzn.

Wykres 22. Proporcje kobiet i mężczyzn według stażu pracy w jednym miejscu



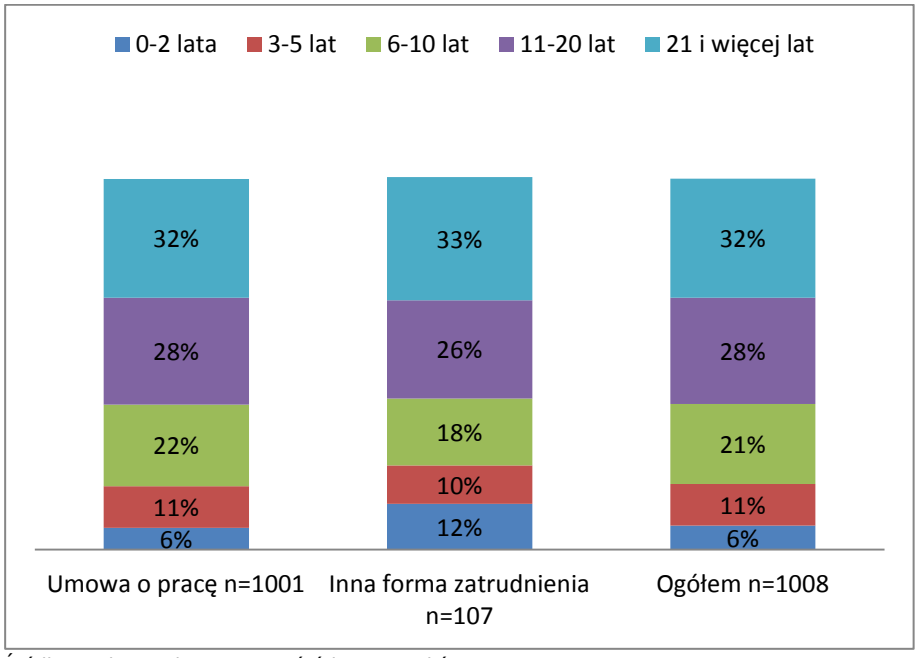
Źródło: Badania własne PAPI wśród pracowników; n= 1090

W przypadku stażu w jednym miejscu pracy nie wystąpiły wyraźniejsze różnice w stosunku do wyników badania poprzedniego.

Dla blisko dwóch trzecich ankietowanych pracowników wykonywany zawód jest zawodem wyuczonym w szkole lub na uczelni wyższej. W sytuacji odwrotnej znajduje się 39% ankietowanych. W warunkach rynku pracy, wymagających od pracownika elastyczności i ciągłego podnoszenia kwalifikacji, jest to dość oczywista proporcja. Sytuacja taka może być również wynikiem transformacji gospodarczej ostatnich lat. Wysoki odsetek pracowników, którzy przynajmniej raz w swojej karierze zmienili zawód, może świadczyć zarówno o znacznej dynamice zmian na rynku pracy, jak i o elastyczności pracowników.

Jeżeli spojrzeć na staż pracy w zawodzie pod kątem formy zatrudnienia, wyraźna różnica daje się zauważyć jedynie w grupie respondentów o stażu najkrótszym (0-2 lata pracy). W tym przypadku odsetek pracowników zatrudnionych na inne formy umowy niż umowa o pracę jest dwukrotnie wyższy niż w grupie zatrudnionych na umowę o pracę (12% vs 6%; wykres 23). W pozostałych kategoriach stażu pracy proporcje dla grupy pierwszej i drugiej są zbliżone.

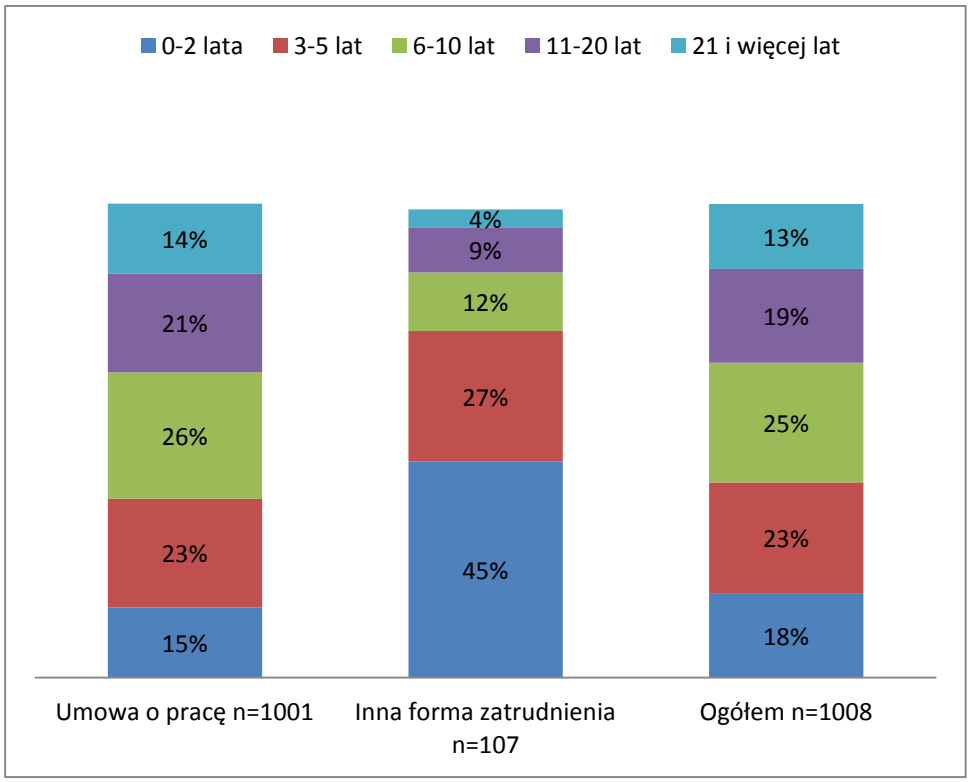
Wykres 23. Staż w pracy zależnie od formy zatrudnienia



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracowników; n=1008

Pracownicy, mający najkrótszy staż pracy w jednym miejscu, zdecydowanie przeważają w grupie zatrudnionych na inne umowy niż umowa o pracę (45%; wykres 24). W grupie tej marginalny jest zarazem odsetek pracowników o stażu najdłuższym (4%). Grupa zatrudnionych na umowę o pracę nie wykazuje podobnych dysproporcji: podobne odsetki (odpowiednio 15 i 14%) występują w kategoriach pracowników o najkrótszym i najdłuższym stażu.

Wykres 24. Staż w miejscu pracy zależnie od formy zatrudnienia



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracowników; n=1008

Poziom zarobków

Wśród objętych badaniem pracowników najmniej liczebne były grupy otrzymujące zarobki do 999 zł i powyżej 2999 zł (po 2%, 24 i 26 osób). Największa część pracowników mieściła się pod względem zarobków w przedziale od 1000 do 1999 zł (35%).

Poziom zarobków przeanalizowano dzieląc pracowników wg poniższych kategorii:

- **Płeć**: Kobiety przeważają w grupie najniżej zarabiających. W grupie najwyżej zarabiających odsetki i liczebności kobiet i mężczyzn były zbliżone (12 kobiet i 14 mężczyzn). Z kolei wśród pracowników o przeciętnych zarobkach więcej jest mężczyzn (31% vs 39%)
- **Staż w obecnym miejscu pracy**: Im dłuższy staż w obecnym miejscu pracy, tym wyższe zarobki (tau-b Kendalla 0,102). Największy odsetek zarabiających powyżej 2999 zł znajduje się w kategorii pracowników o stażu powyżej 21 lat. Podobnie jest w kategoriach 2500-2999 zł i 2000-2499 zł.

- **Zajmowane stanowisko**: Występuje pozytywna zależność między zajmowanym stanowiskiem a poziomem zarobków, tj. im wyższe stanowisko, tym wyższa pensja. Wśród najwyżej zarabiających (od 2000 zł) przeważają pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze.

4.4 Zmiany w polityce personalnej

Zmiany w zatrudnieniu od listopada 2011 roku dotyczyły 55,5% pracodawców. 19,2% zwolniło pracowników lub odeszli oni z pracy (26,3%). 37,6% badanych podmiotów zatrudniło nowe osoby. Łącznie odeszło w tym czasie z badanych firm 853 pracowników, przy czym w przeważającej części (56,2%) byli to wykwalifikowani pracownicy produkcyjni.

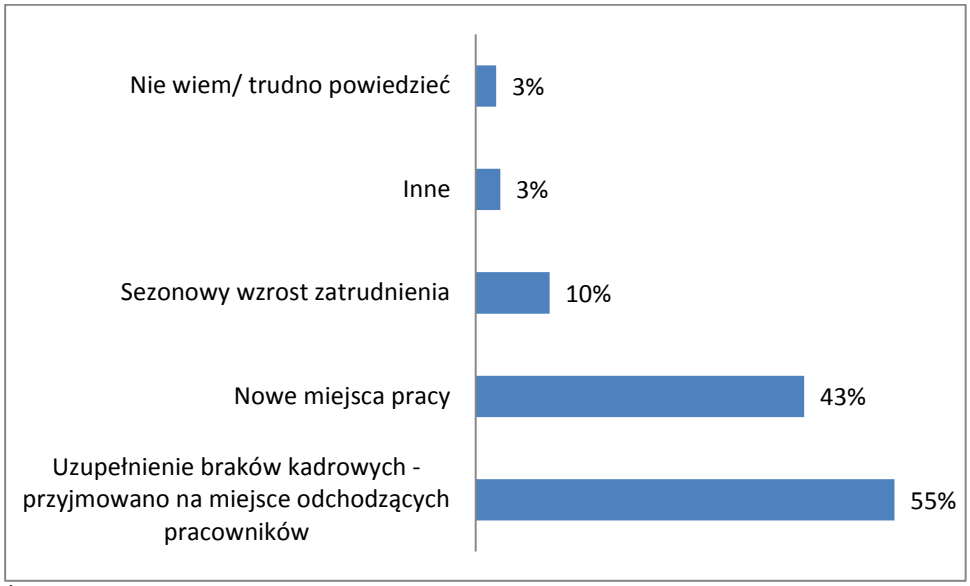
Przyczyny zmian w zatrudnieniu

Podobnie jak w poprzedniej fali badania, główną przyczyną odchodzenia z pracy - zarówno kobiet, jak i mężczyzn (choć tych drugich nieco częściej) - była zmiana pracy i przejście do innego pracodawcy. Drugim z kolei powodem było przejście pracownika na emeryturę – w tej grupie przeważają kobiety. Kolejny czynnik – likwidacja stanowiska pracy - jako przyczyna zwolnienia była częściej wskazywana w przypadku kobiet niż mężczyzn. Natomiast zwolnienia wynikające z sezonowości pracy częściej dotykały mężczyzn. Mężczyźni, wyraźnie częściej niż kobiety zwalniali się też z powodu wyjazdu za granicę. W niewielkim stopniu na odchodzenie z pracy wpływ miały zachowania patologiczne; równocześnie jednak ok. 4% pracowników zostało zwolnionych z powodu niskiej jakości pracy. Nieco częściej (odpowiednio 10% i 6% podmiotów) zwalniano mężczyzn z powodu złej sytuacji ekonomicznej pracodawcy. Podsumowując, powody zwolnień i odchodzenia z pracy można podzielić na trzy grupy: przyczyny zależne od pracownika, które były najczęściej wymieniane (zmiana pracy, zmiana miejsca zamieszkania, niska jakość pracy), wymieniane w drugiej kolejności przyczyny niezależne ani od pracodawcy, ani od pracownika (przejście na emeryturę, wypadek, powody osobiste typu ciąża, śmierć) oraz przyczyny zależne od pracodawcy lub sytuacji w firmie/instytucji (likwidacja stanowiska pracy, sezonowe zwolnienia, zwolnienia ze względu na złą sytuację ekonomiczną podmiotu).

Stosunkowo często (19,7% w przypadku kobiet i 12,8% mężczyzn) wskazywano na inne przyczyny zwolnień i odejść. W przypadku tak mężczyzn, jak i kobiet wskazywano najczęściej na wygaśnięcie umowy na czas określony.

Przyczyny zatrudniania nowych pracowników wiązały się przede wszystkim z uzupełnianiem braków kadrowych po odejściu pracowników (55% tych, którzy przyjmowali nowe osoby). Nowe miejsca pracy stworzyło 39% pracodawców, a sezonowy wzrost zatrudnienia dotyczył 9% z nich.

Wykres 25. Przyczyny zatrudniania nowych pracowników



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; n=187, odsetki nie sumują się do 100

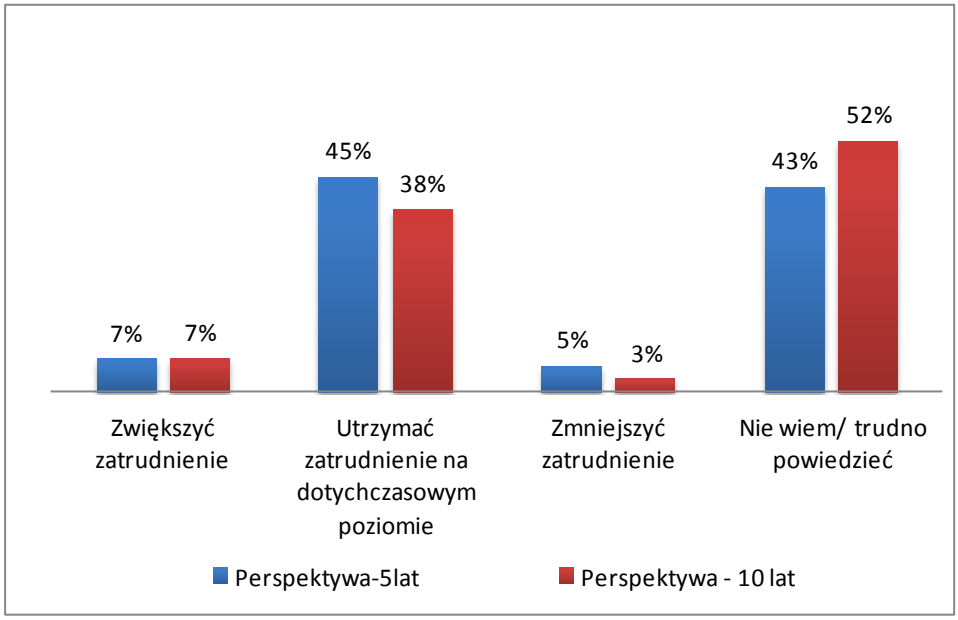
Jako inne przyczyny wskazywano powrót po urlopie macierzyńskim (2 przypadki), staż i zastępstwo (3 przypadki).

4.5 Plany zatrudnieniowe podmiotów

Zdecydowana większość pracodawców (93%) zadeklarowała optymalny stan zatrudnienia. Potrzebę większej liczby pracowników odczuwa 3,4% ankietowanych, a mniejszej – 3,6%. Liczba deklarujących optymalny stan zatrudnienia nie pokrywa się jednak z liczbą pracodawców deklarujących brak jakichkolwiek zmian w najbliższym czasie. Takich deklaracji odnotowano 83,2%. 4,8% pracodawców planuje zwiększyć zatrudnienie, 5% zmniejszyć, a 7% nie ma w tej kwestii sprecyzowanych planów. Podobna liczba pracodawców z sektora podmiotów niedochodowych i dochodowych deklaruje utrzymanie zatrudnienia w najbliższym roku (odpowiednio 83,7% i 82,9%). Nieco więcej pracodawców sektora dochodowego w najbliższym czasie planuje zwiększyć zatrudnienie (5,9% wobec 3,1%). Wyraźnie więcej podmiotów niedochodowych (8,2% wobec 3%) zamierza w najbliższym czasie zmniejszyć zatrudnienie. Należy przy tym jednak pamiętać, że nie jest to dużo wobec dominującej liczby podmiotów nieplanujących żadnych zmian.

Przy pytaniu o plany w perspektywie 5- i 10-letniej, zauważalna jest przede wszystkim duża liczba odpowiedzi „trudno powiedzieć" (odpowiednio 43% i 52%). Nieco więcej pracodawców (45%) przewiduje stabilizację stanu zatrudnienia w ciągu 5 lat; o takiej możliwości w ciągu 10 lat przekonanych jest 38% ankietowanych.

Wykres 26. Plany zatrudnieniowe pracodawców w perspektywie 5 i 10 lat



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; n=500

4.6 Analiza czynników wpływających na decyzję o zatrudnieniu

W ramach tej fali badania kontynuowano analizy wpływu kondycji ekonomicznej pracodawców na prowadzoną przez nich politykę personalną. Nieco mniejsza niż w poprzednim badaniu liczba pracodawców zadeklarowała zwalnianie w ostatnim półroczu pracowników lub ich odejście. Spośród tej grupy jedynie 8% (nieco więcej niż poprzednio) przyznało, że przyczyną zwolnień była zła sytuacja ekonomiczna firmy bądź instytucji (15 podmiotów na 191). Ten niski odsetek potwierdza wyniki innych badań świadczących o tym, że redukcja zatrudnienia nie jest częstym następstwem sytuacji kryzysowej w firmie. Tylko w jednym przypadku na 186 podmiotów zadeklarowano, że słaba sytuacja finansowa była powodem poszukiwania pracowników o niższych kwalifikacjach. Można to uznać za kolejne potwierdzenie wniosku z poprzedniej fali badania, iż w województwie podkarpackim mamy do czynienia z wyraźną przewagą pracodawców na rynku pracy (rynek pracodawcy) – jedynie 18 na 185 podmiotów napotkało trudności w znalezieniu odpowiedniego kandydata do pracy. Równocześnie jednak z wywiadów pogłębionych z przedstawicielami PUP, pracodawcami, innymi instytucjami rynku pracy i IOB wynika, że o popycie na pracę w wielu podmiotach decydują możliwości dofinansowania stanowiska pracy. Podmioty - motywując to sytuacją ekonomiczną - często deklarują, że nie przyjmowaliby do pracy nowych osób, gdyby nie staże płatne z Funduszu Pracy lub inne formy wsparcia rynku pracy: *„W obecnej sytuacji ekonomicznej, gdyby nie było staży, pracodawcy na pewno nie zatrudnialiby na podobnym poziomie; wielu pracodawców wprost mówi, że gdyby nie wsparcie z Urzędu, to nie stać ich byłoby na zatrudnienie pracownika"*[50]. Stażyści, którzy nie są w sensie formalnym pracownikami danego podmiotu, traktowani są jako pracownicy, a staże stają się metodą na obniżanie kosztów pracy. Pracodawcy zwykle nie zatrudniają stażystów po odbyciu stażu i starają się przyjmować na ich miejsce nowych: *„Gdy wprowadziliśmy ograniczenie dotyczące konieczności zatrudniania stażystów po zakończonym stażu, to efektywność nam skoczyła do prawie 60%, ale w momencie, gdy ucięto fundusze i pracodawcy nie mieli szans na dostanie kolejnego stażysty, to efektywność znowu nam spadła do poziomu takiego, jaki był wcześniej"*[51]. Z większości wypowiedzi zebranych w tej fali badania wyłania się obraz sytuacji na rynku pracy, na którym co prawda pracodawca jest stroną mającą przewagę, ale jego możliwości zatrudniania są zarazem ograniczone. Większość firm, za

[50] Przedstawiciel PUP 10
[51] Przedstawiciel PUP 11

wyjątkiem Rzeszowa i kilku mniejszych ośrodków wzrostu[52], pozostaje w stagnacji – nie zwalnia, ale też i nie zatrudnia, chyba że jest to zatrudnienie w jakiś sposób dofinansowane: *„Praca jest w Rzeszowie. Rzeszów wyrasta na metropolię i przyciąga ludzi z całej okolicy. Z dojazdem do Rzeszowa nie ma żadnego problemu – oprócz samochodu można pojechać busami, które jeżdżą co pół godziny, modernizowane są drogi wjazdowe"*[53].

Warto jednak przy tej okazji podkreślić, że w województwie podkarpackim odpowiedzią na bariery zatrudnienia staje się indywidualna przedsiębiorczość: *„Mamy dość wysokie wskaźniki przedsiębiorczości. Rynek pracy jest, jaki jest, dlatego - jeśli ktoś ma jakiś fach w ręku - to otwiera sobie działalność usługową, handlową itd. Obserwujemy dość dużą liczbę działalności budowlanych. (…). Od 3 lat obserwujemy dość duże zapotrzebowanie na dofinansowanie działalności gospodarczej. Kiedyś było tak, że każdy, kto złożył wniosek, to dofinansowanie dostawał. Od jakichś dwóch lat liczba wniosków przerasta nasze możliwości. Byliśmy zmuszeni wprowadzić pewne kryteria ograniczające liczbę wniosków i rzeczywiście - część wniosków odpada na tej ocenie. Ale mimo tego nie jesteśmy w stanie sfinansować wszystkich wniosków, które pozytywnie przeszły weryfikację"*[54]. Z uwagi na stosunkowo słaby potencjał zatrudniania pracowników w mniejszych ośrodkach, gotowość do podejmowania działalności gospodarczej może stanowić alternatywę dla wyjazdu w poszukiwaniu pracy do większego miasta lub za granicę.

Tylko w 4 przypadkach na 186 podmiotów zadeklarowano, że z powodu braku odpowiedniego pracownika poszukiwano go poza województwem. Zatrudnianie pracowników spoza województwa wyraźnie jednak wiąże się z inwestycjami dofinansowanymi ze środków unijnych. Koniunktura związana z tymi inwestycjami ma - jak wynika z badań jakościowych - stosunkowo ograniczony wpływ na popyt na pracę w województwie podkarpackim. Firmy, często spoza regionu, wygrywające przetargi zazwyczaj sprowadzają swoich stałych pracowników z miejsca, gdzie przede wszystkim prowadzą działalność, a dopiero w dalszej kolejności poszukują ich na miejscowym rynku pracy. Równocześnie firmy budowlane z województwa podkarpackiego, oferujące zatrudnienie poza województwem, mają problemy ze znalezieniem pracowników, którzy byliby skłonni podjąć się pracy na wyjeździe: *„U nas bezrobotni nie chcą iść do pracy. Ostatnia rekrutacja na jedno miejsce pracy – robotnik budowlany – zebraliśmy 38 facetów i wszyscy zrezygnowali – bo nie będzie w delegacji pracował"*[55].

Trudna do oszacowania wydaje się też skala zatrudnienia nielegalnego, choć przedstawiciele PUP oraz innych instytucji rynku pracy sygnalizują, że problem jest poważny: *„Część młodych ludzi ukrywa swoje kwalifikacje, bo nie chce, żebyśmy ich kierowali do pracodawców za niższe pensje. Mówią: »Pójdę na czarno, to zarobię w tydzień to, co oficjalnie na miesiąc«"*[56].Zatrudnienie nielegalne albo wypłacanie części wynagrodzenia bez opodatkowania wynika też z tego, że znaczna część firm nie posiada wyraźnej strategii zatrudnienia i reaguje przede wszystkim na bieżące wyzwania, dostosowując się biernie do rynku, a nie poszukując aktywnie szans rozwoju: *„Są także tacy na Podkarpaciu, którzy dążą tylko do wykorzystania pracownika. Na poziomie pojedynczych firm nie widzą powiązania pomiędzy inwestycją w ludzi, a zyskiem ekonomicznym przedsiębiorstwa. Są skłonni zainwestować w maszyny, ale nie w ludzi"*[57]. Ze względu na sytuację ekonomiczną firm połączoną z dość powszechną kulturą bierności w zarządzaniu, na znacznej części podkarpackiego rynku pracy obserwujemy swoistą sytuację patową: firmy są skłonne zatrudniać i nawet znajdują często pracowników za bardzo niskie stawki, ale nie chcą lub nie umieją budować stałych relacji pracownika z firmą. Wypłacanie części wynagrodzenia poza opodatkowaniem lub nielegalne zatrudnianie jest uważane za konieczność ekonomiczną, ale

[52] W tej roli widzieć należy przede wszystkim Krosno, Dębicę i Mielec.
[53] Przedstawiciel władz lokalnych 10.
[54] Przedstawiciel PUP 11.
[55] Przedstawiciel PUP 9.
[56] Przedstawiciel PUP 8.
[57] Przedstawiciel instytucji biznesu 3.

w rezultacie prowadzi do ucieczki najlepiej wykwalifikowanych kadr z województwa, gdyż ośrodki zewnętrzne są im w stanie zaoferować stabilizację i bezpieczeństwo zatrudnienia: *„Jak są młodzi i wartościowi ludzie, to znajdą ich i znajdą się na rynku w dużych miastach, a u nas tych zakładów pracy* [oferujących stabilne i dobre warunki] *jest mało. Poza tym każdy młody człowiek, jak uczciwie pracuje, chce uczciwie zarabiać, a u nas zarobki w skali kraju są najniższe, a koszty życia nie są niższe"*[58]; *„Młodzi mają zbyt duże oczekiwania finansowe, »socjal« to mus, nie chcą pracować w soboty/niedziele, za fatygę uznają wyjazd na 3 miesiące, dla nich to kara; systematyczna praca im się nie opłaca"*[59]; *„Z jednej strony pracodawcy deklarują zapotrzebowanie na zawody inżynierskie, ale tak naprawdę, to nie zgłaszają ofert zatrudnienia, a jeżeli zgłaszają, to proponują beznadziejnie niskie pensje. Żadna osoba, która ma poszukiwane na rynku pracy kwalifikacje, na coś takiego się nie zgodzi"*[60]; *„Wiele firm przestało w tej chwili dbać o pracownika i wszelkie próby negocjacji warunków płacowych i warunków pracy kończą się na zasadzie: jeśli nie podoba ci się 1500 czy 1800 złotych, to dziękujemy, przyjdzie następny"*[61]; *„Przedsiębiorstwa mają problem ze znalezieniem pracowników na specjalistyczne stanowiska – ale dlatego, że nie są w stanie dać im takiego wynagrodzenia, jak dostaną w Warszawie. Koszt zatrudnienia jest zbyt wysoki dla nich"*[62]. W dłuższej perspektywie musi to oznaczać pogorszenie się pozycji konkurencyjnej firm stosujących tego typu strategię, co albo wymusi zmianę postaw pracodawców, albo będzie czynnikiem stagnacji lub nawet regresu rynków pracy poza głównymi ośrodkami wzrostu województwa (co oznacza przede wszystkim Rzeszów; w mniejszym stopniu Mielec, Dębicę i Krosno).

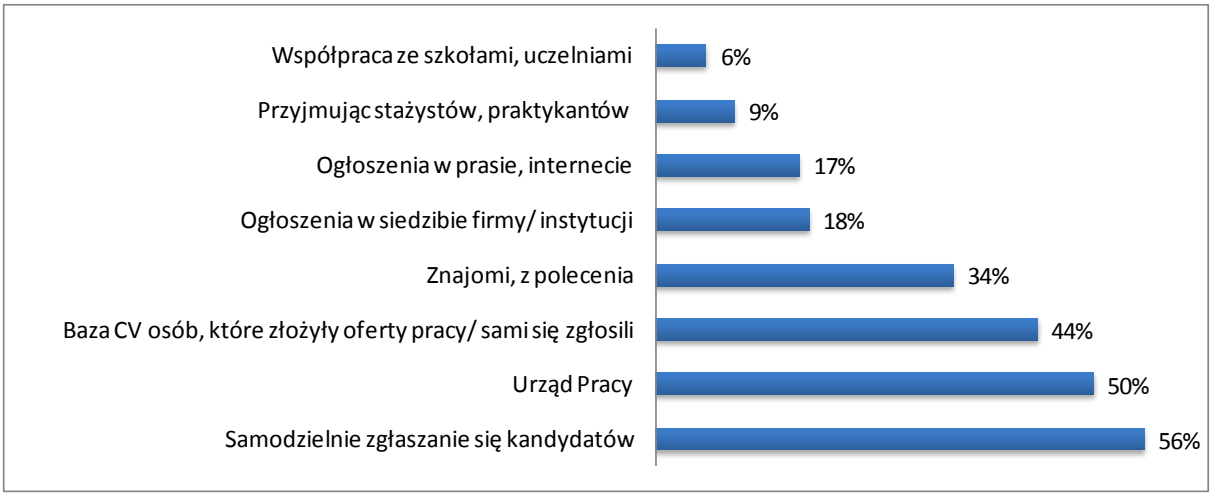
Większość pracodawców nie potrafi określić, czy w dłuższej perspektywie będzie zatrudniać, czy też zwalniać pracowników, ani też jaki typ pracownika jest im potrzebny na określone stanowisko. Przyczyny tego można upatrywać zarówno w tym, że w sytuacji kryzysowej pracodawcy nie podejmują się przewidywań co do koniunktury w dłuższym okresie, ale też w niedostatkach zarządzania strategicznego w firmach. Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów, większość zarządzających firmami nie próbuje dokonywać długoterminowych ocen rozwoju sytuacji na rynku i reaguje przede wszystkim na bieżące wyzwania. Dotyczy to także planów zatrudnieniowych. Opiera się to zwykle na przekonaniu o stabilności popytu na produkt firmy: *„My żyjemy głównie z wesel. Reszta przychodów to w zasadzie margines. A wesela zawsze były i będą"*[63]. *„My rok do roku mamy wzrost sprzedaży, a sprzedajemy wyłącznie na eksport. Raczej nie spodziewamy się pogorszenia koniunktury. Żadne takie sygnały do nas nie dochodzą, zamówienia rosną i raczej będą rosły. Były obawy, że nas wyprze chińska wiklina, ale jakoś sobie na razie radzimy"*[64];*„Gdy pytamy pracodawców o ich potrzeby związane z zapotrzebowaniem na nowych pracowników, to jest to strasznie trudne uzyskać od nich jakąkolwiek informację. Jeśli się pyta o plany pracodawcy, to on właściwie nie wie: może coś będzie, może nie będzie"*[65].

Urzędy pracy, w ocenie ich pracowników, mają niewielki wpływ na rynek pracy. Przedstawiciele tych instytucji są zwykle przekonani, że obsługują mniejszą, co więcej – „gorszą" część rynku, czyli przede wszystkim popyt na pracowników o niższych kwalifikacjach: *„Jest dość duża część rynków pracy, której my nie obsługujemy. To jest taka specyfika małych rynków. Pracodawcy zaopatrują się w pracowników we własnym zakresie. Jeśli korzystają z urzędów pracy, to w ramach tych ofert subsydiowanych, ewentualnie w takich zawodach, w którym ciężko jest im znaleźć pracownika spośród swojego najbliższego otoczenia"*[66]; *„My jesteśmy niewydolni, dlatego że zajmujemy się*

[58] Ekspert 1.
[59] Przedstawiciel szkoły ponadgimnazjalnej 5.
[60] Przedstawiciel PUP 8.
[61] Przedstawiciel szkoły ponadgimnazjalnej 6.
[62] Przedstawiciel instytucji biznesu 2.
[63] Pracodawca 7.
[64] Pracodawca 8.
[65] Przedstawiciel PUP 7.
[66] Przedstawiciel PUP 11.

wszystkim, tylko nie pośrednictwem pracy"[67]. Zarówno jednak z badania ilościowego, jak i – mniej jednoznacznie – z jakościowego wynika, że PUP jest głównym partnerem pracodawcy w poszukiwaniu pracownika. Pracodawcy, pytani o to, w jaki sposób rekrutują pracowników, twierdzą, że dzieje się to przede wszystkim w oparciu o indywidualne zgłoszenia, ale zaraz w dalszej kolejności – za pośrednictwem PUP.

Wykres 27. Sposoby poszukiwania kandydatów do pracy



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców; n=500

Opinie pracodawców na temat PUP są dość zróżnicowane. Jedni uważają je za instytucję solidną i gwarantującą dobrą obsługę: *„Najskuteczniejsze są kontakty z urzędem pracy – jest to instytucja powołana, państwowa – bezrobotni tam są zarejestrowani, staramy się ją wykorzystywać. Portale pracuj.pl itp. dotychczas nie były wykorzystywane, nie widzimy potrzeby płacenia pośrednikom za poszukiwanie pracy, skoro dotychczas PUP wystarczał"*[68]; inni odrzucają w ogóle pośrednictwo tej instytucji: *„Ja w ogóle mało zatrudniam, ale jeśli szukamy, to raczej z polecenia. Ja wychodzę z założenia, że jak ktoś trafił do pośredniaka i do tego to jest często jego czwarta czy piąta propozycja, to on tam jest ze względu na ZUS, zasiłek, to jest zawodowy bezrobotny"*[69]. Niezależnie od tych opinii, PUP-y są głównym aktorem rynku pracy i dysponują instrumentami, z których przynajmniej część pracodawców jest skłonna korzystać.

Podsumowując, postawy pracodawców decydujących o zatrudnianiu (i ewentualnym zwalnianiu) pracowników można podzielić na dwie główne kategorie:

- pracodawców zwracających uwagę przede wszystkim na przesłanki ekonomiczno-koniunkturalne, decydujących na bieżąco;
- pracodawców, którzy nie tracąc z pola uwagi czynników ekonomiczno-koniunkturalnych, starają się budować strategię działania firmy i powiązaną z tym strategię zatrudnienia.

Ten drugi typ podmiotów jest zwykle dobrym partnerem PUP-ów i innych instytucji rynku pracy, IOB, a także podejmuje współpracę ze szkołami i uczelniami wyższymi. Firmy tego rodzaju zwykle oferują zatrudnianym czytelne i zarazem stabilne warunki pracy. Z badania jakościowego wynika, że firmy tego rodzaju pozostają w województwie podkarpackim w zdecydowanej mniejszości. Są to albo korporacje (np. PGiNG), albo firmy działające w ośrodkach wzrostu, ewentualnie w specjalnych strefach ekonomicznych. Niezależnie od tego, jak dużą część produktu województwa

[67] Przedstawiciel PUP 8.
[68] Pracodawca 1.
[69] Pracodawca 8.

wytwarzają te podmioty, stanowią one mniejszą część pracodawców. Firmy te mogą być partnerami samorządu i instytucji rynku pracy, gdyż tworzą popyt na pracę wysokokwalifikowaną i zapobiegają przynajmniej w części odpływowi lepiej wykształconych kadr z województwa. Mogą być także dla pracujących szkołą kultury organizacyjnej w momencie, gdy sami podejmą działalność gospodarczą, co wydaje się być dość częstym wyborem osób świadczących w regionie pracę najemną.

Z uwagi na to, że znaczna część pracodawców jest skłonna zatrudniać pracowników na staże i w innych formach zatrudnienia subsydiowanego, niekorzystnie należy postrzegać ostatnią redukcję Funduszu Pracy. W warunkach ograniczonych funduszy należy dbać o to, by środki były przyznawane przede wszystkim pracodawcom gwarantującym kontynuację zatrudnienia. Przyznawanie dofinansowania powinno też być uwarunkowane takimi elementami postawy pracodawcy, jak prowadzenie perspektywicznej strategii zatrudnienia, oferowanie pracownikom możliwości rozwoju, polityka szkoleniowa podmiotu, współpraca ze szkołami zawodowymi i uczelniami wyższymi.

Należy rozważyć też w uzasadnionych przypadkach promocję samozatrudnienia, zwracając uwagę, by takie rozwiązania stanowiły wynik świadomej decyzji pracownika, a nie wynik presji pracodawcy. Pracodawcy wskazywali, że jedną z najczęściej przywoływanych barier w podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu pracownika są wysokie koszty pracy. Równocześnie stwierdzona w badaniu praktyka wypłacania części wynagrodzenia poza opodatkowaniem jest formą omijania tych kosztów. Samozatrudnienie mogłoby służyć temu, by przynajmniej część takich praktyk przyjęła formę legalną i względnie bezpieczną dla świadczących pracę. Samozatrudnienie w wielu wypadkach jest zatrudnieniem „śmieciowym", ale może też wystąpić jako sensowna alternatywa dla form patologicznych. Podmiotami wspierającymi kontakty podejmujących działalność gospodarczą z firmami, które mogłyby mieć zapotrzebowanie na ich usługi, mogą być IOB-y (np. organizacje pracodawców, RARR itp.).

4.7 Analiza potencjału kadrowego pracodawców

Diagnoza kwalifikacji pracowników

Pracodawcy wysoko oceniają kompetencje swoich pracowników, co jest zgodne z wynikami poprzedniego badania. Niewielka część respondentów odczuwa brak odpowiedniego przygotowania pracowników, a dla jeszcze mniejszej grupy pracodawców braki te stanowią poważny problem. Umiejętności psychospołeczne pracowników są oceniane przez pracodawców jeszcze wyżej, niż kwalifikacje zawodowe. Odsetek deklaracji braku problemów z kwalifikacjami zawodowymi i społecznymi jest nieco wyższy niż w poprzedniej fali badania.

Z badania jakościowego wynika, że wysokie kwalifikacje inaczej definiowane są w większych firmach, a inaczej w mniejszych. Firmy większe, a zwłaszcza będące częścią korporacji, zazwyczaj zarówno prowadzą własną politykę szkoleniową, jak i mają potencjał formowania kwalifikacji pracowników zgodnie z własnymi potrzebami. W związku z tym zwracają większą uwagę na kwalifikacje ogólne i kompetencje społeczne. Firmy mniejsze natomiast, motywując to przede wszystkim względami finansowymi, poszukują na rynku pracowników o kwalifikacjach dokładnie odpowiadających wymaganiom stanowiska, w których przygotowanie do pracy nie musiałyby zbyt dużo inwestować. W tym drugim przypadku zwraca się zwykle też większą uwagę na kwalifikacje zawodowe, a mniejszą na psychospołeczne. Różnicę tę oddają następujące wypowiedzi: *„Była rozbieżność między oczekiwaniami dużych pracodawców a małych. Duzi oczekiwali, żeby absolwent był otwarty, kreatywny, z odpowiednim poziomem wykształcenia ogólnego, tak żeby oni takiego pracownika byli w stanie w miarę w krótkim czasie przystosować do konkretnego stanowiska pracy. Z kolei mniejsi przedsiębiorcy oczekiwali kogoś gotowego, kogo zatrudnią i on już wszystko umie. Te duże firmy są w stanie bardzo szybko przekwalifikować kogoś, kto jest otwarty, ma szerokie*

horyzonty, a dysponuje większym zasobem wiedzy ogólnej"[70]; *„Bardzo trudno znaleźć kogoś nadającego się, a nas nie stać, żeby na własny koszt przyuczać. Bierzemy praktykantów, stażystów, ale za to szkoła albo urząd pracy płaci"*[71].

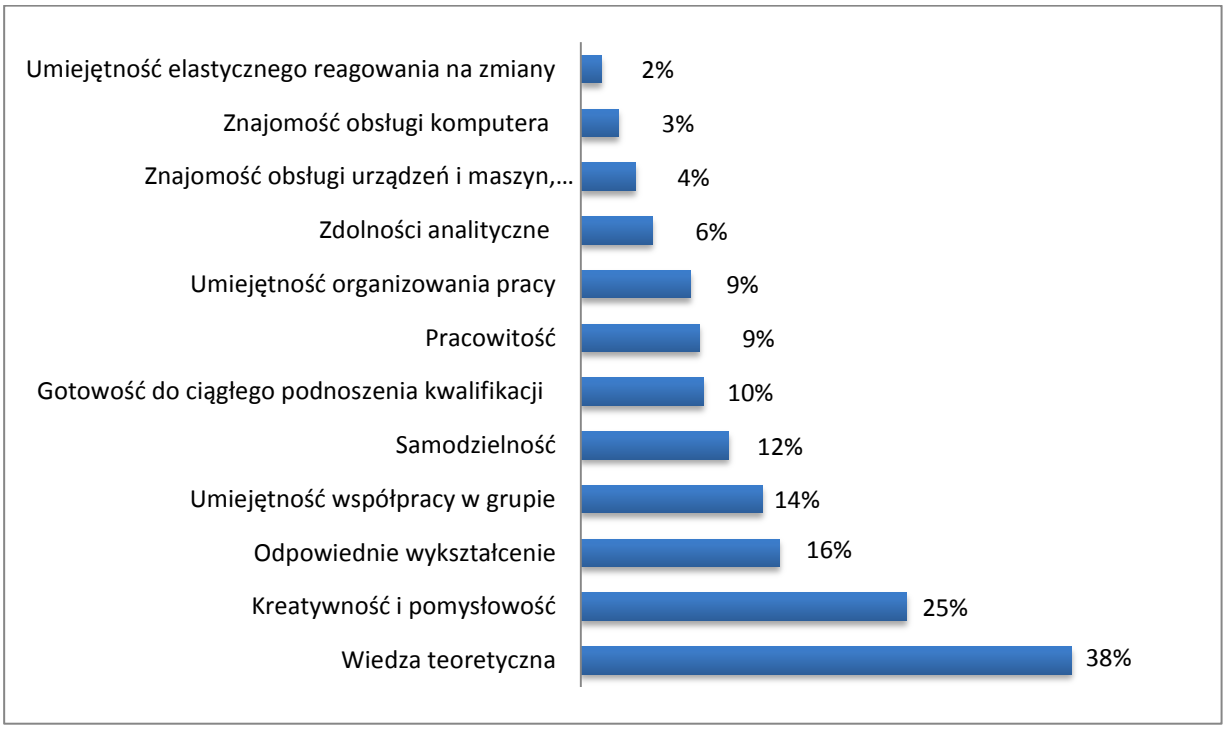
Oczekiwania wobec pracowników oraz ocena braków w kwalifikacjach na poszczególnych stanowiskach

Pracodawców spytano z jednej strony o to, jakich umiejętności i predyspozycji oczekują od pracowników na poszczególnych stanowiskach, a z drugiej o to, których umiejętności i predyspozycji tym pracownikom brakuje. Poniżej przedstawiamy analizę dla poszczególnych kategorii stanowisk.

Najwyższa kadra zarządzająca, prezesi, właściciel(e)

Najbardziej pożądaną cechą przedstawicieli najwyższej kadry zarządzającej jest wiedza teoretyczna, co oznacza zmianę w stosunku do poprzedniej fali badania, gdzie akcentowano przede wszystkim potrzebę wiedzy praktycznej i doświadczenia zawodowego. Oczekiwania te idą w parze z dość dużą liczbą deklaracji pracodawców, oczekujących od najwyższej kadry odpowiedniego wykształcenia. Co czwarty pracodawca wymaga od osób na najwyższych stanowiskach kreatywności i pomysłowości. Stosunkowo niewysoki jest odsetek oczekiwań w zakresie umiejętności organizacyjnych i komunikacyjnych, samodzielności i zdolności analitycznych, co może wskazywać na niską świadomość pracodawców w zakresie budowania konkurencyjności w firmie/instytucji w oparciu o nowoczesne zarządzanie[72]. Zastanawiający jest bardzo wysoki (31%) odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć", co sugeruje, że problem kwalifikacji najwyższej kadry nie stanowi przedmiotu szczególnie uważnej refleksji pracodawców (wykres 27).

Wykres 28. Oczekiwania wobec najwyższej kadry zarządzającej, prezesów, właścicieli



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców, n=303, dane >3%

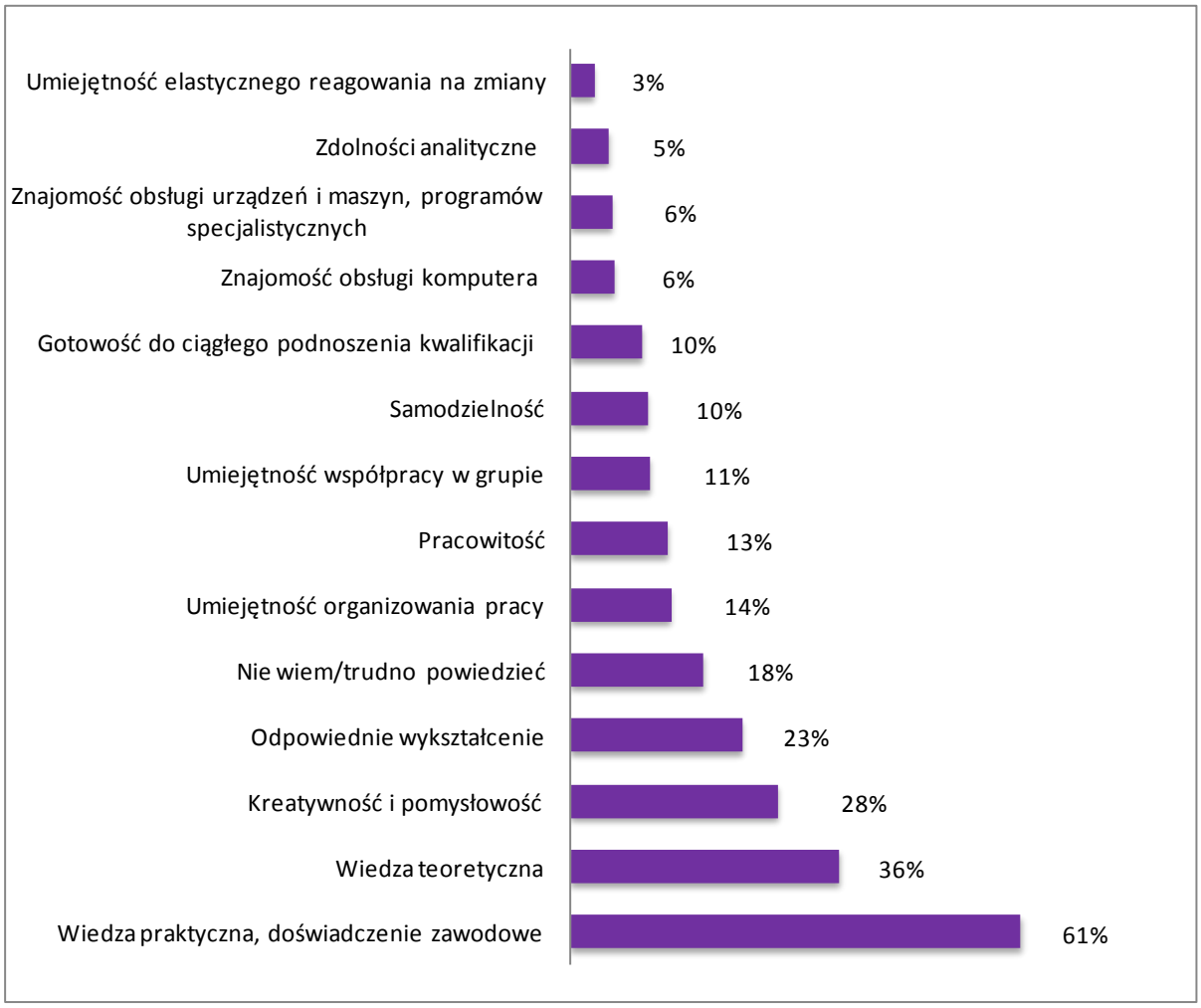
[70] Przedstawiciel administracji oświatowej 3.
[71] Pracodawca 8.
[72] Więcej informacji na ten temat znajduje się w rozdziale 3.7.

Większość (84,9%) pracodawców nie dostrzega zarazem żadnych cech negatywnych i braków u swojej najwyższej kadry kierowniczej.

Wyższe stanowiska kierownicze, dyrektorzy

Pracodawcy mają większe wymagania wobec kadry zajmującej wyższe stanowiska kierownicze (dyrektorzy) niż w stosunku do stanowisk najwyższych (prezesi). Przede wszystkim oczekują od takich pracowników odpowiedniej wiedzy praktycznej i doświadczenia zawodowego, popartego wiedzą teoretyczną (wykres 28). Na trzecim miejscu pod względem oczekiwań znalazły się kreatywność i pomysłowość, co jest zmianą w stosunku do wymagań wykazanych w pierwszej fali badania (kreatywność i pomysłowość była wtedy czwartą z oczekiwanych cech). Oczekiwania co do umiejętności organizacyjnych, zarządczych i komunikacyjnych są nieco niższe niż w przypadku kadry najwyższego szczebla. Wyraźnie niższy odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć" świadczy, że w tym przypadku pracodawcy są bardziej świadomi profilu pożądanych pracowników na te stanowiska.

Wykres 29. Oczekiwania wobec zatrudnionych na wyższych stanowiskach kierowniczych



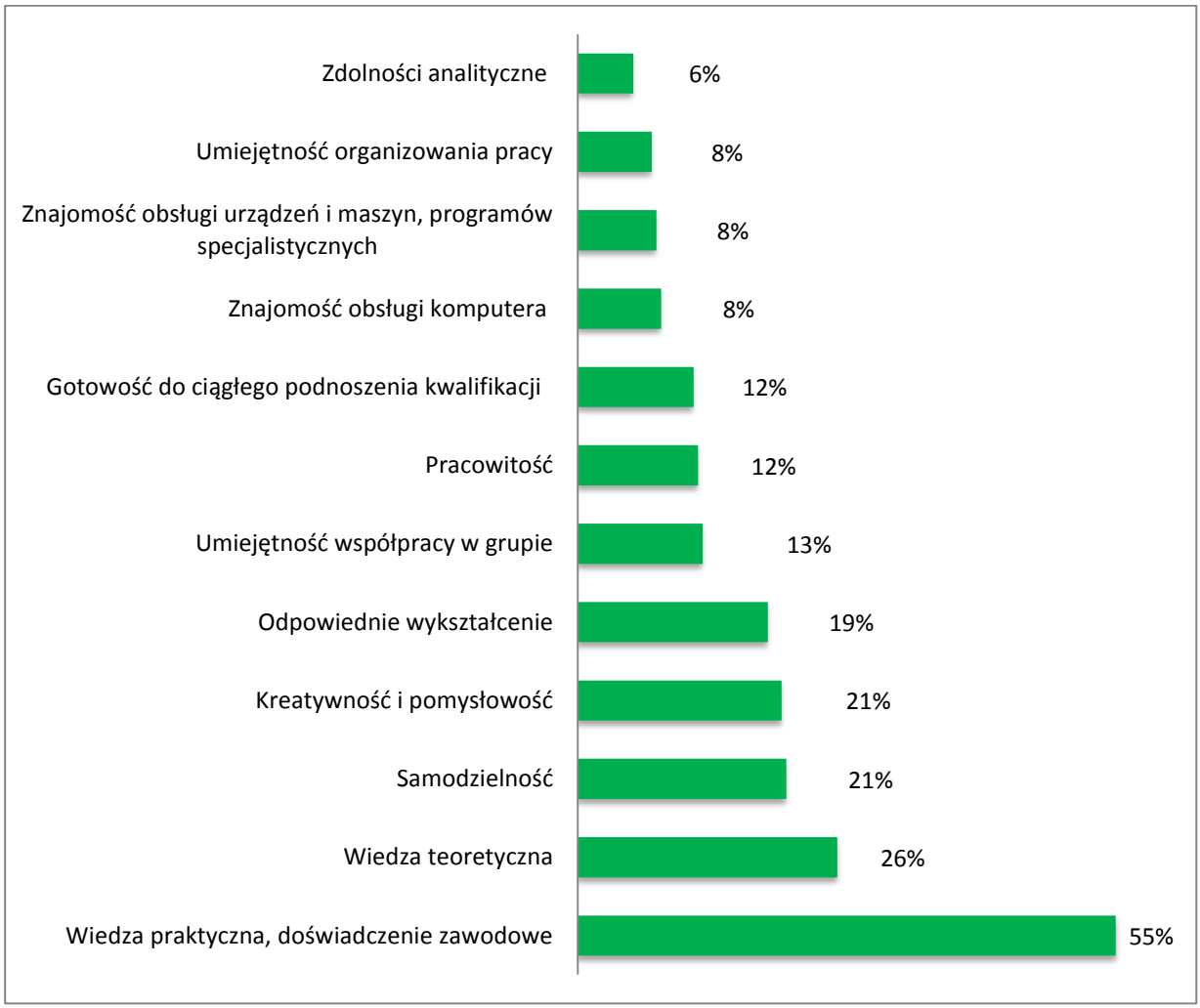
Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców, n= 288,dane >3%

Podobnie jak w przypadku przedstawicieli najwyższej kadry, tylko pojedynczy pracodawcy (1,4% udzielających odpowiedzi) byli skłonni wskazywać jakiekolwiek cechy negatywne pracowników tego szczebla.

Średnie stanowiska kierownicze, menadżerowie

Cecha i umiejętności pożądane przez pracodawców w odniesieniu do średniej kadry kierowniczej to przede wszystkim wiedza praktyczna i doświadczenie zawodowe, wiedza teoretyczna, samodzielność, kreatywność i pomysłowość oraz odpowiednie wykształcenie (wykres 29.). Równocześnie wzrasta nieco odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć". Stosunkowo niewielu pracodawców deklaruje wymagania dotyczące umiejętności komunikacyjnych (praca w grupie). Niewielu oczekuje też zdolności analitycznych.

Wykres 30. Oczekiwania wobec zatrudnionych na średnich stanowiskach kierowniczych



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców, n= 288, dane >3%

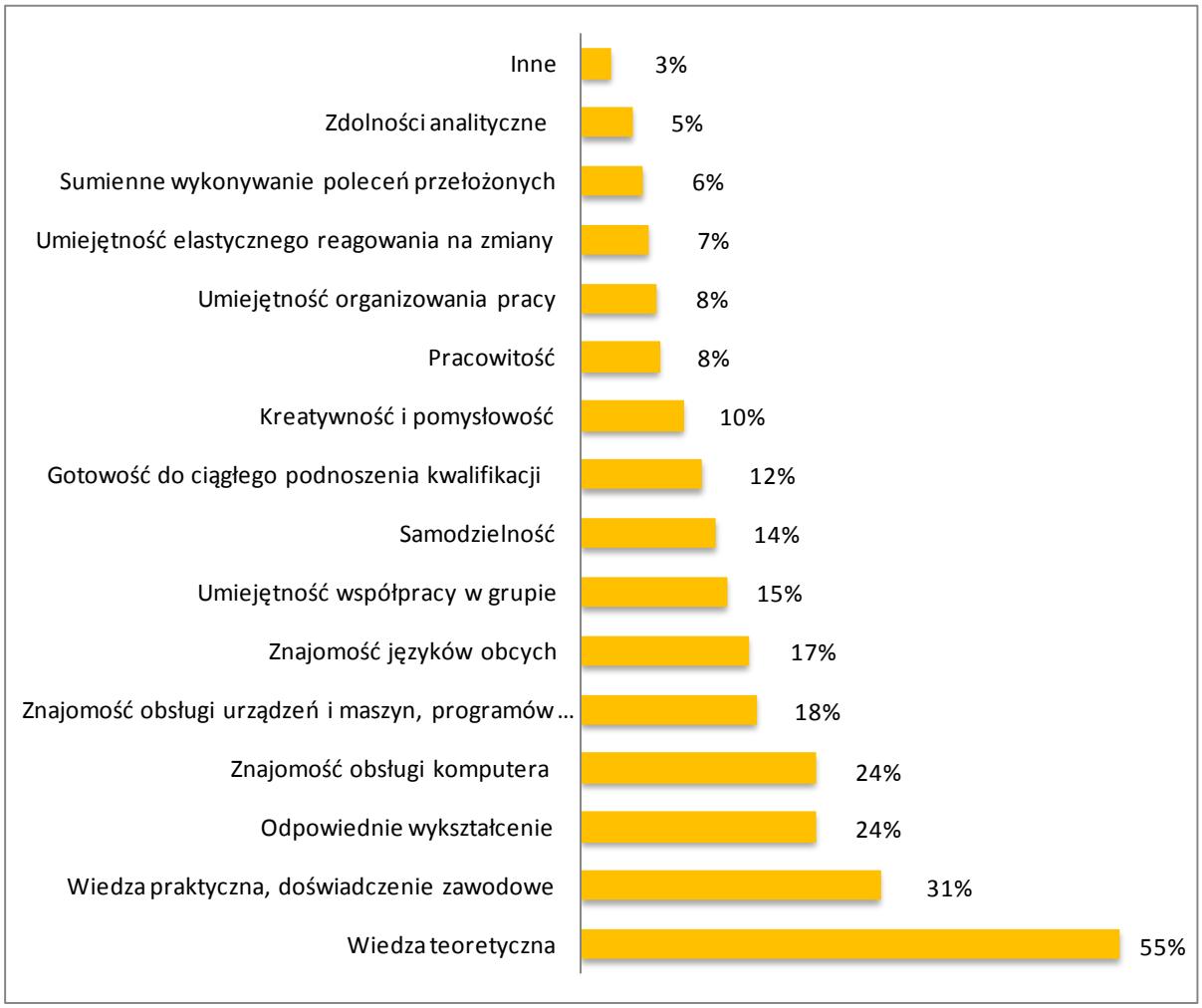
Zdecydowana większość pracodawców nie wskazała żadnych cech negatywnych pracowników na tego rodzaju stanowiskach.

Pracownicy wykonawczy/merytoryczni, specjaliści

W przypadku tej kategorii pracowników możemy wskazać przede wszystkim na wysoki odsetek oczekiwań co do wiedzy teoretycznej (zdecydowanie dominujące), doświadczenia zawodowego i odpowiedniego wykształcenia (wykres 30.). Cenione są też: umiejętność obsługi komputera oraz znajomość programów i obsługi urządzeń związanych ze specjalnością. Dopiero wobec tej grupy pojawia się oczekiwanie znajomości języków obcych – wobec poprzednich albo go brak, albo występuje w znikomym odsetku odpowiedzi. Stosunkowo niski jest natomiast w tym przypadku

nacisk pracodawców na kreatywność i pomysłowość. W miarę częste – choć nie dominujące – są wymagania w zakresie umiejętności komunikacyjnych.

Wykres 31. Oczekiwania wobec pracowników wykonawczych/merytorycznych



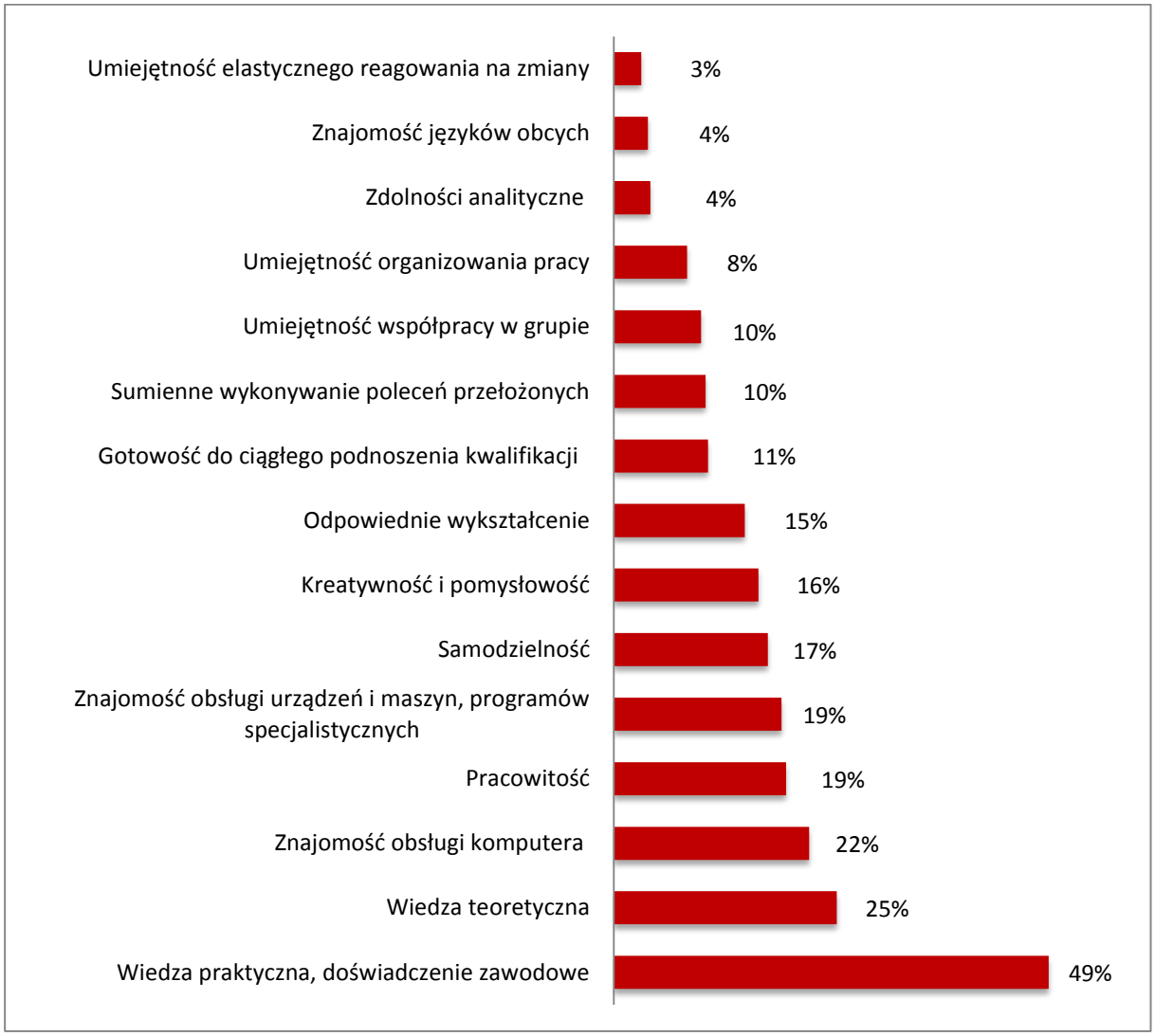
Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców, n= 363, dane >3%

Większość pracodawców (86,6%) nie dostrzega cech negatywnych u tego rodzaju pracowników. Pojedynczy ankietowani skupiają się na trzech cechach: braku kreatywności (6 odpowiedzi), nieumiejętności organizowania sobie pracy i niedostatecznej wiedzy praktycznej (po 5 odpowiedzi).

Pracownicy administracyjno-biurowi

Podobnie jak w poprzednim badaniu, od pracowników administracyjno-biurowych w największym stopniu pracodawcy wymagają ogólnie rozumianej wiedzy praktycznej na zajmowanym stanowisku oraz dobrej znajomości obsługi komputera (wykres 31.). Wyraźniejszy akcent kładą pracodawcy na oczekiwania dotycząc posiadania wiedzy teoretycznej, natomiast stosunkowo rzadziej wymagają odpowiedniego wykształcenia. Kolejne oczekiwania dotyczą również kwalifikacji zawodowych, tj. obsługi maszyn, urządzeń oraz programów. Z cech psychospołecznych pożądane są pracowitość i samodzielność, ale wzrosły oczekiwania dotyczące kreatywności i pomysłowości. Rzadko pojawiają się wymagania w zakresie znajomości języków obcych.

Wykres 32. Oczekiwania wobec pracowników administracyjno-biurowych



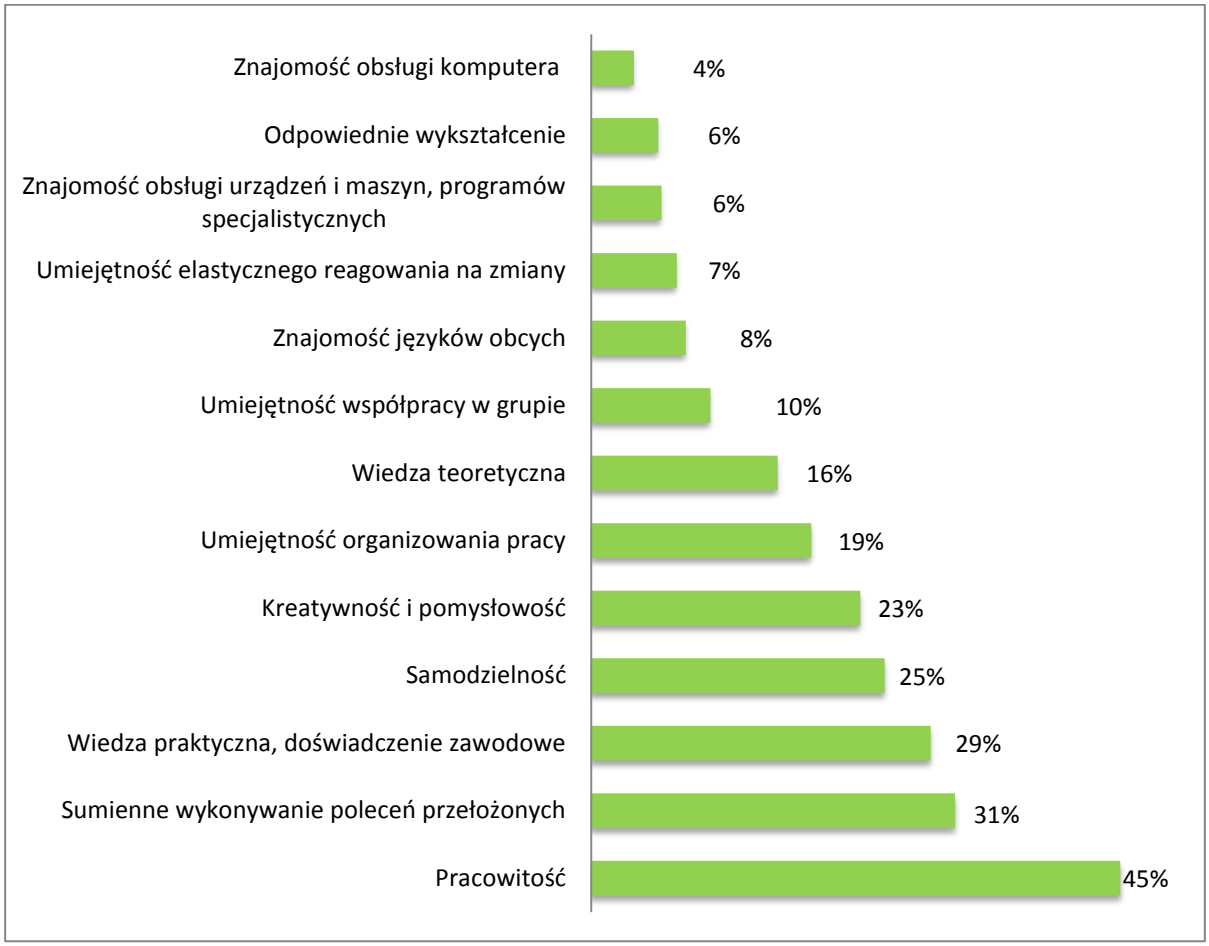
Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców, n= 389, dane >3%

Większość pracodawców (87,9%) nie wskazuje żadnych negatywnych cech swoich pracowników z tej kategorii.

Wykwalifikowani pracownicy produkcyjni

Oczekiwania pracodawców wobec wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych koncentrują się wokół cech takich, jak pracowitość i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych (wykres 32.), co zgodne jest z wynikami poprzedniego badania. Co czwarty pracodawca oczekuje od tej grupy pracowników samodzielności, przy czym wzrosły oczekiwania co do kreatywności i pomysłowości. Zaskakująco wysoka jest częstość oczekiwań dotyczących znajomości języków obcych, porównywalna praktycznie z wymaganiami wobec grupy specjalistów. Wysoko ceniona jest wiedza teoretyczna, przy czym nie idzie z tym w parze oczekiwanie odpowiedniego, formalnego wykształcenia. Rzadkie okazują się też oczekiwania co do znajomości obsługi programów i urządzeń związanych ze specjalnością, co może zaskakiwać - podobnie jak w przypadku języków obcych.

Wykres 33. Oczekiwania wobec wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych



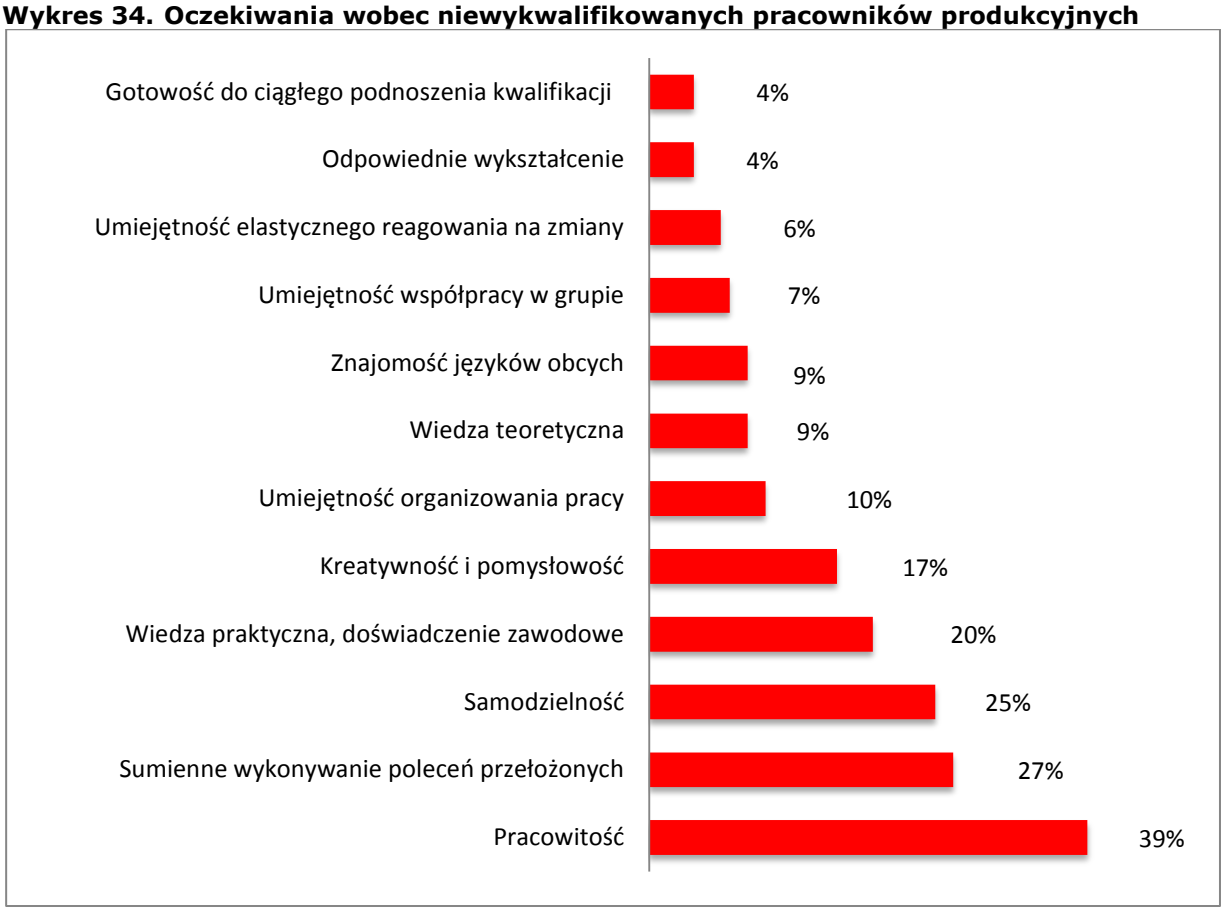
Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców, n= 382, dane >3%

Zdecydowana większość pracodawców (85,6%) nie wymienia żadnych negatywnych cech pracowników tej kategorii. Pojedyncze wskazania skupiają się wokół następujących cech: nieumiejętność organizowania sobie pracy (9 wskazań), niesumienne wykonywanie poleceń przełożonych (9 wskazań), niewystarczająca samodzielność (8 wskazań).

Niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni

Pracodawcy zapytani, jakich cech oczekują od niewykwalifikowanej kadry (tj. pracowników fizycznych), wskazują na podobne cechy, co w przypadku wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych. Przy czym traci na znaczeniu wymaganie wiedzy teoretycznej i nieco rzadsze są oczekiwania co do wiedzy praktycznej i doświadczenia zawodowego. Podobnie wysoki okazuje się odsetek oczekiwań dotyczących znajomości języków obcych (czyli wyraźnie wyższy niż w stosunku do kadry kierowniczej wszystkich szczebli). Bardzo wysoki jest jednak odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć", co może oznaczać, że w firmach brak często profilu oczekiwań wobec tego typu pracowników (wykres 33.). Mimo że pracownicy tacy wykonują prace najprostsze, niewymagające zwykle ani wysokich kwalifikacji, ani szczególnych umiejętności, może dziwić nacisk na takie umiejętności psychospołeczne, jak kreatywność i pomysłowość przy równocześnie stosunkowo niewielkiej częstości oczekiwań co do umiejętności pracy w grupie.

Wykres 34. Oczekiwania wobec niewykwalifikowanych pracowników produkcyjnych



Źródło: Badania własne PAPI wśród pracodawców, n= 127, dane >3%

Większość pracodawców (81,8%) nie wskazuje cech negatywnych u pracowników tej kategorii.

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

- wiedzy teoretycznej i odpowiedniego wykształcenia (co może oznaczać zarówno teoretyczne przygotowanie zarządcze, jak i w zakresie specjalności produkcyjnej czy usługowej) oraz kreatywności i pomysłowości w przypadku najwyższej kadry kierowniczej;
- umiejętności zarządczych i organizacyjnych w przypadku stanowisk wyższych (wiedza praktyczna, doświadczenie);
- umiejętności obsługi komputera oraz urządzeń i programów biurowych w przypadku pracowników administracyjnych;
- znajomości języków obcych wśród specjalistów, ale i wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych pracowników produkcyjnych;
- wysokiego poziomu wiedzy teoretycznej i wykształcenia w przypadku specjalistów merytorycznych;
- odpowiedniej kultury pracy w przypadku wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych pracowników produkcyjnych.

Pracodawcy z zestawu różnych cech i umiejętności pracowników najczęściej wybierali praktyczne, a w niektórych przypadkach również teoretyczne przygotowanie zawodowe, co pozwala pozytywnie

zweryfikować hipotezę badawczą, iż o wyborze pracownika najczęściej – w porównaniu do innych cech i umiejętności - decydują jego kwalifikacje zawodowe. Można przyjąć, że będzie to czynnik różnicujący pracowników w momencie podejmowania decyzji o zatrudnieniu, w przeciwieństwie do czynników neutralnych (identycznych dla wszystkich pracowników), jak np. poziom oczekiwań płacowych. Na stanowiskach niższych (wykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy produkcyjni) istotniejsze są cechy: sumienne wykonywanie poleceń przełożonego oraz pracowitość. Przy czym są to cechy niemożliwe do zweryfikowania na etapie rekrutacji, zatem i w tych przypadkach o zatrudnieniu pracownika decyduje jego przygotowanie zawodowe. Z dużego odsetka odpowiedzi „trudno powiedzieć" (zwłaszcza w przypadku wyższej kadry kierowniczej) można zarazem wnioskować, że w wielu firmach brakuje głębszej, strategicznej refleksji nad zatrudnieniem i jest ono regulowane ad hoc, zgodnie z pojawiającymi się na bieżąco potrzebami. O ile nie jest to bardzo niepokojące w przypadku pracowników niewykwalifikowanych, o tyle zaskakuje brak profili pracownika dla wyższych stanowisk kierowniczych. Hipotezy, iż pracodawcy Podkarpacia będą poszukiwali pracowników o kwalifikacjach adekwatnych do przyjmowanej strategii rozwoju, a także o kompetencjach właściwych dla nowych rynków i dywersyfikacji produktowej, nie można uznać za prawdziwą przynajmniej co do części podmiotów. Z uwagi na wysokie odsetki odpowiedzi „trudno powiedzieć" może to być znacząca grupa podmiotów.

Analiza stanu zatrudnienia

Stan zatrudnienia, a także kwalifikacje pracowników stanowią mocną stronę podkarpackich pracodawców. Potencjał rozwojowy pracodawców w obszarze zatrudnienia jest mniejszy niż ich potrzeby (nie wszyscy wskazujący na potrzebę zwiększenia zatrudnienia będą mogli sobie na to pozwolić), aczkolwiek dotyczy to niewielkiego odsetka podmiotów.

Potencjał kadrowy mierzony stabilnością zatrudnienia można również ocenić wysoko. 44,5% pracodawców nie odnotowało zmian kadrowych, tj. pracownicy nie odchodzili ani nie byli zwalniani, ale też pracodawcy nie przyjmowali nowych pracowników. W najbliższym roku zdecydowana większość pracodawców planuje utrzymanie stanu zatrudnienia. Stan zatrudnienia ma, według pracodawców sektora dochodowego, niewielki pozytywny wpływ na kondycję firmy (1,19 w skali od -3 do +3). W przypadku podmiotów niedochodowych wpływ stanu zatrudnienia na kondycję podmiotu oceniany jest nieco niżej (1,09).

Większość pracodawców nie ma sprecyzowanej wizji zatrudnienia w swoich firmach w ciągu najbliższych 5 i 10 lat. Dane te, a także badania jakościowe pokazują, że zdecydowana większość firm (z wywiadów wynika, że chodzi o firmy mniejsze) nie ma sformułowanej strategii zatrudnienia. Większość pracodawców wybiera postawę biernego dostosowania się do warunków rynku, a nie strategię poszukiwania szans rozwojowych. Potencjał kadrowy pracodawców kształtowany jest raczej przez rynek – sytuację ekonomiczną firmy, koniunkturę – a tylko w części firm jest wynikiem długoterminowego planowania.

Analiza kwalifikacji kadr

Kwalifikacje kadr mają większe znaczenie dla pracodawców niż stan zatrudnienia. W przypadku podmiotów dochodowych średnia ocena tego wpływu wyniosła 1,37, a w przypadku niedochodowych – 1,4. Pracodawcy równocześnie deklarują w większości, że nie odczuwają żadnych braków w zakresie umiejętności zawodowych i psychospołecznych pracowników. Zarówno w przypadku pierwszego, jak i drugiego typu kwalifikacji, odsetek takich deklaracji przekracza 90%.

4.8 Ocena przygotowania pracodawców Podkarpacia do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy

W poprzedniej fali badania przyjęto założenie, że o stopniu przygotowania pracodawców do wyzwań GOW będą decydować:

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

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

W badaniu założono równocześnie, że kanałem przekazu informacji na temat GOW oraz instrumentem kształtowania postaw przedsiębiorców w tym kierunku mogą być instytucje otoczenia biznesu, przede wszystkim organizacje zrzeszające przedsiębiorców (izby gospodarcze, stowarzyszenia, organizacje wspierające rozwój przedsiębiorczości itp.). Ze względu na rosnącą aktywność tego typu podmiotów (m.in. w związku z wdrażaniem programów operacyjnych UE) przyjęliśmy pomocniczą hipotezę, której weryfikacja miała pozwolić na określenie perspektywy rozwoju GOW w województwie: wzrośnie zainteresowanie pracodawców relacjami z instytucjami otoczenia biznesu.

Oczekiwania pracodawców związane z umiejętnościami i predyspozycjami niezbędnymi w ramach GOW

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

W kwestii oczekiwania wobec kadr przyjęto, że o przygotowaniu do wyzwań GOW mogą świadczyć te predyspozycje i umiejętności pracownika, które sprzyjają pozyskiwaniu i wykorzystaniu wiedzy, czyli przede wszystkim:

- gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji;
- znajomość języków obcych;

- zdolności analityczne;
- umiejętność elastycznego reagowania na zmiany;
- ogólna kreatywność i pomysłowość.

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

W przypadku kadr kierowniczych najwyższego szczebla (prezesi, właściciele firm) badanie wykazało zmianę w stosunku do poprzednich wyników. Pracodawcy oczekiwali częściej wysokiego poziomu wiedzy teoretycznej (38%), dalej kreatywności i pomysłowości, następnie odpowiedniego wykształcenia. Niewielu tylko wskazywało na takie cechy, jak: gotowość podnoszenia kwalifikacji, umiejętność elastycznego reagowania na zmiany, zdolności analityczne. Wiedza praktyczna i doświadczenie zawodowe czy znajomość języków obcych nie pojawiły się w obszarze najwyżej cenionych cech tej grupy.

Od osób zatrudnionych na wyższych stanowiskach kierowniczych (dyrektorów) pracodawcy oczekują przede wszystkim wiedzy praktycznej i doświadczenia zawodowego (61% wskazań), dalej wiedzy teoretycznej, a następnie kreatywności i pomysłowości. Natomiast wymagania co do pozostałych predyspozycji i umiejętności sprzyjających konkurencyjności firmy w ramach GOW były podobne jak w przypadku kadry najwyższych szczebli. Również i tu nie pojawiła się potrzeba znajomości języków obcych.

Wiedza praktyczna i doświadczenie są też głównymi wymaganiami pracodawców wobec kadry kierowniczej średniego szczebla (55% wskazań). Dalej cenione są wiedza teoretyczna, samodzielność i kreatywność. Gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji preferowana jest o 12 p.p. rzadziej, niż w przypadku tych cech, ale nieco częściej niż we wcześniej omawianych grupach.

W przypadku pracowników merytorycznych i specjalistów zdecydowanie najczęściej występuje potrzeba wiedzy teoretycznej (55% wskazań). W dalszej kolejności pojawiają się wymagania co do wiedzy praktycznej i doświadczenia, natomiast wyraźnie częstsze są wymagania co do znajomości języków obcych, umiejętności obsługi komputera i znajomości urządzeń i programów związanych ze specjalnością. Na stosunkowo dalekiej pozycji uplasowały się kreatywność i pomysłowość (10% wskazań).

Od pracowników administracyjno-biurowych nieco rzadziej oczekuje się wiedzy praktycznej i doświadczenia (49% wskazań), natomiast jako druga z najbardziej pożądanych cech pojawia się wiedza teoretyczna, co stanowi zmianę w stosunku do wyników poprzedniej fali badania. Dalej wymieniane są takie umiejętności, jak obsługa komputera czy znajomość urządzeń i programów, natomiast – co należy uznać za zaskakujące – dużo wyższa niż w przypadku specjalistów okazuje się częstość wymagań dotyczących kreatywności i pomysłowości.

Wymagania wobec wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych to przede wszystkim pracowitość (45% wskazań), sumienne wykonywanie poleceń (31% wskazań), a także wiedza praktyczna i doświadczenie zawodowe (29% wskazań). Dość wysoko cenione są kreatywność

i pomysłowość, a także samodzielność (odpowiednio 23% i 25% wskazań). Zastanawiać może dość wysoka częstość wymagań znajomości języków obcych (8% deklaracji, gdy w badaniu poprzednim wyniosła ona mniej niż 2%).

Z powyższych danych, jeżeli spojrzeć na nie z perspektywy wyzwań GOW, wyłania się profil oczekiwań pracodawców, w którym cechy sprzyjające konkurencyjności w ramach GOW oczekiwane są przede wszystkim od pracowników wykonawczych i specjalistów, a rzadziej od kadry kierowniczej (zwłaszcza wyższych szczebli). Ten profil oczekiwań nie zmienił się w sposób istotny w porównaniu do wyników pierwszej fali badania. Nadal nie odpowiada on profilowi pracownika konkurencyjnego w ramach GOW, opisanemu na początku rozdziału, choć zdecydowane zwiększenie oczekiwań co do kreatywności i pomysłowości należy uznać za zjawisko korzystne.

Również i w tej edycji badania pracodawcy w znacznie większym stopniu oczekują kompetencji sprzyjających konkurencyjności w ramach GOW od pracowników wykonawczych (specjaliści, pracownicy administracyjno-biurowi, wykwalifikowani pracownicy produkcyjni), niż od kadry kierowniczej wszystkich szczebli. Równocześnie im wyższy szczebel zarządzania, tym oczekiwania te maleją. Szczególnie zaskakujące mogą być nikłe oczekiwania co do zdolności analitycznych i umiejętności elastycznego reagowania na zmiany w przypadku kadry wyższych szczebli, czyli tych cech, które decydują często o przetrwaniu na bardzo konkurencyjnym i zmiennym rynku GOW. Za niekorzystne należy uznać też, że oczekiwania w zakresie znajomości języków obcych kierowane są przede wszystkim pod adresem specjalistów.

Wymagania dotyczące doświadczenia i wiedzy praktycznej pracownika wskazują raczej na orientację pracodawców na dotychczasowe doświadczenie pracowników, niż na rozwój, czemu służyłyby w większym stopniu np. gotowość ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji lub umiejętność elastycznego reagowania na zmiany. Natomiast wzrost wymagań co do poziomu wiedzy teoretycznej należy uznać za ten element profilu pracownika, który może sprzyjać konkurencyjności w ramach GOW. Oznacza to między innymi, że przy rekrutacji nie zwraca się już głównie uwagi na dotychczasowy dorobek pracownika (doświadczenie), ale i na jego potencjał (wiedza teoretyczna i wykształcenie). Powinien za tym jednak iść większy nacisk na elastyczne reagowanie na zmiany i gotowość do ciągłego podnoszenia kwalifikacji.

Na podstawie powyższych danych stwierdzono, że profil oczekiwań pracodawców, wyłaniający się z niniejszego badania, przedstawia się następująco:

- wysoko wykwalifikowana kadra kierownicza wyższych szczebli, jednak o dość ograniczonych możliwościach tworzenia strategii firmy na zmiennym i konkurencyjnym rynku GOW, mimo oczekiwanej kreatywności;
- kadra kierownicza średniego szczebla względnie otwarta na zmiany i podnosząca swoje kwalifikacje;
- pracownicy wykonawczy z dużym doświadczeniem praktycznym, o sporej gotowości do podnoszenia kwalifikacji.

Podstawowe ryzyko z perspektywy wyzwań GOW, wynikające z takiego profilu, jest ryzykiem strategicznym: firmy regionu mogą mieć ograniczony potencjał korzystania z transformacji gospodarki globalnej i gospodarki kraju w kierunku lepszego wykorzystania wiedzy i informacji. O zagrożeniu w tym obszarze świadczą również duże odsetki odpowiedzi „trudno powiedzieć" w pytaniach o oczekiwania wobec pracowników. W przypadku najwyższej kadry kierowniczej odsetek ten sięga 1/3 ankietowanych, a w pozostałych grupach (za wyjątkiem specjalistów) wynosi od kilkunastu do dwudziestu kilku procent. O przygotowaniu pracodawców do wyzwań gospodarki rynkowej świadczy również to, czy pracodawcy wystarczająco dużo uwagi poświęcają szkoleniom kompetencji pozazawodowych swoich pracowników. Są to kompetencje kluczowe, związane

z pozyskiwaniem i przetwarzaniem wiedzy i informacji, innowacyjnością oraz kompetencje społeczne. Pracodawcy stosunkowo nisko cenią tego typu predyspozycje i umiejętności. Przekłada się to również na ich politykę szkoleniową – większość szkoleń, w których uczestniczą pracownicy, to przede wszystkim „twarde" kwalifikacje zawodowe. 27% pracodawców prowadzących działalność niedochodową i jedynie 4,3% prowadzących działalność dochodową organizuje dla pracowników szkolenia umiejętności psychospołecznych, co oznacza też istotne zmniejszenie w stosunku do wyników badania poprzedniego. Predyspozycji i umiejętności tego typu nie kształtują w zasadzie ani szkoły ponadgimnazjalne, ani szkoły wyższe.

Wyniki drugiej fali badania nie wniosły większych zmian do wniosków na temat przygotowania pracodawców Podkarpacia do wyzwań GOW. W niektórych branżach, istotnych dla gospodarki regionu (przemysł lotniczy, informatyka, turystyka) może występować – zgodnie z założeniem znaczenia tych branż dla GOW - potencjał konkurencyjności w ramach GOW. Z badań jakościowych oraz opinii ekspertów wynika, że procesy rozwojowe tych branż (powiązania z uczelniami wyższymi i ośrodkami naukowo-badawczymi, tworzenie klastrów itp.) sprzyjają budowaniu tego potencjału (w stosunkowo ograniczonym stopniu dotyczy to turystyki). Badań porównawczych wymaga konkurencyjność tych branż na poziomie globalnym. W przypadku ogółu pracodawców hipotezę o braku przygotowania do wyzwań GOW należy uznać jednak za potwierdzoną.

4.9 Podsumowanie

Nie zmieniła się w stosunku do poprzedniego badania struktura form zatrudnienia, które opiera się przede wszystkim na umowach o pracę. Inne formy zatrudnienia, np. umowy o dzieło lub zlecenie, są stosowane zdecydowanie rzadziej. Cztery dominujące formy to: umowa na czas nieokreślony, umowa na czas określony, umowa stała o dzieło lub zlecenie, umowa okresowa o dzieło lub zlecenie. Inne formy umów występują sporadycznie lub wcale (nie odnotowano np. ani jednego przypadku kontraktu menadżerskiego). Najczęściej na umowy na czas nieokreślony zatrudniają firmy mniejsze. W podmiotach większych (od 250 zatrudnionych) dwukrotnie częściej stosuje się umowy na czas określony oraz umowy o dzieło lub zlecenie.

Odnotowywano w badaniach jakościowych przypadki zatrudniania „na czarno" lub wypłacania części wynagrodzenia poza opodatkowaniem. Wypowiedzi pracowników PUP, innych instytucji rynku pracy i przedstawicieli sektora oświaty pozwalają wnioskować, że jest to praktyka nagminna, motywowana przez pracodawców kondycją ekonomiczną firm i zarazem niechęcią do zmniejszania zatrudnienia. Pracodawcy jako jedną z ważnych barier rozwoju firm wskazują koszty pozapłacowe pracy (ZUS, podatki).

Zróżnicowanie podmiotów pod względem wykształcenia pracowników jest najbardziej widoczne przede wszystkim z uwagi na rodzaj prowadzonej działalności. Odsetek pracowników z wykształceniem wyższym w podmiotach prowadzących działalność niedochodową ponad trzykrotnie przekracza odsetek w podmiotach prowadzących działalność dochodową. Nie jest zaskakujący wysoki udział pracowników z wyższym wykształceniem w podmiotach niedochodowych. Niepokojący wydaje się niski odsetek takich pracowników w przemyśle i usługach, gdyż jest to jeden ze wskaźników niskiego dostosowania gospodarki regionu do wyzwań GOW.

U ponad połowy pracodawców w ostatnim roku wielkość zatrudnienia nie uległa zmianie, nawet jeśli dochodziło do rotacji pracowników. Zwiększył się odsetek pracodawców tworzących miejsca pracy – do 39%. Główne przyczyny odchodzenia z pracy powiązane były z przechodzeniem do innego pracodawcy lub z przejściem na emeryturę. Jako trzeci powód wskazywano likwidację miejsca pracy. Powodem zatrudniania nowych pracowników było głównie poszukiwanie kandydatów na zwolnione wakaty.

Aktualny stan zatrudnienia jest zgodny z potrzebami większości pracodawców. 83,2% deklaruje brak jakichkolwiek zmian, co 20. zwiększanie zatrudnienia, podobnie w przypadku deklaracji

zmniejszania. W kolejnych latach (perspektywa 5- i 10-letnia) zdecydowanie zwiększa się odsetek tych podmiotów, które nie potrafią przewidzieć, jak będzie wyglądać ich polityka personalna. Z badań jakościowych wynika, że jest to efektem braku długoterminowych strategii w firmach i postawy biernej adaptacji do zmian rynkowych. Mniejsza część podmiotów aktywnie poszukuje szans rozwojowych.

Pracodawcy wysoko oceniają kwalifikacje zawodowe i psychospołeczne zatrudnionych. Podobnie wysokie są samooceny wśród samych pracowników. Najbardziej pożądaną cechą dobrego pracownika, szczególnie na wyższych stanowiskach, jest doświadczenie zawodowe. W stosunku do poprzedniego badania wzrosła waga przywiązywana do wykształcenia i do wiedzy teoretycznej. Dotyczy to szczególnie najwyższej kadry i specjalistów. Pracodawcy nie wymagają od wyższej kadry znajomości języków obcych, natomiast wymaganie takie pojawia się wobec pracowników niższych szczebli (nawet niewykwalifikowanych). Im niższe stanowisko, tym bardziej pożądane są sumienne wykonywanie poleceń przełożonych oraz pracowitość. Na wszystkich poziomach wzrosły oczekiwania dotyczące kreatywności i pomysłowości.

Główne potrzeby w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego podkarpackich pracodawców nie zmieniły się i dotyczą, patrząc na analizę oczekiwań i potrzeb pracodawców: umiejętności zarządczych i organizacyjnych w przypadku stanowisk wyższych, przy czym na najwyższych wzrosły wymagania co do wiedzy teoretycznej i wykształcenia. Pracodawcy wymagają znajomości języków obcych od specjalistów, a od pracowników biurowo-administracyjnych umiejętności posługiwania się komputerem oraz znajomości urządzeń i programów biurowych. Odpowiedniej kultury pracy wymaga się w przypadku wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych pracowników produkcyjnych.

Potencjał kadrowy, mierzony zarówno zmianami w zatrudnieniu, jak i jakością zasobów ludzkich, również na podstawie tej fali badania można ocenić jako mocną stronę potencjału pracodawców. Wynika to jednak w dużej mierze ze stosunkowo niskich oczekiwań pracodawców co do kwalifikacji pracowników. W przypadku pracowników o wysokich kwalifikacjach wszyscy respondenci badania jakościowego potwierdzali ich „ucieczkę" do ośrodków zapewniających lepsze płace i stabilniejsze warunki zatrudnienia. Zagrożeniem strategicznym dla konkurencyjności regionu są: stwierdzony w badaniu brak odpowiednio wysokich wymagań wobec kadr najwyższego szczebla oraz niskie płace na stanowiskach specjalistów.

W poprzedniej edycji badania stwierdzono, iż większość pracodawców regionu, za wyjątkiem niektórych przedsiębiorstw zrzeszonych w klastrach i działających w branżach wysokich technologii, nie jest obecnie przygotowana do wyzwań GOW. W obecnej ten wynik został potwierdzony. Oczekiwania pracodawców wobec pracowników w stosunkowo niewielkim stopniu odnoszą się do umiejętności i predyspozycji związanych z GOW.

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

5.1 Wstęp

W pierwszej fali badania tylko częściowo potwierdziła się hipoteza, że koszty stanowią ograniczenie w prowadzeniu polityki szkoleniowej przez firmy/instytucje. Koszty są wskazywane jako istotne utrudnienie takiej polityki, ale inwestycje w podnoszenie kwalifikacji stanowią nadal jeden z najczęstszych wydatków pracodawców – zapewne dlatego, że po części są to inwestycje konieczne (potrzeba aktualizacji i potwierdzania kwalifikacji), a po części stosunkowo mało kosztochłonne. W związku z tym jednym z ważnych elementów drugiej fali badania było zbadanie aktualnych i planowanych nakładów na szkolenia.

W poprzednim badaniu nie stwierdzono poważniejszych kontrowersji między wymaganiami pracodawców i gotowości do szkoleń ze strony pracowników. Pracodawcy nie wykazywali tendencji do ograniczania szkoleń na rzecz inwestycji w sprzęt. Szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne były prowadzone w badanych podmiotach w podobnej liczbie i nie występowała wyraźna preferencja na rzecz któregoś z typów. Nie stwierdzono również w polityce szkoleniowej wyraźnego trendu inwestowania w „starych" pracowników. Pewną barierą w prowadzeniu skutecznej polityki szkoleniowej było przekonanie, że pracownicy przeszkoleni mogą odchodzić do firm, które zaoferują im atrakcyjniejsze warunki płacowe. Potwierdziło to traktowanie szkoleń przez pracowników jako instrumentu wzmocnienia swojej pozycji na rynku pracy.

Stwierdzono, że wymogi administracyjne są ważną motywacją do szkolenia pracowników, ale nie jedyną. W ocenie pracodawców poprawa kwalifikacji pracowników decydować ma również o konkurencyjności firmy.

Z pierwszej fali badania wynikało, że ze szkoleń zawodowych najczęściej korzystają pracownicy ochrony zdrowia, edukacji i administracji publicznej. Częściej kształtowane są umiejętności zawodowe/techniczne, niż psychospołeczne.

O niezmniejszaniu liczby szkoleń decydować może po części dostępność oferty szkoleń dofinansowanych z UE. Z tego powodu uznano, że konieczne jest obserwowanie w kolejnych edycjach badania, czy ograniczenie środków PO KL nie spowoduje ograniczenia szkoleń w firmach/instytucjach.

Oferta rynkowa szkoleń oceniana była jako oferta dobrej lub nawet bardzo wysokiej jakości, czyli nie potwierdziła się hipoteza, iż duży popyt na szkolenia będzie miał negatywny wpływ na ich jakość.

Pracownicy zatrudnieni na umowy inne niż umowa o pracę byli wyraźnie mocniej zmotywowani do szkolenia się, zarówno zawodowo, jak i w zakresie umiejętności psychospołecznych. Uznano, że szkolenie jest dla nich gwarancją większej stabilności zatrudnienia. Gotowi byli również akceptować wyższe ceny szkoleń, niż pracownicy zatrudnieni na stałe. Pracownicy podmiotów prowadzących działalność niedochodową ze szkoleniem wiązali awans zawodowy, co wynika z prawnych uregulowań w takich sektorach, jak opieka zdrowotna i edukacja. Mniej oczywiste było to dla pracowników podmiotów prowadzących działalność dochodową.

Częściej potrzebę podnoszenie umiejętności tak zawodowych, jak psychospołecznych, deklarowały kobiety. Pracownicy do 40 roku życia wykazywali względnie silną motywację do szkolenia.

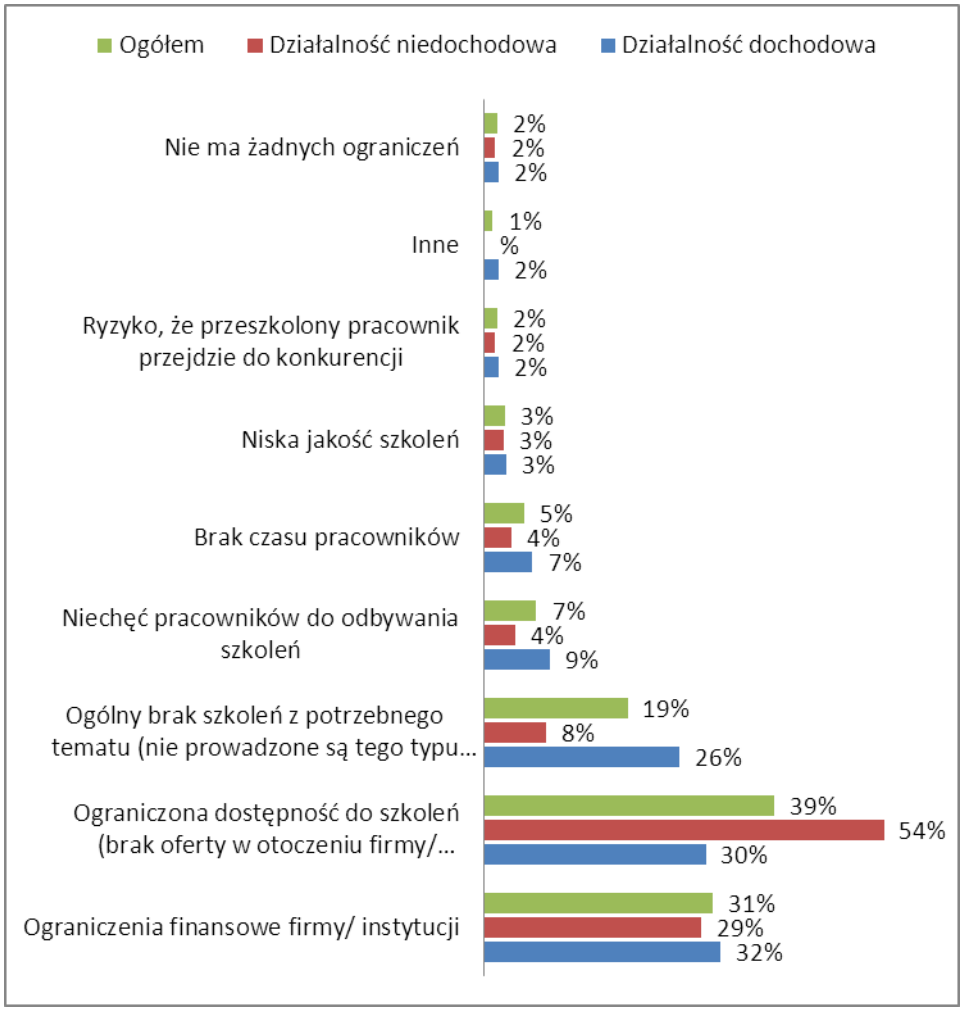
5.2 Diagnoza polityki szkoleniowej pracodawców

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych

W badaniu przyjęto hipotezę dużego znaczenia kosztów szkoleń dla podejmowanych przez pracodawców decyzji w tym zakresie. Założono, że znacząca część pracodawców nie zabiega o podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników ze względu na wysokie koszty tych działań. Pracodawcy mieli nie zwiększać intensywności szkoleń ze względu na strategię obniżania kosztów bieżących.

Podobnie jak w poprzedniej fali badania, pracodawcy wskazali praktycznie na jedno ograniczenie polityki szkoleń: finansowe. Równocześnie jednak największa cześć ankietowanych stwierdziła, że nie odczuwa żadnych ograniczeń, przy czym w przypadku podmiotów prowadzących działalność dochodową było to 30%, a w przypadku podmiotów prowadzących działalność niedochodową - aż 54%. Co czwarty pracodawca prowadzący ten pierwszy tym działalności nie odczuwa też potrzeby podnoszenia kwalifikacji zawodowych swoich pracowników; natomiast na ograniczenia finansowe firmy/instytucji wskazała podobna liczba respondentów: 29 oraz 32%. Ograniczenia takie, jak zła jakość szkoleń czy ryzyko, że przeszkolony pracownik odejdzie do innej firmy, wskazało jedynie po kilku respondentów (mniej niż 3%).

Wykres 35. Jakie czynniki ograniczają lub uniemożliwiają podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników w Pani/Pana firmie/ instytucji?

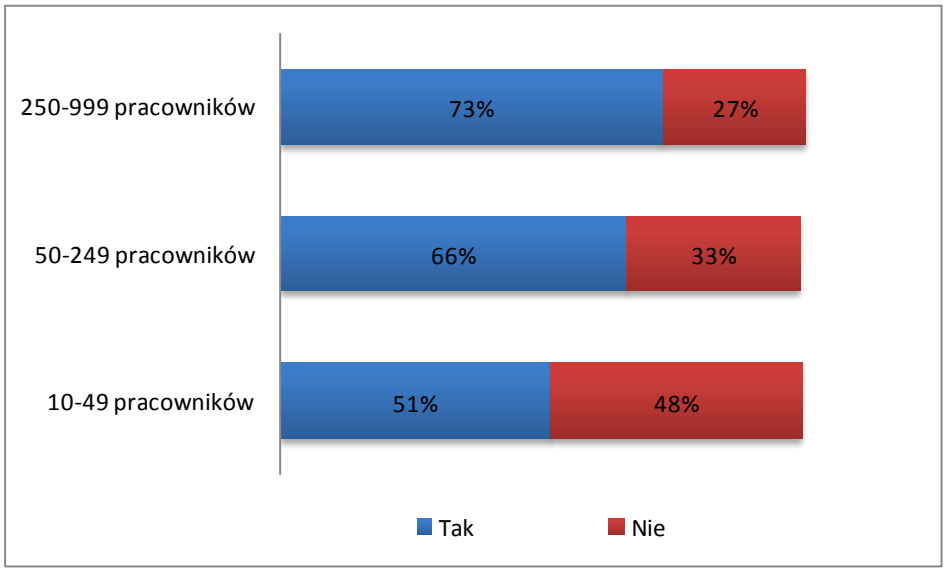


Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracodawcami, n= 495, odpowiedzi > 3%

Niezależnie od problemów z finansowaniem szkoleń, 79,6% podmiotów prowadzących działalność dochodową szkoliło pracowników. W przypadku działalności niedochodowej było to tylko 38,2%, czyli zdecydowanie mniej niż w poprzedniej fali badania. Można zatem przyjąć, że trudna sytuacja finansowa daje się odczuć w pierwszym rzędzie właśnie w tych podmiotach, zwłaszcza że w przypadku części z nich (sektor edukacji, opieka zdrowotna) szkolenia są realizowane w ramach wieloletniego planu szkoleń, a poza tym obowiązek doskonalenia zawodowego jest w zawodzie lekarza i nauczyciela prawnie uregulowany.

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

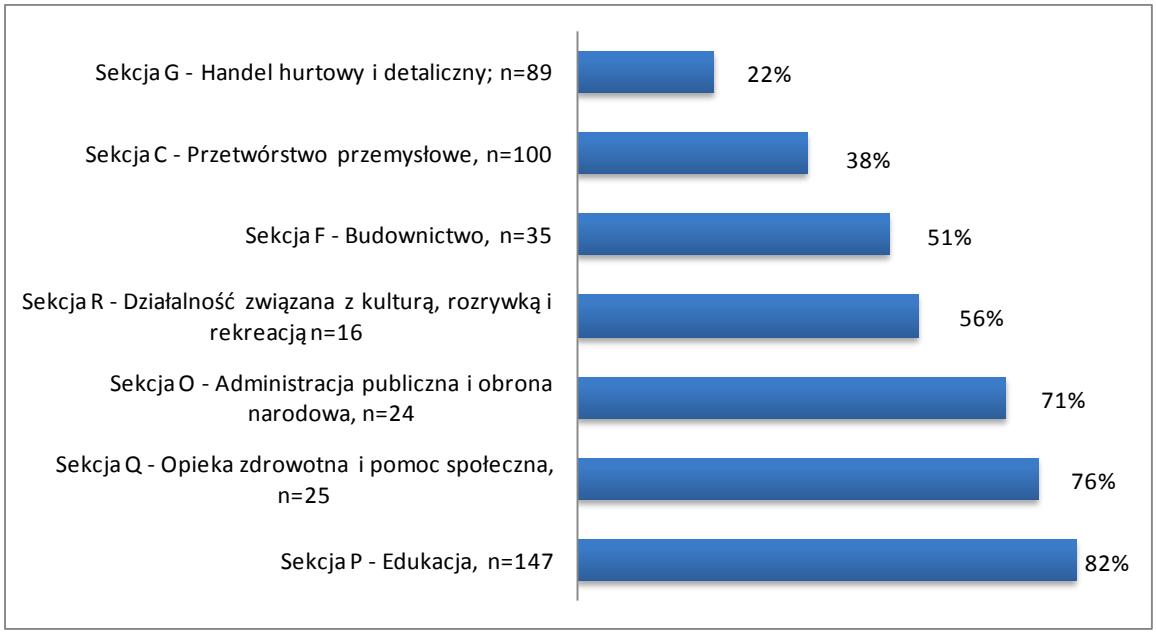
Wykres 36. Szkolenia zawodowe pracowników wg wielkości zatrudnienia. [Czy od listopada 2011 pracownicy Pani/Pana firmy/ instytucji podnosili KWALIFIKACJE ZAWODOWE?]



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

Podobnie jak w poprzednim badaniu najczęściej szkolili się pracownicy sekcji: O-Administracja publiczna, P-Edukacja i Q-Opieka zdrowotna, ale w tym okresie na pierwszym miejscu znalazła się edukacja. Zaobserwowano też niewielkie zmniejszenie deklaracji szkolenia pracowników we wszystkich sekcjach.

Wykres 37. Szkolenia zawodowe pracowników wg sekcji



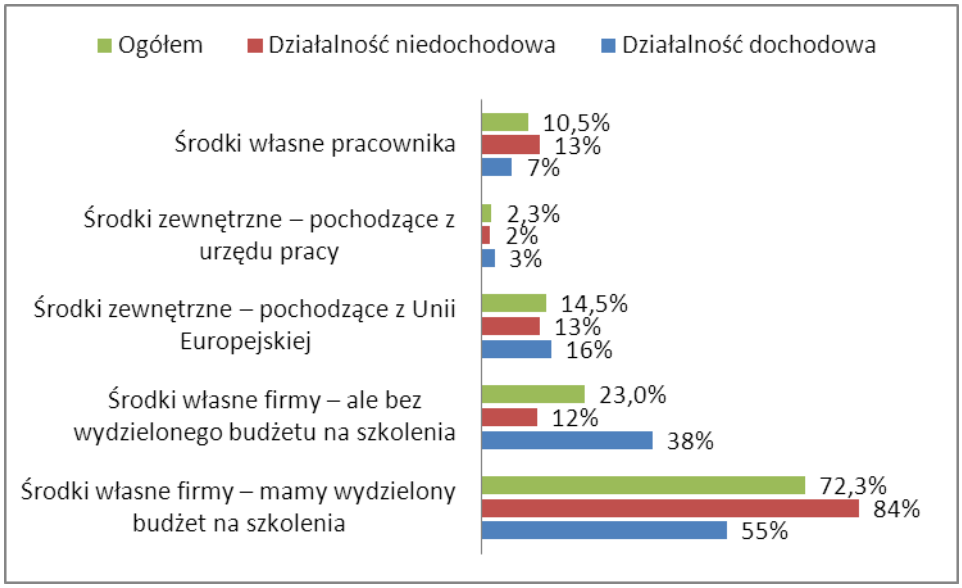
Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracodawcami, wielkości >10, różnice istotne statystycznie

Podnoszenie kwalifikacji pracowników nadal było jednym z najczęściej podejmowanych działań inwestycyjnych od listopada 2011 r., ale zdecydowanie spadł odsetek wskazujących na ten rodzaj działalności. Jeśli chodzi o plany inwestycyjne na najbliższe 12 miesięcy, odsetek planujących podnoszenie kwalifikacji pracowników wynosi 44,2%. Dla podnoszenia kwalifikacji psychospołecznych odpowiednie odsetki wynoszą 12,4% i 15,2%.

Plany inwestycyjne dotyczące podnoszenia kwalifikacji ściśle wiążą się z nakładami na szkolenia. W podmiotach prowadzących działalność niedochodową (wykres 37) regułą jest posiadanie wydzielonego budżetu na szkolenia. Budżet taki zadeklarowało 84% podmiotów. W przypadku działalności dochodowej wyodrębnia się budżety szkoleniowe rzadziej, jedynie w 55% przypadków. W odniesieniu do obu tych typów podmiotów zbliżony jest poziom wykorzystania na szkolenia środków Unii Europejskiej. Bardzo niewielki odsetek pracodawców zadeklarował wykorzystanie środków pozostających w dyspozycji Urzędów Pracy, co wskazuje, że stosunkowo niewiele firm podejmuje współpracę z PUP w zakresie szkoleń. Ankietowani z podmiotów prowadzących działalność niedochodową częściej deklarowali, że pracownicy angażują w szkolenie własne środki, ale w tej fali badania liczba takich pracodawców wyraźnie się zmniejszyła (z 30 do 13%)[73].

[73] Szczegółowe informacje o terminach realizacji fal badania z 2011 i 2012 roku znajdują się w rozdziale 1 Wprowadzenie.

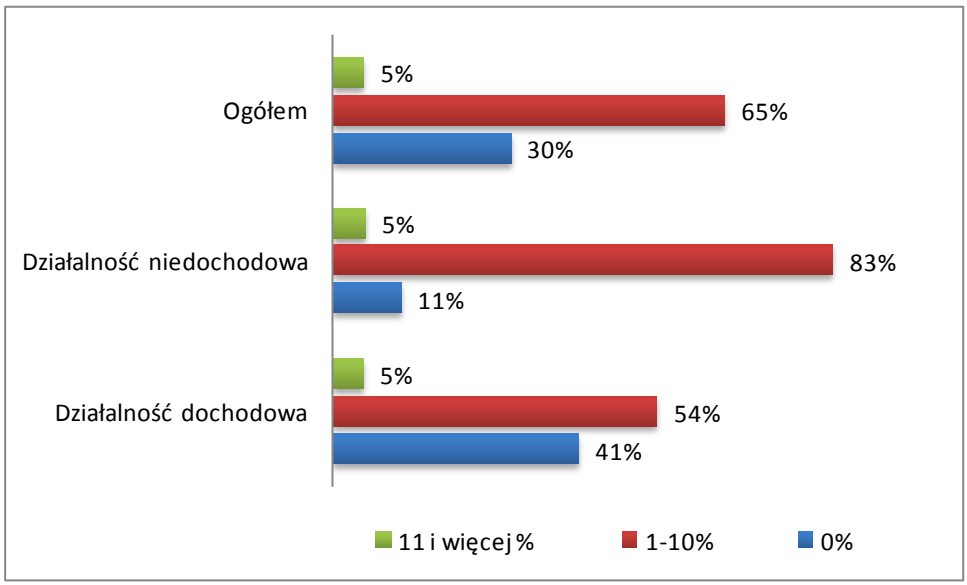
Wykres 38. Źródła finansowania szkoleń w firmach/instytucjach



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

Większość podmiotów przeznacza na szkolenia od jednego do 10% nakładów inwestycyjnych, przy czym udział nakładów na szkolenia w nakładach na inwestycje w podmiotach prowadzących działalność dochodową jest zdecydowanie niższy. Średni poziom nakładów na szkolenia w podmiotach dochodowych wynosi 2,5%, a w niedochodowych 3,3%. Zwraca uwagę, że aż 41% podmiotów prowadzących działalność dochodową w ogóle nie inwestuje w szkolenia. Można się zarazem obawiać, że nie jest to jedynie wynik tendencji do ograniczania wydatków ze względu na kryzys. Bowiem większość podmiotów (niezależnie od typy działalności) deklaruje, że w ubiegłym roku nakłady na szkolenia utrzymywały się na tym samym poziomie co wcześniej (odpowiednio 85,9% podmiotów prowadzących działalność dochodową oraz 83,4% niedochodową); zmiany nakładów (wzrost lub spadek) stanowiły marginalny odsetek odpowiedzi. Przewidywania poziomu nakładów na szkolenia w roku przyszłym przedstawiają się podobnie. Wzrost nakładów na szkolenia w ostatnim roku połączony z deklaracjami wzrostu nakładów w przyszłym roku obserwować można jedynie w dwóch sekcjach: I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (15,4% deklarujący wzrost w ostatnim roku i 7,7% w przyszłości) oraz O-administracja publiczna (8,3% deklarujących wzrost nakładów w ostatnim roku i 8,3% deklarujących wzrost w przyszłości). W pozostałych sekcjach panuje względna równowaga pomiędzy deklaracjami wzrostu i spadku nakładów.

Wykres 39. Nakłady na szkolenia w firmach/instytucjach jako odsetek nakładów na inwestycje ogółem



Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracodawcami, n=296; różnice istotne statystycznie

W podmiotach, w których stwierdzono niski poziom nakładów na szkolenia, nie musi to wynikać z postępującego kryzysu finansowego. Symptomem kryzysu może być ograniczenie środków własnych na szkolenia ze strony pracowników podmiotów prowadzących działalność niedochodową oraz zmniejszenie odsetków pracodawców większości sekcji, deklarujących szkolenie pracowników. Poziomy nakładów odzwierciedlają natomiast podział występujący na rynku pracy niezależnie od koniunktury: na podmioty inwestujące w szkolenia i w miarę możliwości finansowych zmniejszające lub zwiększające nakłady oraz na podmioty nie inwestujące w nie żadnych własnych środków. Z badań jakościowych wynika, że znaczna część pracodawców nie chce organizować szkoleń, gdyż pracownicy o wymaganych uprawnieniach są na rynku pracy. Z badań wśród młodzieży i z wywiadów z przedstawicielami władz oświatowych można wywnioskować, że absolwenci opuszczający szkoły starają się mieć szereg dodatkowych uprawnień: co najmniej prawo jazdy oraz dodatkowe certyfikaty ściśle lub luźno związane z wyuczonym zawodem (np. uprawnienia spawacza w przypadku mechanika samochodowego, uprawnienia instalatora sieci gazowej w przypadku zawodów związanych z branżą budowlaną itp.). Pracownicy dorośli zdobywają podobne kwalifikacje na szkoleniach organizowanych przez PUP lub inne podmioty. Zarówno w szkołach dla młodzieży, jak i dla dorosłych, szkolenia takie są często dofinansowane w ramach PO KL, co decyduje o ich dostępności dla wielu pracowników.

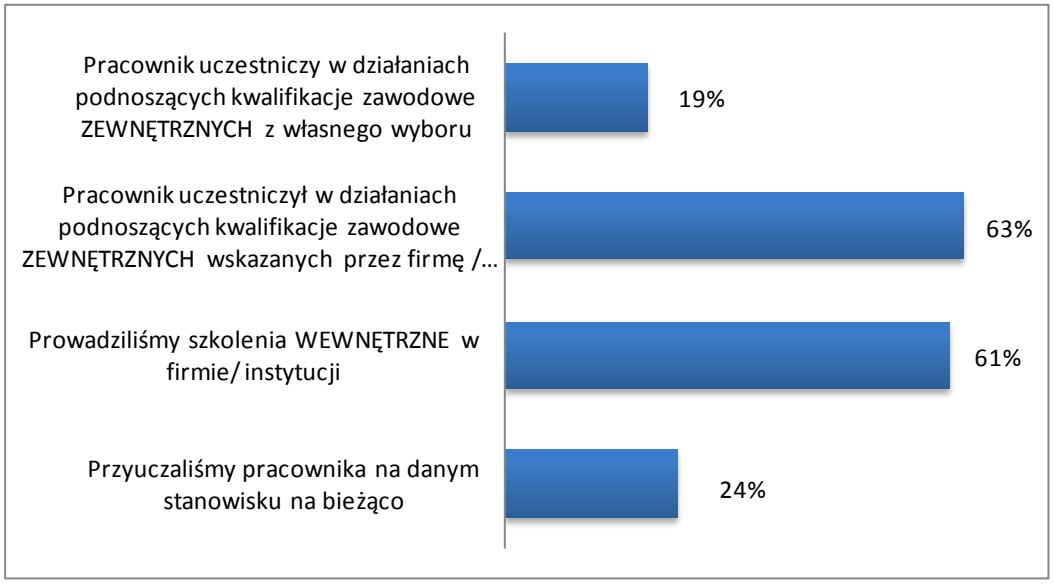
Pracodawcy w podobnej mierze deklarują korzystanie ze szkoleń zewnętrznych, co organizowanie wewnętrznych. Założono, że w przypadku dominacji szkoleń zewnętrznych ich wyższy koszt będzie zniechęcał pracodawców do szkolenia pracowników. Jak widać poniżej (wykres 39.), pracodawcy ze szkoleń takich nie rezygnują. Godny uwagi jest także odsetek pracowników korzystających ze szkoleń zewnętrznych na własny koszt. Biorąc pod uwagę oba sposoby finansowania szkoleń zewnętrznych, musimy stwierdzić, że są one w zdecydowanej przewadze. Szkolenia mogą też być dofinansowane przez firmę pod warunkiem podpisania zobowiązania, że pracownik z firmy nie odejdzie po przeszkoleniu: *„Jak jest wdrażany nowy produkt i szkolenia nie są bardzo szczegółowe – to są one darmowe. Ale są też bardzo specjalistyczne, techniczne, dające uprawnienia – wówczas są one płatne i drogie. Generalnie firma koszt tych szkoleń bierze na siebie, pracownicy zaś podpisują umowy lojalnościowe z pracodawcą"*[74].

[74] Pracodawca, Rzeszów.

Tak duża waga szkoleń zewnętrznych może wynikać z korzystania przez firmy ze szkoleń dofinansowanych w ramach PO KL. W poprzedniej fali badania założono, że zwiększony poziom wykorzystania funduszy PO KL w regionie i zmniejszenie się liczby konkursów może mieć wpływ na spadek liczby szkoleń zewnętrznych. Obecna fala badania nie potwierdziła występowania takiej sytuacji. Zmniejszenie się liczby szkoleń dofinansowanych z UE możliwe będzie do zaobserwowania w 2013 r., czyli w kolejnej edycji badania. Z badań jakościowych nie wynika jednak, by szkolenia dofinansowane z funduszy unijnych były traktowane jako szkolenia zastępujące szkolenia własne pracodawcy. Są to raczej szkolenia uzupełniające i poszerzające szkolenia już realizowane w firmach: *„Mamy platformę e-learningową, tam są zamieszczane testy, z procesów, procedur, ktoś odpowiada na ten test, koleżanka z działu szkoleń informuje potem przełożonego, jaki jest wynik testu, to ma być narzędzie do rozwoju pracownika. (...) Mamy też wewnętrzny system szkolenia pracowników dofinansowany z unii, budżet mln 300 tys. zł"*[75]. Warto jednak zwrócić uwagę na to, że z dofinansowania z funduszy unijnych korzystało 3 na 8 ankietowanych podmiotów, deklarujących zerowe nakłady na szkolenia i zarazem realizację szkoleń. W przypadku przedziału 1-10% nakładów inwestycyjnych na 120 pracodawców składających taką deklarację – z funduszy unijnych korzystało tylko 9. W przypadku grupy pracodawców ponoszących najwyższe nakłady na szkolenia - na 14 z dofinansowania UE korzystało trzech. Można przypuszczać, że dla części firm znajdujących się w trudnej sytuacji finansowej środki unijne były jednym ze sposobów zapewnienia swoim pracownikom możliwości podnoszenia kwalifikacji. Natomiast w przypadku, gdy firma inwestuje własne środki na szkolenia, potrzeba wykorzystania funduszy unijnych jest mniejsza, na co wpływ może mieć także to, że wydatkowanie tych środków podlega wtedy zewnętrznej kontroli i wiąże się z dodatkowymi formalnościami, które są postrzegane jako bardzo skomplikowane: *„Nie staramy się o środki unijne na szkolenia, bo nie ma u nas żadnego specjalisty, który by to ogarnął, za dużo papierologii. Już prędzej Urząd Pracy"*[76].

[75] Pracodawca, Stalowa Wola.
[76] Pracodawca, powiat niżański.

Wykres 40. Metody podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników



Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracodawcami, n=273; odsetki nie sumują się do 100% ponieważ respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

W świetle przedstawionych wyżej danych nadal trudno mówić o skłonności pracodawców do rezygnacji ze szkolenia pracowników. Zjawiskiem, które nie wystąpiło w poprzedniej fali badania, jest jednak duża liczba pracodawców nieangażujących w szkolenia własnych środków, szczególnie w grupie podmiotów prowadzących działalność dochodową.

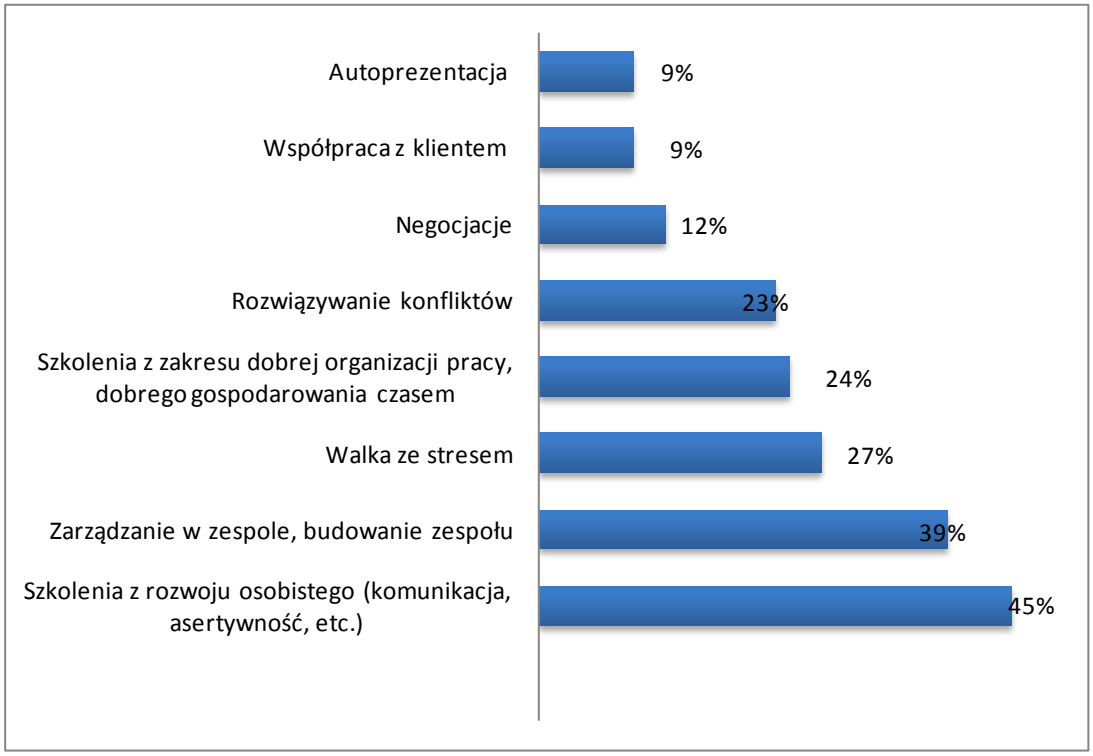
Podnoszenie kwalifikacji psychospołecznych

Zdecydowanie rzadziej niż w przypadku umiejętności zawodowych/technicznych, pracownicy są szkoleni w zakresie umiejętności psychospołecznych. Wyniki w tym przypadku podobne są do tych z pierwszej fali badania, przy czym w obu kategoriach podmiotów – prowadzących działalność dochodową i niedochodową – zmniejszyły się odsetki kierujących pracowników na takie szkolenia. W przypadku podmiotów prowadzących działalność niedochodową jest to 27% wskazań (wcześniej 33%), a w przypadku podmiotów z obszaru działalności dochodowej - tylko 4,3% wskazań (wcześniej 10%)[77]. Tak, jak poprzednio, szkolenia te wyraźnie dominowały w sektorze edukacji (29,9% wskazań) i administracji publicznej (12,5%), ale odsetki pracodawców deklarujących szkolenia tego rodzaju także i w tym przypadku się zmniejszyły (w edukacji nieznacznie, natomiast w administracji blisko o połowę).

Najpopularniejszą tematyką szkoleń jest ogólna kategoria „Rozwój osobisty" (45% wskazań; wykres poniżej). Razem z tematyką związaną z budowaniem zespołu zdecydowanie dominują one wśród innych tematów. Zaobserwowano zmniejszenie się zainteresowania szkoleniami z zakresu negocjacji, współpracy z klientem, walki ze stresem, organizacji czasu pracy, rozwiązywania konfliktów. Zdecydowanie obniżyło się zainteresowanie kursami językowymi.

[77] Szczegółowe informacje o terminach realizacji fal badania z 2011 i 2012 roku znajdują się w rozdziale 1 Wprowadzenie.

Wykres 41. Tematy szkoleń umiejętności psychospołecznych



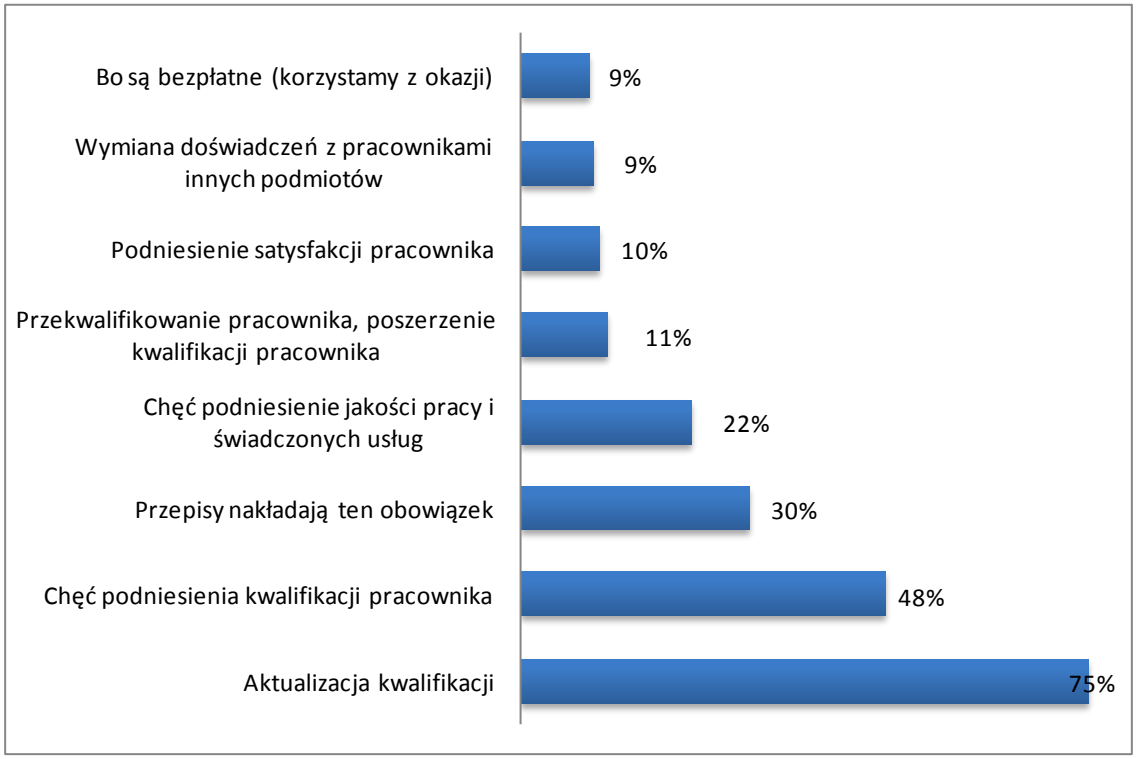
Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracodawcami, n=65, wielkości >3%

5.3 Motywacje do podnoszenia kwalifikacji

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

Hipoteza ta potwierdziła się, gdyż aktualizacja kwalifikacji wymieniana jest jako zdecydowanie najczęstszy powód kierowania pracownika na szkolenia. Warto przy tej okazji zwrócić uwagę, że motywacja: przepisy nakładają ten obowiązek – wskazywana jest jako trzecia w kolejności. Kierowanie pracownika na szkolenie motywowane chęcią podniesienia jego kwalifikacji jest wymieniane w drugiej kolejności, ale liczba wskazań w tym przypadku jest o 1/3 mniejsza niż w przypadku motywacji wymienianej na pierwszym miejscu. Przy czym aktualizacja kwalifikacji może być utożsamiana z podniesieniem kwalifikacji pracownika.

Wykres 42. Główne powody kierowania pracownika na szkolenie

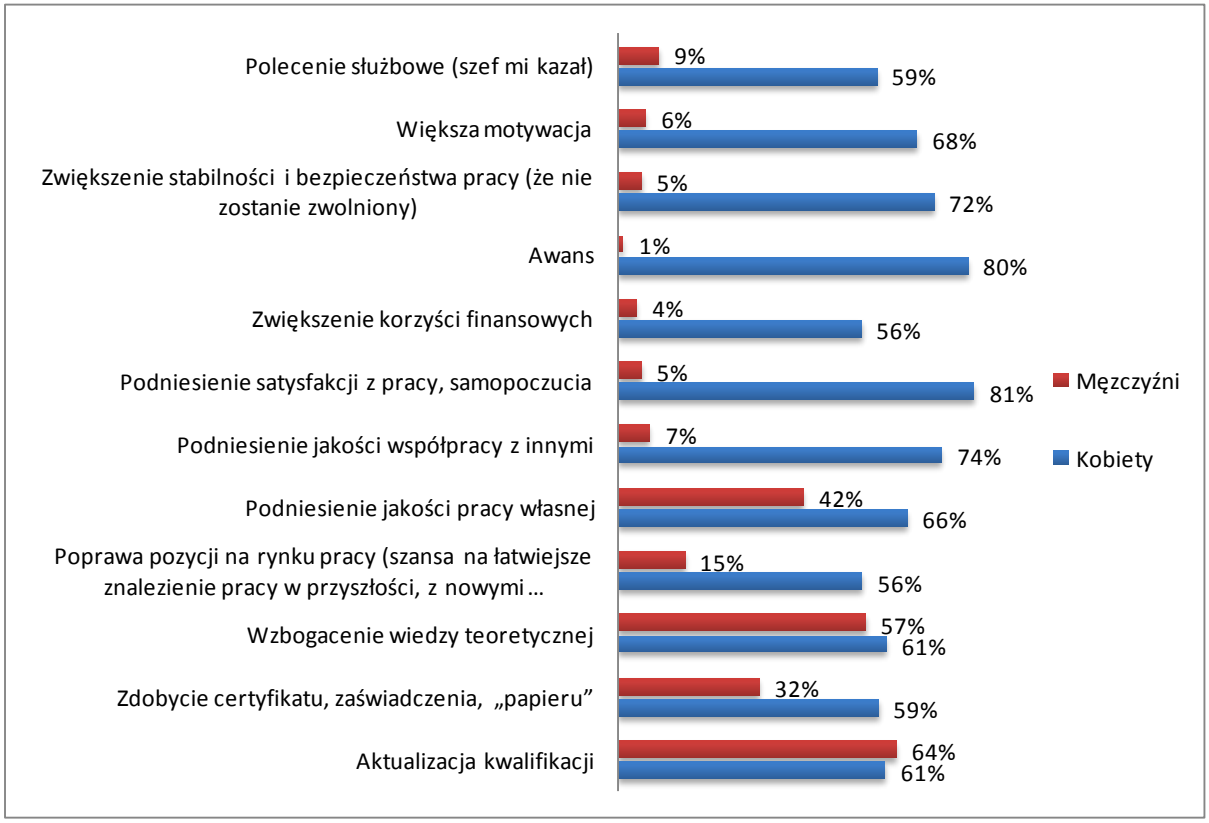


Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracodawcami, n=256, wielkości > 3%

Przedmiotem badania poprzedniej fali była też komplementarność bądź sprzeczność motywacji pracodawców i pracowników. Przyjęto założenie, że motywacje pracowników sprzeczne z motywacjami pracodawców mogą stanowić źródło barier w rozwoju firmy/instytucji, natomiast motywacje zgodne mogą rozwojowi sprzyjać.

Motywacje pracowników przeanalizowano wg kategorii płci, wieku i długości stażu pracy. Aktualizacja kwalifikacji zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn stanowi jedną z ważniejszych motywacji do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Podobnie jest ze wzbogaceniem wiedzy teoretycznej. Kobiety podają zdecydowanie więcej powodów do uczestniczenia w szkoleniach niż mężczyźni. Te powody to: poprawa własnej pozycji na rynku pracy, poprawa jakości pracy własnej, podniesienie jakości współpracy z innymi, podniesienie satysfakcji z pracy, awans. Generalnie można powiedzieć, że kobiety zdecydowanie częściej wymieniają powody związane z rozwojem osobistym i rozwojem zawodowym, natomiast mężczyźni wskazują wyraźniej na formalne wymagania związane z wykonywaniem zawodu. Mężczyźni są tym samym dużo bliżsi w swoich motywacjach pracodawcom. Kobiety wskazują też więcej powodów do szkolenia się, przez co można je uznać za pracowników o bardziej pozytywnym nastawieniu do kwestii rozwoju zawodowego. W ich przypadku bowiem o decyzji o podnoszeniu kwalifikacji decyduje nie tylko przymus formalno-prawny, związany z wykonywanym zawodem, ale i motywacje osobiste.

Wykres 43. Motywacje kobiet i mężczyzn do podnoszenia kwalifikacji zawodowych.



Źródło: Na podstawie badań własnych PAPI z pracownikami, n kobiet=172, n mężczyzn = 99

Brak jest znaczących różnic w motywacjach do podnoszenia kwalifikacji ze względu na wiek: aktualizacja kwalifikacji jest najczęstszym powodem podejmowania szkolenia. Powód ten wskazywany jest nieco rzadziej przez pracowników najmłodszych, ale może to wynikać z faktu, że zdobywali swoje kwalifikacje stosunkowo niedawno i nie muszą ich aktualizować. Pracownicy najmłodsi wskazują często na szkolenie, jako sposób uzyskania większego poczucia bezpieczeństwa na rynku pracy. Koresponduje to ze stwierdzonym w badaniach jakościowych dążeniem młodych ludzi, kończących szkoły zawodowe i technika, do zdobywania dodatkowych uprawnień - ściśle lub tylko w pewnym stopniu powiązanych z zawodem, w którym się kształcą (np. technik mechanik może dodatkowo starać się o uprawnienia spawacza). Podobnie postępują osoby bezrobotne: *„W ofertach pracy niesubsydiowanych często wymagane są jakieś dodatkowe umiejętności, jakieś kursy, prawo jazdy, itd. Już obserwujemy bezrobotnych, którzy chcą zrobić każdy kurs, bo w tym, czy tamtym to może się przydać"*[78].

Wyraźnie częściej niż pozostałe grupy (73,1% wskazań) aktualizację kwalifikacji jako powód szkolenia wymieniają pracownicy o stażu 3-5 lat, co może wskazywać na to, że taki jest przeciętny cykl dezaktualizacji wiedzy. Kwestia ta jednak zależy w dużym stopniu od zawodu i stanowiska pracy.

5.4 Ocena dostępnej oferty szkoleniowej

W badaniu wysunięto hipotezę o przewadze szkoleń o niskiej jakości w związku z dużym popytem na rynku. Również i w tej fali badania hipoteza nie potwierdziła się.

W wywiadach pogłębionych nie wyrażano negatywnych ocen szkoleń dla osób pracujących. Firmy często korzystają z korporacyjnych lub branżowych systemów szkolenia. W niektórych branżach (np. lotnictwo, informatyka, produkcja z obszarów wysokich technologii) firmy szkolące muszą być

[78] Przedstawiciel PUP 12.

certyfikowane, co z reguły jest dodatkowym czynnikiem jakości: *„Szkolenia organizowane przez centrale w Warszawie, szkolą firmy zewnętrzne, szkolenia wyjazdowe, kilkudniowe, zakończenie certyfikatami europejskimi i krajowymi"*[79]; *„Pracownicy wysyłani są na szkolenia branżowe, dotyczące systemów danego producenta czy dystrybutora. Szkolenia takie są organizowane w Warszawie, Poznaniu, pod Londynem, w Monachium"*[80]. Wysoko oceniane są także systemy szkolenia w opiece zdrowotnej i edukacji. Tylko co setny pracodawca objęty badaniem ilościowym wskazał niską jakość szkoleń jako barierę w podnoszeniu kwalifikacji pracowników. W przypadku kształtowania umiejętności psychospołecznych uzyskano podobno wynik.

Zdecydowanie niżej oceniana jest jakość oferty szkoleń dla bezrobotnych. Dotyczy to zwłaszcza szkoleń grupowych, Klubów Pracy i innych form aktywizacji. W mniejszym stopniu odnosi się do szkoleń realizowanych na zamówienie firm: *„W tej chwili są to najczęściej szkolenia indywidualne i one są efektywne. Po prostu tu jest deklaracja pracodawcy, że po danym szkoleniu zostanie zatrudniony. Są również szkolenia grupowe, w których efektywność nie jest tak wysoka. Szkolenia grupowe są przeprowadzane na podstawie analizy zapotrzebowania, ankietowania, rozmów z pracodawcami. Są to szkolenia typu operator koparko-ładowarki, spawacz, prawo jazdy E do C. Generalnie są to szkolenia związane z jakimś tam certyfikatem, który jest na rynku potrzebny"*[81]; *„Szkolenia, które mają na celu aktywizację, to są z reguły wyrzucone pieniądze. Przychodzą uczestnicy, którzy wybrzydzają, że na innym szkoleniu był catering w restauracji, a tu są plastikowe sztućce. Przez takie szkolenia tworzy się kategoria zawodowych bezrobotnych"*[82].

Jako bardzo ciekawą odnotować należy inicjatywę Inkubatora Technologicznego w Stalowej Woli: *„W inkubatorze w Stalowej Woli nie tyle jak w normalnym oferują pomieszczenia, ale zakupili maszyny z wysokiej półki, na które mniejszych firm nie stać. I te firmy przychodzą ze swoimi rzeczami, robią je na tych maszynach. Odbiorcy potrzebują czasem tak małych ilości, więc nie opłaca im się kupować maszyn. I tak się wszyscy układają, że jedna maszyna pracuje dla wielu firm. Robią też szkolenia dla pracowników firm, którzy planują takie maszyny kupić. Firma taka w momencie zakupu ma już przygotowaną kadrę"*[83].

Opinie pracowników o jakości oferty szkoleniowej odpowiadają opiniom pracodawców. 78,4% pracowników nie skarży się na dostępność szkoleń. 77% nie odczuwa większych trudności w dostępie do szkoleń osobistych. 70,1% uważa, że dostępne szkolenia zawodowe prowadzone są na wysokim poziomie. W przypadku szkoleń umiejętności psychospołecznych opinię taką wyraziło 63,6% ankietowanych.

5.5 Podsumowanie

Ta fala badania przyniosła potwierdzenie hipotezy o wadze czynnika ekonomicznego jako destymulanty podnoszenia kwalifikacji zawodowych w firmach/instytucjach. Zaobserwowano zmniejszanie się liczby pracodawców deklarujących szkolenie pracowników. Zmiana ta dotyczy przede wszystkim podmiotów prowadzących działalność dochodową, czyli tych, które szybciej reagują na ograniczenia koniunkturalne.

Nakłady na szkolenia – tak zrealizowane, jak i planowane - nie uległy i w opinii pracodawców nie powinny ulec zmianie. Brak zmiany nakładów oznacza jednak stopniową redukcję liczby szkolonych pracowników z uwagi na wzrost cen, co widoczne jest w tej fali badania.

Wyraźny jest podział na podmioty przeznaczające część swego budżetu na szkolenia i podmioty nieponoszące tego typu nakładów. Firmy większe z reguły posiadają budżety i systemy szkolenia wewnętrznego. Firmy mniejsze nastawione są raczej na pozyskanie z rynku pracownika

[79] Pracownik 3.
[80] Pracodawca 1.
[81] Przedstawiciel PUP 11.
[82] Przedstawiciel innych służb zatrudnienia 7.
[83] Przedstawiciel IOB 2.

uformowanego w taki sposób, by mógł on od razu albo po niewielkim przeszkoleniu podjąć się obowiązków związanych z danym stanowiskiem pracy. Generalnie, ważną rolę odgrywają szkolenia zewnętrzne. Duży popyt na rynku nie powoduje jednak obniżania się jakości szkoleń. Większość ankietowanych – tak pracodawców, jak i pracowników – jest zadowolona z jakości szkoleń dostępnych na rynku.

Potwierdziła się natomiast hipoteza, że jedną z głównych przesłanek szkolenia pracowników są wymogi formalno-prawne. Czynniki związane z wpływem szkolenia na jakość pracy firmy/instytucji nie są postrzegane jako mniej ważne, ale wymieniane w dalszej kolejności. Dla ankietowanych mężczyzn wymogi formalno-prawne są głównym powodem podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Kobiety natomiast zdecydowanie częściej wskazują - obok potrzeb związanych z koniecznością aktualizacji i certyfikacji kwalifikacji – także na potrzeby z obszaru rozwoju osobistego i zawodowego.

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

6.1 Wstęp

Zarówno dane GUS (BDL), jak i wyniki badania z roku 2011 wskazały, iż kobiety zajmowały gorszą niż mężczyźni pozycję na rynku pracy w województwie podkarpackim: większy odsetek kobiet niż mężczyzn był bierny zawodowo, kobiety stanowiły też większą grupę wśród długotrwale bezrobotnych, w każdej grupie wiekowej wskaźnik zatrudnienia kobiet był niższy niż mężczyzn. Wyniki badań jakościowych potwierdziły, że kobietom trudniej jest znaleźć pracę. Zatrudnianie kobiet było postrzegane przez pracodawców jako obciążone wyższym ryzykiem porzucenia pracy, przede wszystkim ze względu na ciążę i opiekę nad dziećmi. Równocześnie większość pracodawców, a także spora część przedstawicieli instytucji rynku pracy, nie postrzegała dyskryminacji kobiet na rynku pracy jako szczególnie istotnej kwestii. Z uwagi na mentalność większości uczestników rynku pracy stwierdzono, iż w województwie podkarpackim występuje zjawisko dyskryminacji ukrytej.

W badanych podmiotach wśród pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (na czas określony i nieokreślony) przeważali mężczyźni. Pod względem liczby pracowników kobiety dominowały w instytucjach o działalności niedochodowej. Sektorem najbardziej sfeminizowanym był sektor P – Edukacja. Kobiety przeważały również w sekcjach Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz O – Administracja publiczna. Sekcje, w których występował najniższy odsetek kobiet, to F – Budownictwo, a także H – Transport i gospodarka magazynowa.

W 2011 r. w województwie podkarpackim kobiety stanowiły ogółem zaledwie 31% najwyższej kadry, co oznacza, że najwyższe stanowiska były zdominowane przez mężczyzn i w tym miejscu struktura zatrudnienia ze względu na płeć charakteryzowała się najbardziej nierównym rozkładem. Generalnie kobiety dominowały jako pracownicy administracyjno-biurowi oraz jako pracownicy merytoryczni (stanowiąc 59% i 60% ogółu pracowników na tych stanowiskach).

Do zbadania występujących nierówności i ich przyczyn wykorzystano metodologię mierzenia wskaźnika gender index[84]. Najwięcej praktyk dyskryminacyjnych u pracodawców zidentyfikowano w obszarze rekrutacji – pracodawcom zdarzało się wypytywać kandydatów na pracowników (zwłaszcza kobiety) o ich dyspozycyjność, stan cywilny, liczbę dzieci, a niekiedy nawet o plany prokreacyjne. Wśród pracodawców największe znaczenie podczas przyjmowania do pracy miały kryteria: wieku, następnie płci; z tego względu w II fali badania przeprowadzono pogłębione analizy nie tylko pod kątem dyskryminacji ze względu na płeć, ale również ze względu na wiek.

Nie zidentyfikowano znaczących nierówności w dostępie kobiet do szkoleń i awansów ani w kwestii zwolnień czy molestowania seksualnego. Nierówności wystąpiły za to w poziomie wynagrodzenia kobiet i mężczyzn (mężczyźni zatrudnieni na podobnych stanowiskach, co kobiety, zarabiali od nich więcej). Stwierdzono, iż obszarem mogącym przyczyniać się do powstawania nierówności są małe możliwości łączenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym.

[84] Projekt „Gender Index" był realizowany przez partnerstwo zarządzane przez UNDP – Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju w ramach drugiej rundy Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL i finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt ten wpisuje się w politykę i działania ONZ na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Opracowany w ramach projektu wskaźnik gender index to pierwsze w Polsce narzędzie, które bada w skali mikro (z perspektywy miejsca pracy) obszary nierównego traktowania ze względu na płeć i służy monitorowaniu miejsca pracy w zakresie równości szans. Następujące obszary są analizowane pod kątem występowania nierówności: rekrutacja pracowników, dostęp do awansów, ochrona przed zwolnieniem, dostęp do szkoleń, wynagrodzenia, ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem oraz możliwość łączenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym; Publikacja *Gender Index – Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*. Elektroniczna wersja publikacji dostępna na stronie: http://www.equal.org.pl/download/produktAttachments/org520g2srodek.pdf.

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

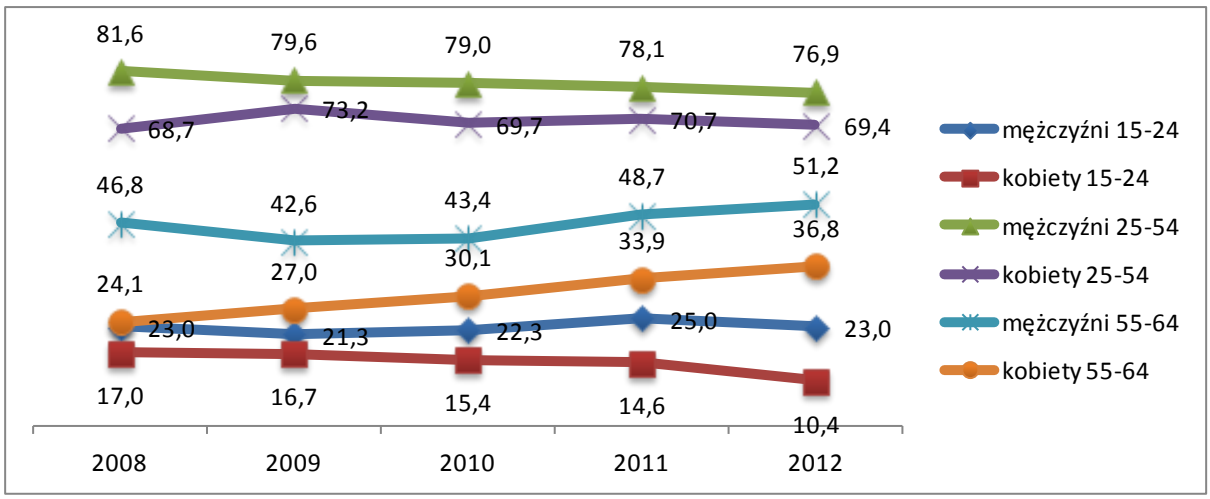
Według danych rocznych GUS (BDL) w województwie podkarpackim w 2010 r.[85] było 466 tys. pracujących mężczyzn oraz 391 tys. kobiet. Liczba pracujących kobiet była mniejsza od liczby mężczyzn, mimo iż dane demograficzne wskazują na przewagę liczebności kobiet (51%). Większość kobiet pracowała w sektorze usługowym (63%), 1/4 w sektorze rolniczym i 13% w sektorze przemysłowym. Wśród mężczyzn największy odsetek (41%) pracował w sektorach przemysłowym oraz usługowym (39%). Co piąty mężczyzna był aktywny zawodowo w sektorze rolniczym. W liczbach bezwzględnych widać, że liczba kobiet i mężczyzn pracujących w sektorze rolniczym jest podobna, występuje zaś znaczna przewaga mężczyzn w sektorze przemysłowym (192 tys. mężczyzn do 51 tys. kobiet) i przewaga kobiet, aczkolwiek mniejsza, w sektorze usługowym (245 tys. kobiet vs 179 tys. mężczyzn) (GUS, BDL).

Oprócz płci warto uwzględnić w strukturze zatrudnienia kryterium wieku. Najwyższym wskaźnikiem zatrudnienia charakteryzują się mężczyźni w wieku od 25 do 54 lat (77% z nich jest zatrudnionych; odsetek ten od 2008 roku nieznacznie się zmniejszył). Następnie są kobiety w tej samej kategorii wiekowej – ich wskaźnik zatrudnienia oscyluje wokół 70%.

Na wykresie 44 można dostrzec tendencję zwyżkową zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn w wieku tzw. przedemerytalnym – ich wskaźniki zatrudnienia w ciągu ostatnich 3 lat zwiększyły się: o 4 p.p. w przypadku mężczyzn i prawie o 13 p.p. u kobiet. Widać, że wskaźniki zatrudnienia są również w tej grupie wiekowej wyższe dla mężczyzn, ale ujawnia się także znaczący wzrost wskaźnika zatrudnienia u kobiet w wieku od 55 do 64 lat. Należy go łączyć ze zniesieniem możliwości nabywania uprawnień do wcześniejszych emerytur z końcem roku 2008 i wprowadzeniem znacznie bardziej restrykcyjnego systemu emerytur pomostowych. Zniesienie możliwości nabywania uprawnień od 2009 roku sprawiło, że osoby uprawnione do wcześniejszej emerytury w roku 2008, skorzystały z tej możliwości – w latach 2008–2009 w Polsce aż 264 tysiące mężczyzn i 205 tysięcy kobiet w wieku poniżej wieku emerytalnego przeszło na emeryturę. Jednak w roku 2010 napływy do systemu emerytalnego były dużo niższe (łącznie 92 tysiące osób), a aktywność zawodowa i zatrudnienie osób po 50 roku życia konsekwentnie rosły. Jednocześnie poprawa wskaźników rynku pracy osób starszych dotyczyła w większym stopniu kobiet niż mężczyzn (59% całego wzrostu zatrudnienia osób po 50 roku życia przypadło na kobiety)[86]. Widać więc, że wzrost wskaźnika zatrudnienia kobiet po 55 roku życia na Podkarpaciu wynika z ogólnopolskich tendencji.

[85] Brak nowszych danych rocznych niż za rok 2010 r.
[86] P. Lewandowski, *Jakie skutki dla rynku pracy przyniosło zniesienie wcześniejszych emerytur?*, Instytut Badań Strukturalnych (artykuł dostępny na stronie: http://www.ekonomia24.pl/artykul/879690.html).

Wykres 44. Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku i płci w województwie podkarpackim w I kwartale w latach 2008–2012 (%)

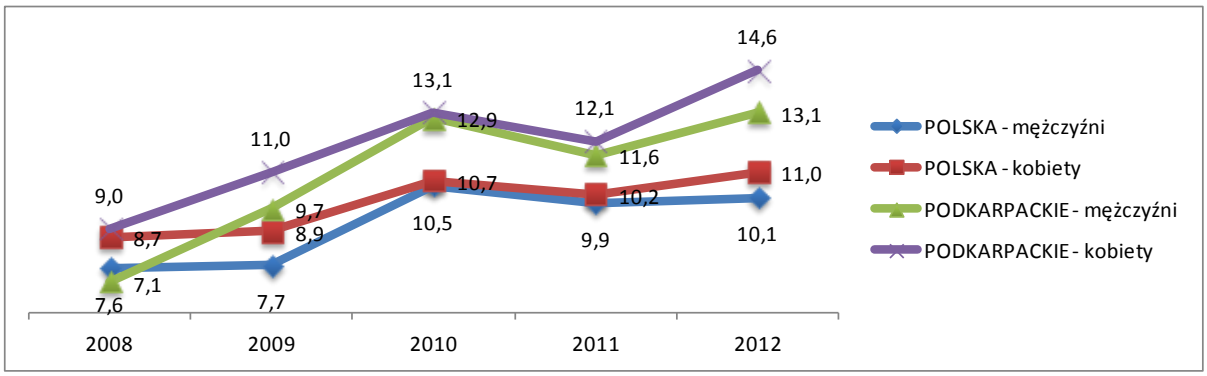


Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, BDL

Najniższe wskaźniki zatrudnienia dotyczą młodych ludzi, w dodatku charakteryzują się tendencją spadkową – w wieku 15–24: 23% zatrudnionych mężczyzn (spadek o 2 p.p. w porównaniu z rokiem ubiegłym) i 10% kobiet (spadek o 4 p.p.). Wytłumaczeniem tych liczb jest z jednej strony z pewnością większa aktywność edukacyjna młodzieży – młodzi ludzie w coraz większym stopniu decydują się na podjęcie studiów wyższych, przez co opóźnia się moment ich wejścia na rynek pracy. Z drugiej jednak strony, o czym będzie dalej mowa w tym podrozdziale, sytuacja na rynku pracy staje się coraz trudniejsza, a młodzi znajdują się często w szczególnie niekorzystnym położeniu – brakuje im praktyki i w związku z tym mają problemy ze znalezieniem pracy, gdyż pracodawcy poszukują przede wszystkim pracowników z doświadczeniem zawodowym[87].

Według danych WUP, na koniec maja 2012 roku[88] na terenie województwa podkarpackiego było zarejestrowanych 141 996 bezrobotnych, w tym 73 611 kobiet, co stanowiło 51,8% ogółu bezrobotnych. Według danych GUS, w I kwartale 2012 roku stopa bezrobocia osiągnęła 14,6%, zwiększając się o 2,5 p.p. w porównaniu do I kwartału 2011 r., nieznacznie wzrosła też stopa bezrobocia wśród mężczyzn. Porównując dane dla województwa podkarpackiego z danymi ogólnokrajowymi, zauważamy, że w ciągu minionego roku w większym stopniu wzrósł odsetek bezrobotnych kobiet w województwie podkarpackim niż ogółem w Polsce. W Polsce nastąpił bowiem wzrost stopy bezrobocia kobiet zaledwie o 0,8 p.p.

Wykres 45. Stopa bezrobocia według płci w Polsce i na Podkarpaciu w I kwartale w latach 2008–2012



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, BDL

[87] Więcej w rozdziale *Ukazanie wizerunku absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych w opinii pracodawców*.
[88] WUP, Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w województwie podkarpackim w maju 2012 r.

Ponadto na koniec 2011 r. w województwie podkarpackim kobiety stanowiły 59% osób długotrwale bezrobotnych, czyli pozostających bez pracy od ponad 12 miesięcy (wyliczenia własne na podstawie GUS, BDL).

Kobiety nadal zajmują gorszą niż mężczyźni pozycję na rynku pracy. W każdej grupie wiekowej wskaźnik zatrudnienia kobiet jest niższy niż w przypadku mężczyzn. Ponadto mężczyźni przeważają w najsilniejszym sektorze gospodarki Podkarpacia, który jest jednocześnie oceniany jako jeden z najbardziej stabilnych, tj. w przemyśle. Znaczące wydaje się również to, że stopa bezrobocia jest wyższa wśród kobiet niż wśród mężczyzn oraz że kobiety dominują wśród osób długotrwale bezrobotnych. Dodatkowo należy zauważyć, na co wskazują wyniki badań jakościowych, że de facto odsetek bezrobotnych kobiet jest jeszcze większy, gdyż nie wszystkie kobiety znajdują się w rejestrze bezrobotnych: *„część kobiet w ogóle się nie rejestruje na zasadzie: wychowują dzieci i tak nie pójdą do pracy. Mężczyzna albo idzie do pracy, albo się rejestruje. Dlatego powiedziałabym, że ten problem u kobiet istnieje, jest tylko bardziej ukryty. No i zdecydowanie mniej jest ofert* [pracy] *dla kobiet"*[89].Warto zwrócić uwagę, iż zdaniem rozmówcy, gorsza sytuacja kobiet na rynku pracy często nie rzuca się w oczy, jest problemem ukrytym. W poprzedniej fali badania wysunięto tezę, że w przypadku województwa podkarpackiego mamy do czynienia z ukrytą dyskryminacją ze względu na płeć. Wyniki badań pokazały, że co prawda można było wskazać praktyki dyskryminacyjne, jednak większość rozmówców – pracodawców, pracowników oraz przedstawicieli instytucji rynku pracy – uznawała kwestie nierówności na rynku pracy za nieistotne, co zostało zinterpretowane jako przynajmniej częściowa akceptacja zachowań dyskryminacyjnych. W II fali badania więcej padło głosów odnotowujących różnego rodzaju nierówności – ze względu na płeć, ale i na wiek, co wskazywałoby, że świadomość tego problemu powoli się zwiększa (nastąpi do tego odwołanie w kolejnych podrozdziałach).

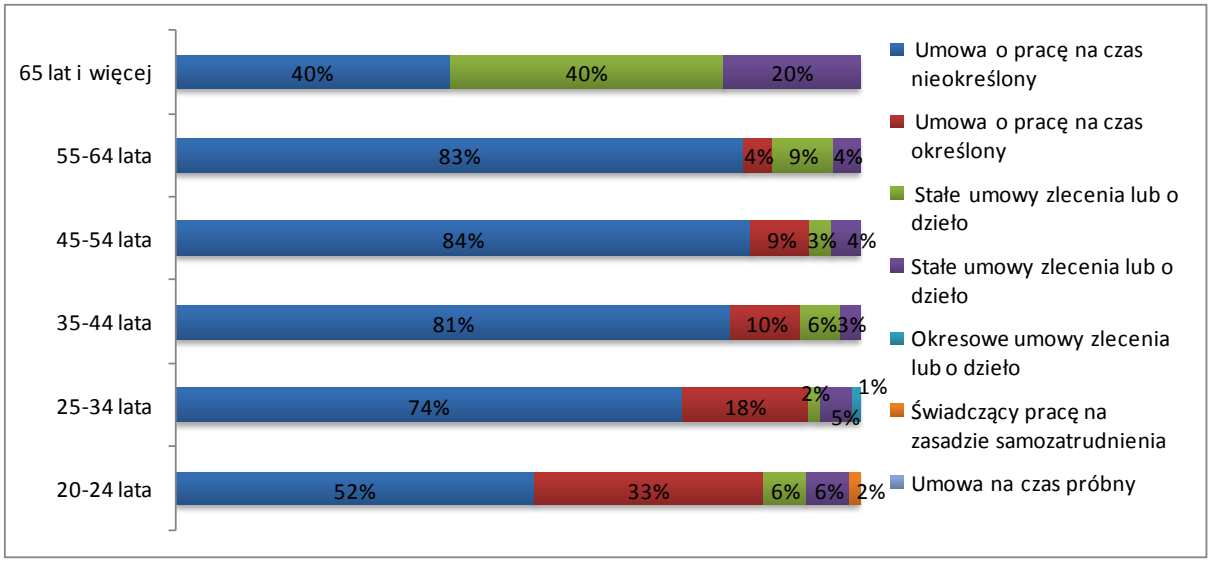
6.3 Analiza struktury zatrudnienia w badanych podmiotach z uwzględnieniem płci

Wyniki badania ilościowego zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników, wskazują, że podobnie jak w zeszłym roku kobiety są częściej zatrudnione na umowę o pracę (86% badanych kobiet i 85% mężczyzn ma umowę na czas nieokreślony). Ponownie zatem została odrzucona hipoteza zakładająca, że w celu zminimalizowania ryzyka absencji kobiety w pracy wynikającej z opieki nad dzieckiem pracodawcy będą chętniej zatrudniać kobiety na umowy cywilnoprawne niż na umowy o pracę.

Biorąc pod uwagę wiek, widać, że na umowę o pracę na czas nieokreślony są zatrudnieni znacznie częściej ludzie starsi – wśród ludzi młodych w wieku od 20 do 24 lat w oparciu o taką formę pracuje zaledwie połowa pracowników – 52%, w przedziale wiekowym 25–34 jest to już 74% i dochodzi do 84% w przedziale wiekowym 55–64. Można to ocenić jako dyskryminację ludzi młodych – w wywiadach zwracano uwagę, że ten temat jest często poruszany przez media, w kontekście tzw. „umów śmieciowych".

[89] Przedstawiciel PUP 11.

Wykres 46. Formy zatrudnienia pracowników w podziale na wiek

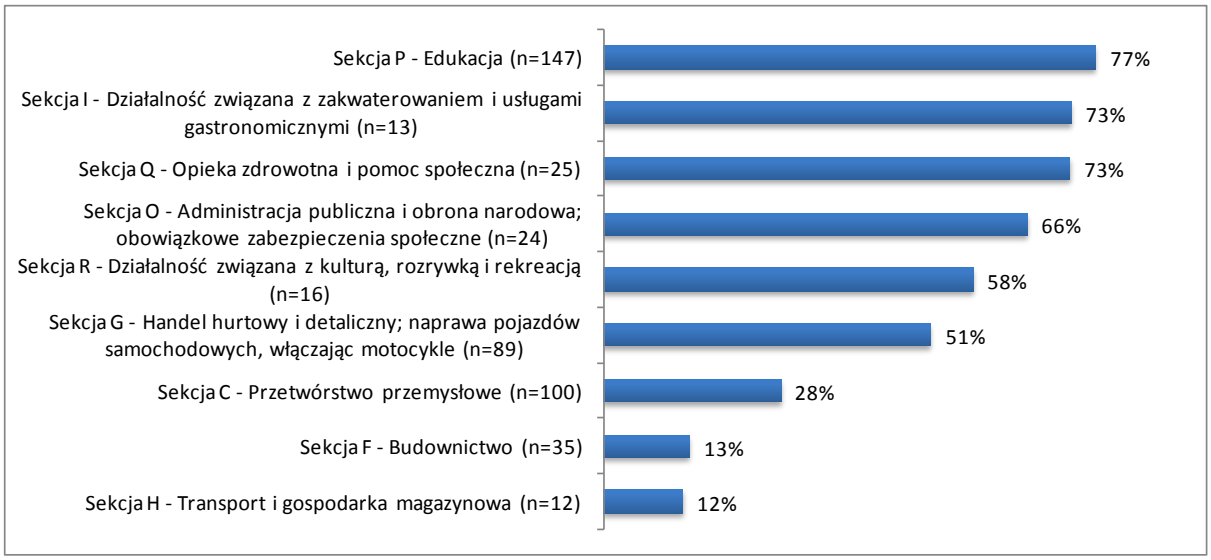


Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, n = 1107; różnice istotne statystycznie

Podobnie jak w I fali badania najbardziej sfeminizowaną sekcją jest sekcja P – Edukacja (77% kobiet wśród stałych pracowników). Kobiety dominują również w sekcjach: I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (stanowiąc po 73%), a także O – Administracja publiczna (66%) i R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (58%). Szczególnie pogłębiła się feminizacja sekcji O – kobiety stanowiły tam 61% zatrudnionych na umowę o pracę w 2011 r., a 66% w obecnym.

Sekcje, w których istnieje najniższy odsetek kobiet, to – podobnie jak w I fali badania[90] – H – Transport i gospodarka magazynowa (kobiety stanowią zaledwie 12% stałych pracowników, a odsetek ten zmalał w porównaniu z zeszłym rokiem o 4 p.p.), F – Budownictwo (13%), C – Przetwórstwo przemysłowe (28%).

Wykres 47. Odsetek kobiet wśród stałych pracowników[91] w podziale na sekcje

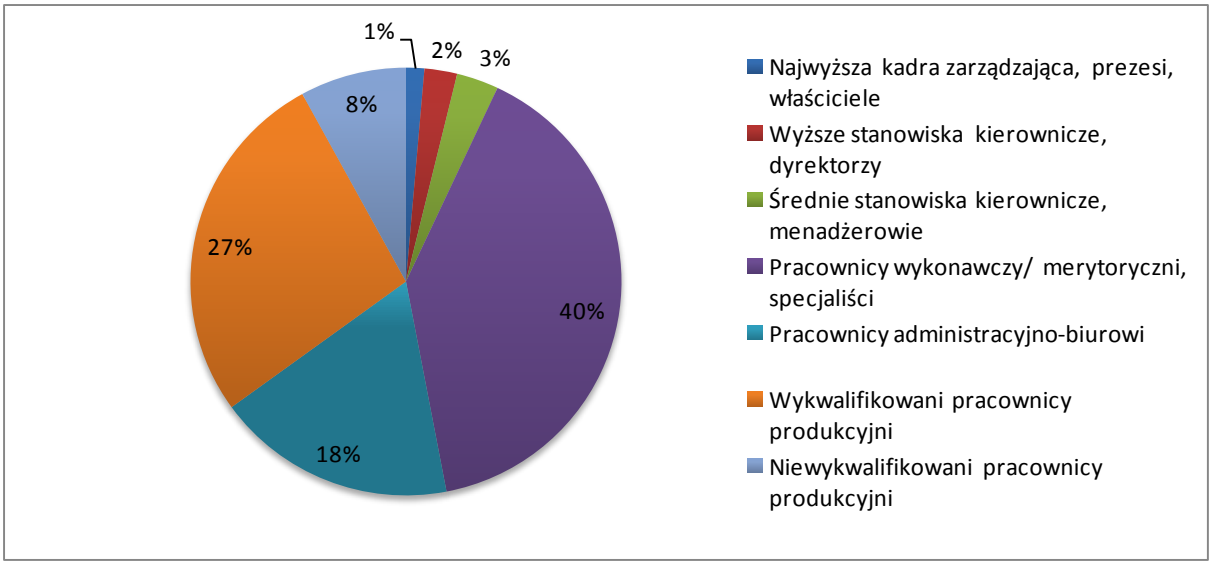


Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców; podano odsetki dla sekcji, dla których liczba wypełnionych kwestionariuszy n > 10

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

Podobnie jak w poprzedniej fali badania wśród pracujących kobiet największy odsetek (40%) stanowią kobiety zajmujące stanowiska wykonawcze/merytoryczne; 27% kobiet pracuje jako wykwalifikowani pracownicy produkcyjni, nieco mniejszy odsetek (18%) zajmuje stanowiska administracyjno-biurowe. 8% kobiet odnajduje się również w roli niewykwalifikowanych pracowników produkcyjnych. 3% zajmuje stanowiska średniego i 2% – wyższego szczebla, zaś zaledwie 1% zasiada w najwyższej kadrze.

Wykres 48. Proporcje kobiet na poszczególnych stanowiskach wśród ogółu kobiet



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n = 500

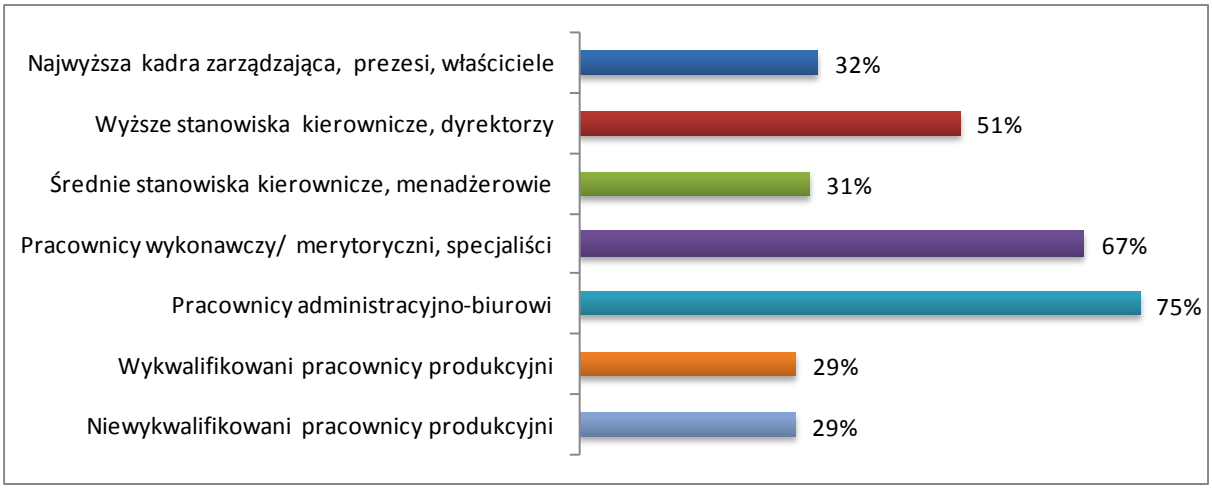
Kobiety stanowią ogółem zaledwie 32% najwyższej kadry (w I fali badania 31%)[92], co oznacza, że najwyższe stanowiska są zdominowane przez mężczyzn i w tym miejscu, przy uwzględnieniu kryterium płci, struktura zatrudnienia charakteryzuje się najbardziej nierównym rozkładem sugerującym dyskryminację ze względu na płeć (wykres poniżej). Jest to sytuacja typowa na poziomie nie tylko krajowym, ale i globalnym: pomiędzy stanowiskami średniego i wyższego szczebla mamy do czynienia ze zjawiskiem *szklanego sufitu* (ang. *glass ceiling*). *Szklany sufit* to inaczej niewidzialna bariera, która oddzielając kobiety od najwyższych szczebli kariery, uniemożliwia im awansowanie na sam szczyt. Wyrażenie to symbolizuje widoczność awansu przy jednoczesnej jego nieosiągalności. Jest to zjawisko widoczne w skali nie tylko województwa, ale całej Polski[93].

Ponadto do wytłumaczenia nierówności na rynku pracy warto przywołać termin *tokenizm* opisujący sytuację, w której obecność nielicznych kobiet w grupach lub na stanowiskach zdominowanych przez mężczyzn daje błędne złudzenie istniejącej równości płci, a tym samym „zwalnia" grupę z odpowiedzialności za rewizję swoich dyskryminujących postaw i zachowań[94]. Może to w dużej mierze wyjaśniać, dlaczego uznaje się, że dyskryminacji nie ma przy ewidentnej dysproporcji kobiet i mężczyzn (na niekorzyść kobiet) na stanowiskach kierowniczych i w sekcjach lepiej płatnych.

Mimo że wśród najwyższej kadry kobiety stanowią mniej niż 1/3, na wyższych stanowiskach kierowniczych kobiet jest już więcej – stanowią one 51% tej grupy pracowników. Z poniższego wykresu wynika również, że kobiety dominują wśród pracowników administracyjno-biurowych (3 na 4 pracowników to kobieta) oraz wśród pracowników wykonawczych (68% kobiet).

[92] Tak nieznaczna różnica (1 p.p.) może wynikać ze zmiany liczebności próby badawczej w porównaniu z poprzednią falą badania.
[93] Por. T. Kupczyk, *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wyższa Szkoła Handlowa, Wrocław 2009.
[94] Tamże.

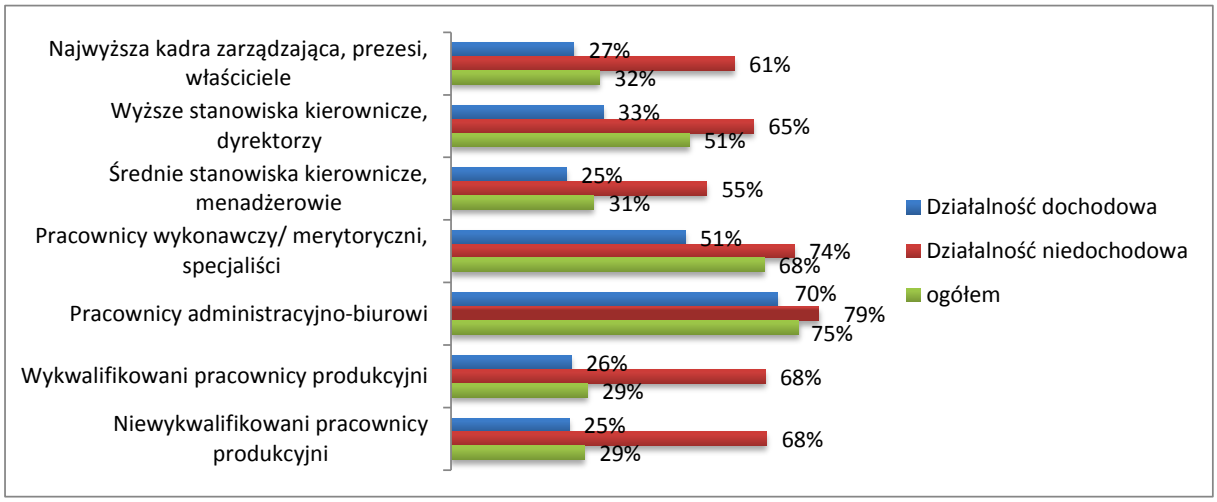
Wykres 49. Udział kobiet wśród pracowników na poszczególnych stanowiskach



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n = 500

Kobiety mają znacznie większy udział wśród pracowników na wszystkich stanowiskach w instytucjach o działalności niedochodowej. W tym roku również w obrębie najwyższej kadry, przy czym w zeszłym roku tam stanowiły niecałą połowę (47%), a obecnie już stanowią 61%. Częściowym wytłumaczeniem tego faktu jest to, że ogólnie wzrósł odsetek kobiet w instytucjach o prowadzących działalność niedochodową (z 69% do 73%). Poza tym wywiady wskazują, że tego typu podmioty mogą być bardziej sprzyjającym środowiskiem dla rozwoju zawodowego kobiet. W przypadku podmiotów prowadzących działalność dochodową kobiety stanowią 32% ogółu zatrudnionych. Analiza zajmowanych przez nie stanowisk pokazuje, że stanowią one mniejszość wśród pracowników najwyższego i najniższego szczebla, a przeważają na stanowiskach administracyjno-biurowych.

Wykres 50. Udział kobiet wśród pracowników na poszczególnych stanowiskach w zależności od typu podmiotu

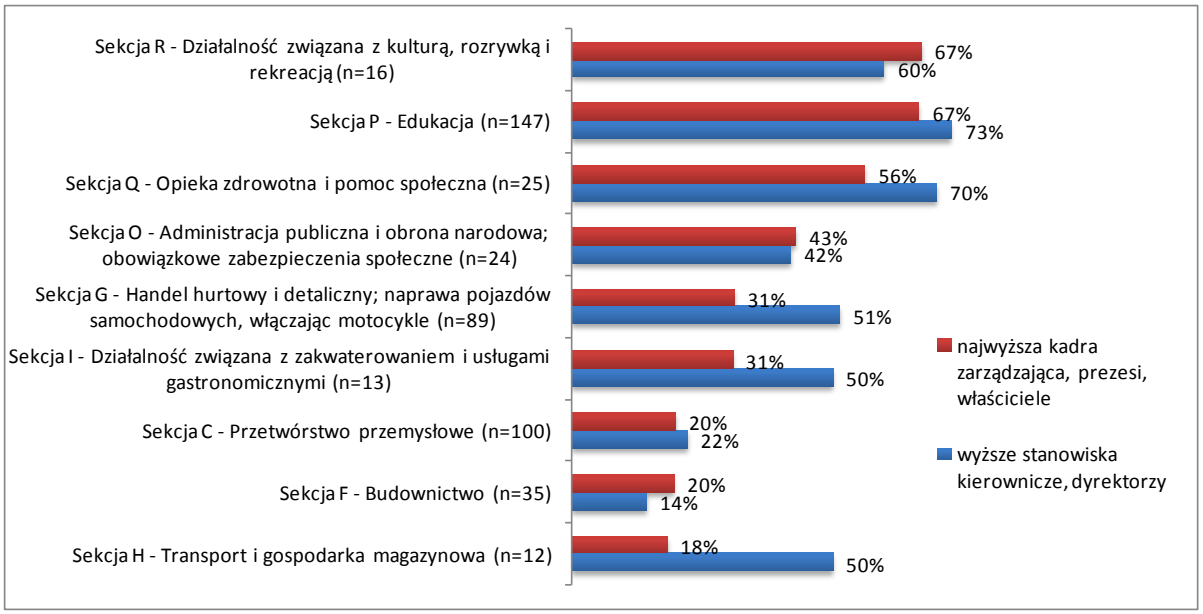


Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n = 500

W związku z przytoczonymi powyżej danymi identyfikacja nierówności wymaga przede wszystkim przyjrzenia się proporcjom płci na stanowiskach kierowniczych. Jak wskazała wcześniejsza analiza, ogółem kobiety zajmują zaledwie 32% stanowisk najwyższej kadry, ale już połowę wyższych stanowisk kierowniczych. Jednocześnie można dostrzec znaczne różnice w zależności od sekcji – sekcje uporządkowane według odsetka kobiet wśród pracowników najwyższej kadry prezentuje wykres 51. Największy odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych jest w sekcjach sfeminizowanych, takich jak R – Działalność związana z kulturą (kobiety zajmują aż 67% stanowisk najwyższej kadry i 60% wyższych stanowisk kierowniczych), P – Edukacja (odpowiednio 67%

i 73%). Poza tym 56% udział kobiet w najwyższej kadrze i 70% wśród kierowników występuje w sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Najgorzej zaś wygląda sytuacja w sekcji F – Budownictwo (1/5 wyższej kadry to kobiety, 14% dyrektorów) oraz sekcji C – Przetwórstwo (kolejno kobiety stanowią 20% i 22%).

Wykres 51. Udział kobiet wśród pracowników na stanowiskach kierowniczych w zależności od sekcji



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

Odnosząc się do hipotezy, że istnieją sekcje, w których dominują kobiety, a feminizacja tych sektorów wraz z konsekwencją niskiego wzrostu wynagrodzeń będzie się pogłębiać, należy zauważyć, że pierwszy człon hipotezy został zweryfikowany pozytywnie. Jak zostało przedstawione, do najbardziej sfeminizowanych sekcji należy sektor P – Edukacja – na wszystkich stanowiskach w instytucjach w tej sekcji występuje przewaga kobiet. Podobnie jest w sekcji Q – Opieka zdrowotna – tam też dominują kobiety, oprócz najwyższej kadry. Jednak drugi człon został sfalsyfikowany. Analiza wynagrodzeń kobiet wskazuje, że ich wynagrodzenia są niższe od mężczyzn pracujących w tych samych sekcjach (o czym świadczy wskaźnik *gender pay gap* – luki płacowej – omówiony w kolejnym podrozdziale). W porównaniu jednak z ubiegłym rokiem w większości sekcji, w tym w sekcjach sfeminizowanych (P, Q i R), wskaźnik luki płacowej zmniejszył się. Oznacza to, że wynagrodzenie kobiet również w sekcjach sfeminizowanych wzrasta, zbliżając się do wynagrodzenia mężczyzn. Warto jednak pamiętać, że w kontekście wynagrodzeń oprócz sekcji istotne jest również stanowisko zajmowane przez danego pracownika – kadra najwyższego szczebla zarabia najwięcej, a to wśród niej najmniejszy jest odsetek kobiet.

6.4 Zidentyfikowanie i zbadanie natężenia występujących nierówności między kobietami i mężczyznami na rynku pracy

Jak wynika z ogólnopolskich badań prowadzonych w ramach projektu „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia"[95] w 2011 r., 29% Polek i Polaków wskazało, iż zdarzyło im się zostać gorzej potraktowanym ze względu na przynajmniej jedną z 12 cech zawartych w kwestionariuszu. Największy odsetek (12%) respondentów odczuwa gorsze traktowanie z

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

powodu swojego wieku. Co dziesiąta osoba wskazuje na gorsze traktowanie ze względu na swoją płeć.

Wyniki badania kwestionariuszowego w ramach badania „Pracodawcy Podkarpacia" wśród pracowników pokazały, że 2% pracowników spotkało się w firmie/instytucji, w której pracują, z przykładami dyskryminacji ze względu na płeć (pod względem dostępu do awansu, wyższych zarobków, nagród). Warto przy tym pamiętać – na co wskazuje m.in. przywołane w poprzednim akapicie badanie – że mamy w Polsce do czynienia z niskim poziomem wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji. Część osób twierdzi, że nie spotkała się z dyskryminacją, a jednocześnie deklaruje, że była gorzej potraktowana np. ze względu na płeć, wiek czy niepełnosprawność, inni mylą to pojęcie z każdą formą niesprawiedliwości. Dla porównania, zgodnie z wynikami Diagnozy Społecznej, dyskryminacji doświadczyło niecałe 2% osób, natomiast zgodnie z wynikami Europejskiego Sondażu Społecznego, około 4% osób należy do grupy, która jest w Polsce dyskryminowana. Badanie sugeruje, że w dotychczasowych ogólnopolskich, reprezentatywnych badaniach Polek i Polaków odsetek osób odczuwających gorsze traktowanie był niedoszacowany ze względu na sposób formułowania pytań sondażowych. Pojęcie dyskryminacji, zastosowane zarówno w Diagnozie Społecznej, jak i Europejskim Sondażu Społecznym okazało się dla części respondentek i respondentów trudne i niezrozumiałe. Dodatkowo, osoby badane wskazywały na fakt, że jest to sformułowanie „mocne", o wydźwięku zbyt pejoratywnym.

Jak wynika z danych przekazanych przez Państwową Inspekcję Pracy w Rzeszowie, dyskryminacja ze względu na płeć wśród zgłoszonych skarg do PIP to temat marginalny, pod tym kątem nie są prowadzone nawet dokładne statystyki. Jak wynika z wywiadu z przedstawicielem tej instytucji praktyki dyskryminacyjne nie są identyfikowane w trakcie standardowej kontroli. Dyskryminacja ze względu na płeć może zostać wykryta jedynie w następstwie zgłoszenia skargi.

W oparciu o rejestr skarg zostały zliczone na potrzeby badania „Pracodawcy Podkarpacia", skargi dotyczące dyskryminacji w zatrudnieniu. Najczęściej zgłaszano problem dyskryminacji przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, dyskryminacji przy awansowaniu i przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, dyskryminacji przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy ze względu na wiek, płeć lub przynależność związkową. W 2010 r. pojawiło się 15 skarg dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu (co stanowiło poniżej 1% ogółu), w 2011 było ich już prawie dwa razy więcej – 26, lecz nadal stanowiły one margines (1,5%) skarg. W pierwszym półroczu 2012 r. wpłynęło natomiast już 17 tego typu skarg (1,8% ogółu). Dane te w połączeniu z wynikami badań jakościowych wskazują, iż mamy do czynienia z pewnym wzrostem świadomości w tej kwestii, przez co pracownicy coraz częściej decydują się złożyć skargę ze względu na dyskryminację ze względu na wiek, płeć lub przynależność związkową w miejscu pracy.

Nawiązując do wyników badań jakościowych, respondenci wskazywali różnego rodzaju nierówności – ze względu na:

- wiek – w wywiadach była poruszana zwłaszcza kwestia dyskryminacji ludzi po 50 roku życia, odczuwalne jest bowiem, że *„poszukiwani są głównie ludzie młodzi do 30 lat"*[96]; znaczenie przy tym zdaje się mieć postawa pracowników 50+, pracownicy PUP wskazali bowiem, że pracodawcy reprezentują postawę typu *„chętnie przyjmiemy, ale czy on sobie poradzi? Co umysł młodszy / po szkole – to chłonie wszystko, z techniką jest w stanie iść do przodu. Poradzi sobie młodszy pewniej na nowym stanowisku"*[97]. Z drugiej strony wskazuje się, że dyskryminacja dotyka również ludzi młodych, ze względu na trudną

[96] Przedstawiciel PUP 1.
[97] Przedstawiciel PUP 2.

sytuację na rynku pracy; przykładowa wypowiedź: *„dyskryminacja dotyka najczęściej 25–35-latków, kwestia deficytu* [miejsc pracy] *na rynku"*[98];

- płeć – *„Więcej ofert pracy jest dla mężczyzn, zdecydowanie więcej"*[99], *„Oferty pracy i oferty szkoleń są zdecydowanie bardziej dla mężczyzn niż dla kobiet"*[100].Warto jednak przywołać wypowiedź wskazującą, że powoli następują zmiany na lepsze w tym zakresie: *„To się troszkę odwraca, ale nadal w mediach dużo się mówi o tym, że kobiety zajmują niższe stanowiska, otrzymują niższe pensje, to jest powolny proces, ale po trochu to się zmienia"*[101];

- niepełnosprawność – wywiady wskazują, że pracodawcy decydują się na zatrudnienie osób z niepełnosprawnością niezbyt chętnie (zwłaszcza gdy mają do wyboru innych, w pełni zdrowych pracowników) i głównie wtedy, gdy wiąże się to dla nich z korzyściami finansowymi. Najchętniej natomiast – jak wynika z wywiadów – pracodawcy przyjmują osoby, które mają odpowiednie orzeczenia gwarantujące dofinansowanie do zatrudnienia, ale które jednocześnie nie mają widocznych ułomności: *„Dla pracodawcy dobrze jak ktoś ma orzeczenie o niepełnosprawności, ale jest w pełni sprawny (śmiech)"*[102];

Co ciekawe, nierówne traktowanie osób z niepełnosprawnością w dużej mierze związane jest z obecnym stanem prawnym – w zależności od tego, które grupy niepełnosprawności dostają dofinansowanie do zatrudnienia: *„Teraz dofinansowanie jest dla zatrudniania osób niepełnosprawnych z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, więc ci z lekkim i znacznym są dyskryminowani, mniej chętnie zatrudniani; przedtem nie było tego rozróżnienia w dofinansowaniu"*[103].

Często też są przywoływane przykłady dyskryminacji podwójnej, np. ze względu na wiek i płeć – przykładowy cytat: *„Myślę, że dyskryminacja nadal jest, 36-latka za stara, pracy po prostu jest mało, wzrasta wskaźnik bezrobocia, pracodawca może łatwo sobie wybierać osoby atrakcyjne, młode"*[104].

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

Rekrutacja

Z badań kwestionariuszowych wśród pracodawców wynika, iż pracodawcy wolą zatrudnić pracownika młodszego (wskazała tak połowa pracodawców). Pracownika starszego wolało jedynie 4%, zaś 44% wybrało odpowiedź, że wiek nie ma znaczenia. Analiza odpowiedzi pod kątem preferencji płci pokazuje, że 16% pracodawców wolałoby zatrudnić mężczyznę, ale 11% skłaniałoby się bardziej w stronę zatrudnienia kobiet; 69% pracodawców wybrało odpowiedź, iż płeć pracownika nie ma znaczenia, czyli więcej niż w przypadku kryterium wieku.

Pracodawcom zadano również pytanie o preferencje dla stanu cywilnego potencjalnego kandydata do pracy: 11% wolałoby pracownika stanu wolnego, 7% w stałym związku, zaś 78% nie brałoby tego kryterium pod uwagę. Natomiast w przypadku zatrudniania ludzi z potomstwem bądź bez, 11% wolałoby pracownika bez dzieci, 5% z dziećmi, 80% nie przykłada do tego wagi. Widać więc,

[98] Przedstawiciel władz wojewódzkich 1.
[99] Przedstawiciel PUP 12.
[100] Przedstawiciel PUP 11.
[101] Przedstawiciel administracji oświatowej 2.
[102] Przedstawiciel PUP 4.
[103] Przedstawiciel PUP 6.
[104] Przedstawiciel szkoły ponadgimnazjalnej 3.

że zdaniem pracodawców przy zatrudnianiu pracownika najbardziej istotne jest kryterium wieku, następnie płci, a w mniejszym stopniu to, czy jest on w związku lub czy ma dzieci.

Analizując dogłębniej, jakie charakterystyki pracodawcy wiążą się z poszczególnymi preferencjami, widzimy, że w podmiotach o działalności dochodowej częściej niż niedochodowej preferowany był mężczyzna (24% versus 4%)[105], pracownik młodszy (55% vs 42%)[106], stanu wolnego (13%, 9%) i bez dzieci (13%, 9%).

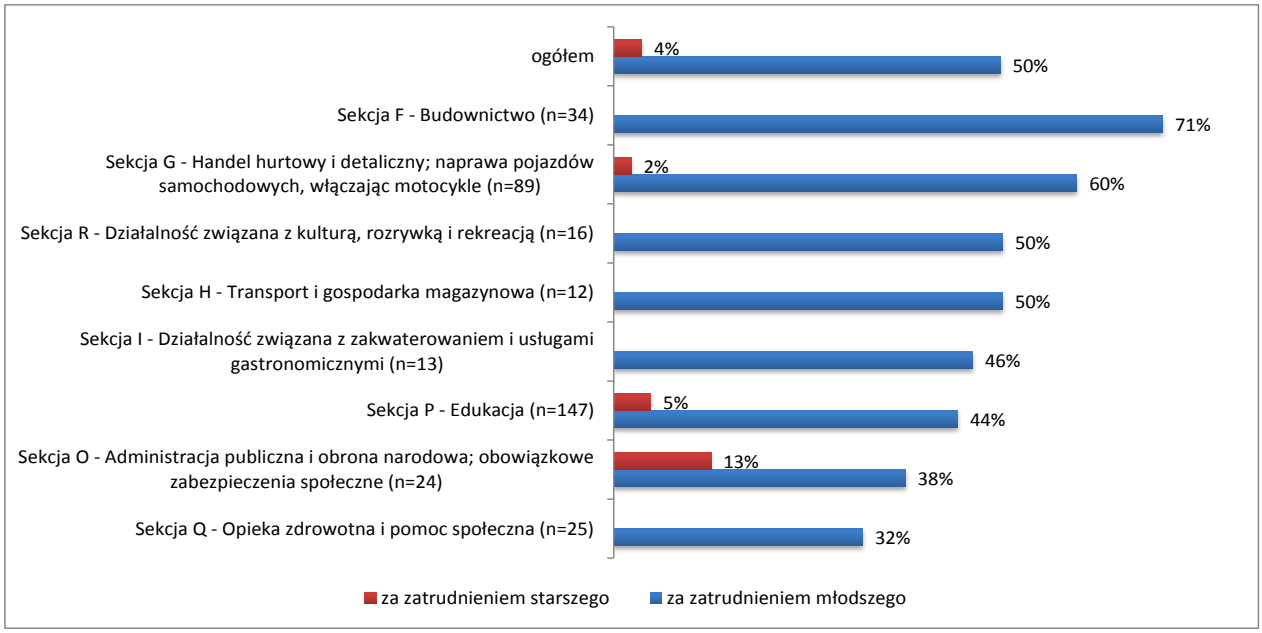
Postawę dyskryminującą względem osób starszych oraz z dziećmi zidentyfikowano przede wszystkim u mniejszych pracodawców (zatrudniających od 10 do 49 pracowników). W firmach zatrudniających mniejszą liczbę pracowników częściej niż w większych podmiotach wskazywano chęć posiadania pracownika młodszego. Im więcej pracowników firma zatrudniała, tym większy odsetek pracodawców deklarował, że kryterium wieku jest bez znaczenia. Również posiadanie dzieci, bądź ich brak miało mniejsze znaczenie w większych podmiotach – kwestia potomstwa była ignorowana przez 91% pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników, w porównaniu z 79% pracodawców z małych podmiotów. Wielkość podmiotu nie różnicowała preferencji pracodawców względem płci bądź stanu cywilnego kandydata do pracy.

Bardziej „równościowe" podejście przejawiali pracodawcy zlokalizowani w większych miejscowościach – w szczególności przejawiali oni w mniejszym stopniu preferencje dla określonego wieku bądź stanu cywilnego[107].

Z analizy w oparciu o podział na sekcje wynika, że w sekcji F – Budownictwo pracodawcy najczęściej defaworyzują osoby starsze, kobiety, a także osoby w związku preferując osoby o większej dyspozycyjności (młode, bez zobowiązań rodzinnych). Pracownik młodszy był szczególnie ceniony w sekcji F – Budownictwo (71% wybrałoby osobę młodszą), następnie w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (60%). Z kolei najmniejsze preferencje dla młodego pracownika występują w sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (jedynie co trzeci pracodawca wolałby pracownika młodszego). Poza tym, warto zwrócić uwagę, iż przede wszystkim w sekcji O (administracja publiczna) znajdują się pracodawcy (13%) skłaniający się do zatrudnienia pracownika starszego.

[105] Różnice istotne statystycznie.
[106] Różnice istotne statystycznie.
[107] Obie różnice istotne statystycznie.

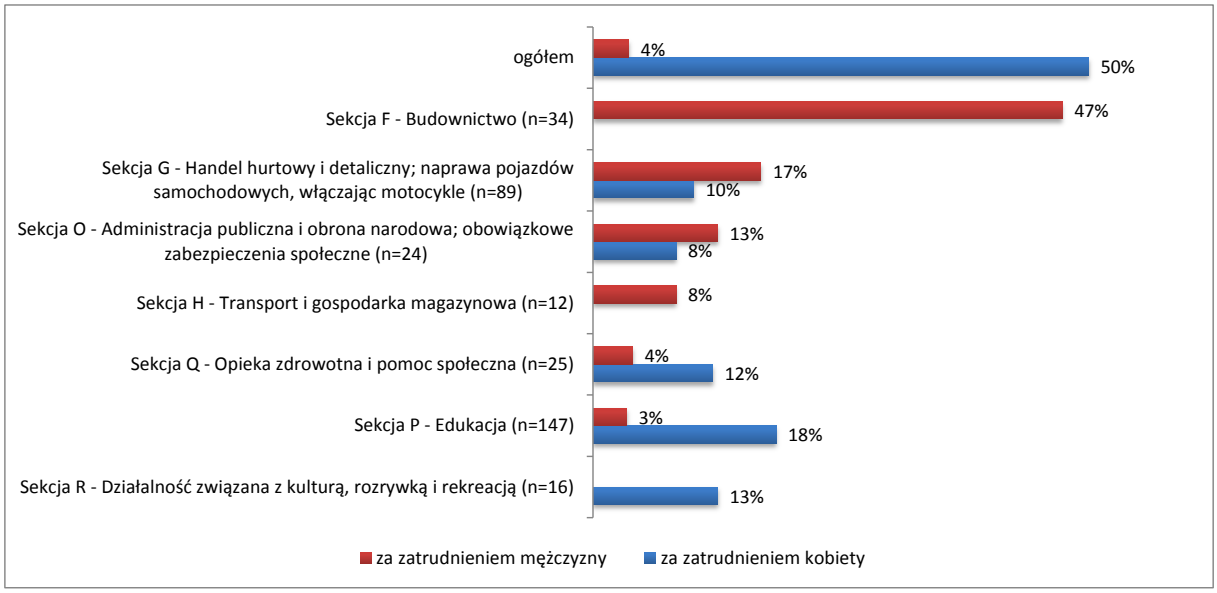
Wykres 52. Preferencje dla zatrudnienia pracownika młodszego a starszego



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

47% pracodawców z sekcji F – Budownictwo otwarcie wskazało na preferencję mężczyzn przy zatrudnieniu. Zatrudnienie kobiet wybierano natomiast w sekcjach P – Edukacja (18%) oraz R – Działalność związana z kulturą, czyli w sekcjach sfeminizowanych. Można także odnotować, że w sekcji I – Działalność związana z zakwaterowaniem nie wskazano preferencji dla żadnej z płci.

Wykres 53. Preferencje dla zatrudnienia kobiety a mężczyzny



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

Pracownika stanu wolnego woleli zatrudnić pracodawcy zwłaszcza z sekcji F – Budownictwo (24%, podczas gdy średnia dla ogółu pracodawców wyniosła 11%). Podobnie w tej sekcji wskazano na preferencje dla pracownika bezdzietnego. Uzupełniając dane ilościowe wnioskami płynącymi z wywiadów, warto zauważyć, że pracodawcy prowadzący działalność z zakresu budownictwa wolą mężczyzn oraz osoby jak najbardziej dyspozycyjne (wolne oraz bez dzieci). W dużej mierze wynika to z charakteru wykonywanej w tej sekcji pracy – pracownicy często muszą się przemieszczać,

i to nie tylko poza granice województwa, ale też kraju (na tzw. kontrakty zagraniczne). Częstą praktyką jest również ciężka, intensywna praca (np. po 12 godzin dziennie). Jest więc to praca wymagająca dobrej kondycji oraz dużej elastyczności. Badania jakościowe wśród pracodawców wskazują, że pracownicy młodsi są częściej skłonni do takiej formy pracy, podczas gdy pracownikom starszym i z rodziną bardziej zależy na regularnej pracy na miejscu. Preferencja dla zatrudniania mężczyzn w tej sekcji jest przez pracodawców tłumaczona przeważnie brakiem uprawnień kobiet w danych zawodach (np. spawacza)[108].

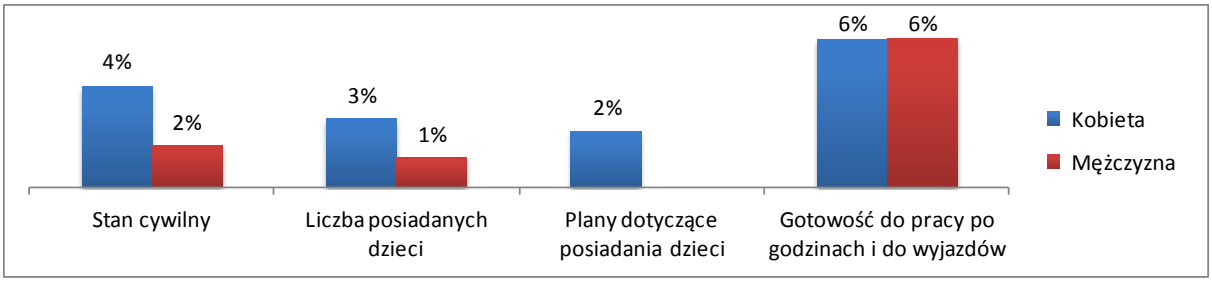
Biorąc pod uwagę odczucia pracowników – 92% kobiet i 95% mężczyzn uznało, że w przypadku ich zakładu pracy można mówić o bezstronności przy zatrudnianiu (nie decydują znajomości).

Ponad co dziesiąty pracownik spotkał się w pracy z sytuacją, że ktoś nie został zatrudniony wyłącznie ze względu na płeć. Uzupełniając wyniki badań ilościowych badaniami jakościowymi, zauważamy, że preferowanie którejś z płci przy zatrudnianiu nie jest kwestią, do której pracodawcy otwarcie się przyznają, podobnie jak przy preferowaniu ludzi w jakimś konkretnym przedziale wiekowym. Jak określił jeden z pracowników PUP: *„Pracodawcy ostrożnie postępują – w białych rękawiczkach – nie dają wprost do zrozumienia, że ktoś ma złą płeć / zły wiek"*[109].

Z jednej strony świadczy to o świadomości pracodawców, że nie powinni dyskryminować ze względu na płeć/wiek. Z drugiej strony jednak utrudnia to oszacowanie skali tego zjawiska. O jego występowaniu świadczą wypowiedzi przedstawicieli PUP, ale też niepublicznych agencji pośrednictwa pracy. Nie zawsze jednak kryterium płci jest powodem do dyskryminacji kobiet, niekiedy daje im preferencje na niektóre stanowiska. Przykładowy cytat: *„Nieformalnie pracodawca kontaktujący się z pośrednikiem pracy sygnalizuje, że na to stanowisko ma być pani – bo się np. takie dotychczas mu sprawdzają / taki jest zespół / polityka firmy". Albo że np. koniecznie potrzebuje osobę do 40 lat – bo ma taką atmosferę w pracy (że starsza może się źle poczuć)"*[110].

Po 6% pracowników obu płci wskazało, że w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej zadano im pytania o gotowość do pracy po godzinach i do wyjazdów. Ponadto kilku procentom pracowników zadano pytania o stan cywilny, liczbę posiadanych dzieci oraz plany dotyczące dzieci. Z tego typu pytaniami spotkały się dwa razy częściej kobiety od mężczyzn.

Wykres 54. Odsetek pracowników, którym zadawano osobiste pytania w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, n = 817

Dodatkowo analiza statystyczna wskazuje, iż z tego typu pytaniami w trakcie rekrutacji zetknęli się przede wszystkim pracownicy w wieku od 25 do 34 lat, czyli w przedziale wiekowym, w którym prawdopodobieństwo posiadania potomstwa jest największe.

[108] Wątek rozwinięty w podrozdziale *Przyczyny nierówności*.
[109] Przedstawiciel PUP 3.
[110] Przedstawiciel innych służb zatrudnienia 2.

Dostęp do awansów

Generalnie 98% badanych pracowników od listopada 2011 r. nie zmieniło zajmowanego stanowiska. Po 90% pracowników obu płci zgodziło się, że w ich pracy o awansie decydują wyłącznie kompetencje. Co ciekawe, szczególnie kobiety zgodziły się ze stwierdzeniem, że w ich miejscu pracy kobiety i mężczyźni mają takie same szanse na awans (81% kobiet, a jedynie 67% mężczyzn)[111]. Za to większy odsetek mężczyzn wybrał odpowiedź „nie dotyczy to tego pracodawcy", co by sugerowało, że w niektórych zakładach pracy po prostu nie ma możliwości awansu.

Niewielkie i zbliżone do siebie okazały się odsetki pracowników obu płci (6% kobiet i 7% mężczyzn), którzy byli zdania, że zostali pominięci przy awansie. Można zatem stwierdzić, że dostęp do awansów nie jest postrzegany jako zróżnicowany ze względu na płeć. Ponownie jednak możemy mieć do czynienia z dyskryminacją ukrytą, na co wskazują – przywołane wcześniej – niskie odsetki kobiet (i wysokie mężczyzn) sprawujących wyższe, kierownicze stanowiska.

Poza tym warto zauważyć, iż – jak było sugerowane również w I fali badania – w kontekście analiz zjawiska dyskryminacji w obszarze awansów warto odwołać się do pojęcia *lepka podłoga*, odnoszącego się do zawodów o niskim statusie – zawodów z reguły niskopłatnych, w których nie ma też większych możliwości awansu. Osoby wykonujące je tkwią „przylepione" na najniższym poziomie. Są to zarazem zawody w dużym stopniu zdominowane przez kobiety[112].

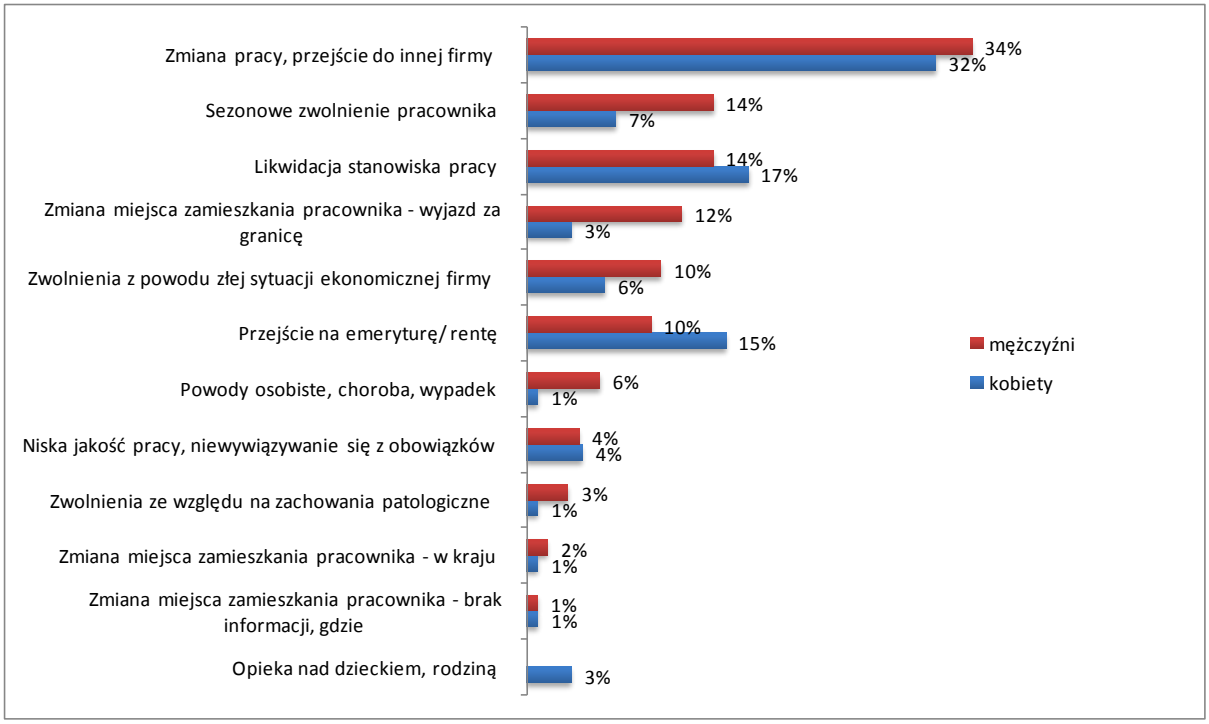
Zwalnianie z pracy

Biorąc pod uwagę powody odejścia pracowników z miejsca zatrudnienia widoczne jest, że mężczyźni znacznie częściej niż kobiety byli zmuszani do odejścia z pracy ze względu na: zmianę miejsca zamieszkania (wyjazd za granicę), sezonowe zwolnienie pracownika, powody osobiste (w tym choroba, wypadek). U kobiet częściej niż u mężczyzn wymieniane było: przejście na emeryturę/rentę oraz – co znaczące – opieka nad dzieckiem, rodziną.

Problem zwolnienia powiązanego z opieką nad dzieckiem okazuje się bardziej istotny w przypadku badania pracowników: 11% kobiet i 7% mężczyzn wskazało, że w ich miejscu pracy zdarzały się przypadki zwolnienia z pracy po urlopie macierzyńskim.

[111] Różnice istotne statystycznie.
[112] Por. T. Kupczyk, *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wyższa Szkoła Handlowa, Wrocław 2009.

Wykres 55. Powody odejścia pracownika z firmy w podziale na płeć



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n =118

Biorąc pod uwagę powyższe wyniki, należy uznać, że zwalnianie z pracy jest zróżnicowane ze względu na płeć, przy czym największą dyskryminacją w tym obszarze jest zwalnianie kobiet będących na urlopie macierzyńskim.

Dostęp do szkoleń

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

- 78% kobiet i 65% mężczyzn zgodziło się, iż w ich miejscu pracy kobiety i mężczyźni mają taki sam dostęp do szkoleń[113],
- 90% kobiet i 93% mężczyzn zgodziło się ze stwierdzeniem, że w pracy zachęca się ich do doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy[114],
- po 8% pracowników obu płci uznało, że od listopada 2011 r. zostali pominięci przy wyznaczaniu pracowników na szkolenia.

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

- 31% kobiet i 19% mężczyzn uczestniczyło w co najmniej jednym szkoleniu (od listopada 2011 r.)[115],
- w przypadku kobiet wzięcie udziału w szkoleniu wiązało się ze zgłoszeniem na własne życzenie (35% kobiet, 22% mężczyzn), a w przypadku mężczyzn wzięcie udziału w szkoleniu wynikało częściej z polecenia służbowego (tyczy się to 69% mężczyzn i 60% kobiet),

[113] Różnice istotne statystycznie.
[114] Różnice istotne statystycznie.
[115] Różnice istotne statystycznie.

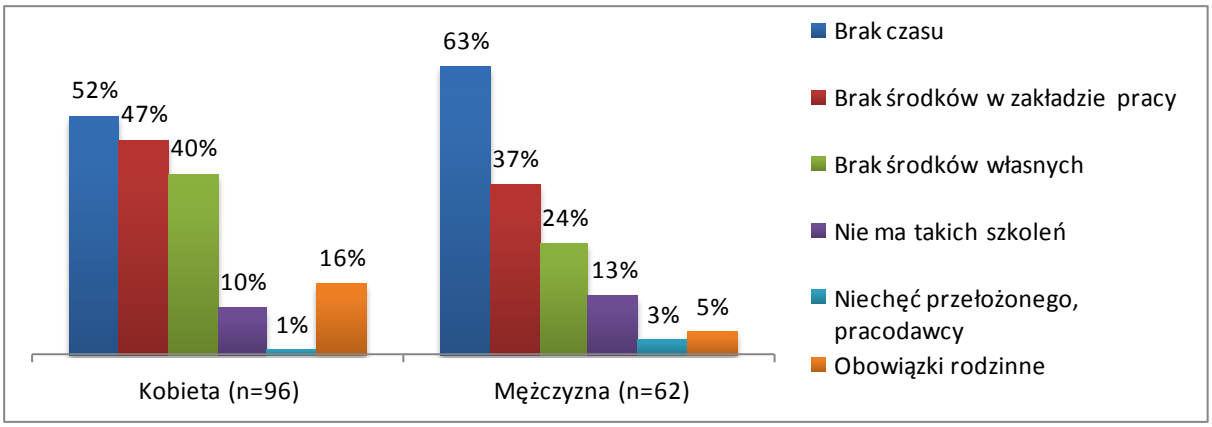
- obecnie potrzebę podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych odczuwa 1/3 kobiet i niecała 1/4 (23%) mężczyzn[116]. Również potrzeba podnoszenia umiejętności osobistych jest u kobiet wyższa niż u mężczyzn (15% versus 8%)[117],

- 23% kobiet i 17% mężczyzn zamierza w ciągu najbliższego roku wziąć udział w szkoleniu/szkoleniach.

Powody podnoszenia kwalifikacji przez mężczyzn i kobiety nieznacznie się różnią – badanie PAPI wśród pracowników wskazuje, iż mężczyźni częściej brali pod uwagę swoją pozycję zawodową, wskazując takie powody doszkalania się, jak aktualizacja kwalifikacji (64% M i 58% K), zdobycie certyfikatu, zaświadczenia, „papieru" (32% M, 27% K), wzbogacenie wiedzy teoretycznej (57% M, 52% K). Dla kobiet nieznacznie istotniejsze niż dla mężczyzn były czynniki o charakterze niematerialnym, związane bardziej z zadowoleniem z wykonywanej pracy, wśród powodów wymienione bowiem zostały: podniesienie jakości pracy własnej (48% K, 42% M), jakości współpracy z innymi (kolejno 12% i 7%) oraz podniesienie z satysfakcji z pracy (13% do 5%).

Co ciekawe, mimo że kobiety częściej uczestniczą w szkoleniach, to również więcej kobiet niż mężczyzn (19% kobiet i 13% mężczyzn) widzi trudności, które uniemożliwiają lub ograniczają im teraz lub w przyszłości wzięcie udziału w kursach[118]. Wśród ograniczeń obydwie płcie na pierwszym miejscu wskazują brak czasu (63% M i 52% K), a następnie brak środków w zakładzie pracy. Jednocześnie obie te trudności są wskazywane przez większy odsetek mężczyzn niż kobiet. Z kolei przez kobiety częściej niż przez mężczyzn był podkreślany „brak środków własnych" oraz – co ważne – obowiązki rodzinne (wskazane przez 16% kobiet i zaledwie 5% mężczyzn).

Wykres 56. Trudności ograniczające udział pracowników w szkoleniach w podziale na płeć

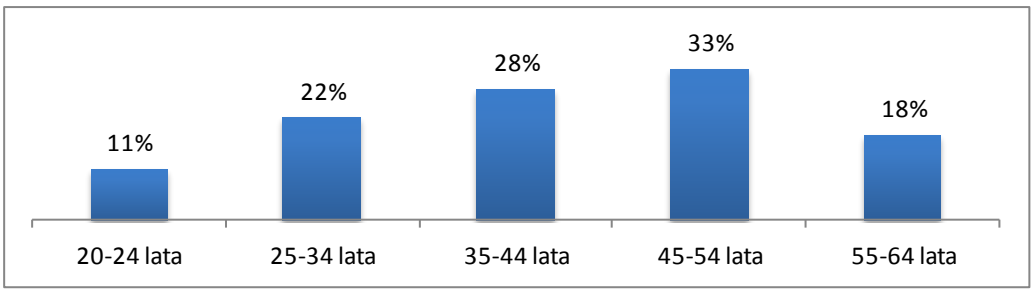


Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, n = 158

Uwzględniając kryterium wieku, zauważamy, że szkolenia były najpopularniejsze w grupie wiekowej od 45 do 54 lat – 33% pracowników w tym wieku wzięło udział w jakiejś formie podnoszenia kwalifikacji. Dane te mogą się wydać zaskakujące, gdyż przeczą popularnym opiniom wygłaszanym w trakcie wywiadów, iż starszego pracownika trudniej niż młodszego nauczyć czegoś nowego. Następna w kolejności była grupa 35–44-latków (28% objętych doszkalaniem). Najgorzej natomiast sytuacja wygląda w przypadku młodych pracowników – spośród nich szkoleniami została objęta co dziewiąta osoba i może to stanowić istotny sygnał dyskryminacji tej grupy. Podobnie w grupie pracowników po 55. roku życia – widać, że wraz ze zbliżaniem się do wieku emerytalnego zmniejsza się odsetek pracowników podnoszących swoje kwalifikacje.

[116] Różnice istotne statystycznie.
[117] Różnice istotne statystycznie.
[118] Różnice istotne statystycznie.

Wykres 57. Odsetek osób uczestniczących w co najmniej jednym szkoleniu w poszczególnych grupach wiekowych

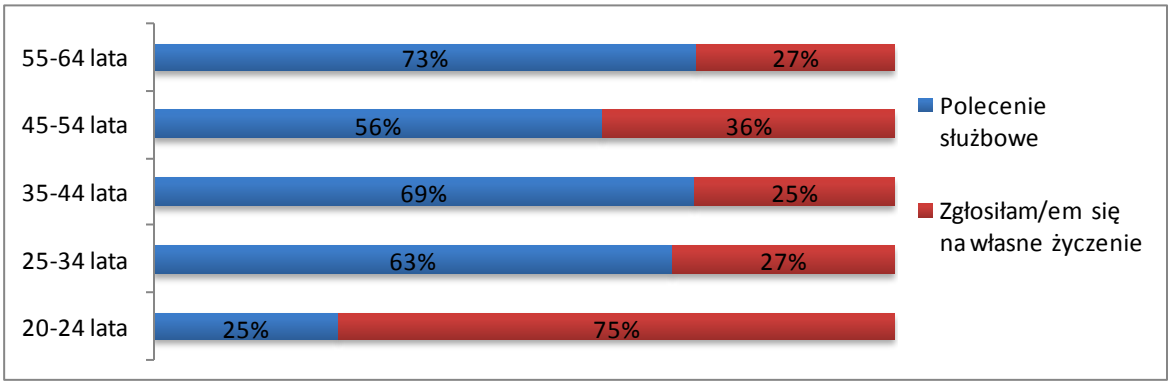


Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, n = 983

Jak wynika z badań jakościowych, pracodawcy widzą mniejszy sens w dokształcaniu starszych pracowników. Zwykle twierdzą oni, że trudniej takich pracowników jeszcze czegoś nowego nauczyć, ze względu na utrwalone nawyki. Co jednak optymistyczne, nastawienie do pracowników po 50. roku życia, zmienia się zdaniem rozmówców. Coraz częściej są doceniani za ich specyficzne cechy (lojalność, szacunek do pracy, w odróżnieniu od ludzi młodych). Przykładowy cytat: *„Większość tych pracowników 50+ to są pracownicy po państwowych zakładach pracy i mają wyrobione swoje nawyki, które nie są pożądane przez »prywaciarza«. Ale to się zmienia, ludzie w tym wieku zaczynają szanować pracę. To taki mit, który właśnie upada. (…) Gdzieś tam zaczyna nam uciekać stwierdzenie, na bok odkładane jest, że ten 50+ to facet, którego już nie można przekształcić, nie można zmienić jego nawyków. Zmienia się, bo temu człowiekowi zależy na pracy, on dzisiaj potrzebuje pracy. Ten młodszy to wyjedzie, znajdzie inną pracę, przekształci się"*[119].

Z kolei fakt, że pracodawcy mniej chętnie wysyłają na szkolenia młodych pracowników - można wytłumaczyć (na co wskazywali pracodawcy i pracownicy ds. HR) delegowaniem na szkolenia pracowników o dłuższym stażu pracy, którzy się już „sprawdzili". Z tego powodu zapewne w grupie pracowników w wieku od 20 do 24 lat aż 75% podnosiło kwalifikacje z własnej inicjatywy. Pod tym względem pracownicy młodzi znacznie różnią się od reszty – w pozostałych (wyższych) grupach wiekowych odsetek osób wskazujących na udział w szkoleniu na własne życzenie był znacznie mniejszy, wahał się od 25% do 36%, pracownicy starsi w większym stopniu brali udział w kursach w wyniku polecenia służbowego.

Wykres 58. Uczestnictwo w szkoleniu ze względu na polecenie służbowe bądź własne życzenie w podziale na wiek



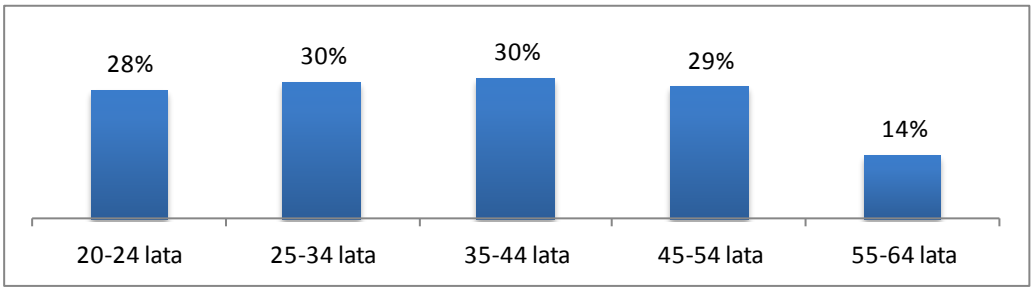
Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, n = 203

Największy (30%) odsetek osób deklarujących potrzebę podnoszenia kwalifikacji zawodowych wystąpił wśród pracowników w wieku od 25-44 lat. Następnie chęć dokształcania przejawiło 28% pracowników młodych (w wieku 20–24) oraz w przedziale wiekowym 45–55-lat. Wraz z wiekiem

[119] Przedstawiciel PUP 12.

zmniejszał się odsetek pracowników uważających, że powinni się dokształcać – tylko co siódmy pracownik (14%) w wieku okołoemerytalnym (55–64) odczuwał podobną potrzebę.

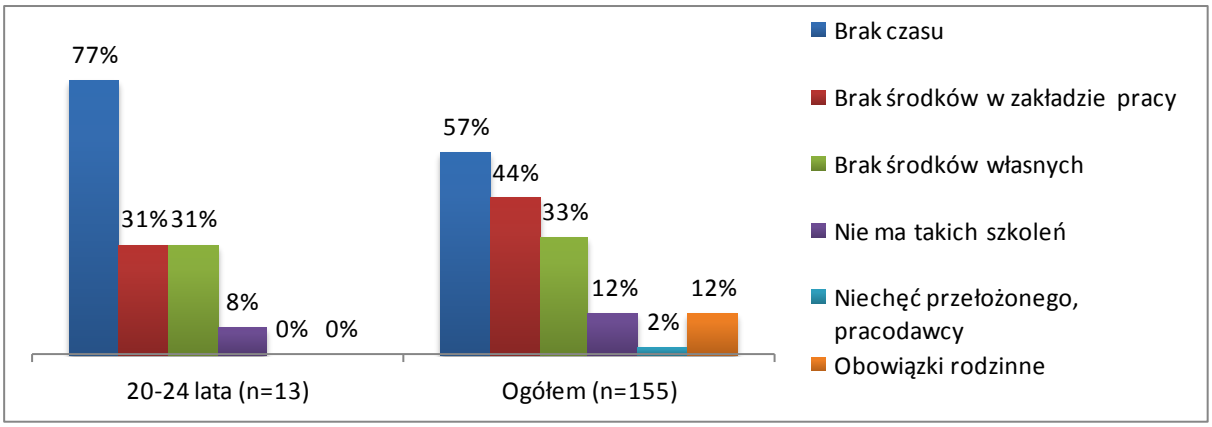
Wykres 59. Odczuwanie potrzeby podnoszenia kwalifikacji zawodowych (doskonalenia umiejętności związanych z praktycznym wykonywaniem zawodu) w poszczególnych grupach wiekowych pracowników



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, n = 983

Szczególnie osoby młode wskazały iż napotkały na bariery uczestnictwa w szkoleniu – odpowiedź tę wybrał co czwarty pracownik w wieku 20-24 lata. Odsetek osób dostrzegających podobne trudności wraz z wiekiem maleje. Ludzie młodzi znacznie częściej niż pozostałe grupy wiekowe wśród ograniczeń wymienili „brak czasu". Ograniczenia czasowe wskazało 77% pracowników w wieku od 20 do 24 lat, a wśród ogółu pracowników - 57%. Wszystkie inne powody były już rzadziej wymieniane przez młodych pracowników w porównaniu do reszty, niechęć do przełożonego oraz obowiązki rodzinne w ogóle nie zostały przez młode osoby wymienione.

Wykres 60. Ograniczenia udziału w szkoleniach wymieniane przez pracowników młodych w porównaniu z ogółem pracowników



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, n = 155

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

Nierówności w dostępie do szkoleń występują natomiast ze względu na wiek – pracodawcy mniej chętnie wysyłają młodych pracowników na szkolenia, mimo iż pracownicy w tej grupie wiekowej deklarują taką potrzebę i chęci do podnoszenia kwalifikacji. Z wywiadów z pracodawcami wynika, że nieinwestowanie w dokształcanie pracowników najmłodszych stażem jest z reguły świadomą polityką firmy. Co ciekawe, sami młodzi pracownicy zdają się nie mieć świadomości tych ograniczeń, gdyż za główną trudność w podnoszeniu kwalifikacji uznają brak czasu.

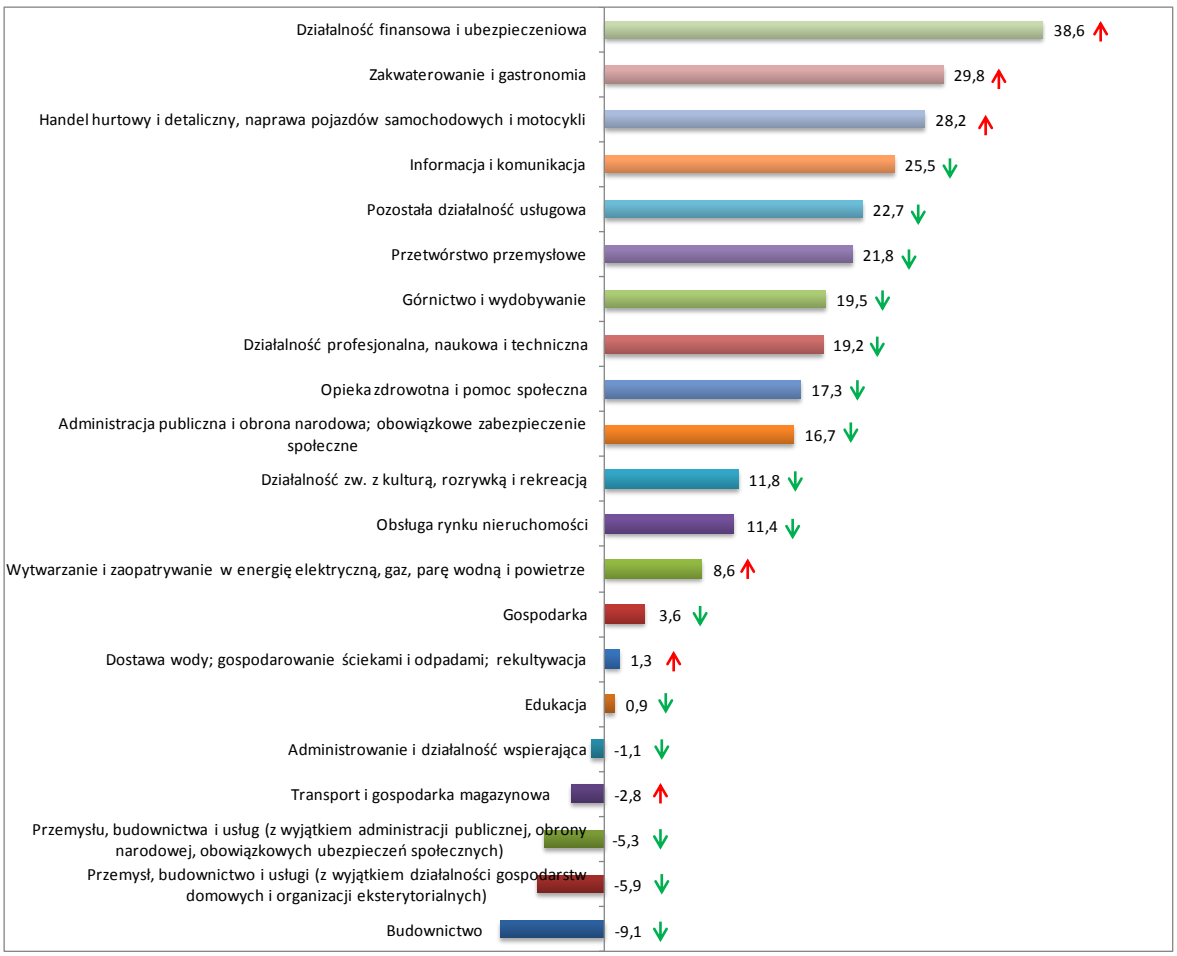
Wynagrodzenia

Według danych Eurostatu, wskaźnik *gender pay gap* (polski termin: *luka płacowa*) wyniósł 5,3 w 2010 r. w Polsce. Oznacza to, że mężczyźni zarabiają średnio na godzinę o 5,3% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn brutto więcej niż kobiety[120].

Zarobki kobiet i mężczyzn różnią się w zależności od sekcji, w której dani pracownicy pracują. Największe różnice – z korzyścią dla mężczyzn – wystąpiły w sekcjach: K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (*gender pay gap* o wartości 38,6, wzrost różnicy w porównaniu z ubiegłym rokiem – z 36,3, na wykresie zaznaczony czerwoną strzałką), I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (29,8, znaczny wzrost z 18,4), G – Handel hurtowy i detaliczny (28,2 – wzrost z 26,9). Poza tym warto odnotować, że w większości sekcji dysproporcje
w wynagrodzeniach na niekorzyść kobiet zmniejszyły się. Najmniejsze różnice wystąpiły w sekcjach P – Edukacja (0,9) oraz E – Dostawa wody (1,3).

Ponadto dane Eurostatu wskazują, że w porównaniu do 2009 r. w 2010 r. zwiększyła się liczba sekcji (z 2 do 5), w których kobiety mają średnio wyższe zarobki niż mężczyźni (wskaźnik luki płacowej przyjmuje wartość ujemną). Są to sekcje F – Budownictwo (*gender pay gap* -9,1), Przemysł (-5,9) oraz H – Transport i gospodarka magazynowa (-2,8).

Wykres 61. *Gender pay gap* w poszczególnych sekcjach w roku 2010



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

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

Jako że widoczny jest znaczny spadek od roku 2009 r., gdy wskaźnik luki płacowej wyniósł 9,8%, można mówić o poprawie jego wartości. Zjawisko to byłoby łatwiejsze do monitorowania i zniwelowania, gdyby został wprowadzony obowiązek sprawozdawania z wielkości luki placowej w konkretnych przedsiębiorstwach i instytucjach[121].

Z badań ilościowych wśród pracowników w województwie podkarpackim wynika, że zaledwie w 3% firm/instytucji istnieje sformalizowany (spisany, ogłoszony przez pracodawcę) system pozwalający na sprawdzenie, czy kobiety i mężczyźni zajmujący podobne stanowiska otrzymują zbliżone wynagrodzenie. Z deklaracji pracodawców w PAPI wynika, że więcej, bo 15% z nich systematycznie monitoruje wysokość i relację płac kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach, 6% w sposób niesystematyczny, a 3/5 otwarcie przyznaje się, że takie działania nie są prowadzone. Różnicę w odpowiedziach pracodawców i pracowników można wytłumaczyć brakiem wiedzy pracowników w tym zakresie (choć gdyby pracodawca prowadził takowy monitoring, powinien to robić w sposób jawny). Bardziej prawdopodobne jest jednak, że pracodawcy „podkoloryzowali rzeczywistość", by lepiej wypaść. Można zatem to uznać za chociaż po części pozytywny sygnał świadczący, iż pracodawcy mają świadomość, że wypadałoby monitorować wysokość wynagrodzeń ze względu na płeć.

Niezależnie jednak od tego, czy pracodawcy zwracają na to uwagę, przeważająca większość pracowników (86% kobiet i 88% mężczyzn) zgodziła się ze stwierdzeniem, że w ich miejscu pracy wynagrodzenia przydzielane są sprawiedliwie (adekwatnie do ilości wykonywanej pracy). Zaledwie 2% kobiet i 1% mężczyzn uważa, że kobiety otrzymują niższe wynagrodzenie niż mężczyźni na tym samym stanowisku, a 1% mężczyzn wygłosiło przeciwną opinię – że to mężczyźni są dyskryminowani płacowo. Warto zderzyć to z danymi dotyczącymi zarobków na poszczególnych stanowiskach. Obiektywne porównania (przedstawione pod koniec tego podrozdziału) wskazują bowiem na znaczące różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zajmujących zbliżone stanowiska. Należy zatem uznać – na co zresztą wskazują wyniki badań jakościowych – że świadomość ludzi w tym zakresie jest ograniczona.

Większa świadomość nierównego traktowania przejawia się w sferze korzyści pozapłacowych udzielanych pracownikom – 9% kobiet i 6% mężczyzn nie zgodziło się ze stwierdzeniem, że kobiety i mężczyźni otrzymują taką samą opiekę socjalną i dodatki. Więcej kobiet niż mężczyzn było niezadowolonych ze swojego wynagrodzenia (27% kobiet i 22% mężczyzn), choć z kolei więcej mężczyzn niż kobiet (15%K, 21%M) prezentowało zdanie, że od listopada 2011 r. zostali pominięci przy podwyżce.

Dla porównania, z badań ogólnopolskich[122] wynika, że zdaniem prawie dwóch trzecich respondentów, płeć ma wpływ na wysokość otrzymywanych zarobków. Uważa tak 67% kobiet i 62% mężczyzn, co by wskazywało, że w województwie podkarpackim występuje znacznie mniejsza świadomość tego zjawiska niż w Polsce, gdyż badanie wynagrodzeń podkarpackich pracowników również wskazuje na różnice w tym względzie. We wspomnianym raporcie czynnikiem najbardziej różnicującym wysokość wynagrodzenia osób wykonujących taką samą pracę na takim samym stanowisku jest, zdaniem Polaków, płeć (wskazanie 65% respondentów). Kolejne cechy to niepełnosprawność (62%), następnie wiek (60%), narodowość (42%), orientacja seksualna (11%) oraz wyznanie (8%).

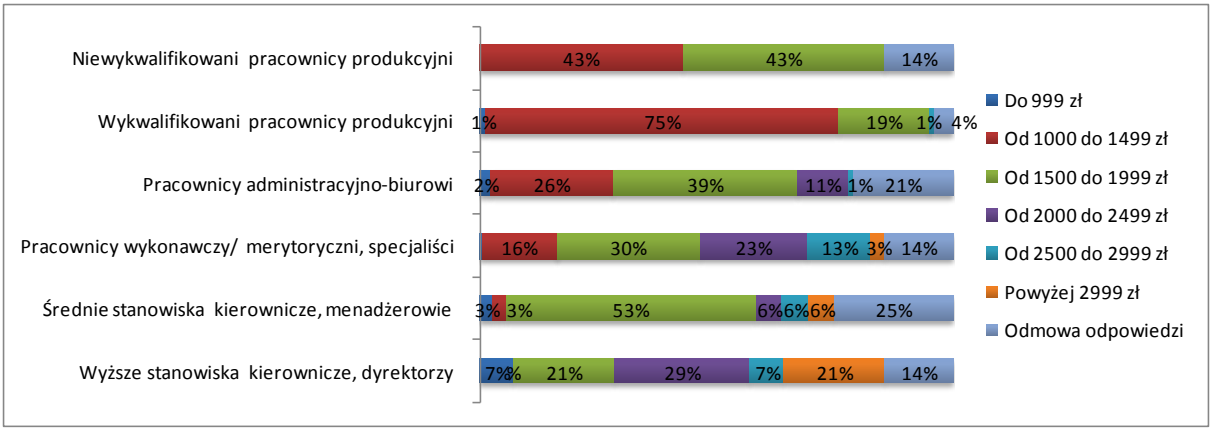
Porównując zarobki kobiet i mężczyzn zajmujących zbliżone stanowiska pracy zauważamy różnice na niekorzyść kobiet. Są one widoczne zarówno na stanowiskach najniższego, jak i najwyższego szczebla. Wśród kobiet pracujących na stanowisku niewykwalifikowanego pracownika produkcyjnego 43% wskazało na zarobki poniżej 1499 złotych miesięcznie. Wśród mężczyzn na

[121] Trwają prace nad takim rozwiązaniem ustawowym, por. badanie „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia"; więcej na: http://www.siecrownosci.gov.pl/o-projekcie/.
[122] Por. badanie „Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia"; więcej na: http://www.siecrownosci.gov.pl/o-projekcie/.

tym samym stanowisku jedynie 31% pracuje za wynagrodzenie w tym przedziale płacowym. Podobnie jest na stanowisku wykwalifikowanego pracownika produkcyjnego oraz pracownika administracyjno-biurowego – mężczyźni częściej deklarują wynagrodzenie w wyższych przedziałach płacowych.

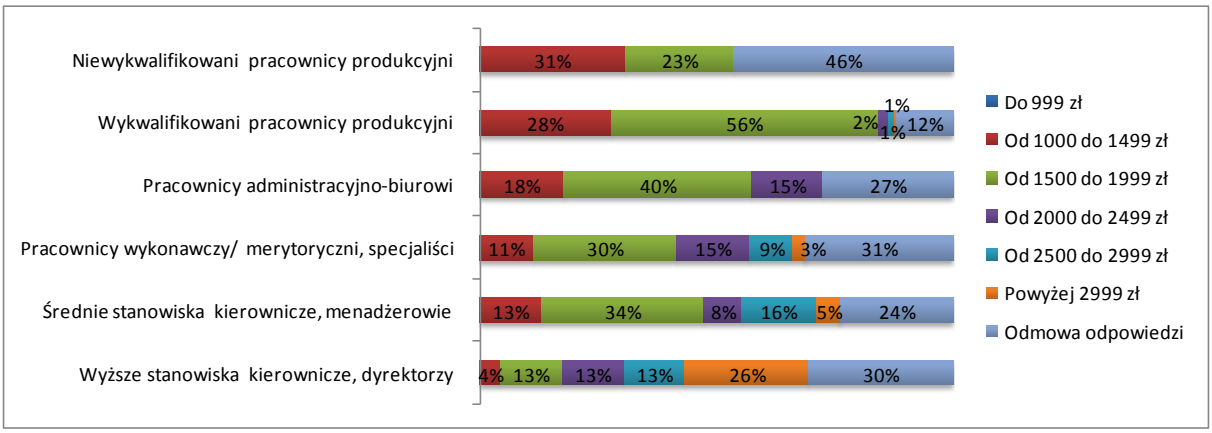
Sytuacja wygląda trochę lepiej w przypadku pracowników merytorycznych, specjalistów. Wśród kobiet pracujących na tego typu stanowiskach odsetek zarabiających powyżej 2,5 tys. zł, wynosi 16%, a wśród mężczyzn 12%. Natomiast na wyższych stanowiskach ponownie lepiej zarabiają mężczyźni: co piąty (21%) mężczyzna – menadżer średniego szczebla zarabia powyżej 2500 zł, podczas gdy zaledwie 12% kobiet na tym stanowisku osiąga zarobki na takim samym poziomie; 26% mężczyzn zajmujących wyższe stanowiska kierownicze otrzymuje wynagrodzenie powyżej 2999 zł, a wśród kobiet nieznacznie mniej, bo 21%.

Wykres 62. Zarobki kobiet w zależności od stanowisk



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, n = 522

Wykres 63. Zarobki mężczyzn w zależności od stanowisk



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, n = 478

Z porównania płac kobiet i mężczyzn w województwie podkarpackim wynikają podobne wnioski, jak z badań ogólnopolskich. Badanie struktury wynagrodzeń przeprowadzone przez GUS w 2011 r. wykazało, że w przekroju według wielkich grup zawodowych największą różnicę w poziomie przeciętnego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn ogółem brutto za październik 2010 r. zanotowano w grupie *Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy*. W tej grupie kobiety zarabiały 67,1% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn. Najmniejsze zróżnicowanie wynagrodzenia odnotowano w grupie zawodowej *Pracownicy biurowi*, gdzie przeciętne wynagrodzenie kobiet wynosiło 97,9% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn.

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

Ochrona przed molestowaniem seksualnym i mobbingiem

Molestowanie seksualne dotyczy takich zachowań związanych z seksualnością, które sprawiają, że osoba molestowana czuje się zagrożona, upokorzona, dręczona i znieważona. Zachowania te wpływają negatywnie na wykonywaną pracę, zmniejszają poczucie bezpieczeństwa, sprawiają, że środowisko pracy staje się nieprzyjazne i krępujące. Zachowania związane z molestowaniem seksualnym mogą być skierowane bezpośrednio do konkretnej osoby bądź całej płci, którą reprezentuje ta osoba, np. poprzez wygłaszanie komentarzy o podtekście seksualnym na temat wszystkich kobiet. Przepisy określone w Kodeksie pracy łączą molestowanie seksualne z szerszym pojęciem dyskryminacji.

26% pracowników obydwu płci spotkało się w miejscu pracy z *„żartami, uwagami o charakterze seksualnym, które mogą kogoś urazić",* z czego wynika, że skala tego zjawiska jest powszechna. Wyniki badań jakościowych wskazują, że ze strony pracodawców nie są podejmowane właściwie żadne działania przeciwdziałające mobbingowi bądź molestowaniu seksualnemu: nie organizuje się na ten temat szkoleń, nie ma wyznaczonej osoby, do której pokrzywdzony pracownik mógłby się zwrócić w razie potrzeby. By to zmienić, na pierwszym miejscu niezwykle istotne jest rozpowszechnienie wiedzy o mobbingu/molestowaniu seksualnym, tak, aby zjawiska te były uświadamiane i rozpoznawane. Zalecane działania, które mogą być podjęte w zakładzie pracy, to w szczególności:

- stworzenie w miejscu pracy klarownego i wyraźnego zakresu kompetencji,
- stworzenie jasnych dla wszystkich sposobów i dróg podejmowania decyzji oraz przepływu informacji w zakładzie pracy,
- sprecyzowanie konstruktywnych sposobów zarządzania konfliktami (mediacje),
- przyjęcie zasady *fair play* jako obowiązującej w relacjach między pracownikami.

Ponadto procedura antymobbingowa powinna być prosta, szybka, powinna określać, do kogo należy zgłaszać zaobserwowane czy doświadczane przejawy znęcania się psychicznego w miejscu pracy; powinna też gwarantować całkowitą dyskrecję[123].

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

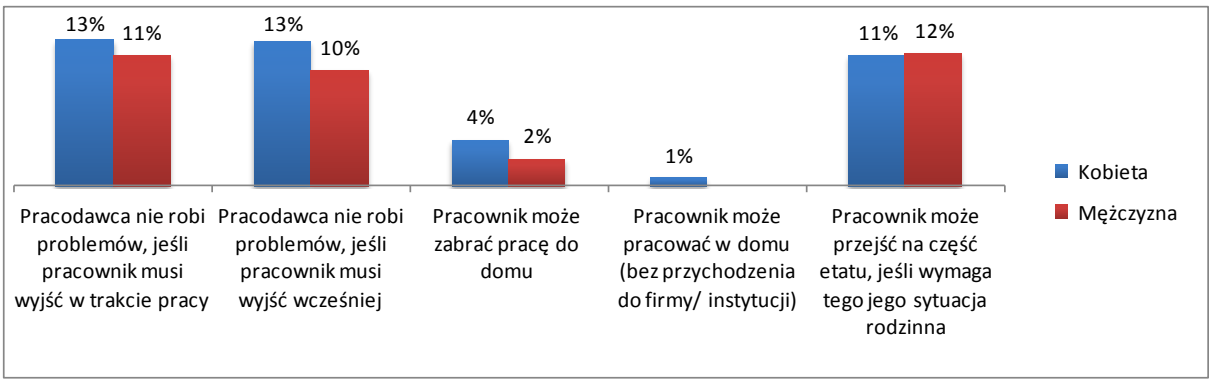
Możliwość łączenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym

Stosunkowo niski odsetek pracowników (mniej więcej co dziesiąty zatrudniony) wskazał, że pracodawca nie robi problemów, jeśli pracownik musi wyjść w trakcie pracy bądź wyjść wcześniej. Kobiety nieznacznie częściej dostrzegały elastyczność pracodawców w tym względzie. Podobnie pracownicy zgodzili się, że u obecnego pracodawcy pracownik może przejść na część etatu, jeśli

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

wymaga tego sytuacja rodzinna (w domyśle: pracownik potrzebuje czasu, by sprawować opiekę nad dzieckiem lub osobą starszą). Zaledwie 4% kobiet i 2% mężczyzn zgodziło się ze stwierdzeniem, że pracownik może zabrać pracę do domu. Prawie nikt nie wskazał, iż istnieje możliwość telepracy.

Wykres 64. Możliwości wyboru elastycznego czasu i miejsca pracy



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, n = 997

Wyniki te świadczą o tym, że podkarpaccy pracodawcy w bardzo małym stopniu ułatwiają swoim pracownikom łączenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. Nawet biorąc pod uwagę, iż nie we wszystkich firmach i instytucjach jest możliwe elastyczne układanie grafika dla każdego pracownika bądź pozwolenie mu na pracę w domu, umożliwienie pracownikowi wcześniejszego wyjścia z pracy od czasu do czasu powinno być dopuszczalne częściej niż tylko u co dziesiątego pracodawcy. Bariery łączenia życia zawodowego z rodzinnym są bardzo negatywnym zjawiskiem w kontekście całego społeczeństwa, gdyż – obok innych powodów – wpływają na ograniczenie aktywności zawodowej kobiet (które w głównej mierze przyjmują odpowiedzialność opieki nad dziećmi i/lub osobami starszymi), a w konsekwencji również mogą przyczyniać się do spadku wskaźnika dzietności[124]. Bowiem kobiety, które w obecnej sytuacji chcą utrzymać się na rynku pracy, często muszą dokonywać wyboru między życiem rodzinnym i zawodowym, co niejednokrotnie skutkuje odsunięciem w czasie decyzji dot. posiadania dzieci lub ograniczenia liczby dzieci. Jest to sytuacja niekorzystna nie tylko dla kobiet, ale również dla starzejącego się społeczeństwa. Dlatego ważne jest wprowadzenie rozwiązań pozwalających kobietom (czy też szerzej - rodzicom) godzić życie rodzinne z życiem zawodowym. Rekomenduje się zatem, podobnie jak było to sugerowane w poprzedniej fali badania, promocję elastycznych form zatrudnienia poprzez organizację konferencji, publikacje i inne działania promocyjne przez WUP, NGO oraz organizacje pracodawców.

6.5 Przyczyny nierówności ze względu na płeć

Biorąc pod uwagę wyniki przeprowadzonych w ramach II fali badań jakościowych, jak i analizę dostępnej literatury przedmiotu, można wskazać szereg przyczyn występowania nierówności ze względu na płeć:

- specyfika branż w regionie, w których zapotrzebowanie występuje raczej na zawody wykonywane przez mężczyzn

Jak wynika z wywiadów, występuje szereg zawodów/prac, które wykonują prawie sami mężczyźni. Dobrym tego przykładem było studium przypadku przeprowadzone w Stalowej Woli. Jako że jest to powiat o charakterze przemysłowym z dominacją przemysłu hutniczego, większość miejsc pracy dotyczy zawodów zdominowanych przez mężczyzn.

[124] por. Badanie ewaluacyjne realizacji perspektywy równości płci w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 – 2006, Pentor Research International S.A., Warszawa, listopad 2007 r.

Z wywiadów w tym powiecie wynika sugestia, że kobiet nie zatrudnia się do najcięższych prac – przykładowo do noszenia paczek czy też do spawania, jako ciężkiej pracy w oparach.

Warto jednak zauważyć, że następuje coraz większe otwarcie stereotypowo „męskich" zawodów na kobiety, zaczyna się też doceniać ich niektóre specyficzne cechy i umiejętności. Przykładowa wypowiedź ilustrująca to zjawisko: *„Muszę powiedzieć, że pracodawcy dzisiaj przekonują się do kobiet. Jeżeli mamy zakłady drzewne, które robią galanterię drzewną, to wolą kobiety. Kobieta wykona tę samą czynność, a jest pracownikiem stabilniejszym. Nie ma różnego rodzaju wpadek związanych z »niedomaganiem«. Nie ma takich sytuacji, że »kolega zadzwoni, że ma porządną pracę za granicą«. Kobieta raczej trzyma się tego miejsca pracy tutaj, ma dzieci, które chce przypilnować. Mężczyźnie jest łatwiej wyjechać. Dzisiaj pracodawcy zaczynają to doceniać"*[125].

Widoczne jest to również m.in. w zawodzie inżyniera, w niektórych firmach wskazywano, że wśród inżynierów zatrudniany jest większy odsetek kobiet niż ogólnie uczy się na politechnice. Co ciekawe, odnośnie kobiet-inżynierów piastujących stanowisko kierownika projektu zauważono, że mają one większe zalety od mężczyzn, np. *„potrafią łagodzić obyczaje, a na budowie bywa agresywnie"*[126].

Ponadto występują branże, w których z góry istnieje większa preferencja dla kobiet i w których kształcą się prawie same kobiety, np. fryzjerstwo. W trakcie wywiadów podano również inne przykłady, m.in.: *„Nasza firma ma rozproszenie pracy, część prac może wykonywać tylko kobieta, znaczy: facet też by mógł, ale efekt nie byłby ten sam, np. stanowisko na grawerni, gdzie ktoś jest odpowiedzialny, żeby produkt wyszedł, czysty, piękny, estetycznie zapakowany, to tam niestety kobieta pracuje, znaczy »stety« (śmiech)"*[127].

Warto jednak zauważyć, iż w wywiadach sygnalizowano otwarcie zawodów uważanych tradycyjnie za bardziej „kobiece": *„Są zawody, w których są przełamywane stereotypy: opiekun osób starszych/niepełnosprawnych – też panowie się interesują takimi zawodami. PUP robi takie szkolenia i panowie szukają takiej pracy"*[128].

- przepisy prawne niepozwalające kobietom pracować w niektórych warunkach

W wywiadach został poruszony wątek ograniczeń prawnych, z powodu których kobiety nie wykonują niektórych prac. Tyczy się to przede wszystkim tzw. „męskich zawodów": *„BHP normuje pewne czynności, że facet może podnieść więcej, kobieta mniej, musimy tego przestrzegać, to też powoduje, że kobiety są eliminowane na starcie"*[129];inny głos: *„Ciężka robota na wysokości – nie mogą zatrudniać kobiet ze względu na przepisy prawa"*[130]. Ponoć niekiedy pracodawca zatrudni kobietę, ale potem namawia ją do skorzystania z urlopu, by móc przyjąć na jej miejsce mężczyznę, cytat: *„Są też zawody specyficzne, np. w których kobieta w ciąży ma pewne ograniczenia w wykonywaniu prac, np. praca w porach nocnych / nadgodzinach – pracodawca namawia taką pracownicę, by poszła na urlop, by mieć osobę w pełni dyspozycyjną"*[131].

Rekomendowana jest zatem rewizja obecnych przepisów prawnych pod kątem tego, czy rzeczywiście służą one kobietom, czy przeciwnie – ograniczają im dostęp do zawodów, które mogłyby chcieć wykonywać.

- brak odpowiedniego wykształcenia/uprawnień kobiet

Z wywiadów wynika, że w niektórych zawodach (poszukiwanych na rynku pracy i dobrze płatnych) prawie nie ma kobiet, ponieważ nie posiadają one odpowiednich uprawnień. Przykładem mogą

[125] Przedstawiciel PUP 12.
[126] Pracownik 4.
[127] Pracownik 3.
[128] Przedstawiciel PUP 1.
[129] Pracownik 3.
[130] Pracodawca 3.
[131] Przedstawiciel innych służb zatrudnienia 2.

być operatorzy wózków widłowych – nie zgłaszają się do pracodawców kobiety posiadające w tym zakresie odpowiednie uprawnienia. Co ciekawe, sądząc po wywiadzie przeprowadzonym w jednym z powiatowych urzędów pracy – brak kobiet w pewnych typach zawodów może wynikać w dużym stopniu z prowadzonej przez urzędy polityki: bezrobotnym kobietom oferowane są zupełnie innego typu szkolenia niż mężczyznom. Kobiety, które chcą się kształcić w „męskich" zawodach, mogą nie być odpowiednio wspierane. Pokazuje to przykład jednego z PUP, do którego zgłosiła się bezrobotna kobieta chcąca przejść kurs na spawacza: *„Wówczas PUP rozmawia z takimi osobami – dopytuje, czy ma pracodawcę taka osoba – chodzi o to, by ustalić, że faktycznie po szkoleniu szansa na zatrudnienie takiej osoby będzie możliwie wysoka (pracodawca prędzej zatrudni mężczyznę na takie stanowisko niż kobietę). Są takie kierunki i zawody sfeminizowane albo dla mężczyzn"*[132].

Wydaje się, że uczelnie wyższe świadomiej podchodzą do tego problemu i zaczynają zachęcać młodzież, w tym dziewczęta, do wybierania kierunków dawniej tradycyjnie uznawanych za zarezerwowane dla mężczyzn. Pozytywnym przykładem jest uczestnictwo Politechniki Rzeszowskiej w programie krajowym „Dziewczyny na Politechniki". Z wywiadu z przedstawicielem Politechniki wynika, iż w ostatnich latach liczba kobiet na uczelni znacznie się zwiększyła: *„Dziewczyny są wszędzie, na każdym wydziale, na zarządzaniu, inżynierii produkcji, chemii, nawet się szkolą na pilota zawodowego, dawniej to było nie do pomyślenia"*[133]. Inny przykład, który jeszcze nie w pełni przyniósł pozytywne efekty, dotyczy szkoły zawodowej: *„Mamy pokazy dla gimnazjalistów, gdzie dowodzimy, że dzisiejszy operator obrabiarek to praca z komputerem, w fartuchu, ale jeszcze się to nie przebiło i dziewczęta nie decydują się na inne kierunki"*[134].Niemniej jako pozytywne należy ocenić, że takie próby walczenia ze stereotypami i zachęcania kobiet do poszerzenia kręgu swoich zainteresowań zawodowych są podejmowane. Należy rekomendować, by tego typy inicjatywy były wspierane – i to zarówno na poziomie szkół (podstawowych, gimnazjum i średnich), jak i na uczelniach wyższych. Warto, by tego typu przedsięwzięcia otrzymywały dofinansowanie ze środków unijnych – zwłaszcza EFS.

- postrzeganie kwestii pójścia kobiety na urlop macierzyński jako problematycznej

Liczne były wypowiedzi, w których jako powód niechęci do zatrudniania kobiet wskazywano ryzyko, iż zajdzie w ciążę i pójdzie na urlop macierzyński: *„Ten pracodawca ma na końcu języka pytanie, czy w ciążę zajdzie. Ja mam znajome koleżanki, które pracują w dużych firmach w sektorze prywatnym i zostały wprost zapytane, czy planują potomstwo, czy planują wyjść za mąż"*[135].

Wywiady wskazują, iż pracodawcy obawiają się tego, że kobieta po urodzeniu dziecka weźmie urlop i przez dłuższy czas nie będzie mogła stawić się w pracy, a oni będą musieli znaleźć kogoś na jej miejsce. Powoduje to, że pracodawcy mniej chętnie zatrudniają kobiety. Wielokrotnie ta kwestia była poruszana w wywiadach. Przykładowy cytat to obrazujący: *„Jest tak, że kobiety dostają gorsze prace, pracodawca patrzy jednak na kobiety z punktu widzenia, że kobieta pójdzie na urlop macierzyński, niby opłaca go budżet państwa, ale w międzyczasie ktoś tę pracę musi wykonać"*[136].

Warto przywołać jeszcze jedną wypowiedź, w której pojawia się krytyka tego typu podejścia pracodawcy – z perspektywy dobra całego społeczeństwa: *„Pracodawca czasem wykazuje stereotyp, patrzy na aspekt zatrudnienia, dyspozycyjności, ciągle pokutuje to spojrzenie chore, że kobieta zaraz pójdzie na urlop macierzyński, ale dlaczego ma nie iść? Jak preferujemy ekonomię, w której kobieta ma nie iść na urlop macierzyński, to jak mówią »ostatni gasi światło«, bo nie ma dzieci. Dla mnie to jest absolutny absurd, dokładnie odwrotnie robią kraje skandynawskie – wspierają kobiety, kobieta może wszędzie pracować, ale z drugiej strony jak idzie na urlop*

[132] Przedstawiciel PUP 1.
[133] Przedstawiciel uczelni wyższej 1.
[134] Przedstawiciel szkoły ponadgimnazjalnej 5.
[135] FGI przedstawiciel WUP.
[136] Przedstawiciel innych służb zatrudnienia 3.

macierzyński, co może też zrobić mężczyzna, to otrzymuje pensję na poziomie bardzo ciekawym (…). Takie trendy są, no bo co jest najcenniejsze? Następne pokolenie, ale polityka naszego rządu to jest tragedia"[137].

- obciążenie kobiety obowiązkami domowymi

Nierówności na rynku pracy mają swoją genezę głównie w tradycyjnym podziale obowiązków w rodzinie. Jak wynika z badań jakościowych, w województwie podkarpackim przeważa tradycyjny podział obowiązków w rodzinie. Przede wszystkim kobieta jest odpowiedzialna za prawidłowe funkcjonowanie rodziny i to ona przejmuje zdecydowaną większość obowiązków domowych. W wywiadach pojawił się również wątek trudności, jakie kobietom może sprawiać łączenie obowiązków domowych z pracą zawodową: *„Kobiety opiekują się dziećmi, mają mniej czasu na pracę"*[138]. Badania jakościowe wskazują, że w pewnych typach pracy można łatwiej pogodzić obowiązki macierzyńskie z pracą – z tego względu jest ich tam więcej. Za taką pracę powszechnie uważa się np. pracę w administracji. Poza tym z wypowiedzi przedstawiciela organizacji pracodawców wynika, że też w takiej pracy kobiety lepiej się sprawdzają: *„Kobiety mają wiele zalet: solidność, przestrzeganie procedur –w tych zawodach, które wymagają przestrzegania unijnych standardów, kobiety są do tego bardziej przygotowane"*[139].Problemem może być jedynie fakt, że tego typu prace z reguły wiążą się z niższymi wynagrodzeniami.

Ponadto, jak było sygnalizowane w I fali badania, tradycyjny model rodziny na Podkarpaciu jest przyczyną zwiększonej akceptacji dla zachowań dyskryminacyjnych: dla nierównomierności płac na podobnych stanowiskach i dla braku strukturalnych i organizacyjnych rozwiązań w firmach, które sprzyjałyby pracy kobiet. Po części może być także źródłem lekceważenia tych problemów przez przedstawicieli instytucji rynku pracy. O tym, że w województwie podkarpackim nie podejmuje się wystarczająco wielu działań wspierających kobiety w ich pracy zawodowej, świadczy najniższy w Polsce udział dzieci w wieku do lat 3, uczęszczających do żłobków[140].

Potwierdza się zatem hipoteza, że kobietom trudno jest znaleźć pracę ze względu na panujące stereotypy dotyczące płci oraz zaangażowanie kobiet w pełnienie obowiązków opiekuńczych przy braku mechanizmów godzenia ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn w pewnych typach zawodów. Jedną z istotniejszych rekomendacji mogących przeciwdziałać dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy wydaje się zatem zwiększenie przez samorządy liczby placówek opieki nad dziećmi odpowiednio do potrzeb w poszczególnych powiatach województwa podkarpackiego, a także dofinansowanie placówek przedszkolnych tworzonych przy zakładach pracy.

- „naturalne" różnice między kobietami i mężczyznami

W pojedynczych wywiadach poruszona została kwestia występowania „naturalnych" różnic między kobietami i mężczyznami, które rzekomo determinują występujące nierówności na rynku pracy: *„Niezależnie jakbyśmy się starali, żeby stworzyć takie same warunki, to nigdy tak nie będzie, inaczej jesteśmy psychicznie skonstruowani, z natury rzeczy jesteśmy równi. Jeśli ktoś powie, że to dyskryminacja, to do Pana Boga trzeba byłoby mieć pretensje"*[141]. Inni mają świadomość, że jest to kwestia tradycji – w niektórych powiatach województwa podkarpackiego zwracano uwagę, że kobiety ciągle w większości postrzegają jako swoją rolę bycie gospodynią domową.

[137] Przedstawiciel uczelni wyższej 1.
[138] Przedstawiciel innych służb zatrudnienia 4.
[139] Stowarzyszenie pracodawców 1.
[140] Por. J. Czapiński (red.), *Badanie warunków i jakości życia oraz zachowań ekonomicznych w gospodarstwach domowych województwa podkarpackiego*, Urząd Statystyczny w Rzeszowie, Rzeszów–Warszawa 2010.
[141] Przedstawiciel innych służb zatrudnienia 3.

6.6 Podsumowanie

Diagnoza sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w województwie podkarpackim wskazuje, że podobnie jak w zeszłym roku kobiety nadal zajmują gorszą niż mężczyźni pozycję na rynku pracy (pod względem wskaźnika zatrudnienia, stopy bezrobocia, proporcji kobiet wśród najwyższej kadry, poziomu wynagrodzeń)[142]. Jednak gorsza sytuacja kobiet na rynku pracy często nie rzuca się w oczy, stanowi częściowo problem ukryty, choć w obecnej fali badania więcej padło głosów odnotowujących różnego rodzaju nierówności – ze względu na płeć, ale i na wiek, po czym można wnioskować, że świadomość istniejących nierówności powoli się zwiększa.

2% pracowników zgodziło się ze stwierdzeniem, że w firmie/instytucji, w której pracują, spotkali się z przykładami dyskryminacji ze względu na płeć (pod kątem dostępu do awansu, wyższych zarobków, nagród). Warto przy tym pamiętać, że mamy w Polsce do czynienia z niskim poziomem wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji. Część osób twierdzi, że nie spotkała się z dyskryminacją, a jednocześnie deklaruje, że była gorzej potraktowana np. ze względu na płeć, wiek czy niepełnosprawność. Inni mylą to pojęcie z każdą formą niesprawiedliwości.

Wyniki badania wskazują, iż istotna jest dyskryminacja ze względu na płeć, ale również na wiek. Dyskryminacja dotyka zarówno ludzi młodych, jak i tych po 55. roku życia. Wśród ludzi młodych w wieku od 20 do 24 lat w oparciu o umowę o pracę pracuje zaledwie połowa pracowników – 52%, w tej grupie wiekowej jest więc znacznie większy niż w innych odsetek osób pracujących na tzw. „umowy śmieciowe". Z badań ilościowych wynika, że młodzi są również dyskryminowani w zakresie dostępu do szkoleń – pracodawcy mniej chętnie wysyłają młodych pracowników na szkolenia, mimo iż młodzi mają potrzebę i chęci podnoszenia kwalifikacji. Z wywiadów z pracodawcami wynika, że nieinwestowanie w dokształcanie pracowników najmłodszych stażem pracy stanowi z reguły świadomą politykę firmy.

O dyskryminacji osób starszych na rynku pracy świadczy to, że zdaniem połowy pracodawców, w ich branży lepiej jest zatrudnić pracownika młodszego. Dla porównania – już tylko 16% wskazało, że pracodawcy woleliby zatrudnić mężczyznę, po 11% wolałoby pracownika stanu wolnego oraz bez dzieci. Im więcej pracowników zatrudniał dany pracodawca, tym bardziej był skłonny twierdzić, że kryterium wieku oraz posiadania dzieci przy zatrudnianiu nie ma znaczenia. Sekcją, w której w największym stopniu pracodawcy dyskryminowali starszych pracowników, kobiety, osoby w związku, a także z dziećmi, była sekcja F – Budownictwo.

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

Do aktywnych działań można zaliczyć:

- monitoring wynagrodzeń – z badań ilościowych wśród pracowników w województwie podkarpackim wynika, że zaledwie w 3% firm/instytucji istnieje sformalizowany (spisany, ogłoszony przez pracodawcę) sposób monitorowania, czy kobiety i mężczyźni zarabiają podobnie na podobnych stanowiskach, a porównując zarobki kobiet i mężczyzn zajmujących zbliżone stanowiska w województwie podkarpackim, widzimy różnice na niekorzyść kobiet, i to zarówno na stanowiskach najniższego, jak i najwyższego szczebla. Monitoring wynagrodzeń ułatwił kontrolę tego zjawiska, a także uwrażliwi na jego występowanie tak pracodawców, jak i pracowników. Dzięki temu przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej będzie ułatwione.

[142] por. Raport końcowy z badania ewaluacyjnego „Kobieta na podkarpackim runku pracy w kontekście działań finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego", Rzeszów 2012.

- działania antymobbingowe – w miejscu pracy, a także organizowanie szkoleń dla pracowników z tego zakresu poza miejscem pracy.

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

Inne rekomendowane działanie to promocja wybierania przez kobiety zawodów dawniej uważanych stereotypowo za „męskie". Tego typu inicjatywy należy organizować od możliwie jak najwcześniejszego etapu – najlepiej od przedszkola, poprzez kolejne szkoły, jak i na uczelniach wyższych. Warto, by tego typu inicjatywy miały wsparcie ze strony odpowiedniego prawodawstwa – rekomendowana jest zatem rewizja obecnych przepisów prawnych pod kątem tego, czy kobietom istocie są one korzystne dla kobiet, czy przeciwnie – ograniczają im dostęp do zawodów, których wykonywaniem mogłyby być zainteresowane.

7 Określenie powiązań pracodawców z instytucjami zewnętrznymi

7.1 Wstęp

Badanie przeprowadzone w 2011 roku wykazało, że pracodawcy najczęściej współpracowali z urzędami pracy (ponad 70%), a w dalszej kolejności korzystali z usług instytucji szkoleniowych (49% wśród przedsiębiorców, 74% wśród instytucji i urzędów). Niewielki odsetek korzystał z usług agencji zatrudnienia i pośrednictwa pracy (odpowiednio 12% i 7%), a jeszcze rzadziej pojawiała się współpraca z OHP (odpowiednio 12% i 5%). Warto zauważyć, że jakąkolwiek współpracę z instytucjami rynku pracy oraz placówkami szkolnymi i uczelniami podejmowały znacznie częściej podmioty prowadzące działalność niedochodową niż dochodową.

Zakres współpracy z instytucjami rynku pracy ograniczał się do typowych kontaktów w celu poszukiwania pracowników do pracy (86%) bądź na staż (35%), korzystania ze szkoleń, informacji (po 10%). Zaawansowane formy współpracy (np. wspólnie realizowane projekty), były spotykane rzadko (6%) i dotyczyły zazwyczaj podmiotów zaliczanych do sekcji P – Edukacja, tj. placówek szkolnych, które współpracują z instytucjami rynku pracy nie jako pracodawcy, ale ze względu na prowadzony proces kształcenia.

Większość (62%) pracodawców współpracujących z sektorem edukacji organizuje u siebie praktyki i staże. Na kolejnych miejscach znalazła się wspólna realizacja projektów ze szkołami (26%) oraz uczestnictwo pracowników firm w szkoleniach oferowanych przez placówki edukacyjne (11%). Tylko 8% pracodawców zadeklarowało, że ich pracownicy są zatrudniani w szkołach jako wykładowcy.

Pracodawcy deklarowali, że chcieliby współpracować z instytucjami rynku pracy, przede wszystkim z urzędami pracy. Ich oczekiwania koncentrowały się na: wspieraniu pracodawców przy wyszukiwaniu kandydatów na stanowiska wysokokwalifikowane, szybkiej i kompetentnej (szczegółowa baza danych kandydatów) reakcji PUP na zgłaszane potrzeby w zakresie poszukiwania pracowników i szkoleń, wiedzy PUP na temat lokalnego rynku pracy i dostosowywaniu do niego swojej oferty, posiadaniu oferty skierowanej także do osób pracujących.

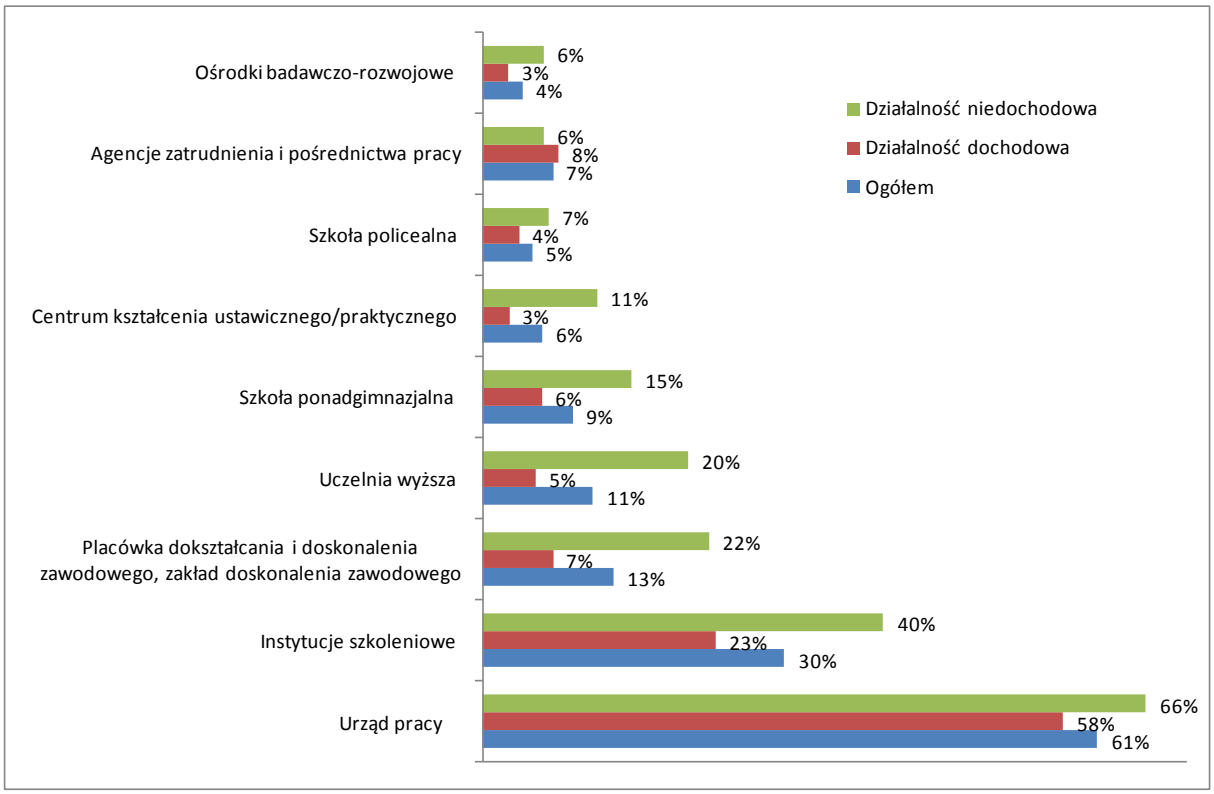
Głównymi barierami współpracy są: niedostosowanie oferty instytucji rynku pracy do potrzeb pracodawców oraz brak środków finansowych w budżecie pracodawcy. Sygnalizowano także prawdopodobną zmianę typu działań prowadzonych przez PUP (i możliwości współpracy z pracodawcami) w związku z radykalnym ograniczeniem środków otrzymywanych przez urzędy pracy z Funduszu Pracy.

7.2 Skala współpracy z instytucjami zewnętrznymi

W tegorocznym badaniu najwięcej pracodawców zadeklarowało współpracę z urzędami pracy, w dalszej kolejności z instytucjami szkoleniowymi. Współpraca z innymi podmiotami jest zdecydowanie rzadsza (maksymalnie ok. 1/5 pracodawców). Analiza ze względu na typ działalności (dochodowa vs niedochodowa) pokazuje, iż z instytucjami rynku pracy oraz placówkami szkolnymi zdecydowanie częściej współpracują podmioty prowadzące działalność niedochodową. Różnice w przypadku poszczególnych instytucji są 2-3-krotne. Mniejsze występują tylko przy współpracy z urzędami pracy (58% w przypadku działalności dochodowej i 66% niedochodowej). Tylko z usług agencji zatrudnienia i pośrednictwa pracy nieznacznie częściej korzystają pracodawcy wykonujący działalność dochodową niż niedochodową (odpowiednio 8% i 6%).

Wśród wszystkich badanych pracodawców współpracę z instytucjami otoczenia biznesu zadeklarowali tylko dwaj.

Wykres 65. Współpraca pracodawców w województwie podkarpackim z instytucjami rynku pracy oraz placówkami szkolnymi



Źródło: badanie własne PAPI wśród pracodawców; różnice istotne statystycznie (P<0,05) dla wszystkich poza: urzędami pracy, agencjami zatrudnienia, ośrodkami badawczo-rozwojowymi. Pokazano dane ≤ 3%

Analiza ze względu na sekcję PKD pokazała, że z urzędami pracy najczęściej (88%) współpracują podmioty z Sekcji O - Administracja publiczna i obrona narodowa. Nieco rzadziej (83%) z Sekcji E - Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz z Sekcji Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (80%). Jednakże różnice pomiędzy sekcjami nie są istotne statystycznie.

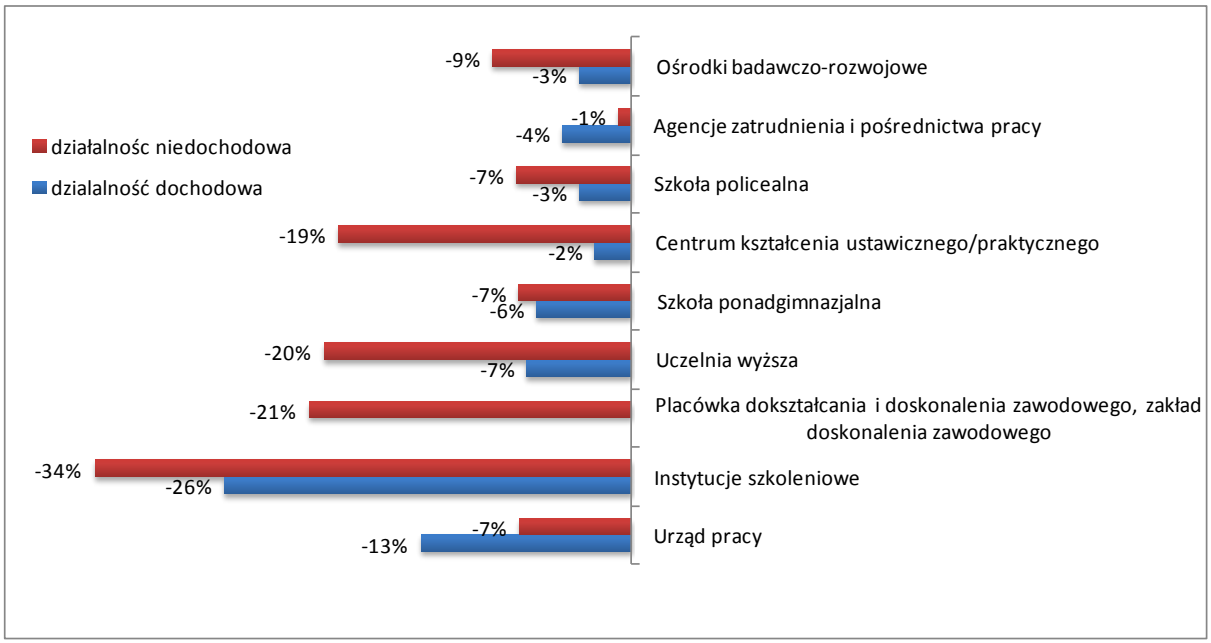
Przeprowadzone wywiady potwierdzają, że urzędy pracy są instytucjami rozpoznawalnymi przez pracodawców. Nawet jeśli nie do końca są zadowoleni z oferowanych przez nie usług (nie oceniają ich jako w pełni adekwatnych do swoich potrzeb), to bez wątpienia są to instytucje rynku pracy zlokalizowane najbliżej. W tym znaczeniu ani agencje zatrudnienia, ani instytucje szkoleniowe jeszcze długo nie będą konkurencją dla Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ) – posiadających placówkę i zespół pracowników (poprzez powiatowe urzędy pracy) w każdym powiecie. Bliżej (w sensie geograficznym) są tylko urzędy gmin.

Porównanie wyników uzyskanych w obu falach badania pokazuje, iż pracodawcy obecnie, podobnie jak poprzednio, najczęściej współpracowali z urzędami pracy (61% pracodawców). Jednakże skala tej współpracy jest zdecydowanie mniejsza niż w I fali badania (patrz wykres poniżej). Największa zmiana dotyczyła korzystania z usług instytucji szkoleniowych zarówno przez podmioty prowadzące działalność niedochodową (-34%), jak i dochodową (-26%). Wydaje się, że większość zmian odpowiedzi mogła być wynikiem terminu realizacji badania[143]. Dodatkowo mógł mieć także znacznie fakt, iż zazwyczaj dopiero pod koniec roku budżetowego podmioty publiczne zamawiają i realizują szkolenia. Wiele staży jest także realizowanych w drugiej połowie roku, ponieważ dopiero w maju PUP otrzymują środki z MPiPS pozwalające na zwiększenie ich liczby.

[143] Szczegółowe informacje o terminach realizacji fal badania z 2011 i 2012 roku znajdują się w rozdziale 1 Wprowadzenie.

Niezależnie od typu podmiotu spadek deklarowanej współpracy z IRP i placówkami szkolnymi może być także wynikiem spowolnienia gospodarczego (mniej środków na zatrudnianie, szkolenia itp.) oraz mniejszą dostępnością oferty projektów współfinansowanych ze środków UE – w związku z kończącym się obecnym okresem programowania.

Wykres 66. Zmiana odsetka pracodawców współpracujących z instytucjami rynku pracy i placówkami edukacyjnymi (II fala badania w stosunku do I fali badania)

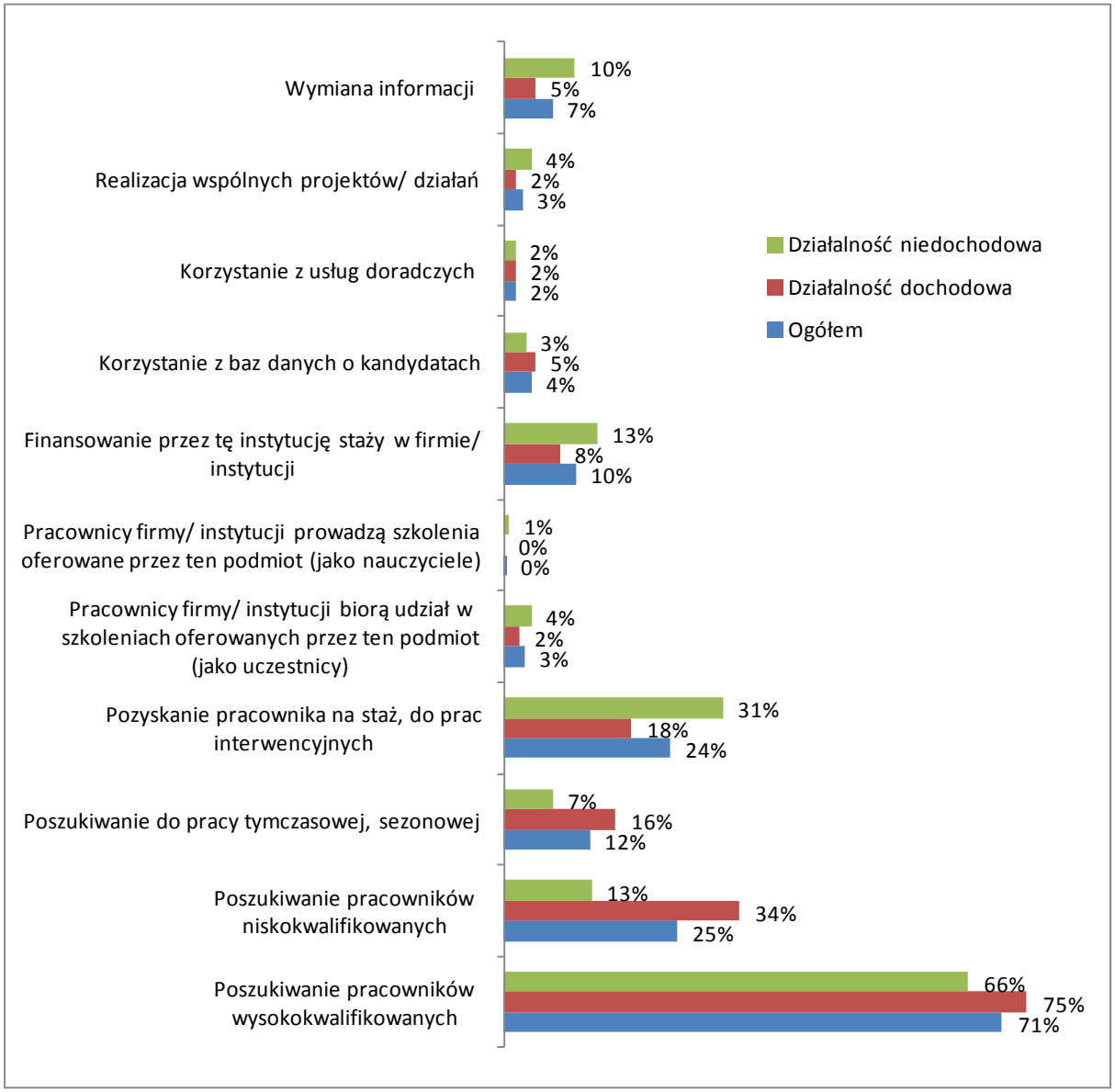


Źródło: badanie własne PAPI wśród pracodawców w roku 2011 i 2012

7.3 Zakres współpracy z instytucjami zewnętrznymi

Jak wynika z wywiadów zarówno z pracodawcami, jak i PUP, współpraca pracodawców z urzędami pracy ogranicza się do pozyskiwania pracowników (osób bezrobotnych). Mimo że istnieje możliwość skierowania usług doradczych lub szkoleń także do pracowników firm, to działania takie nie są podejmowane. Potwierdzają to wyniki badania PAPI, z których wynika, że - niezależnie od typu działalności - poszukiwanie pracowników zajmuje pierwsze miejsce wśród całego zakresu możliwej współpracy z PUP.

Wykres 67. Zakres współpracy z urzędami pracy



Źródło: badanie własne PAPI wśród pracodawców n=303. Nie pokazano danych dla odpowiedzi „inne" i „nie wiem"; pytanie wielokrotnego wyboru

Pracodawcy najczęściej poszukują pracowników wysokokwalifikowanych[144] (i to niezależnie od tego, czy prowadzą działalność dochodową czy niedochodową, choć ta pierwsza grupa nieznacznie częściej: 75% wobec 66%). W drugiej kolejności podmioty prowadzące działalność dochodową poszukiwały pracowników niewykwalifikowanych (34%), a podmioty prowadzące działalność niedochodową – pracowników na staż i do prac interwencyjnych (31%). Poszukiwanie stażystów i pracowników sezonowych były odpowiednio trzecim i czwartym wyborem pracodawców prowadzących działalność dochodową (18 i 16%). W przypadku pracodawców prowadzących działalność niedochodową kolejnymi obszarami współpracy – po poszukiwaniu pracowników wysokokwalifikowanych i stażystów – było poszukiwanie pracowników niskokwalifikowanych, finansowanie staży i wymiana informacji (od 10 do 13%).

[144] Przyjęto następujące definicje:
Pracownik wysokokwalifikowany - posiadający uprawnienia i certyfikaty lub/i z dużym doświadczeniem w danym zawodzie; pracujący w zawodzie wymagającym specjalistycznych kwalifikacji
Pracownik niskokwalifikowany - nieposiadający uprawnień i certyfikatów lub/i z małym doświadczeniem w danym zawodzie; pracujący w zawodzie nie wymagającym specjalistycznych kwalifikacji

Analiza wyników wg sekcji PKD pokazała, że w następujących sekcjach wszystkie badane podmioty poszukiwały pracowników korzystając z usług PUP:

- Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa,
- Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi,
- Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości.

Porównanie wyników badania z 2011 i 2012 roku wskazuje na wzrost współpracy z PUP w zakresie pozyskiwania pracowników wysokokwalifikowanych (o 10 p.p.), a niskokwalifikowanych o 6 p.p. Warto zauważyć, że kwestia poszukiwania pracowników wysokokwalifikowanych w urzędach pracy była podnoszona w poprzednim raporcie – jako niespójna z wynikami badań jakościowych. Dlatego w kwestionariuszu stosowanym w obecnej fali doprecyzowano definicję obu typów pracowników. Mimo to wskazanie to powtórzyło się. Pozwala to zweryfikować negatywnie hipotezę, iż „Pracodawcy poszukują pracowników wysokokwalifikowanych, korzystając z usług niepublicznych agencji zatrudnienia, a pracowników niskokwalifikowanych poprzez PUP."

W przypadku poszukiwania pracowników na staż różnica pomiędzy drugą a pierwszą falą badania wynosi minus 11 p.p. Jak zauważono wyżej, może ona wynikać z różnego okresu, jaki obejmowały obydwa badania.

W przypadku pozostałych form współpracy zmiany nie przekraczają 3 p.p. Spadek współpracy dotyczy takich obszarów, jak:

- korzystanie z baz danych o kandydatach,
- korzystanie z usług doradczych,
- realizacja wspólnych projektów/ działań,
- wymiana informacji.

Są to obszary odnoszące się bezpośrednio do hipotezy „Pracodawcy zwiększą zainteresowanie formami współpracy z instytucjami rynku pracy, takimi jak: korzystanie z baz danych o kandydatach, korzystanie z usług doradczych, realizacja wspólnych projektów, wymiana informacji, w związku ze spadkiem udziału pracy subsydiowanej w ofercie PSZ w wyniku ograniczenia środków Funduszu Pracy." Mimo, że w wartościach bezwzględnych spadek nie jest znaczny (maksimum 3 p.p.), w wartościach względnych jest on dużo bardziej widoczny i wynosi od 30 p.p. (wymiana informacji), poprzez 43 (korzystanie z baz danych o kandydatach), aż do 50 p.p. (korzystanie z usług doradczych; realizacja wspólnych projektów/ działań). Różnice takie raczej w niewielkim stopniu dają się wyjaśnić kontekstem (ograniczenie funduszy UE, realizacja badania na początku okresu zatrudniania pracowników sezonowych), co skłania do negatywnej weryfikacji powyższej hipotezy.

W obecnym badaniu (w stosunku do poprzedniego) wzrósł z 9% do 12% odsetek pracodawców poszukujących pracowników sezonowych i do pracy tymczasowej. Ponieważ takie samo zjawisko miało miejsce w przypadku agencji zatrudnienia (co opisano w dalszej części rozdziału), to hipotezę „Ze względu na przyjęte strategie adaptacyjne w warunkach spowolnienia gospodarczego pracodawcy będą częściej poszukiwać pracowników tymczasowych" można uznać za potwierdzoną.

Współpraca z instytucjami szkoleniowymi polega głównie na korzystaniu z ich oferty szkoleniowej. Swoich pracowników na szkolenia deleguje 72% pracodawców województwa podkarpackiego, którzy zadeklarowali kontakty z tym typem instytucji. W sumie jest to ok. 1/5 wszystkich pracodawców. Inne formy współpracy są zdecydowanie mniej popularne: korzystanie

z pracowników firm/instytucji jako trenerów (25%), realizacja wspólnych projektów/ działań (7%), wymiana informacji (6%)[145].

Prowadzenie przez pracodawcę działalności dochodowej lub niedochodowej nie ma wpływu na odsetek podmiotów kierujących pracowników na szkolenia jako uczestników lub trenerów. Jednakże już realizacja wspólnych projektów ma miejsce ponad dwa razy częściej z instytucjami prowadzącymi działalność niedochodową niż dochodową (9% vs 4%). Podobnie w przypadku wymiany informacji z instytucjami szkoleniowymi: prowadzi ją 9% podmiotów w sektora niedochodowego i tylko 2% z sektora dochodowego.

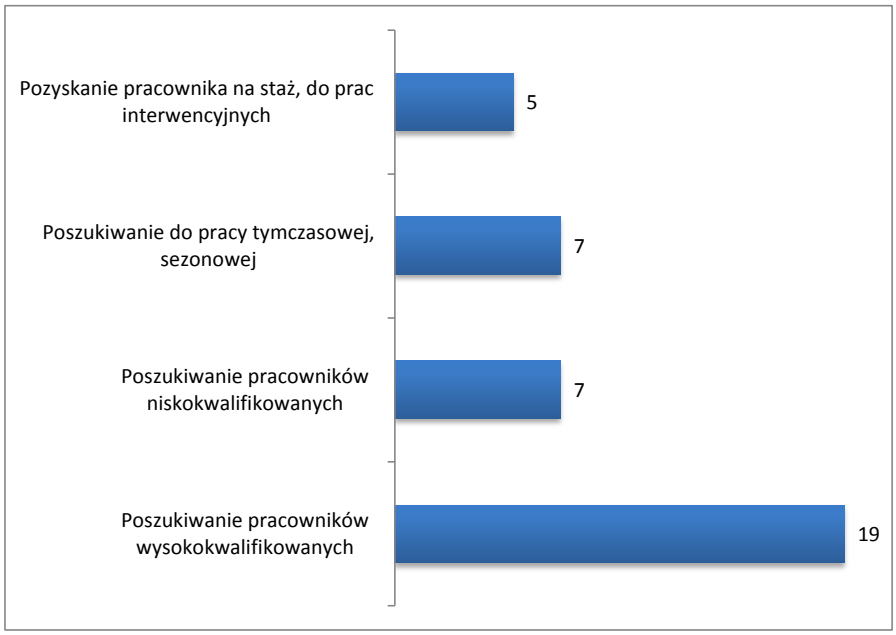
Delegowanie pracowników na szkolenia najczęściej ma miejsce w miastach o wielkości od 100 do 200 tys. mieszkańców (82%). W pozostałych kategoriach wielkości miejsca lokalizacji badanego pracodawcy (łącznie ze wsią) odsetek ten waha się od 65 do 79%. Z kolei na wsiach częściej niż gdzie indziej dochodzi do wymiany informacji (15% wobec maksymalnie 5% w innych kategoriach wielkości miejscowości).

Przeprowadzone wywiady wskazują, że najchętniej widziane są szkolenia, na których zakres i treść pracodawca ma wpływ. Jest to spójne z oczekiwaniami pracodawców, prezentowanymi w dalszej części rozdziału.

W porównaniu do roku poprzedniego zmniejszył się także odsetek pracodawców posyłających pracowników na szkolenia (o 10 p.p.). Jednakże - biorąc pod uwagę terminy realizacji badań w obu falach – zmiana ta może być pozorna. Odsetki pracodawców deklarujących inne formy współpracy pozostają w obu badaniach na zbliżonych poziomach.

Zakres kontaktów z agencjami zatrudnienia obejmuje przede wszystkim poszukiwanie pracowników wysokokwalifikowanych - robi tak 19 pracodawców spośród 33, którzy zadeklarowali współpracę z tym typem instytucji. 7 pracodawców poszukuje w ten sposób pracowników niskokwalifikowanych i sezonowych lub do pracy tymczasowej. Pięciu respondentów wskazało, iż za pośrednictwem agencji zatrudnienia udało im się pozyskać osobę na staż lub do prac interwencyjnych.

Wykres 68. Zakres współpracy z agencjami zatrudnienia



Źródło: badanie własne PAPI wśród pracodawców; nie pokazano danych dla odpowiedzi „nie wiem" i odpowiedzi, które wskazało po jednym respondencie; pytanie wielokrotnego wyboru, n=33

[145] Pozostałe uwzględnione w kwestionariuszu formy współpracy nie uzyskały więcej niż 5% wskazań.

Współpracę z agencjami zatrudnienia deklaruje dwa razy więcej pracodawców prowadzących działalność dochodową niż niedochodową. Oni także częściej poszukują w agencjach pracowników wysokokwalifikowanych (15 podmiotów vs 4).

Porównanie wyników badań z 2011 i 2012 roku w zakresie form współpracy z agencjami zatrudnienia wskazuje, że w przypadku tych najpopularniejszych nie nastąpiła istotna zmiana. Są to: poszukiwanie pracowników wysokokwalifikowanych (62% w 2011 r. i 58% w 2012 r.), poszukiwanie pracowników niskokwalifikowanych (odpowiednio 22 i 21%) oraz poszukiwanie pracowników do pracy tymczasowej, sezonowej (odpowiednio 19 i 21%). Podobnie jak w przypadku współpracy z urzędami pracy w roku obecnym zmieniono definicję pracowników wysoko- i niskokwalifikowanych, co miało umożliwić lepszą weryfikację hipotezy: „Pracodawcy poszukują pracowników wysokokwalifikowanych, korzystając z usług niepublicznych agencji zatrudnienia, a pracowników niskokwalifikowanych poprzez PUP." Jednakże liczba podmiotów korzystających z usług agencji zatrudnienia oraz nieznaczny spadek tych, którzy przez nie szukają pracowników wysokokwalifikowanych powoduje, że hipoteza ta zostaje zweryfikowana negatywnie.

Portal „Wrota Podkarpackie" w dziale dla inwestora wymienia 28 „rozwiniętych instytucji otoczenia biznesu" w województwie, aczkolwiek ostatnia aktualizacja informacji była w 2008 r. W Krajowej Sieci Usług występuje 12 podmiotów z woj. podkarpackiego[146]. Jak wynika z wywiadu w Regionalnym Centrum Transferu Innowacji w regionie zewidencjonowano ponad 100 podmiotów, które można zaliczyć do instytucji wsparcia biznesu.

Badanie[147] przeprowadzone na potrzeby RSI dostarczyło szczegółowych informacji na temat typów instytucji otoczenie biznesu, z którymi współpracują przedsiębiorcy:

Deklarowana współpraca z:	**%**
Urzędami pracy	16,40%
Agencjami Rozwoju Regionalnego	11,90%
Bankami prowadzącymi specjalne linie kredytowe	11,18%
Ośrodkami szkoleniowo – doradczymi	9,29%
Izbami Przemysłowo - Handlowymi	9,00%
Stowarzyszeniami zawodowymi, w tym izbami gospodarczymi	7,84%
Instytucjami realizującymi programy operacyjne	7,40%
Jednostkami samorządu terytorialnego	6,97%
Funduszami Pożyczkowymi	4,35%
Inkubatorami przedsiębiorczości	3,05%
Specjalnymi Strefami Ekonomicznymi	2,76%
Krajowymi instytucjami wsparcia	1,89%
Izbami Rzemieślniczymi	1,74%
Centrami Transferu Technologii	1,45%

[146] http://ksu.parp.gov.pl/pl/oferta_ksu/osrodki_ksu/lista?pscope=2
[147] Badanie na próbie 247 przedsiębiorstw z branż o największym potencjale innowacyjnym w województwie podkarpackim. Próba niereprezentatywna. „Analiza potrzeb innowacyjnych przedsiębiorstw ze szczególnym uwzględnieniem sektora MSP w województwie podkarpackim", MARR S.A., Mielec 2011.

Funduszami Poręczeniowymi	1,31%
Inkubatorami technologicznymi	0,87%
Parkami przemysłowymi	0,87%
Parkami technologicznymi	0,73%
Inkubatorami akademickimi	0,29%
Sieciami Aniołów Biznesu	0,29%

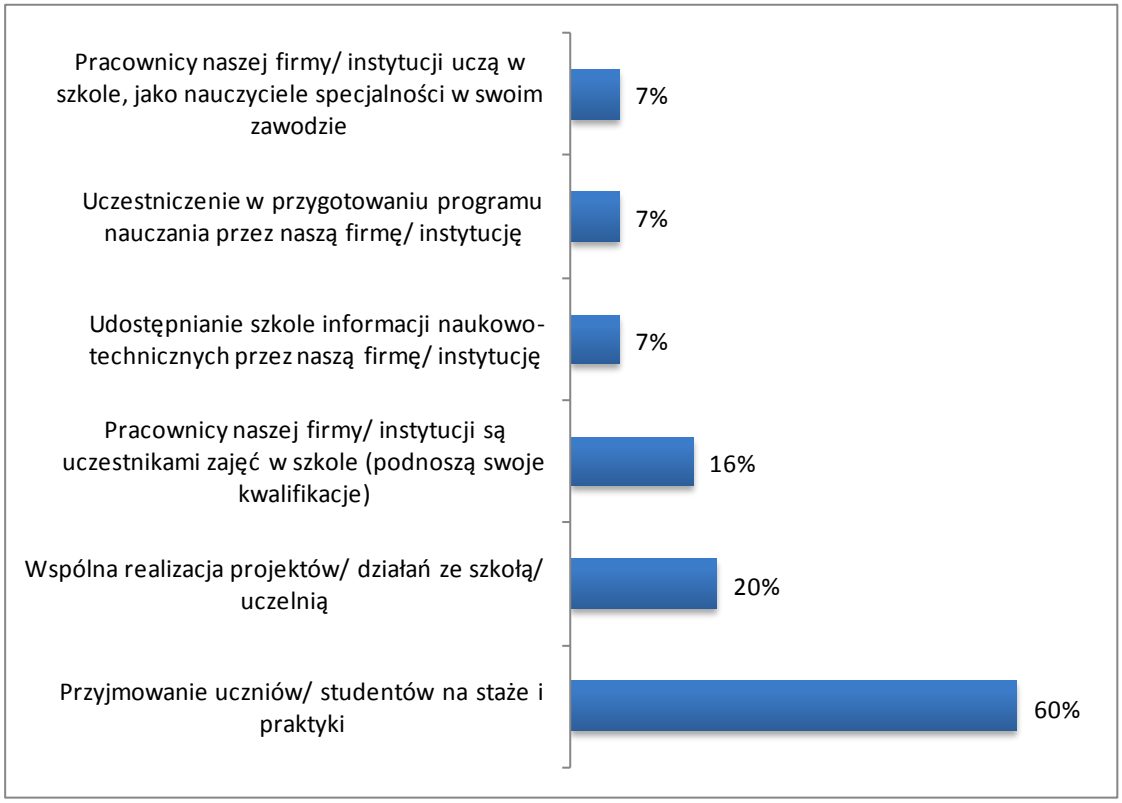
Źródło: „Analiza potrzeb innowacyjnych przedsiębiorstw ze szczególnym uwzględnieniem sektora MŚP w województwie podkarpackim", MARR S.A., Mielec 2011

Jednakże powyższe badanie prowadzone było wśród firm z branż o największym potencjale innowacyjnym w województwie podkarpackim, a próba nie była reprezentatywna. Stąd wysoki – w stosunku do wyników badania prowadzonego na potrzeby niniejszego raportu – odsetek podmiotów deklarujących współpracę z IOB. Odpowiedzi na pytanie zadane w ramach badania PAPI z pracodawcami dotyczące przynależności do organizacji pracodawców potwierdzają, że w skali wszystkich firm w województwie są to przypadki marginalne (4% dało odpowiedź twierdzącą). Podobnie w wywiadach przeprowadzonych z pracodawcami żaden z nich nie stwierdził, że korzystał z usług bądź współpracował z IOB. Wyjątkiem jest firma z branży teleinformatycznej, będąca członkiem dwóch klastrów.

W I fali badania nie zawarto pytań o współpracę z IOB, zatem niemożliwe jest w tym zakresie porównanie wyników z roku 2011 i 2012.

Współpraca z sektorem edukacji polega głównie na przyjmowaniu uczniów na staże i praktyki zawodowe. Czyni tak 60% pracodawców spośród tych, którzy zadeklarowali kontakty z sektorem edukacji (czyli 11% ogółu). Kolejna forma współpracy, mniej popularna, to wspólna realizacja projektów (20%) i udział pracowników w kształceniu ustawicznym (16%).

Wykres 69. Zakres współpracy z sektorem edukacji



Źródło: badanie własne PAPI wśród pracodawców; nie pokazano danych dla odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć"; pytanie wielokrotnego wyboru, n=91; pozostałe odpowiedzi ≤ 2%

Analiza ze względu na rodzaj działalności (dochodowa vs niedochodowa) pokazuje, że w obu tych grupach przedsiębiorstw przyjmowanie uczniów/studentów na praktyki i staże jest równie popularne (odpowiednio 61 i 60%). Podobnie odsetek pracodawców wspólnie realizujących projekty w obu grupach jest zbliżony (odpowiednio 22 i 18%).

Analiza odpowiedzi ze względu na wielkość pracodawcy pozwala stwierdzić, iż zarówno małe, jak i średnie przedsiębiorstwa równie chętnie przyjmują uczniów/studentów na staże czy praktyki (odpowiednio 62 i 59%). Natomiast średnie przedsiębiorstwa częściej niż małe (27% vs 17%) wspólnie ze szkołami realizacją projekty. Powodem może być większa atrakcyjność dla szkół podmiotów większych, umożliwiających zapewnienie miejsc na staże bądź praktyki.

W obszarze współpracy z sektorem edukacji w stosunku do roku ubiegłego nastąpił nieznaczny (o 2 p.p.) spadek odsetka pracodawców przyjmujących uczniów na staże i praktyki. Podobnie jednak, jak było to opisywane wcześniej, może to wynikać z momentu realizacji badania. O 6 p.p. zmniejszyła się liczba podmiotów realizujących wspólne projekty czy działania. Natomiast stały (7%) jest odsetek tych, którzy uczestniczą w przygotowaniu programu nauczania i udostępniają informacje lub swoich pracowników jako nauczycieli zawodu. W świetle wyników badania hipoteza, iż „Pracodawcy Podkarpacia będą najczęściej stosować takie formy współpracy z sektorem instytucji edukacyjnych, jak organizacja praktyk i staży zawodowych, przekazywanie wiedzy praktycznej przez pracowników firmy" jest potwierdzona tylko częściowo (w zakresie organizacji praktyk i staży jako dominującej formy współpracy).

7.4 Bariery i powody braku współpracy pracodawców z instytucjami zewnętrznymi

Zdecydowana większość (95%) pracodawców deklarujących, iż nie współpracuje z urzędami pracy wybrała odpowiedź „nie mamy takiej potrzeby". Nie ma przy tym znaczenia wielkość pracodawcy

i sekcja. Pojedyncze odpowiedzi odnosiły się do braku adekwatnej oferty PUP, niezgodności oczekiwań, braku otwartości na współpracę po stronie urzędu itp. – powodów, które można interpretować jako leżące po stronie PUP. Na takie przyczyny braku współpracy wskazało nieznacznie więcej po stronie pracodawców prowadzących działalność dochodową niż niedochodową (9% vs 6%).

Podobnie w przypadku innych IRP głównym powodem braku współpracy jest brak potrzeby. Dla agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych odpowiedź taką wybrało 92% pracodawców, a dla instytucji otoczenia biznesu – 93%. Niewielu pracodawców zadeklarowało, że nie pomyśleli nigdy o współpracy z danym rodzajem instytucji. Odsetek respondentów wybierających taką odpowiedź wynosi od 3% dla IOB, poprzez 4% dla agencji zatrudnienia, aż do 6% dla instytucji szkoleniowych. Na bariery po stronie ww. instytucji także wskazywało niewielu pracodawców: 3% dla IOB, 5% dla instytucji szkoleniowych i 7% dla agencji zatrudnienia.

Można zatem stwierdzić, że pracodawcy w województwie podkarpackim nie współpracują z IRP, ponieważ „radzą sobie sami". Potwierdzają to przeprowadzone wywiady, na podstawie których można wnioskować o skupieniu pracodawców na prowadzeniu bieżącej działalności. Współpraca – jeśli zachodzi – dotyczy kwestii ważnych z punktu widzenia prowadzenia firmy – dostawców, kooperantów. Rzadko kiedy perspektywa jest szersza.

Podobna sytuacja dotyczy barier współpracy z sektorem edukacji. Odpowiedź „nie mamy potrzeby" (prowadzenia wspólnych działań) wybrało 89% pracodawców, zaś 4% nigdy o nich nie pomyślało. Jednocześnie jednak respondenci wywiadów obecną sytuację dotyczącą współpracy pracodawców ze szkołami postrzegają jako paradoks. Z jednej strony bowiem *„pracodawcy mówią, że potencjalni pracownicy, absolwenci mają wiedzę teoretyczną, a kompletnie nie mają praktyki"*[148]. Z drugiej jednakże *„szkoły się skarżą, że nikt nie chce z nimi współpracować, że pracodawca nie weźmie kogoś na praktykę, nie tylko uczniów, ale też nauczycieli po to, żeby nie tylko teorię, ale żeby mieć też odniesienie do praktyki"*[149]. Przeprowadzone wywiady wskazują, że problemem są koszty praktyk przy jednoczesnym braku świadomości większości pracodawców, iż przyjęcie praktykanta jest inwestycją długofalową. Doskonale opisał to jeden z respondentów wywiadu grupowego: „(pracodawcy) *podawali przykłady przyjmowania uczniów, podawali informacje dotyczące kosztów, jakie w związku z tym ponoszą. To wszystko miało świadczyć o tym, że jest to dla nich nieopłacalne i że oni do tego interesu dokładają, ale widzą taką potrzebę - że jak chce się mieć pracownika, to trzeba pomóc w jego wyszkoleniu. To jest postawa – wg mnie – bardzo w wąskim stopniu reprezentowana przez pracodawców"*[150]. W tym kontekście negatywne opinie pracodawców dotyczące odpowiedniego przygotowania absolwentów wydają się mniej zasadne: *„Większość pracodawców jednak czeka, że to państwo, że to samorząd ma przygotować ucznia, absolwenta i dać gotowego. Każdy ma inne maszyny, inne technologie, nie chce udostępniać, nie chce ujawniać, a później chciałby mieć gotowego, przygotowanego pracownika. Nie tylko przygotowanego merytorycznie, ale i z doświadczeniem. Tu jest konflikt"*[151].

Zdaniem jednego z respondentów współpracę szkół z pracodawcami poprawiłaby zmiana przepisów. Obecnie bowiem pracodawcy liczą się z kosztami praktyk i staży (zużycie materiałów przez praktykantów, oddelegowanie pracownika do opieki). A docelowo rozporządzenie powinno regulować, że *„obowiązkiem zakładu pracy jest kształcenie, bo każdy kiedyś kogoś uczył"*[152].

Uczestnicy wywiadu grupowego zwrócili uwagę na niewykorzystanie potencjału intelektualnego studentów, co – ich zdaniem – jest efektem niewystarczającej współpracy ze szkołami wyższymi. W trakcie wywiadu podkreślali, iż zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym brak jest systemu wsparcia wdrożenia do produkcji innowacyjnych pomysłów generowanych przez

[148] FGI UM.
[149] FGI UM.
[150] FGI WUP.
[151] FGI WUP.
[152] Ekspert UM.

studentów: *„ostatnie sukcesy - satelita studentów naszych, bez żadnej pomocy państwa; nasze sukcesy w tych samolocikach z politechniki - chłopaki już się usamodzielniają, bo już czapka Politechniki jest troszeczkę za mała, ale znowu tej pomocy państwa nie ma. Więc ogromne ponosimy nakłady, a potem nie czerpiemy z przekucia tej myśli, tych nakładów na produkcję"*[153]. Jednocześnie zauważają, że pomysłów tych jest dużo: *„studenci idą z pomysłami do preinkubatora i tworzą firmy. (…) za mało jest miejsc w preinkubatorze, chętnych jest 4-5 razy więcej, niż jest tam miejsc. W związku z tym powstała idea inkubatora, żeby te osoby przeszły z preinkubatora do inkubatora i rozpoczął się cykl usamodzielniania się firm, a następnie wychodziły już w ramach parku naukowo-technologicznego, bądź podkarpackiego, bądź miejskiego"*[154].

Porównanie wyników badań z 2011 i 2012 roku wskazuje, iż bariery współpracy z sektorem edukacji nie zmniejszyły się, co negatywnie weryfikuje hipotezę, iż będą one wykazywały tendencję malejącą.

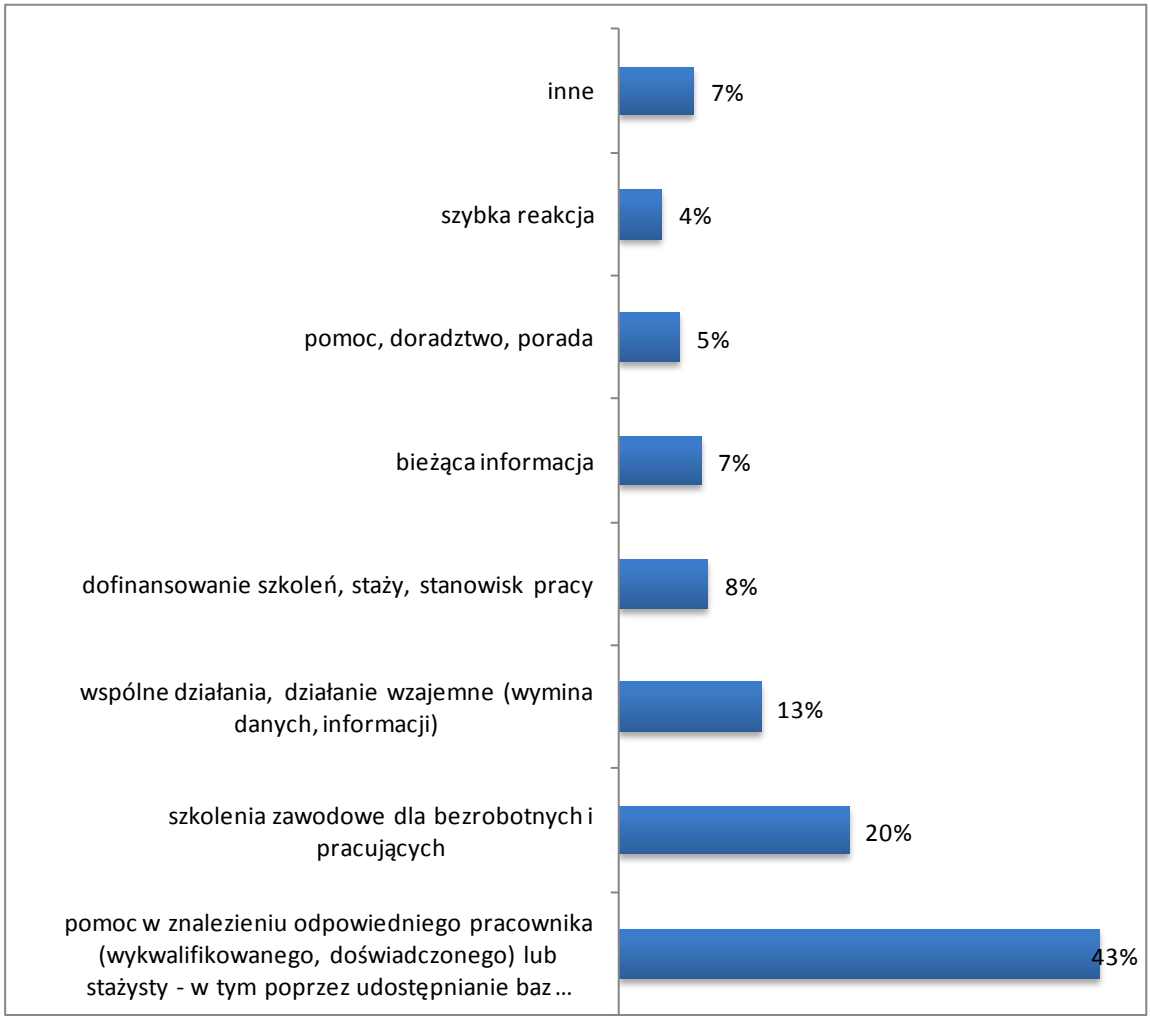
7.5 Oczekiwania wobec instytucji rynku pracy

Pracodawcom zadano pytanie, w którym w sposób swobodny mogli powiedzieć o swoich oczekiwaniach wobec instytucji rynku pracy. W większości przypadków nie wskazywali, których dokładnie instytucji dotyczą ich oczekiwania, zatem wyniki analizowane są zbiorczo.

43% pracodawców chciałoby uzyskać pomoc w znalezieniu odpowiedniego (wykwalifikowanego, doświadczonego, kompetentnego) pracownika lub stażysty. Niektóre odpowiedzi wskazują, iż pracodawcom zależy z jednej strony na możliwości szerszego wyboru (np. skorzystania z baz danych kandydatów, przedstawienia przez PUP większej liczby kandydatów), a z drugiej – na poszukiwaniu pracownika na konkretne stanowisko, o określonych kwalifikacjach. Należy zwrócić uwagę, że niektórzy respondenci nie mają na myśli tylko kandydatów bezrobotnych, ale oczekują pomocy w poszukiwaniu pracownika na rynku pracy – także wśród osób zatrudnionych.

[153] FGI UM.
[154] FGI UM.

Wykres 70. Oczekiwania wobec instytucji rynku pracy



Źródło: badanie własne PAPI wśród pracodawców; zdekodowane odpowiedzi z pytania otwartego, nie pokazano danych dla odpowiedzi „nie wiem", „trudno powiedzieć", „nic" itp.; n=339

Oczekiwaniem zgłoszonym przez 1/5 pracodawców są szkolenia. W swoich wypowiedziach zwracają uwagę, że zależy im na ofercie sprofilowanej pod ich potrzeby. Dotyczyć ona powinna zarówno osób bezrobotnych (przygotowanie kandydatów pod konkretne stanowiska), jak i pracujących. Najlepiej, aby były to szkolenia bezpłatne, finansowane np. ze środków UE.

Kwestia wsparcia finansowego została zaproponowana przez 8% pracodawców. Oczekują oni możliwości uzyskania dofinansowania do staży, szkoleń czy stanowiska pracy.

Interesującą kategorią odpowiedzi jest „wspólne działania, działanie wzajemne". Grupuje ona (13%) tych, którzy zwrócili uwagę na wzajemność przekazywanych informacji czy świadczonych usług, a także tych, którzy są zainteresowani wspólną realizacją projektów. Niektóre wypowiedzi wskazują, że wzajemność mogłaby polegać ze strony pracodawców na przekazywaniu informacji dotyczących oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji kandydatów do pracy: *„urzędy powinny się kontaktować z pracodawcami w celu współpracy: jakich zawodów potrzeba, jak nauczyć ludzi uczciwości, lojalności i sumienności"*[155]. Biorąc pod uwagę znikomy odsetek pracodawców, którzy w badaniu potwierdzili wspólną realizację projektów, można stwierdzić, iż jest to obszar, w którym urzędy pracy i instytucje szkoleniowe mogą wykazać się większą aktywnością.

[155] Odpowiedź na pytanie otwarte F3a w kwestionariuszu dla pracodawców.

Aktywnych działań prezentujących ofertę podmiotów oczekują także ci pracodawcy, którzy chcieliby otrzymywać bieżące informacje (7%). Są oni zainteresowani propozycją szkoleń, wsparcia, posiadaniem w bazie kandydatów do pracy. Niektóre odpowiedzi sugerują, że oferta taka powinna być sprofilowana pod kątem branży działania pracodawcy: *„informacja bieżąca o pracowniku specjalnie dla firmy o danym profilu budżetowym"*[156].

Wśród udzielonych odpowiedzi wyróżniono także wskazujące na potrzebę podejmowania szybszych reakcji przez urzędy pracy. 4% pracodawców chciałoby propozycje kandydatów na zgłaszane wakaty uzyskiwać szybciej niż dotąd.

Jest także grupa tych (5%), którzy chętnie skorzystaliby z różnego rodzaju wsparcia, doradztwa czy pomocy oferowanej przez IRP.

W kategorii „inne" na uwagę zasługuje kilka odpowiedzi sugerujących, że pożądanym przez respondentów obszarem działania urzędów pracy i instytucji szkoleniowych powinna być edukacja: *„powinny być wykłady dla dzieci: jaki zawód z czym się wiąże i co jest potrzebne do jego osiągnięcia oprócz pasji"*[157]. Należy do niej także poradnictwo zawodowe dla uczniów i absolwentów.

W stosunku do wyników badania z 2011 roku oczekiwania pracodawców są podobne: nadal liczą na pomoc w znalezieniu odpowiednich pracowników czy stażystów (także poprzez udostępnianie baz danych), organizację adekwatnych szkoleń, szybką reakcję, usługi dofinansowywane czy bezpłatne. Co ważne, ciągle liczna jest grupa tych, którzy są otwarci na wzajemną współpracę: wymianę informacji, doświadczeń, realizację projektów.

7.6 Podsumowanie

W roku 2012 w pracodawcy najczęściej współpracowali z urzędami pracy (61%). Mimo to w bieżącej edycji badania (w stosunku do poprzedniej) zaobserwowano spadek odsetka podmiotów deklarujących współpracę ze wszystkimi typami instytucji rynku pracy i sektorem edukacji. Zmiana ta wynosi od 1 do 34 p.p. Wydaje się, że większość różnicy w odpowiedziach wynika z różnego okresu objętego badaniem – w I fali było to 12 miesięcy, a w II – 7. Niezależnie od typu podmiotu spadek deklarowanej współpracy z IRP i placówkami szkolnymi może być także wynikiem spowolnienia gospodarczego (mniej środków na zatrudnianie, szkolenia itp.) oraz mniejszą dostępnością oferty projektów współfinansowanych ze środków UE – w związku z kończącym się obecnym okresem programowania.

Zakres współpracy z poszczególnymi instytucjami przybiera formy typowe. Poprzez urzędy pracy głównie poszukuje się pracowników (71% wykwalifikowanych, 25% niewykwalifikowanych, 12% sezonowych czy do pracy tymczasowej) lub stażystów (24%). Podobnie poprzez agencje zatrudnienia, ale współpraca z tym typem podmiotu jest w ogóle bardzo rzadka. 72% pracodawców województwa podkarpackiego, którzy zadeklarowali kontakty z instytucjami szkoleniowymi, posyła tam pracowników na szkolenia. W efekcie nie odnotowano zwiększonego (przewidywanego w związku ze spadkiem udziału pracy subsydiowanej w ofercie PSZ w wyniku ograniczenia środków Funduszu Pracy) zainteresowania takimi formami współpracy z instytucjami rynku pracy, jak: korzystanie z baz danych o kandydatach, korzystanie z usług doradczych, realizacja wspólnych projektów, wymiana informacji. Dlatego hipoteza o wzroście zainteresowania została odrzucona.

Główna forma współpracy z sektorem edukacji to przyjmowanie uczniów na staże i praktyki zawodowe. Zadeklarowało to 60% respondentów współpracujących z tym sektorem (czyli 11% ogółu). Nie ma przy tym różnicy, czy pracodawca prowadzi działalność dochodową czy niedochodową.

[156] Odpowiedź na pytanie otwarte F3a w kwestionariuszu dla pracodawców.
[157] Odpowiedź na pytanie otwarte F3a w kwestionariuszu dla pracodawców.

Analiza barier współpracy z IRP wskazuje, iż pracodawcy w województwie podkarpackim nie współpracują z IRP, ponieważ „radzą sobie sami" i „nie mają takiej potrzeby". Jednocześnie analiza oczekiwań pokazuje, że ciągle liczna (13% z tych, którzy wymienili swoje oczekiwania) jest grupa respondentów otwartych na wzajemne kontakty: wymianę informacji, doświadczeń, realizację projektów. Urzędy pracy czy inne instytucje rynku pracy powinny zatem bardziej aktywnie docierać do tej grupy pracodawców. Urząd pracy – jako lokalnie najpopularniejsza instytucja rynku pracy - powinien informować nie tylko o swojej ofercie, ale także o ofercie innych podmiotów z tego samego obszaru działania. Taka informacja może być przekazywana np. poprzez wysyłany raz w miesiącu newsletter, zawierający m.in.: ofertę kandydatów będących w bazach PUP, ogłoszenia o poszukiwaniu miejsc na praktyki dla uczniów czy studentów, informacje o spotkaniach lokalnych organizacji pracodawców. Newsletter taki powinien być sprofilowany pod kątem branży danego podmiotu.

Porównanie wyników badań z 2011 i 2012 roku wskazuje, że bariery współpracy z sektorem edukacji nie zmniejszyły się. Pozwala to na odrzucenie hipotezy, iż będą one wykazywały tendencję malejącą. Nadal dominuje „brak potrzeby" (89%), choć badania jakościowe wskazują, że problem jest bardziej złożony. Wymagana jest zmiana świadomości pracodawców, tak, aby postrzegali przyjęcie praktykanta jako długofalową inwestycję, a nie tylko koszt.

8 Określenie metod i zasięgu terytorialnego poszukiwania pracowników

8.1 Wstęp

Badanie z roku 2011 wykazało, że w województwie podkarpackim dostępność zasobów ludzkich dla pracodawców jest wysoka. Co więcej, koszty pozyskania i zatrudnienia pracowników okazały się niższe niż w większości pozostałych regionów Polski. Mimo to liczba osób z Podkarpacia zatrudnionych poza województwem była większa (15,5 tys.) niż liczba pracowników dojeżdżających spoza województwa (8,5 tys.) – świadczy to o mniejszym potencjale podkarpackiego rynku pracy. Ponadto województwo podkarpackie miało najwyższy udział dojeżdżających do pracy w ogólnej liczbie pracowników (170 tys. dojeżdżających pracowników w obrębie województwa), co z kolei świadczy o wysokiej mobilności mieszkańców. Zdecydowanie największe strumienie dojeżdżających do pracy kierowały się w stronę dużych ośrodków miejskich, przede wszystkim Rzeszowa i Przemyśla. Analiza danych o przepływach pracowników przemieszczających się w obrębie województwa oraz poza jego granice wskazywała na niskie skomunikowanie wewnątrz regionu oraz regionu z resztą kraju.

W roku 2011 w województwie podkarpackim do najpopularniejszych metod rekrutacji pracodawców należały: korzystanie z bazy CV osób, które złożyły oferty pracy lub same się zgłosiły (57% zbadanych pracodawców), odwoływanie się do urzędów pracy (54%) oraz rekrutacja poprzez znajomych, z polecenia (31%). Pracodawcy głównie opierali się na rynku wewnętrznym, sporadycznie poszukując pracowników poza granicami województwa. Niewielka część podmiotów zatrudniających pracowników w ostatnim roku wskazała na przeszkody w znalezieniu odpowiednich kandydatów (co dziesiąty pracodawca). Takie trudności dotyczyły kandydatów na stanowiska wysokospecjalistyczne.

Ponadto w badaniu stwierdzono, że rynek pracy województwa podkarpackiego jest rynkiem pracodawcy, co oznacza, iż pracodawcy nie odczuwali istotnych barier w zatrudnianiu kadr. Z drugiej strony, pracujący byli w większości zadowoleni z dostępnej na nim oferty – uznali ją za adekwatną do swojego wykształcenia i posiadanych kwalifikacji zawodowych. Deklarowali również zadowolenie z warunków pracy. Jednak badania jakościowe wskazały, że pracownicy z wyższymi kwalifikacjami i większymi aspiracjami często poszukują pracy poza województwem oraz za granicą. Stabilność tego rodzaju blokuje rozwój gospodarczy znacznej części województwa (za wyjątkiem Rzeszowa i kilku powiązanych z nim mniejszych ośrodków wzrostu: Mielca, Dębicy, Krosna).

8.2 Zakres terytorialny poszukiwania pracowników

Jedynie 2% pracodawców (czyli 4 ze 187) zdarzyło się poszukiwać kandydatów na pracowników poza granicami województwa, a zaledwie 0,5% (jeden pracodawca) – poza granicami kraju. Niemniej biorąc pod uwagę że co prawda nieliczni, ale jednak występują pracodawcy poszukujący pracowników poza woj. podkarpackim należy zweryfikować pozytywnie hipotezę badawczą zakładającą, iż pracodawcy, poszukując pracowników, nie ograniczają się tylko do obszarów najbliższych położeniu podmiotu. Warto przy tym zauważyć, że odsetek takich pracodawców jest niewielki oraz znacznie się zmniejszył w porównaniu z I falą badania w 2011 roku (kiedy to 8% pracodawców poszukiwało pracowników poza granicami regionu i 1% szukało kandydatów na pracowników za granicą). Spadek ten może być częściowo tłumaczony różnym okresem, jaki objęły obie fale badania[158].

[158] Szczegółowe informacje o terminach realizacji fal badania z 2011 i 2012 roku znajdują się w rozdziale 1 Wprowadzenie.

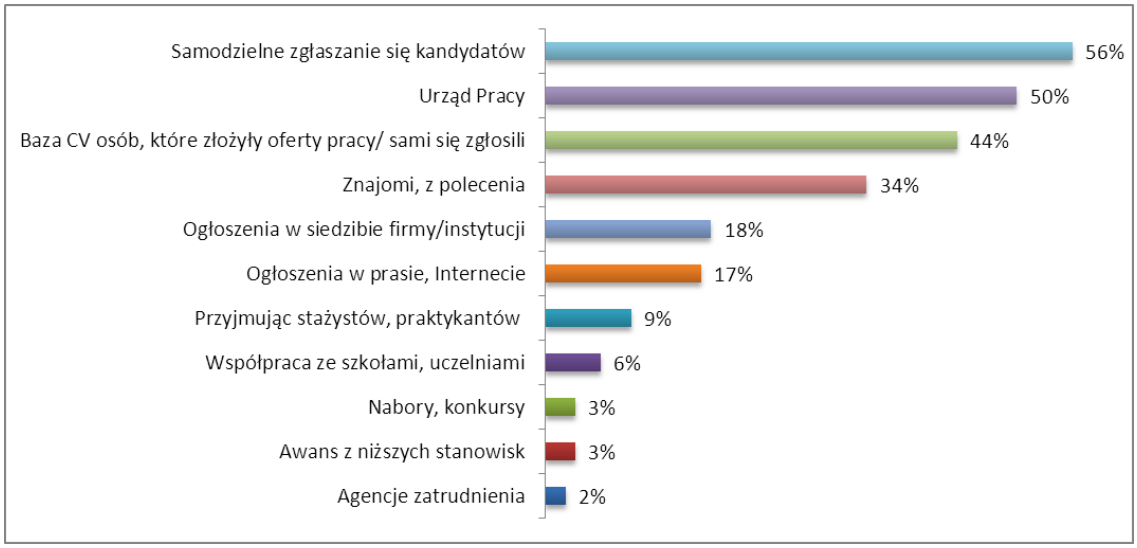
Jedynie ci pracodawcy, którzy mieli trudności ze znalezieniem pracowników, poszukiwali kandydatów poza województwem[159], jednak i tak robił to tylko co 9 z nich. Poza granicami województwa i kraju pracowników poszukiwały jedynie firmy/instytucje o działalności dochodowej. Za granicą poszukiwały kandydatów tylko podmioty zlokalizowane w miastach od 100 do 200 tys., co w przypadku województwa podkarpackiego oznacza wyłącznie Rzeszów.

Powyższe wyniki można uznać za potwierdzenie wypowiedzi uzyskanych w trakcie wywiadów jakościowych – im gorsza sytuacja na rynku pracy, tym bardziej rynek ten jest rynkiem pracodawcy, pozwalającym na wybór pracowników spośród licznych chętnych kandydatów na lokalnym rynku pracy, bez potrzeby dalszych poszukiwań. Brak trudności w znalezieniu kandydatów o określonych kwalifikacjach oznacza także, że pracodawcy znajdują odpowiednio wykształconych i doświadczonych pracowników w obrębie województwa podkarpackiego, co wskazuje na kapitał ludzki na wystarczającym poziomie. Oznaczać to może również, że potrzeby pracodawców nie są w tym względzie zbyt wygórowane – jak wspomniano bowiem we wcześniejszych rozdziałach, zapotrzebowanie pracodawców Podkarpacia na wysokokwalifikowaną kadrę jest stosunkowo niewielkie.

8.3 Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców

Pracodawcy przy rekrutacji w największym stopniu korzystali z samodzielnego zgłaszania się kandydatów – taką metodę poszukiwania pracowników wymieniło 56% pracodawców, 44% wskazało na bazę CV osób, które złożyły ofertę pracy / sami się zgłosili. Różnica między kategoriami polega przede wszystkim na tym, że – jak wynika z badań jakościowych - nie wszyscy pracodawcy posiadają bazę CV. Ponadto do bazy CV trafiają także kandydatury osób, które nie zgłosiły się samodzielnie[160] - pracodawcy bowiem mogą korzystać z ogólnodostępnych baz CV (np. zamieszczanych na portalach internetowych), bądź z baz CV uzyskanych od agencji zatrudnienia. Widać więc, że dominują bardziej pasywne formy rekrutacji, a dodatkowo z badań jakościowych wynika, że pracodawcy nie odczuwają potrzeby aktywnego szukania kandydatów do pracy, ponieważ udaje im się zrekrutować odpowiednie osoby bez zbędnego wysiłku, spośród tych, które same się do nich zgłosiły.

Wykres 71. Metody rekrutacji stosowane przez pracodawców



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n = 187

Połowa pracodawców zadeklarowała, że prowadzi rekrutację poprzez urzędy pracy.

[159] Różnice istotne statystycznie.
[160] 60% pracodawców (a więc nie wszyscy), którzy wskazali na korzystanie z bazy CV, wskazało na korzystanie również w procesie rekrutacji z samodzielnego zgłaszania się pracowników.

Rekrutację przez znajomych, z polecenia prowadzi 34% pracodawców. Podobnie więc jak w poprzedniej fali badania, obalona została hipoteza, że pracodawcy najczęściej rekrutują pracowników, korzystając z własnych kontaktów i rekomendacji osób zaufanych. Trzeba jednak zauważyć, że jest to i tak bardzo popularna metoda rekrutacji. Jak wskazują badania jakościowe, panuje powszechne przeświadczenie, że z punktu widzenia pracownika jest to najskuteczniejsza metoda rekrutacji – polecenie przez osobę znajomą gwarantuje największe szanse zatrudnienia. Przykładowy cytat: *„Jak ja robiłem badania, pytałem się, w jaki sposób szukają pracy, w jaki sposób pracę dostali, to najwięcej odpowiedzi było: przez rodzinę i znajomych. Przykre to jest, bo to pokazuje, że nie liczą się kompetencje, tylko kapitał społeczny jednostki, ale tak mi wyszło, może próba była za mała, nie wiem. Natomiast sytuacja rzeczywiście jest taka, że pracodawcy dyktują warunki i mogą sobie pozwolić na regulację zatrudnienia"*[161].

18% pracodawców w ramach rekrutacji zamieszczało ogłoszenia w siedzibie firmy/instytucji, 17% w prasie/Internecie. 9% zadeklarowało przyjmowanie stażystów, praktykantów, a 6% współpracę ze szkołami, uczelniami. Najmniej popularne było organizowanie naborów, konkursów oraz awans z niższych stanowisk – po 3%. Jeszcze rzadziej pracodawcy korzystali z usług agencji zatrudnienia – 2%.

Analizując popularność poszczególnych metod rekrutacji wśród pracodawców w różnych sekcjach PKD, z polecenia częściej korzystały podmioty z sekcji: C – Przetwórstwo przemysłowe (51% pracodawców) oraz F – Budownictwo (46%). Są to również sekcje, w których najczęściej korzysta się z agencji pośrednictwa pracy – 8% w sekcji F, 4% w sekcji C (tabela poniżej).

Rekrutacja poprzez przyjęcie praktykantów, stażystów była najpopularniejsza w sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Wynika to zapewne z obowiązkowych staży realizowanych przez uczniów kierunków medycznych.

Tabela 22. Metody rekrutacji pracowników w zależności od sekcji pracodawcy

	Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe (n = 51)	Sekcja F – Budownictwo (n = 13)	Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny (n = 35)	Sekcja P – Edukacja (n = 34)	Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (n = 12)
Samodzielne zgłaszanie się kandydatów	73%	54%	60%	41%	50%
Urząd pracy	57%	38%	46%	56%	50%
Znajomi, z polecenia	51%	46%	40%	12%	17%
Baza CV osób, które złożyły oferty pracy / sami się zgłosili	41%	62%	29%	50%	58%
Ogłoszenia w siedzibie firmy/ instytucji	22%	31%	11%	6%	25%
Ogłoszenia w prasie, Internecie	22%	15%	6%	6%	25%
Przyjmując stażystów, praktykantów	8%	0%	3%	6%	25%
Współpraca ze szkołami, uczelniami	8%	8%	3%	0%	25%
Awans z niższych stanowisk	6%	0%	6%	0%	0%
Agencje zatrudnienia	4%	8%	0%	3%	0%
Nabory, konkursy	4%	8%	0%	3%	0%

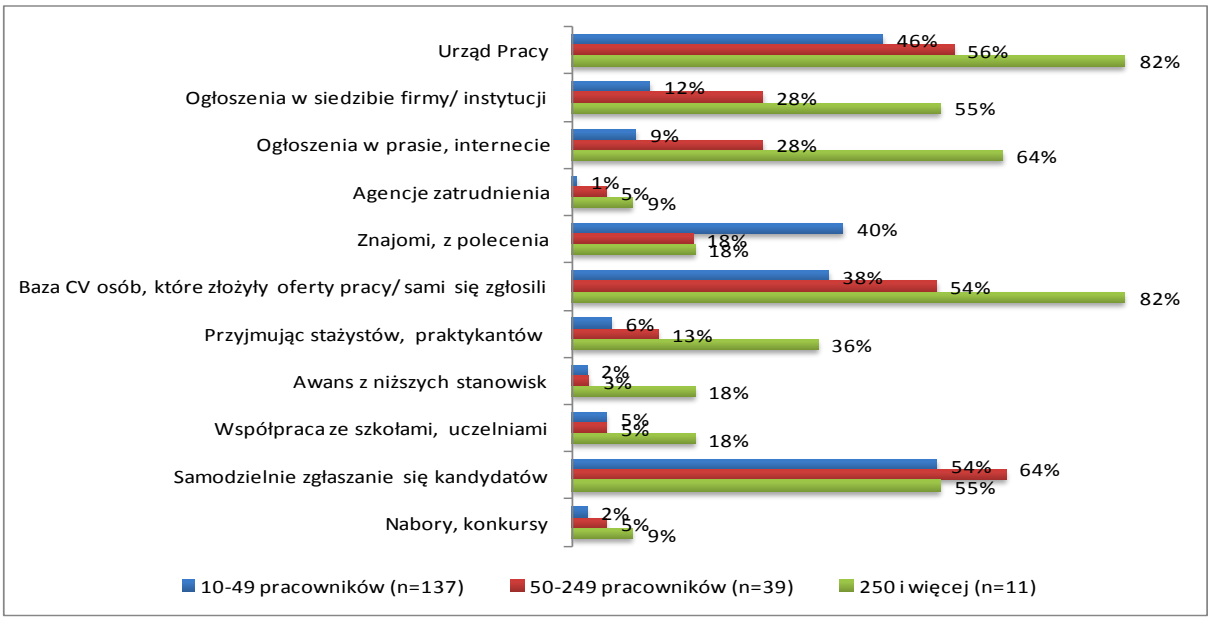
Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n > 10

W małych podmiotach stosunkowo popularniejsze niż w większych było rekrutowanie poprzez znajomości (40% pracodawców zatrudniających 10–49 pracowników). Im większe podmioty tym

[161] FGI przedstawiciel WUP

pracodawcy korzystają z bardziej różnorodnych metod rekrutacji, szczególnie warto zwrócić uwagę, że w przedsiębiorstwach/instytucjach zatrudniających powyżej 250 pracowników wzrasta odsetek deklarujących rekrutację poprzez urzędy pracy (82% pracodawców), a także poprzez organizowanie staży (36%) i współpracę ze szkołami (18%).

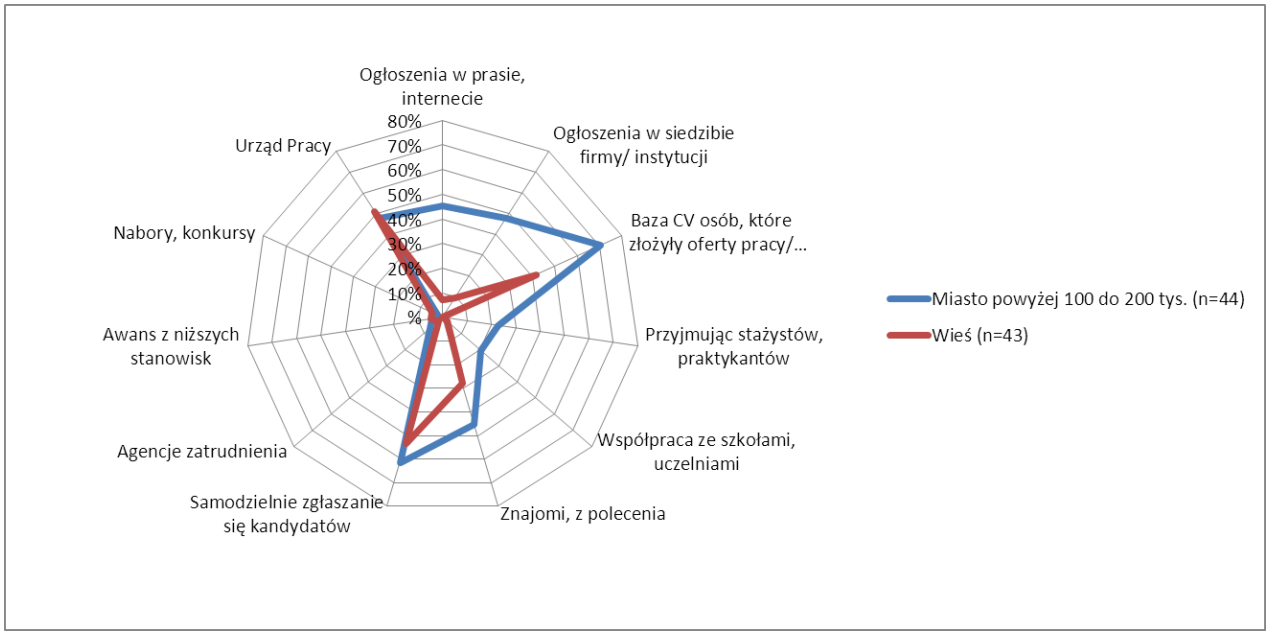
Wykres 72. Metody rekrutacji według wielkości podmiotów



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n=187

Podobnie, im w większym mieście znajduje się dana firma/instytucja, tym więcej wykorzystywanych jest metod rekrutacji. Prawie połowa pracodawców zlokalizowanych w większych miejscowościach (powyżej 100 tys. mieszkańców) zamieszcza ogłoszenia w siedzibie firmy oraz w prasie/Internecie, a mniej niż co dziesiąty na wsi. Znaczne różnice występują również odnośnie korzystania z bazy CV osób zgłaszających się samodzielnie – w miastach powyżej 100 tys. jest to praktyka 71% pracodawców, na wsi zaledwie 29%.

Wykres 73. Metody rekrutacji według lokalizacji podmiotu



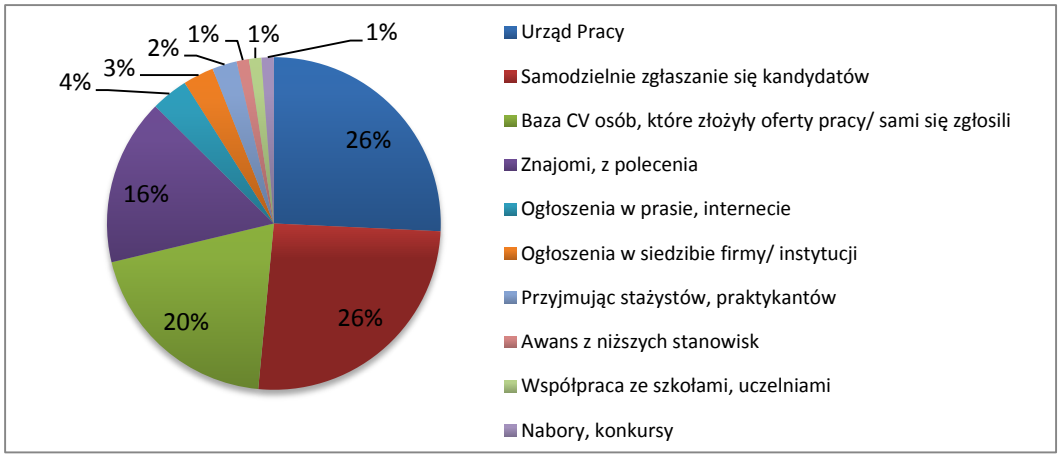
Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n=187

Warto zwrócić uwagę, że również zatrudnianie w oparciu o przyjmowanie na staże i współpracę ze szkołami było wybierane najczęściej przez pracodawców zlokalizowanych w większych miejscowościach. Z wywiadów wynika, że staże są łatwiejsze do przeprowadzenia, gdy uczniowie nie muszą daleko dojeżdżać do pracodawcy. Zapewne z tego względu staże cieszą się większą popularnością tam, gdzie znajduje się więcej zarówno szkół, jak i pracodawców – uczniowie mają większe szanse znaleźć pracodawcę w tej samej miejscowości, w której mieszkają lub się uczą.

8.4 Skuteczność poszczególnych metod poszukiwania pracowników

Najczęściej wykorzystywane metody rekrutacji zostały ocenione jako jednocześnie najbardziej skuteczne. Pracodawcy wskazali na pierwszym miejscu (po 26% wskazań) korzystanie z urzędu pracy oraz z samodzielnego zgłaszania się kandydatów. Co piąty pracodawca wymienił bazę CV osób, a 16% zadeklarowało korzystanie ze znajomych, z polecenia (wykres 74).

Wykres 74. Metody rekrutacji wskazane na pierwszym miejscu jako najbardziej skuteczne (sprzyjające przyjęciu najlepszego pracownika)



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n = 500

Skuteczność rekrutacji poprzez PUP potwierdzają wyniki badań jakościowych. Przede wszystkim *„jest to instytucja powołana, państwowa – bezrobotni tam są zarejestrowani (…), jest z czego wybierać"*[162]. Warto jednak od razu zaznaczyć, że z PUP korzystają określone typy podmiotów, szukające określonych pracowników – przede wszystkim na stanowiska niższego i średniego szczebla.

Firmy poszukujące osób na bardziej specjalistyczne stanowiska z reguły nie liczą, że znajdą w PUP odpowiednich pracowników. Przykładowe opinie: *„podstawowy zawód w Mostostalu to montażysta, spawacz – potrzebni są ludzie z konkretnymi umiejętnościami, których nie mają osoby wysyłane przez PUP"*[163]. Głos innego pracodawcy: „[z PUP] *ludzie, którzy zostali po restrukturyzacji huty, to nam się nie nadają, bo u nas jest dużo pracy z komputerem"*[164]. Kolejną istotną kwestią jest fakt, że – jak wskazują pracodawcy, z którymi zostały przeprowadzone wywiady pogłębione – urzędy pracy nie zawsze kierują na rozmowy kwalifikacyjne osoby spełniające wymagania pracodawcy: *„PUP nie zawsze kieruje osoby, które mogą się w ogóle przydać, brakuje z jego strony dokładności – wysyłani nie spełniają np. wymagań niezbędnych"*[165]. Należałoby zatem rekomendować, by pracownicy PUP rzetelniej analizowali wymagania w zgłaszanych ofertach pracy i kierowali w odpowiedzi na nie tylko pracowników spełniających wymienione kryteria, np. odnośnie do posiadanych kwalifikacji, przebytych kursów.

[162] pracodawca 1.
[163] pracodawca 4.
[164] pracodawca 3.
[165] pracodawca 3.

Następną wymienianą barierą zatrudniania poprzez PUP jest konieczność wypełniania dość obszernej – zdaniem pracodawców – dokumentacji: *„to powinno być prostsze, nie powinniśmy dostawać stosu dokumentów"*[166]; *„myśmy kiedyś próbowali współpracy z PUP, ale to się wiąże z wypełnianiem masy papierków, a tu klikam w Internet i w ciągu 30 sekund mam; tam trzeba dwa albo trzy razy podjechać i ja tracę czas pracy, który jest bezcenny, a tu dużo ludzi szuka pracy, więc odzew jest duży. Mnie się nie podobają te procedury, możliwe, że ludzie czytający ogłoszenia w Internecie są też zgłoszeni w PUP, ale my o to nie pytamy. W zeszłym roku chciałem wziąć kilku pracowników z PUP, ale wypuścili taką »papierologię«, że po prostu odpuściłem"*[167].

Ponadto w opinii pracodawcy część przychodzących bezrobotnych wcale nie jest zainteresowana podjęciem pracy, *„przychodzą tylko po zaświadczenie"*, po to, by być dalej uprawnionym do otrzymywania zasiłku.

Wysoka skuteczność rekrutacji spośród osób, które same zgłosiły się do pracodawcy, znajduje odzwierciedlenie w wywiadach przeprowadzonych z pracodawcami i pracownikami działu kadr. W niektórych przedsiębiorstwach liczba zgłoszeń jest tak duża, że pracodawca nie widzi sensu w jakimkolwiek ogłaszaniu zapotrzebowania na pracowników: *„od paru lat nie korzystam z gazety, z pracuj.pl – nie ma potrzeby"*[168].

Odmienne metody rekrutacji stosowane są, co wykazano już w poprzedniej fali badania, w przypadku poszukiwania kandydatów do pracy na stanowiska bardziej specjalistyczne, w tym wyższego szczebla (menadżerskie). Pracodawcy w trakcie wywiadów wskazywali, że metody rekrutacji różnią się w zależności od wakatu. Zdarza się, że poszukując specjalistów, pracodawcy oprócz zamieszczenia ogłoszenia na portalu internetowym (typu pracuj.pl) korzystają z bardziej profesjonalnych portali (kierowanych do konkretnej grupy profesjonalistów) bądź też z agencji doradztwa personalnego. Zlecanie rekrutacji agencji następuje przykładowo w przypadku poszukiwania kandydatów na stanowiska kierownicze.

8.5 Identyfikacja barier w znalezieniu odpowiednich kadr

Jako że rynek pracy w województwie podkarpackim został zdiagnozowany jako „rynek pracodawcy", nie mają oni szczególnych trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy – ze względu na dużą liczbę bezrobotnych, pracodawcy mają wybór kandydatów na różne stanowiska, dzięki czemu też dyktują warunki zatrudnienia. Niemniej jednak co dziesiąty pracodawca napotkał na trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy. Szczególnie pracodawcy prowadzący działalność dochodową wskazali na trudności (12%, podczas gdy wśród pracodawców z podmiotów o działalności niedochodowej zaledwie 4%). Największe trudności wystąpiły wśród pracodawców w dużych miastach (od 100 do 200 tys. mieszkańców) i najmniejszych (do 20 tys.) – kolejno 14% i 12% pracodawców wskazało, iż napotkali na bariery w rekrutacji odpowiednich pracowników. Bariery w zakresie znalezienia pracowników napotkali w szczególności pracodawcy z sekcji: F –Budownictwo, Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz C – Przetwórstwo przemysłowe.

Jak wynika z badania ilościowego, do najważniejszych przyczyn napotkanych trudności w znalezieniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach należą: brak doświadczenia zawodowego kandydatów (wskazanie 10 z 17 pracodawców wymieniających trudności), trudności w znalezieniu pracownika o określonych kwalifikacjach (8) oraz niskie umiejętności praktyczne kandydatów (6). Pozostałe wypowiedzi wymieniło trzech lub mniej pracodawców. Nie było wskazań dla odpowiedzi „brak kandydatów" ze względu na ich wyjazdy zarobkowe za granicę czy też „musieliśmy szukać pracownika poza granicami kraju".

[166] pracodawca 4.
[167] pracodawca 4.
[168] pracodawca 3.

Wykres 75. Przyczyny napotkania trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy

Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n = 17

Uzupełniając wyniki badań ilościowych, warto omówić trzy główne – choć i tak niespecjalnie istotne – bariery utrudniające znalezienie odpowiednich pracowników wskazywane w badaniach jakościowych.

Ad 1. Nieodpowiednia „jakość" dostępnych kandydatów

Z wywiadów jakościowych wynika, że pracodawcy często nie są zadowoleni z wykształcenia i umiejętności praktycznych potencjalnych kandydatów do pracy. Jak powiedział jeden rozmówca: *„Pracodawcom brakuje pracowników; mimo że tak wielu jest absolwentów, ilość nie przechodzi w jakość"*[169]. Inny pracodawca wypowiedział się w podobnym tonie: *„Jak daję ogłoszenie, to odzew jest bardzo duży, ale jak zapraszam na rozmowę i zadaję proste pytania, by sprawdzić, czy dany pracownik nadaje się do pracy, to nie jest tak różowo. Szukaliśmy 60 osób ostatnio, przepytałem 300 osób, zanim ich znaleźliśmy. Przychodzą ludzie, którzy mają oczekiwania, a mało zdolności, są też ludzie, którzy przychodzą podbić tylko pieczątkę, nie interesuje ich praca; ale z drugiej strony przychodzą ludzi trafieni, zaangażowani, którym żal potem powiedzieć, że to była tylko praca na sezon"*[170].

Z wywiadów z pracownikami działu kadr, a także z przedstawicielami uczelni wyższych wynika, że na rynku pracy brakuje w szczególności specjalistów o wykształceniu techniczno-inżynieryjnym, ale mających dodatkowo wysokie kompetencje językowe oraz umiejętności miękkie, np. w zakresie negocjacji. Przynajmniej po części można to wiązać z niedopasowaniem sektora edukacji do potrzeb rynku pracy – więcej o tym w rozdziale *Wizerunek absolwentów*.

Pracodawcy wskazywali również, że poszukujący pracy nie mają wystarczającej umiejętności logicznego myślenia, a także dokonywania prostych obliczeń matematycznych. Pracodawcom zdarza się w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej testować tego typu umiejętności, m.in. *„zadajemy pytania logiczne np. »jakbyś wydał dany towar, jaki byłby podatek VAT z tej kwoty, ile to 10%*

[169] Przedstawiciel innych służb zatrudnienia 3.
[170] Pracodawca 2.

z tysiąca«; potem następuje cały przekrój odpowiedzi, zdarzają się odpowiedzi niezwiązane w ogóle"[171].

Problemem w znalezieniu pracowników bywa również brak odpowiedniej motywacji ze strony kandydatów. Przykładowo w trakcie wstępnej rozmowy kwalifikacyjnej na pytanie, w jakim zawodzie kandydat chce pracować, odpowiada on, że w dowolnym. Pracodawcy często podkreślają, że – jak powiedział jeden z nich – *„pracownik musi wiedzieć, czego chce"*[172]. Przywołany przykład z jednej strony może świadczyć o braku wizji własnej kariery zawodowej u osób bezrobotnych, ale z drugiej o desperacji kandydatów w poszukiwaniu pracy. Należy bowiem pamiętać, że jak wynika z badania ilościowego, przeprowadzonego wśród pracowników, aż 40% z nich nie pracuje w zawodzie wyuczonym, a w wywiadach podkreślano konieczność zmiany kwalifikacji i to kilka razy w ciągu życia zawodowego.

Rzadziej występującą barierą rekrutacyjną był brak określonego typu specjalistów szukających pracy. W takiej sytuacji pracodawcy deklarowali możliwość podkupienia danego specjalisty od konkurencji bądź decydowali się na wyszkolenie odpowiedniego pracownika (przykład jednej z rzeszowskich firm).

Ad 2. Odpływ pracowników z Podkarpacia

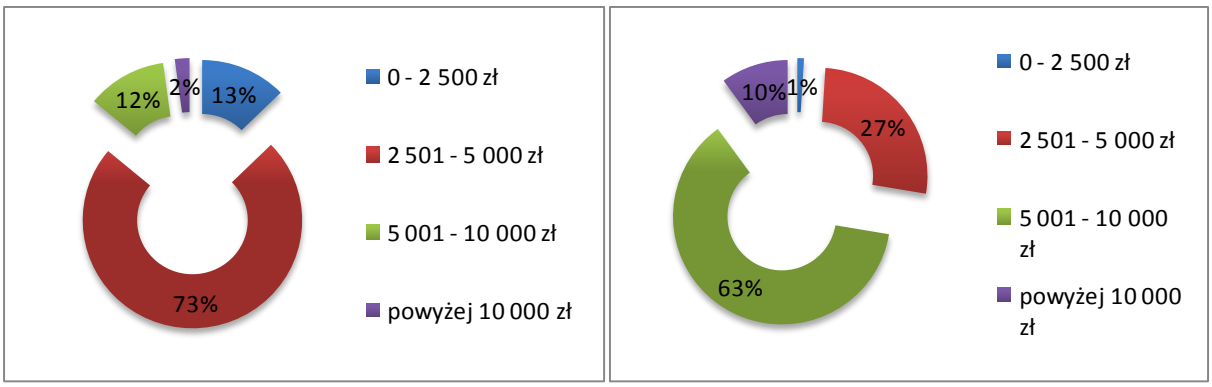
Według danych GUS, od roku 2006 nastąpił wzrost migracji zarobkowych – o 1,5 tys. wzrosła liczba osób wyjeżdżających do pracy z regionu, a jeszcze bardziej wzrosła liczba napływowej siły roboczej – aż o 3,5 tys.[173] Widać zatem, że rynki pracy innych regionów Polski są w dalszym ciągu bardziej konkurencyjne niż rynek pracy województwa podkarpackiego. Świadczą o tym też inne dane makroekonomiczne, np. dotyczące średnich wynagrodzeń, poziomu bezrobocia. Jednakże znaczący wzrost liczby dojeżdżających do pracy w regionie może stanowić sygnał, że mamy do czynienia z tendencją zwiększania się atrakcyjności województwa podkarpackiego jako miejsca zatrudnienia.

Konkurencyjne rynki pracy „odsysają" pracowników z województwa podkarpackiego, ale zarówno wyniki badań ilościowych, jak i jakościowych wskazują, że nie jest to postrzegane jako istotna bariera w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy dla pracodawców Podkarpacia. Warto bowiem mieć w pamięci – o czym była mowa we wcześniejszych rozdziałach – iż powiatowe rynki są na tyle mało rozwinięte, że zapotrzebowanie na młodych, wykształconych pracowników (w przypadku których występuje największe prawdopodobieństwo wyjazdu za pracą) jest śladowe[174].

Biorąc pod uwagę wyniki badań kwestionariuszowych wśród pracowników, widać, że większość z nich nie jest zainteresowana zmianą miejsca zamieszkania ze względów zawodowych. 54% pracowników zdecydowanie stwierdziło, że nie chce się wyprowadzać do innego województwa w celu podjęcia pracy, natomiast wśród tych, którzy byliby skłonni rozważyć przeprowadzkę za pracą, większość (73%) wskazała, że zarobki w przedziale 2500–5000 zł (czyli stosunkowo wysokie[175]) skłoniłyby ich do podjęcia pracy w innym województwie.

[171] pracownik 4
[172] pracodawca 3
[173] Porównanie danych z K. Kruszka (red.), *Dojazdy do pracy w Polsce. Terytorialna identyfikacja przepływów ludności związanych z zatrudnieniem*, GUS, Poznań 2010. (w oparciu o wyniki badania przepływów ludności przeprowadzonego w 2006 r.) z danymi GUS, Dojazdy do pracy w 2010 r. (w oparciu o wyniki badania BAEL za 2010 r.).
[174] Por. Trajektorie migracyjne województwa podkarpackiego– raport z badania największych pracodawców, Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków, grudzień 2009.
[175] Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie podkarpackim wynosi 2877,43 zł.

Wykres 76. Zarobki mogące przekonać pracowników do podjęcia pracy: na pierwszym od lewej wykresie – w innym województwie, na drugim – za granicą



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracowników, na pierwszym od lewej wykresie – n = 321, na drugim n=217

Odnośnie podejmowania pracy za granicą, 63% pracowników zdecydowanie stwierdziło, że nie zdecydowaliby się na taki wyjazd (czyli więcej, niż w przypadku deklaracji braku decyzji wyjazdu do innego regionu kraju). Wśród tych jednak, którzy wzięliby pod uwagę wyjazd zagraniczny większość (63%) wskazała, że zarobki w przedziale 5–10 tysięcy złotych skłoniłyby ich do podjęcia pracy w innym kraju. Widać zatem, że pracownicy oczekują dwa razy wyższego wynagrodzenia w ramach propozycji pracy za granicą niż w innym województwie (wykres 76).

Potwierdzenie znajduje hipoteza, że głównym czynnikiem konkurencyjności rynków pracy zagranicznych jest możliwość otrzymania wyższych zarobków. Z badań jakościowych wynika, że dla mieszkańców Podkarpacia możliwość pracy w miejscu zamieszkania stanowi dużą wartość i na wyjazd decydują się przede wszystkim, gdy zmuszają ich do tego warunki finansowe. W obecnym okresie, gdy migracje zarobkowe za granicę czy do innych województw stają się coraz mniej atrakcyjne finansowo, wielu ludzi decyduje się zatem pozostać. Obrazują to następujące cytaty:

„Troszkę mniej osób wyjeżdża (kiedyś Stany, teraz więcej do Europy), zmienia się ta tendencja, uczniowie myślą wcześniej, już na etapie gimnazjum: co zrobić, jakie studia skończyć, żeby zostać, żeby móc tu zarabiać dobre pieniądze"[176];

„Politechnika Rzeszowska kształci inżynierów, którzy mają coraz większą świadomość tego, że jest szansa na to, żeby dostać tu właśnie, na Podkarpaciu pracę dobrze płatną. Właśnie u tych gigantów z branży lotniczej"[177].

Ad 3. Wygórowane oczekiwania pracodawców

Z wywiadów przeprowadzonych z przedstawicielami rynku pracy wynika, iż poważną barierę w rekrutacji mogą stanowić wygórowane oczekiwania samych pracodawców, którzy – korzystając z tego, że rynek oferuje ludziom coraz mniej możliwości zatrudnienia – usiłują znaleźć jak najlepszych kandydatów za jak najniższe wynagrodzenie. Jak zostało powiedziane w trakcie jednego wywiadu grupowego: *„pracodawcy generalnie narzekają, że trudno jest im znaleźć pracownika, tylko wtedy jest pytanie, czy to jest obiektywne, że trudno jest im znaleźć pracownika o takim profilu umiejętności, czy też są to ich wygórowane oczekiwania"*[178]. Im więcej możliwości daje lokalny rynek pracy, tym trudniej jest pracodawcy zdecydować się na konkretną osobę;

[176] FGI przedstawiciel WUP.
[177] Przedstawiciel IOB 2.
[178] FGI przedstawiciel WUP.

cytując: *„jakby było mniej* [kandydatów]*, to by* [pracodawcy] *szybciej znaleźli, a tak to czekają na księżniczkę czy księcia z bajki"*[179].

Na koniec warto zauważyć, że względne zaspokojenie zapotrzebowania na pracowników szeregowych, z ograniczoną koniecznością zabiegania o kadrę „z wyższej półki" to jednak sytuacja w miarę nowa. Jako cezura postrzegana jest druga połowa 2008 roku, kiedy to z jednej strony w wyniku odczuwalnego słabo, ale zauważalnego spowolnienia gospodarczego skala zatrudniania nowych pracowników uległa redukcji, z drugiej natomiast na rynku pojawiło się więcej chętnych do pracy, którzy utracili ją w efekcie upadku lub konieczności restrukturyzacji kilku dużych przedsiębiorstw w regionie. Pracodawcy wspominają, że przed rokiem 2008 doskwierały im problemy ze znalezieniem pracowników na wszystkie, także niewymagające żadnych kwalifikacji stanowiska[180].

8.6 Podsumowanie

Jako że rynek pracy w województwie podkarpackim został zdiagnozowany jako „rynek pracodawcy", nie mają oni szczególnych trudności w znalezieniu odpowiednich ludzi do pracy. Ze względu na dużą liczbę osób bezrobotnych, pracodawcy mają wybór kandydatów do pracy, dzięki czemu to oni dyktują warunki zatrudnienia.

Podobnie jak w 2011 r., pracodawcy najczęściej przy rekrutacji korzystali z samodzielnego zgłaszania się kandydatów, urzędów pracy oraz bazy CV osób, które złożyły ofertę pracy / sami się zgłosili. Sytuacja na rynku pracy nie wymaga od pracodawców podejmowania bardziej aktywnych form rekrutacji. Rekrutację przez znajomych, z polecenia prowadzi co trzeci pracodawca. Polecenie przez znajomych jest uznawane za najskuteczniejszą metodę z perspektywy pracowników - badania jakościowe wskazują, że panuje powszechne przeświadczenie, iż rekomendacja znajomego najbardziej przyczynia się do znalezienia zatrudnienia przez daną osobę. Do usług agencji pośrednictwa pracy pracodawcy odwołują się głównie przy poszukiwaniu kadry „z wyższej półki".

Z badań wynika, że rekrutacja poprzez PUP dla części pracodawców wiąże się z niedogodnościami biurokratycznymi, co zniechęca do współpracy. Wskazane jest zatem uproszczenie procedur poszukiwania pracowników poprzez urząd pracy. Rekomenduje się również, by pracownicy PUP dokładniej analizowali wymagania zgłaszających się do nich pracodawców i wysyłali do nich tylko pracowników spełniających niezbędne wymogi.

Pracodawcy nie mają potrzeby poszukiwania pracowników poza granicami województwa czy kraju, dlatego też niewielki ich odsetek prowadzi rekrutację w takiej skali.

Do głównych, choć i tak niezbyt istotnych barier, utrudniających znalezienie odpowiednich pracowników należy zaliczyć: nieodpowiednią „jakość" dostępnych kandydatów, odpływ pracowników z Podkarpacia, a także wygórowane oczekiwania samych pracodawców. Pod tym względem sytuacja niewiele zmieniła się w stosunku do poprzedniej fali badania w 2011 r.

[179] FGI przedstawiciel WUP.
[180] Por. Trajektorie migracyjne województwa podkarpackiego– raport z badania największych pracodawców, Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków, grudzień 2009.

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

9.1 Wstęp

Wyniki badania przeprowadzonego w roku 2011 wskazały, iż województwo podkarpackie charakteryzowało się najwyższą w Polsce stopą bezrobocia wśród absolwentów oraz najniższym wskaźnikiem ich zatrudnienia. Najliczniejszą grupę wśród zarejestrowanych bezrobotnych stanowiły osoby bezrobotne w przedziale wieku od 25 do 34 lat (31,2%). Drugą co do liczebności grupę stanowiły osoby w wieku od 18 do 24 lat (23,4%). W II kwartale 2011 r. najmniej bezrobotnych było wśród absolwentów szkół wyższych – 21,4% i średnich zawodowych – 35,3%, w największym zaś stopniu problem bezrobocia wystąpił wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (45,7%) oraz średnich ogólnokształcących (40,8%).

W roku 2011 w województwie podkarpackim na uczelniach wyższych dominowały kierunki humanistyczne, zaś absolwenci tych kierunków mieli większe trudności w znalezieniu pracy niż absolwenci kierunków technicznych i matematyczno-przyrodniczych.

W podmiotach zatrudniających absolwentów, pracodawcy nieznacznie częściej decydowali się na zaoferowanie pracy absolwentom kierunków humanistycznych niż technicznych (31% w stosunku do 27% pracodawców), podczas gdy absolwenci wyższych studiów humanistycznych stanowili największą grupę wśród absolwentów uczelni wyższych (76%), a uczelnię wyższą o kierunku technicznym skończył zaledwie co szósty student (16%). Podobnie, absolwenci kierunków matematyczno-technicznych stanowili zaledwie 8% ogółu absolwentów, a zatrudniło ich aż 18% pracodawców deklarujących zatrudnienie absolwentów.

Pracodawcy Podkarpacia jako kluczowe cechy kandydata do pracy wskazali umiejętności i doświadczenie zawodowe, zatem postrzeganie kompetencji absolwenta uzależnione było od nabycia przez niego tych kwalifikacji. U znacznego odsetka (około połowy) pracodawców, którzy przyjęli do pracy osoby kończące edukację, absolwenci odbyli wcześniej w danej instytucji praktyki bądź staże.

Szczególnie nisko ocenione zostało przez pracodawców praktyczne przygotowanie do pracy absolwentów wszystkich typów szkół – zdaniem prawie połowy pracodawców, absolwentom najbardziej brakowało umiejętności praktycznych, a także doświadczenia zawodowego. Ich umiejętności pozazawodowe (języki obce, obsługa komputera) zostały ocenione znacznie lepiej. W zakresie umiejętności interpersonalnych i predyspozycji osobowościowych pracodawcy pozytywnie ocenili gotowość absolwentów do ciągłego podnoszenia kwalifikacji – była to druga najczęściej wskazywana przez pracodawców pozytywna cecha absolwentów.

Warto dodać, iż pracodawcy, ze względu na powszechną opinię o niedostosowaniu oferty sektora edukacji do potrzeb rynku pracy, postrzegali absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako wymagających pewnych inwestycji w kapitał ludzki przy dużych lukach kwalifikacyjnych i kompetencyjnych. Zarazem jednak tylko co dziesiąty pracodawca wskazał, że koszty związane z zatrudnieniem absolwenta przeważają związane z tym korzyści.

9.2 Zatrudnianie absolwentów

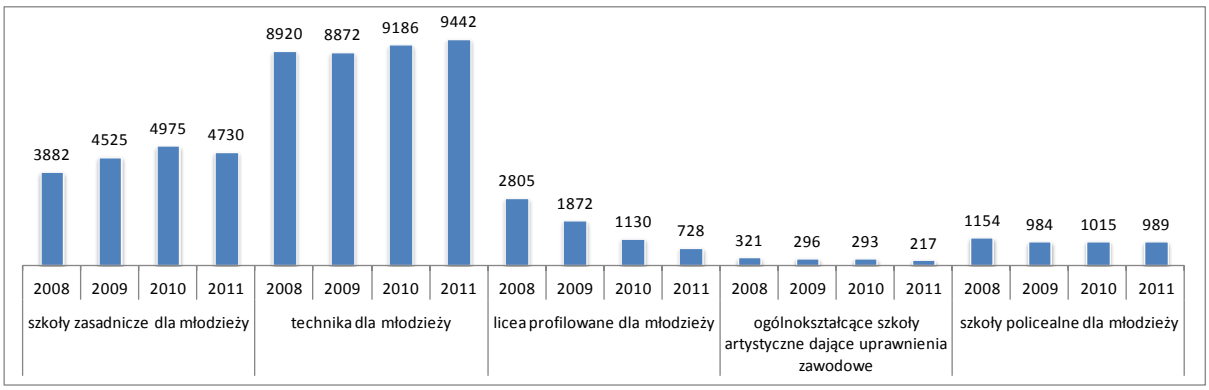
Absolwenci szkół średnich i wyższych w regionie – liczby

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

- absolwenci gimnazjum: w 2008 r. – 29 878, w 2010 r.[181]– 27 004;
- absolwenci liceum: w 2008 r. - 14 122, w roku 2011 - 13 818.

Jak widać na poniższym wykresie, liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w województwie podkarpackim w latach 2008–2010 nieznacznie wzrastała po czym w roku 2011 nastąpił jej spadek. Tendencję wzrostową pod względem liczby absolwentów utrzymały natomiast technika, które są jednocześnie placówkami posiadającymi największą liczbę absolwentów. Szkoły policealne dla młodzieży oraz ogólnokształcące szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe utrzymały względnie stały poziom liczby absolwentów. Od 2008 r. natomiast prawie czterokrotnie mniej osób kończy licea profilowane.

Wykres 77. Absolwenci szkół średnich zawodowych (bez szkół specjalnych) w latach 2008–2011

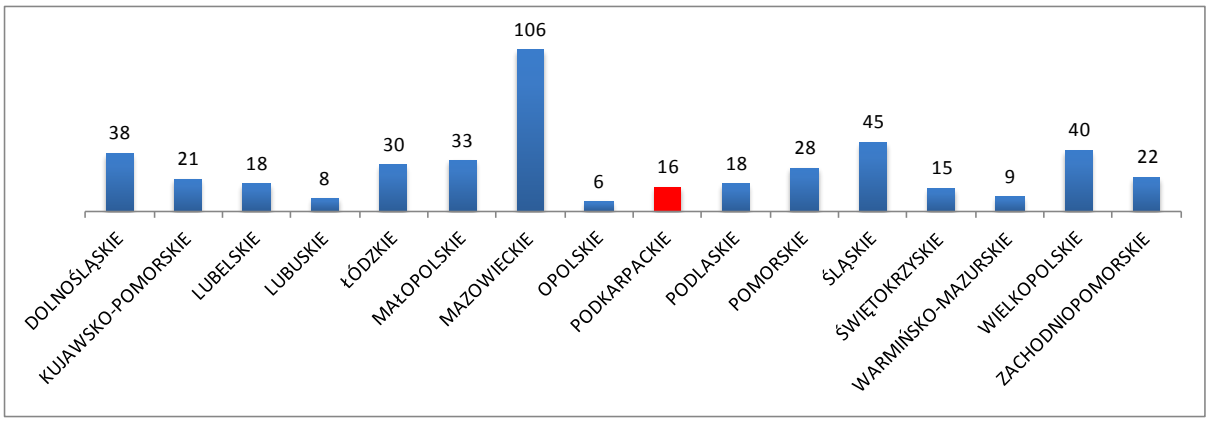


Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, BDL

W roku 2009 na obszarze województwa podkarpackiego działało 16 szkół wyższych, czyli znacznie mniej niż wynosi średnia dla Polski (28)[182]. Liczba była jednak podobna w przypadku innych województw należących do wschodniej Polski i istotnie niższa niż w sąsiadującym województwie małopolskim (33 szkoły wyższe).

[181] Brak danych za rok 2011.
[182] Wyliczenia własne na podstawie GUS, BDL za rok 2011.

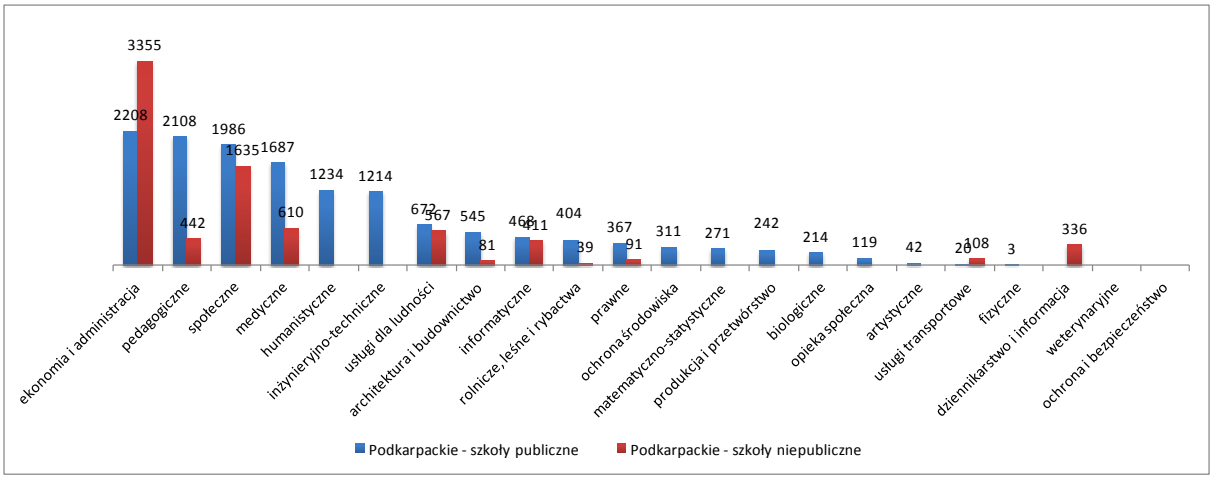
Wykres 78. Szkoły wyższe (publiczne i niepubliczne)[183] w poszczególnych województwach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, BDL

Największe uczelnie wyższe – w tym Uniwersytet Rzeszowski i Politechnika Rzeszowska oraz kilka prywatnych szkół wyższych – zlokalizowane są w stolicy województwa podkarpackiego – Rzeszowie. Województwo podkarpackie charakteryzuje się jednym z niższych wskaźników liczby studentów na 1000 mieszkańców. Dominują kierunki humanistyczne (wykres poniżej): ekonomia i administracja (absolwenci stanowią 26% ogółu, jest to szczególnie popularny kierunek w szkołach niepublicznych), społeczne (17%), pedagogiczne (12%), a także humanistyczne (6%). Wymienione najpopularniejsze kierunki kończy łącznie 61% absolwentów, podczas gdy absolwenci kierunków medycznych i inżynieryjno-technicznych stanowią odpowiednio po 6%, kierunków informatycznych 4%, a matematyczno-statystycznych 1%.

Wykres 79. Absolwenci szkół wyższych według kierunku studiów w 2011 roku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, BDL

Bezrobocie absolwentów

Według danych WUP[184], w województwie podkarpackim w maju 2012 r. stopa bezrobocia wśród absolwentów wyniosła 27,8% i zwiększyła się w skali roku o 2,8 p.p., natomiast w ujęciu kwartalnym zmniejszyła się o 1,9 p.p. Większe trudności ze znalezieniem pracy w analizowanym kwartale mieli absolwenci mieszkający na wsi. Stopa bezrobocia dla tej populacji wyniosła 31,5% wobec 24,9% dla absolwentów mieszkających w mieście (przed rokiem było to odpowiednio 26,6% i 23,5%, a w poprzednim kwartale 28,6% wobec 30,4%).

[183] Dane prezentowane są według faktycznej lokalizacji uczelni / jednostek zamiejscowych.
[184] WUP, Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w województwie podkarpackim w maju 2012 r.

Według danych GUS (BDL) w IV kwartale 2011 r. najmniej bezrobotnych było wśród absolwentów szkół wyższych (18,2%) i średnich ogólnokształcących (39,4%), w największym stopniu bezrobocie wystąpiło wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (50,8%) oraz średnich zawodowych (39,7%). W porównaniu z IV kwartałem 2010 r. wzrost stopy bezrobocia absolwentów wystąpił prawie we wszystkich grupach ludności wyodrębnionych ze względu na poziom wykształcenia. Największy wzrost tego wskaźnika odnotowano wśród osób, które ukończyły szkołę zasadniczą zawodową oraz policealną i średnią zawodową (odpowiednio o 8,8 p.p. i o 5,3 p.p.).

Jak zostało to skomentowane w trakcie jednego z wywiadów: *„Jest problem z tymi absolwentami, jest ich trochę w rejestrach. Często są bardzo nieszczęśliwi, bo mają jakieś ambicje, a nie ma tego miejsca pracy (…). Absolwenci, którzy znajdują się w rejestrach Urzędu Pracy, to absolwenci lokalnych uczelni. To jest największa strata – potencjał ludzi, który nie jest wykorzystywany"*[185].

Zatrudnienie absolwentów

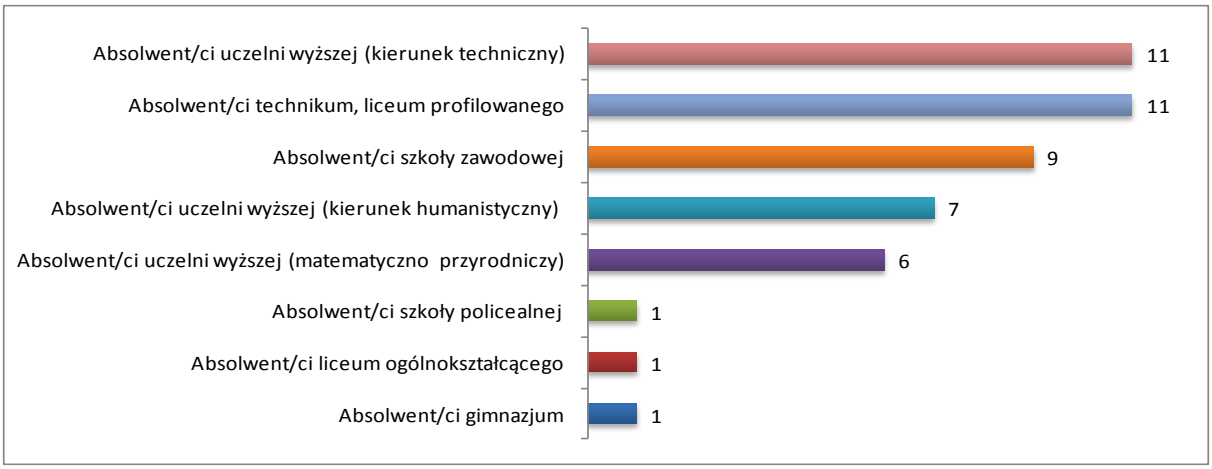
W IV kwartale 2011 r. wskaźnik zatrudnienia dla absolwentów szkół wyższych wynosił 76,4, dla absolwentów szkół policealnych i średnich zawodowych – 52,1, dla średnich ogólnokształcących – 50,7, a dla zasadniczych zawodowych – 41,6[186].

W badanej próbie jedynie 8% pracodawców zadeklarowało, iż zatrudnia absolwenta/ów gimnazjum, szkoły zawodowej, szkoły średniej, szkoły policealnej lub studiów wyższych[187].

Absolwenci byli częściej zatrudniani w podmiotach o działalności dochodowej (u 10% pracodawców) niż w podmiotach o działalności niedochodowej (6%). Nieznacznie częściej absolwentów zatrudniano w firmach/instytucjach w miastach od 100 do 200 tys. mieszkańców.

Jak wynika z badania PAPI najwięcej pracodawców (11 z 38) zatrudniło absolwentów uczelni wyższej o kierunku technicznym oraz absolwentów technikum czy liceum profilowanego. Następnie 9 zatrudniło absolwentów szkoły zawodowej. Wyniki te wskazują, że pracodawcy w największym stopniu potrzebowali pracowników-absolwentów o konkretnych umiejętnościach zawodowych. W czwartej kolejności (u 7 pracodawców) zatrudnienie znaleźli absolwenci uczelni wyższej, ale o kierunku humanistycznym, zaraz po nich uplasowali się absolwenci uczelni wyższej o profilu matematyczno-przyrodniczym. Zaledwie po jednym pracodawcy zatrudniło absolwenta gimnazjum, liceum ogólnokształcącego oraz szkoły policealnej.

Wykres 80. Liczebność pracodawców zatrudniających dane typy absolwentów



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n=38. Respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

[185] Przedstawiciel PUP 8
[186] GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2011, Warszawa 2012.
[187] Pracodawcom została podana następująca definicja absolwenta: osoba do 27. roku życia, która ukończyła edukację nie później niż w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

Zderzając odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów z liczbą absolwentów po różnych kierunkach kształcenia, widać, że – podobnie jak w poprzedniej fali badania – absolwenci kierunków zawodowych i technicznych mają większe szanse znalezienia pracy. Została zatem pozytywnie zweryfikowana hipoteza, iż absolwentom kierunków humanistycznych doskwierają większe trudności w znalezieniu pracy niż osobom po kierunkach technicznych i matematyczno-przyrodniczych.

Z analizy danych zastanych oraz z badań jakościowych wynika, że występuje duże zapotrzebowanie na monitoring losów absolwentów, który stał się obowiązkowy po nowelizacji ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym", która weszła w życie 1 października 2011 r. Obecnie bowiem ani przedstawiciele szkół wyższych, ani dyrektorzy szkół średnich często nie mają pełnej wiedzy, jak ich absolwenci odnajdują się na rynku pracy. W wielu szkołach zamiast stałego monitoringu praktykowano zbieranie informacji o dalszych losach uczniów bezpośrednio od absolwentów, którzy sami odwiedzali po jakimś czasie szkołę – informacje w ten sposób były z reguły pozyskiwane przez wychowawców, a następnie przekazywane dyrekcji co nie przedstawiało jednak pełnego obrazu sytuacji. W przypadku uczelni wyższych występował podobny problem. Obecny wymóg prawny wprowadzony wraz z rokiem akademickim 2011/2012 powinien zmienić ten stan rzeczy. Jednak brak wypracowanych standardów badania losów absolwentów może powodować, iż dokonywanie porównań i uogólnień na poziomie całego systemu edukacji będzie utrudnione[188]. W ramach rekomendacji zalecane jest, by za przeprowadzanie badania losów zawodowych absolwentów szkół wyższych odpowiadała jedna jednostka – Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego - oraz by wszystkie szkoły miały jednakowy trzon ankiety – pytania podstawowe, wspólne dla wszystkich absolwentów z różnych szkół wyższych. Dzięki temu uzyskane wyniki umożliwiałyby dokonanie porównań. Oprócz tego szkoły powinny mieć możliwość wzbogacenia kwestionariusza o pytania dodatkowe, dopasowane do typu kształcenia oferowanego przez daną uczelnię[189].

Próby dopasowania edukacji do potrzeb rynku pracy

Z badań jakościowych wynika, że sam fakt posiadania wyższego wykształcenia w coraz mniejszym stopniu gwarantuje znalezienie dobrej pracy. Wiąże się to przede wszystkim z liczbą powstałych uczelni wyższych, a także coraz większą liczbą wypuszczanych absolwentów: *„Spłaszczyliśmy poziom wykształcenia, dyplom uniwersytecki, czy może szkoły wyższej jest teraz odpowiednikiem matury ileś lat temu. (…) Poziom obniżył się, a tworzy się PR wyjątkowości absolwenta"*[190].

Jak wskazują przeprowadzone wywiady, istnieje powszechna świadomość faktu, że absolwenci kierunków ścisłych mają większe szanse na rynku pracy. Jako mniej potrzebne na rynku pracy są wskazywane różne kierunki humanistyczne, a zwłaszcza pedagogika, zarządzanie i marketing. Z wywiadów z pracownikami biur karier wynika, że ofert pracy dla humanistów albo w ogóle nie ma, albo też są rzadkie, co sprawia, że absolwenci muszą się często przekwalifikowywać w celu pozyskania zatrudnienia. Mimo, że większość osób ma tego świadomość, uczniowie w dalszym ciągu chętniej kształcą się na tych kierunkach. Można, oczywiście próbować zmniejszać nabory na te kierunki – co jest rekomendowane – jednak przedstawiciele uczelni wyższych deklaruję pewną bezradność w tym obszarze: *„Na pewno nie będą potrzebni humaniści, ale co zrobić, jak młodzież to chętnie wybiera"*[191]. Zainteresowanie ze strony młodzieży studiami humanistycznymi utrudnia ograniczenie liczby miejsc na tych kierunkach.

[188] Por. Monitoring losów absolwentów, w ramach projektu „Biznes dla nauki" (prezentacja dostępna na stronie http://www.biznesdlanauki.pl/dane/download/Monitoring_losow_absolwentow.pdf).
[189] Por. Ekspertyza. Monitorowanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych – rozwiązania stosowane w wybranych krajach europejskich, Sedlak & Sedlak, Kraków, 29.12.2010.
[190] Przedstawiciel władz wojewódzkich 1
[191] Przedstawiciel jednostki badawczo rozwojowej 1

Poza tym badania jakościowe sugerują, że nie jest możliwe zupełne zlikwidowanie kierunków humanistycznych, które nie znajdują bezpośredniego przełożenia na rynek pracy. Cytat: *„Trzeba zaznaczyć, że uniwersytet mimo wszystko nie jest i nie będzie szkołą zawodową, ustawa nakłada na nas różne zmiany, powstają nowe kierunki, jednak mimo wszystko te kierunki, nawet humanistyczne, uniwersytet musi utrzymać, ponieważ są różnego rodzaju badania, nauka się rozwija i trudno, gdyby nagle przestała działać historia czy filozofia, które były kolebką powstania uniwersytetu"*[192].

Warto bowiem zwrócić uwagę - na co wskazują badania jakościowe - że mimo niższych praktycznych umiejętności zawodowych absolwentów kierunków humanistycznych w porównaniu do absolwentów kierunków inżynieryjnych, absolwenci o profilu humanistycznym posiadają większe umiejętności w zakresie kompetencji społecznych (umiejętność współpracy w grupie, komunikacji, negocjacji, kreatywność), których z kolei brakuje umysłom ścisłym. Poza tym, nawiązując do Strategii Europa 2020 oraz wyników badania „Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020"[193], w ciągu najbliższych lat powinien zostać położony nacisk na wykształcenie specjalistów w branży kultury twórczej. Zauważył to również jeden z przedstawicieli Urzędu Marszałkowskiego: *„Popadamy w skrajności. Nacisk teraz tylko na programy i stypendia na rzecz rozwoju kierunków ścisłych i technicznych, a zupełnie porzuca się humanistów i zawody artystyczne, w których też są uzdolnione osoby, które powinny mieć szansę rozwoju, bo to też jest potrzebne"*[194]. Wątek ten znajdzie rozwinięcie w rozdziale o zawodach przyszłościowych.

W trakcie jednego z wywiadów grupowych padła ponadto uwaga, że województwo podkarpackie wypada lepiej od innych województw wchodzących w skład Polski wschodniej pod względem liczby absolwentów kierunków technicznych: *„Łatwiej jest na rynku pracy absolwentom kierunków politechnicznych. Naszą specyfiką jest to, że jak się porównujemy do kraju, to mamy stosunkowo dobre proporcje, tych kierunków technicznych jest więcej i u nas jest lepiej. Jak tak patrzymy statystycznie, to jest lepiej niż na tle Polski wschodniej"*[195]. W istocie wśród ogółu absolwentów szkół publicznych absolwenci o profilu techniczno-inżynieryjnym stanowią 9%, czyli tyle co średnia dla Polski i nieznacznie więcej niż dla innych województw z Polski wschodniej (lubelskie 7%, podlaskie 7%, warmińsko-mazurskie 4%)[196].

Przedstawiciele uczelni wyższych, z którymi zostały przeprowadzone wywiady, deklarują, iż prowadzą rozmowy z pracodawcami w celu lepszego dopasowania kierunków i programów kierunków do potrzeb rynku pracy: *„W większości przypadków odbywają się dyskusje z pracodawcami, w którym kierunku zmienić specjalizacje albo tylko dołożyć coś do programu, bo nie trzeba zmieniać całego kierunku, chodzi o pewne preferencje, elementy kształcenia, które się pojawiają"*[197].

[192] Przedstawiciel Uczelni wyższej 2.
[193] Por. Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020, Warszawa, kwiecień 2012 r. (raport dostępny na stronie: http://www.ncbir.pl/gfx/ncbir/userfiles/_public/fundusze_europejskie/kapital_ludzki/ewaluacja/raport_koncowy_eu_2020_agrotec.pdf).
[194] Przedstawiciel UM.
[195] FGI, przedstawiciele władz samorządowych.
[196] GUS, BDL, 2011.
[197] Przedstawiciel uczelni wyższej 1.

Z badań jakościowych wynika wniosek, iż przedstawiciele kierunków technicznych są poszukiwani, ale najlepiej na rynku pracy odnajdują się tacy, którzy oprócz praktycznych umiejętności technicznych posiadają również kompetencje językowe oraz społeczne. Potwierdzają to również wyniki innych badań[198]. Przedstawiciele uczelni wyższych deklarują, iż zdają siebie z tego sprawę i podejmują próby, by wzbogacić program o naukę języków (w tym języków specjalistycznych) oraz umiejętności „miękkich": pracy w grupie, negocjacji, etc. Coraz częściej mówi się również o wprowadzaniu zajęć z przedsiębiorczości z nadzieją, iż w razie problemów ze znalezieniem zatrudnienia absolwenci sami założą firmę. Posiadanie podstawowej wiedzy w zakresie prowadzenia firmy uważa się za pomocne również w przypadku podjęcia pracy w charakterze prawnika etatowego.

W przypadku kierunków humanistycznych również podejmowane są próby lepszego ich dopasowania pod kątem przyszłych pracodawców. Przykładowo, na Uniwersytecie Rzeszowskim: *„Socjologia przechodzi pewne przeobrażenie, są rozpisane projekty, trwają rozmowy z absolwentami, którzy założyli swoje własne firmy, m.in. zostały rozbudowane laboratoria dla studentów-socjologów, gdzie mogą przeprowadzać badania telefoniczne, czyli pokazuje się im, że zawód ma szansę, tylko że nie zawsze się zostanie zatrudnionym na stanowisku socjologa. Będą pracować w różnych firmach, agencjach, gdzie będą zbierać dane np. dla marketingu, tego się właśnie uczą"*[199].

Szkolnictwo zawodowe również podlega przeobrażeniom. Dyrektorzy poszczególnych placówek kształcenia twierdzą, że dokładają starań, by stworzyć/rozwijać kierunki, na które będzie zapotrzebowanie na rynku pracy. Jednak nie zawsze wiadomo, jakie konkretnie wykształcenie po kilku latach będzie wciąż preferowane przez pracodawców – ze względu na kilkuletni czas potrzebny do wykształcenia danego specjalisty trudno szkołom dopasowywać się do bieżących potrzeb pracodawców. Ponadto, chociaż wiadomo, że na niektóre zawody istnieje zapotrzebowanie, nie zawsze są chętni uczniowie, by w danych kierunkach podejmować kształcenie. Dobry przykład stanowi próba stworzenia klasy „technik odlewnik" w Centrum Edukacji Zawodowej w Stalowej Woli – pomimo prowadzonego naboru, przez 3 lata zgłosiło się tylko 3 uczniów i klasa nie została utworzona.

Powody i konsekwencje niezatrudniania absolwentów przez lokalnych pracodawców

Wśród powodów niezatrudniania absolwentów dominuje odpowiedź (u 95% pracodawców) „nie mamy zapotrzebowania na absolwentów / brak nowych etatów". Wskazań innych odpowiedzi było znacznie mniej: tylko 5% przyznało, że nie zgłosili się do nich absolwenci; po 3% stwierdziło, że absolwenci nie mają doświadczenia zawodowego, nie znaleźli absolwentów o odpowiednim wykształceniu oraz że absolwenci nie mają umiejętności praktycznych. Pojedynczy pracodawcy zwrócili uwagę na to, że absolwenci są niesamodzielni, wymagają nadzoru (6 pracodawców), mają zbyt wygórowane oczekiwania finansowe (5) lub, że nie sprawdzają się na stanowisku (3). Podawane powody w zasadzie nie różniły się w zależności od typu absolwenta. Należy zatem uznać, iż w istocie główną przyczyną tego, że pracodawcy nie przyjmują absolwentów, jest brak wolnych etatów bądź brak zapotrzebowania na absolwentów. Jak wynika z badań jakościowych absolwenci kojarzeni są z brakiem bądź niewielkim doświadczeniem zawodowym, przez co niektórzy pracodawcy deklarują wprost, iż nie zatrudniają absolwentów gdyż poszukują pracowników o dłuższym stażu pracy, posiadających większe doświadczenie zawodowe.

Ze względu na małe możliwości znalezienia pracy na miejscu absolwenci decydują się często na wyjazd do innych województw bądź za granicę. W badaniach jakościowych, wyjazdy młodych ludzi określono jako „ucieczkę". Zjawisko to zaobserwowano zwłaszcza w mniejszych miejscowościach, w tym w ramach studiów przypadku przeprowadzonych w Stalowej Woli, Krośnie oraz Nisku:

[198] Por. Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020, Warszawa, kwiecień 2012 r.
[199] Przedstawiciel uczelni wyższej 2.

„Większość ludzi ucieka ze Stalowej, młodzi wyjeżdżają często na prace sezonowe. Czy po powrocie do kraju pracują w zawodzie? Trudno powiedzieć (…).Decyzje młodych wynikają z tego, że w Stalowej startuje się na początku drogi zawodowej z niskiego pułapu finansowego, a o awans trudno"[200]; *„Wiele osób kończących prestiżowe uczelnie ucieka i z zasady nie wraca. Trudno oczekiwać, żeby absolwenci kierunków związanych z dziedzinami przemysłu, które są nieobecne w Krośnie, wracali do tego miasta"*[201].

W wywiadach odnośnie wyjazdów osób młodych z wyższym wykształceniem padł termin *drenaż mózgów*. Przedstawiciele instytucji pracy są świadomi, że osoby wyjeżdżające mają z reguły znaczny potencjał, który powinien zostać wykorzystany z korzyścią dla województwa podkarpackiego, a nie utracony na rzecz innych województw.

Wywiady wskazują jednocześnie, że można spodziewać się spowolnienia/odwrócenia tej tendencji: *„Absolwenci teraz próbują znaleźć pracę tutaj, kiedyś od razu wyjeżdżali – 5 lat temu, początek UE, teraz wiadomo, że tam też nie jest tak wesoło, trudniej znaleźć tam pracę*[202]*.* Inna wypowiedź: *„Gros ludzi chce być tu i teraz. Generalnie widzą, że Zachód to nie jest ziemia obiecana, i chcieliby żyć pracować tu i teraz, a nie zmagać się z wieloma wyzwaniami, które z tytułu imigranta go dotkną"*[203].

Jednak nawet jeżeli zmniejsza się liczba wyjazdów osób młodych w celach zarobkowych, to częste są nadal wyjazdy młodych w celu zdobycia wykształcenia. Mówi się wręcz o swoistym exodusie osób młodych w celach edukacyjnych. Jak wynika z badań uczniów szkół ponadgimnazjalnych przeprowadzonych przez Centrum Doradztwa Strategicznego[204], zamiar kontynuowania nauki po ukończeniu szkoły średniej deklaruje niemal 6 na 10 osób. Ogromna większość z nich jako miejsce dalszego kształcenia wybiera duże miasta, w wyniku czego celem młodzieży stają się przede wszystkim Rzeszów oraz inne ośrodki akademickie położone poza województwem. Regule tej nie podlegają jedynie uczniowie szkół zawodowych, którzy swoje aspiracje edukacyjne chcą zaspokajać w największych miastach powiatowych regionu.

Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów, jako lepsze postrzegane są uczelnie znajdujące się w Rzeszowie oraz poza województwem – wymieniany jest zwłaszcza Uniwersytet Jagielloński oraz Warszawski. Jak przyznał jeden z rozmówców: *„Mój syn studiuje w Krakowie i mógłby mnie pan zapytać, dlaczego ja, jako patriota lokalny, wysyłam dziecko na Uniwersytet Jagielloński, zamiast gdzieś tutaj. Widzi pan – mimo że mocno czuję się związany z tym regionem, chcąc zapewnić dziecku lepszą pracę, lepszą przyszłość, wysyłam go do szkoły, która ma lepszy prestiż, lepszą markę"*[205].

9.3 Ocena potencjału zawodowego absolwentów szkół zawodowych, średnich i wyższych

Prawie 13% pracodawców nie potrafiło wskazać pozytywnych cech zatrudnionych przez nich absolwentów, a 18% miało problemy z udzieleniem odpowiedzi w tym zakresie. Można zatem wnioskować, że ocena potencjału zawodowego absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jest dość krytyczna. Pozytywną cechą absolwentów, którą wymieniło najwięcej, bo 12 z 38 pracodawców, była pracowitość, następnie 11 osób wskazało odpowiednie wykształcenie, a 9 wiedzę teoretyczną.

Jako mocną stronę absolwentów wskazano ponadto tzw. umiejętności „miękkie": umiejętność współpracy w grupie (wskazanie 8 pracodawców), kreatywność oraz pomysłowość (7).

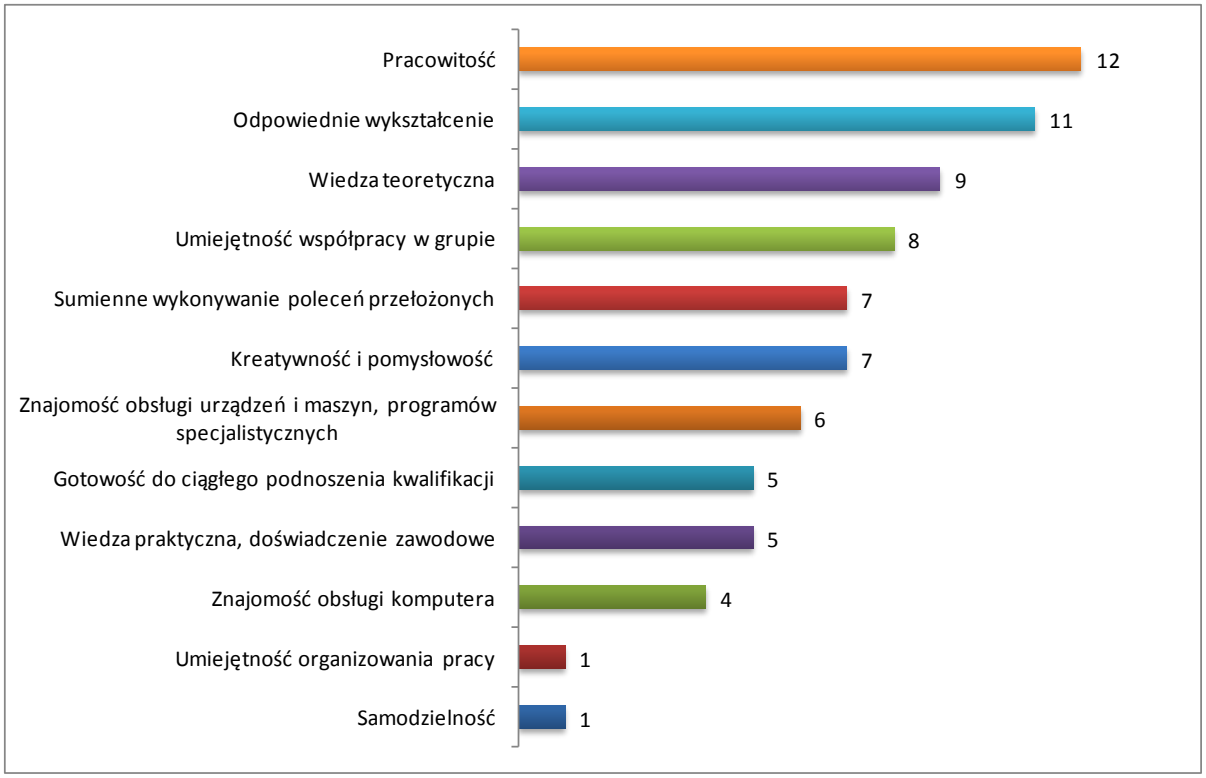
[200] Przedstawiciel innych służb zatrudnienia 3.
[201] Przedstawiciel PUP 6.
[202] Przedstawiciel PUP 4.
[203] Przedstawiciel szkoły ponadgimnazjalnej 5.
[204] Trajektorie migracyjne województwa podkarpackiego– raport z badania największych pracodawców, Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków, grudzień 2009.
[205] Ekspert.

Stosunkowo częste wskazanie stanowiły również cechy związane z samo motywacją: sumienne wykonywanie poleceń przełożonych i gotowość do podnoszenia kwalifikacji.

Kompetencje, które można by określić jako „twarde" rzadziej były wymieniane jako pozytywna cecha absolwentów: stosunkowo najczęściej wskazywana była (przez 6 z 38 pracodawców) znajomość obsługi urządzeń i maszyn, programów specjalistycznych. Ponadto 5 pracodawców wymieniło wiedzę praktyczną, a 4 obsługę komputera.

Zaledwie pojedyncze osoby wskazały umiejętność organizowania pracy oraz samodzielność, a takie atuty, jak znajomość języków obcych, umiejętność elastycznego reagowania na zmiany, zdolności analityczne – w ogóle nie zostały wymienione.

Wykres 81. Pozytywne umiejętności i cechy zatrudnionych absolwentów



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n=38

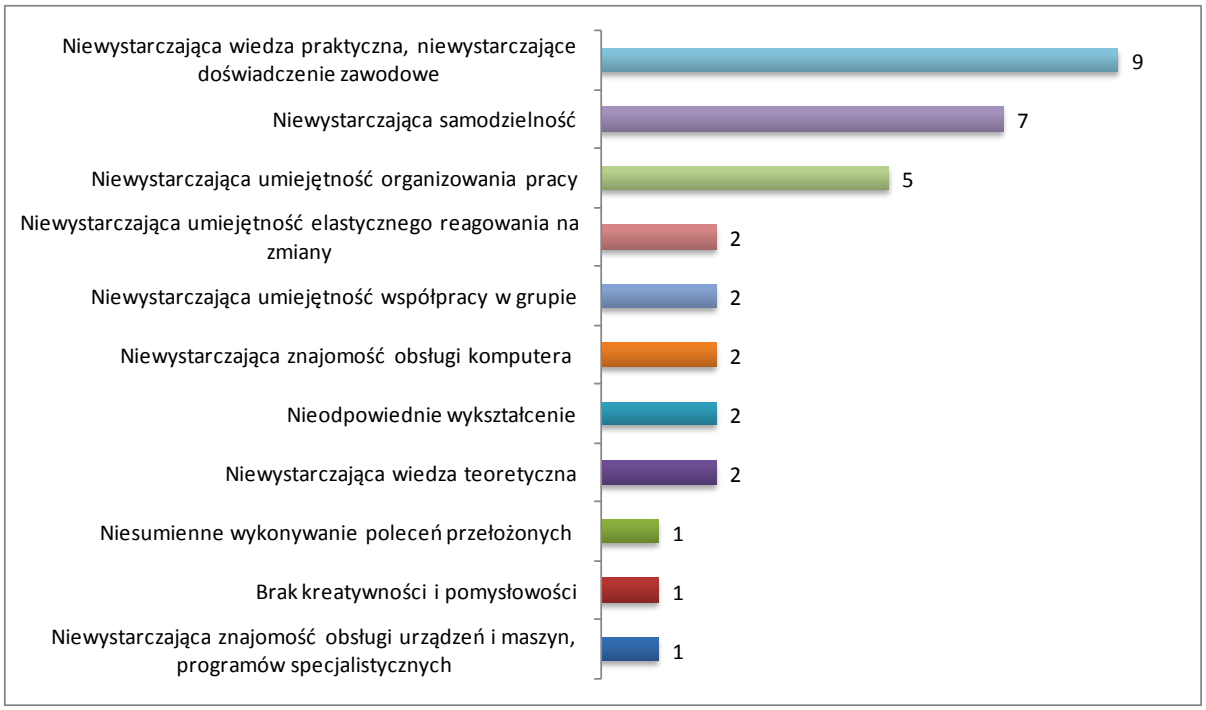
Na prośbę o wskazanie negatywnych cech zatrudnionych absolwentów ponad połowa pracodawców (53%) odpowiedziała, iż niczego im nie brakuje. Wśród negatywnych cech, które zostały wymienione na pierwszym miejscu, znalazła się odpowiedź „niewystarczająca wiedza praktyczna, niewystarczające doświadczenie zawodowe" (opinia 9 pracodawców). O tym, jak istotne są praktyczne umiejętności, świadczy to, że aż 2/5 pracodawców, którzy zatrudnili absolwentów, miało ich wcześniej u siebie na stażach bądź praktykach. W szczególności tyczy się to absolwentów technikum, liceum profilowanego (prawie połowa pracodawców – 46% – zatrudniała ich po stażu), a w mniejszym stopniu absolwentów uczelni wyższej (kierunek techniczny) – w następstwie odbycia praktyk przyjęło ich 27% pracodawców[206]. Zatrudnienie absolwenta po stażu/praktyce było szczególnie częstą praktyką w podmiotach o działalności dochodowej (tam 65% pracodawców po stażu przyjęła do pracy absolwentów, podczas gdy w podmiotach o działalności niedochodowej odsetek ten wynosił zaledwie 30%).

Biorąc pod uwagę powyższe wyniki oraz to, że przeważająca część pracodawców wskazuje na doświadczenie zawodowe jako najważniejszą cechę pracownika, można uznać za pozytywnie

[206] W przypadku innych typów absolwentów n < 10, tak więc nie zostali oni objęci analizą.

zweryfikowaną hipotezę, iż pracodawcy Podkarpacia cenią głównie umiejętności i doświadczenie zawodowe, tak więc postrzeganie kwalifikacji absolwenta uzależnione jest od nabycia przez niego umiejętności zawodowych. Z badań jakościowych wynika, że pracodawcy, zwłaszcza prywatni, patrzą przede wszystkim na praktyczne umiejętności kandydatów do pracy, które mogą się przełożyć na bezpośredni zysk dla firmy. Postrzegają zatem staże jako szanse na przyjrzenie się danej osobie i sprawdzenie, czy nadaje się on do danego typu pracy: *„W trakcie stażu my tego człowieka poznajemy, widzimy, jak sobie radzi, jeśli jest wolny etat, to zatrudniamy"*[207].

Wykres 82. Negatywne umiejętności i cechy zatrudnionych absolwentów



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n=38

7 pracodawców (z 38) wśród negatywnych cech absolwentów wymieniło niewystarczającą samodzielność, a 5 niewystarczającą umiejętność organizowania pracy.

Inne odpowiedzi zostały wskazane przez znacznie mniejszą liczbę pracodawców. Wymieniano m.in. niedostatki w zakresie umiejętności miękkich (elastycznego reagowania na zmiany, współpracy w grupie), ale też niewystarczające umiejętności w zakresie obsługi sprzętu (komputera oraz innych urządzeń/programów specjalistycznych). Na braki w zakresie kompetencji miękkich zwrócono szczególnie uwagę w przypadku absolwentów kierunków ścisłych: *„Przedsiębiorcy narzekają, że z kolei absolwenci kierunków techniczno-informatycznych nie są nauczeni umiejętności miękkich – są kiepscy w komunikacji"*[208].

Co ciekawe, biorąc pod uwagę różne typy absolwentów, widać, że w przypadku absolwentów technikum i liceum profilowanego pracodawcy w ogóle nie wymienili wśród ich wad niewystarczającej wiedzy praktycznej, co by świadczyło o tym, że ich doświadczenie zawodowe jest ocenione znacznie lepiej niż w przypadku innych absolwentów. Do ich wad natomiast - częściej niż w przypadku innych typów – zaliczono niewystarczającą umiejętność organizowania pracy oraz elastycznego reagowania na zmiany. Z kolei w przypadku absolwentów uczelni wyższych o kierunku technicznym pracodawcy ocenili, że do ich wad należą niedostatki w zakresie umiejętności praktycznych, a także niewystarczająca samodzielność (wskazanie 27% pracodawców, więcej niż średnia dla ogółu absolwentów).

[207] Pracodawca 3.
[208] Przedstawiciel jednostki badawczo rozwojowej 1.

Inaczej niż w I fali badania, brakowało wskazań dla odpowiedzi „niewystarczająca znajomość języków obcych", choć w wywiadach pojawiły się opinie, iż występuje niedostatek kompetencji językowych, szczególnie u inżynierów wyjeżdżających na kontrakty zagraniczne/zatrudnionych w zagranicznych firmach w Polsce.

Pracodawcy wśród wad nie umieścili również braku zdolności analitycznych absolwentów, lecz tego typu wskazania padły w trakcie badań jakościowych. Jest to wada przypisywana szczególnie absolwentom kierunków humanistycznych. Obrazuje to przykładowa historia opowiedziana przez pracodawcę: *„Ja kiedyś miałem pracownika – typowego humanistę, chcieliśmy zatrudnić handlowca ds. rynków wschodnich, ale jak ja mu zadałem proste pytanie, obliczenie procenta, to on powiedział »o nie, nie, tylko nie matematyka«, i to go skreśliło, bo nie można tylko wklepać w komputer, bo komputer źle obliczy, jak się mu źle wpisze"*[209]. W związku z przywróceniem obowiązkowej matury z matematyki zarówno pracodawcy, jak i przedstawiciele szkół mają nadzieję na poprawę sytuacji w tym względzie.

Biorąc pod uwagę, że pracodawcy nie wskazali braku gotowości do ciągłego podnoszenia kwalifikacji ani lenistwa jako wad zatrudnionych przez nich absolwentów, a z drugiej strony jednak wskazali na niewystarczającą samodzielność absolwentów (18%) oraz brak kreatywności i pomysłowości (3%), należy uznać, iż hipoteza brzmiąca „Pracodawcy Podkarpacia oceniają absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako biernych i niezdeterminowanych" nie została ani w pełni zweryfikowana, ani odrzucona.

Na podobną ambiwalencję wskazują również opinie wyrażone w trakcie wywiadów. Z badań jakościowych wynika, iż studenci często uznają okres studiów za czas, kiedy mogą beztrosko pożyć, z tego względu odkładają na później myślenie o podejmowaniu działań ułatwiających im odnalezienie się na rynku pracy. Ze słów jednego z przedstawicieli biur karier wynika, że do studentów przemawia *„chęć łatwego studiowania, często ludzie są zmęczeni po liceum i chcą przeżyć beztrosko życie studenckie, potem na V roku mają do całego świata pretensje, że mają problemy na rynku pracy. Pretensjonalność absolwenta, że nie znajduje zatrudnienia tylko po kierunku wzrosła niebywale, absolwenta, który nie robił zupełnie nic, to jest zatrważające"*[210]. Jak wskazują wywiady z pracownikami biur karier o stosunkowo małym zainteresowaniu studentów kwestią przyszłego zatrudnienia świadczy to, że na spotkania z doradcami zawodowymi w ramach biur karier przychodzą właściwie sami absolwenci, a nie studenci, pomimo że wiedzą o takiej możliwości: *„Jeśli się trafi choć jeden student na kwartał, to naprawdę cud"*.

Ponadto z wywiadów wynika, że studenci wyrażają nikłe zainteresowanie aktywnością społeczną – udziałem w wolontariacie bądź kołach naukowych. Z drugiej strony jednak da się dostrzec swoistą aktywność studentów, lecz w mniejszym stopniu jest to aktywność społeczna, a w większym zawodowa. Cytując: *„Jest odsetek aktywnych, tylko zależy, w którą stronę, niektórzy tylko w swoją stronę – pracują, ale gdy popatrzymy na taką aktywność społeczną, która była ceniona dawniej, to raczej nie widzę"*[211]. Przykład: *„Jeżeli np. organizujemy szkolenie czy spotkanie z pracodawcą, to rzadko się zdarza, żeby studenci pierwszego, drugiego i trzeciego roku przyszli na to spotkanie. Jeżeli piszemy, że po szkoleniu zostanie wydany certyfikat, choć im to nie wnosi do CV, tyle że zdobyli jakieś informacje, to listę mamy zapełnioną. Jest sytuacja taka, że jest totalna pogoń za »papierkiem«"*[212].

W wywiadach zauważono, że studenci zaczynają zdawać sobie sprawę z coraz trudniejszej sytuacji na rynku pracy oraz konieczności przedsięwzięcia odpowiednich kroków zwiększających szansę na zatrudnienie już w trakcie studiów. Z tego względu – jak wskazują wywiady przeprowadzone w biurach karier – wzrasta liczba dobrowolnych praktyk, coraz więcej studentów bierze również udział

[209] Pracodawca 4.
[210] przedstawiciel uczelni wyższej 2.
[211] Przedstawiciel uczelni wyższej 1.
[212] Przedstawiciel uczelni wyższej 2.

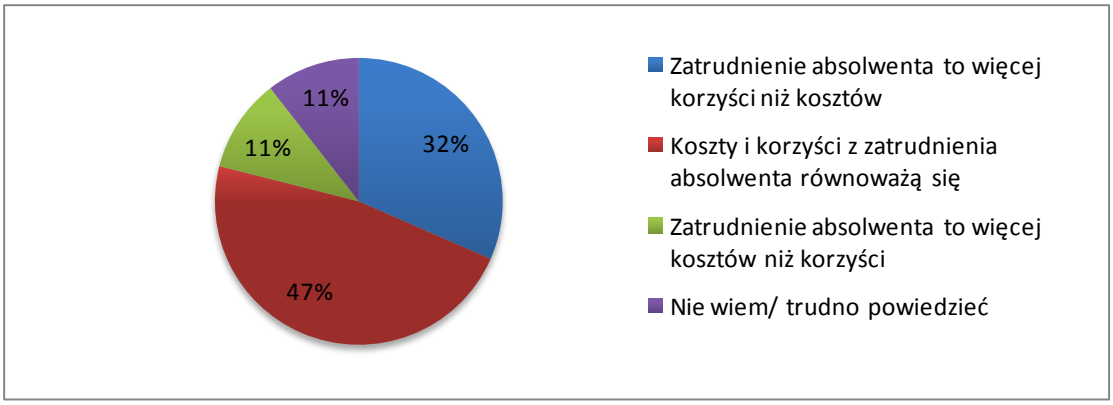
w szkoleniach (w tym dotyczących zakładania własnej działalności gospodarczej będącej alternatywą dla braku zatrudnienia).

Przywarę absolwentów, która nie ujawniła się w wynikach badań ilościowych, a jedynie jakościowych, stanowi roszczeniowość młodych ludzi. W wywiadach wskazywano na ich wysokie oczekiwania finansowe, w dodatku młodzi chcieliby wysokiego wynagrodzenia w połączeniu z pracą niewymagającą zbytniego wysiłku. Przykładowa wypowiedź to ilustrująca: *„Młodym ludziom nie zawsze się chce – oczekują pieniążków, pracy niedaleko domu, nie zawsze są dobrze przygotowani"*[213]. Młodym ludziom brakuje ponadto cierpliwości, by powoli osiągać coraz to wyższe zarobki i lepsze stanowiska, a także atrakcyjniejsze formy umowy (o pracę, a nie tzw. „śmieciowe"). Jeden z rozmówców określił to jako niedostatek *„elastyczności negocjowania formy zatrudnienia"*. Z wywiadów z uczniami wynika, iż w istocie mają oni dość wysokie oczekiwania finansowe (wskazania rzędu 2,5–3 tys. zł netto). Jednak na prośbę o podanie wynagrodzenia jakie mają szansę uzyskać w pierwszej pracy, uczniowie wskazali kwotę bardziej realną - 1500 zł netto. Preferowaną przez uczniów formą umowy była umowa o pracę.

9.4 Koszty zatrudnienia absolwenta

32% pracodawców oceniło, że zatrudnienie absolwenta to więcej korzyści niż kosztów, a zaledwie 11% wygłosiło przeciwną opinię. Prawie połowa (47%) wskazała, że koszty i korzyści z zatrudniania absolwenta równoważą się. Wynika z tego, że zatrudnianie absolwenta wiąże się dla pracodawcy z kosztami, jednak w ocenie większości pracodawców koszty te równoważą się bądź są przeważane przez korzyści.

Wykres 83. Zatrudnianie absolwenta – stosunek kosztów do korzyści



Źródło: Badanie własne PAPI wśród pracodawców, n=500

Tak więc nieprawdziwa okazała się hipoteza zgodnie, z którą ze względu na opinię o niedostosowaniu oferty sektora edukacji do potrzeb pracodawców pracodawcy postrzegają absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jako wymagających znacznych inwestycji w kapitał ludzki z powodu ich dużych luk kwalifikacyjnych i kompetencyjnych. Dla przypomnienia, jedynie niewielki odsetek pracodawców, którzy nie zatrudniają absolwentów, wśród powodów niezatrudniania absolwentów wskazał ich zbyt niskie kwalifikacje.

Większe korzyści z zatrudnienia absolwenta zadeklarowały podmioty o działalności niedochodowej – 46% pracodawców wskazało, iż korzyści jest więcej niż kosztów. W działalności dochodowej ten odsetek był znacznie mniejszy i wyniósł 26%. Z rozmów z pracodawcami reprezentującymi działalność dochodową wynika, iż są oni w znacznie większym stopniu niż podmioty publiczne nastawieni na zysk. Z tego powodu czas, który musieliby poświęcić absolwentom jest przez nich oceniany jako większy koszt. Pracodawcy deklarują, że mają świadomość konieczności przyuczenia

[213] Pracodawca 4.

absolwenta, tak jak zresztą każdego nowego pracownika, do piastowania danego stanowiska, jednak wymagają oni, by osoby nowoprzyjęte posiadały pewne bazowe wiadomości i umiejętności: *„Szukamy ludzi nadzorujących, bo oni oprócz tego, że wniosą umiejętności, to my musimy ich też wprowadzić, ale my nie jesteśmy od tego, żeby ich uczyć podstawowych rzeczy. My możemy dać wskazówki, bo wiemy, co może przynieść wartość dodaną, pokazać komuś, gdzie powinien skupić uwagę, ale to on sam powinien dojść do tego (…).My powinniśmy ludzi stymulować, żeby osiągali sukcesy, a nie pokazywać, jak coś zrobić"*[214].

Warto przywołać jeszcze inną opinię wskazującą na niechęć do ponoszenia kosztów związanych z doszkalaniem przyjętego do pracy absolwenta: *„Jest rynek pracodawcy, jest dużo osób poszukujących pracy. Jest duża łatwość wyboru dla pracodawcy. W związku z tym po co inwestować w przygotowanie ucznia, skoro przygotowanego nie absolwenta, ale młodego pracownika, który został już tam przez inną firmę wyszkolony, można dość łatwo podkupić. (…) Na naszym terenie niedawno było takie forum pracodawców. (…) Podawali przykłady przyjmowania uczniów, podawali informacje dotyczące kosztów, jakie w związku z tym ponoszą. To wszystko miało świadczyć o tym, że jest to dla nich nieopłacalne i że oni do tego interesu dokładają, ale widzą taką potrzebę, że jak chce się mieć pracownika, to trzeba pomóc w jego wyszkoleniu. To jest postawa, według mnie, bardzo w wąskim stopniu reprezentowana przez pracodawców. Większość pracodawców jednak czeka, że to państwo, że to samorząd ma przygotować ucznia, absolwenta i dać gotowego. Każdy ma inne maszyny, inne technologie, nie chce udostępniać, nie chce ujawniać, a później chciałby mieć gotowego, przygotowanego pracownika. Nie tylko przygotowanego merytorycznie, ale i z doświadczeniem. Tu jest konflikt"*[215].

9.5 Podsumowanie

W roku 2012, podobnie jak w 2011, w województwie podkarpackim na uczelniach wyższych dominowały kierunki humanistyczne, zaś absolwenci tych kierunków mieli większe trudności w znalezieniu pracy niż absolwenci kierunków technicznych i matematyczno-przyrodniczych.

Wprowadzony z rokiem akademickim 2011/2012 wymóg prowadzenia monitoringu losów absolwentów ma ułatwić śledzenie ścieżki zawodowej absolwentów. W ramach rekomendacji zalecane jest, by za przeprowadzanie badania losów zawodowych absolwentów szkół wyższych odpowiadała jedna jednostka – Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego - oraz by wszystkie szkoły miały jednakowy trzon ankiety, tj. pytania podstawowe, wspólne dla wszystkich absolwentów z różnych szkół wyższych. Dzięki temu uzyskane wyniki umożliwiałyby dokonanie porównań i uogólnień na poziomie ogólnokrajowym, a także wprowadzanie modyfikacji kierunków nauczania tak, by w większym stopniu odpowiadały potrzebom rynku pracy.

W badanej próbie jedynie 8% pracodawców zadeklarowało, iż zatrudnia absolwenta/ów. Większość pracodawców nie daje pracy absolwentom, ponieważ nie ma takiej potrzeby – wolą zatrudnić bardziej doświadczonego pracownika. Za najbardziej negatywną cechę absolwentów pracodawcy uznali niewystarczającą wiedzę praktyczną, a także niewystarczające doświadczenie zawodowe. O tym, jak istotne są praktyczne umiejętności, świadczy również to, że aż 2/5 pracodawców, którzy zatrudnili absolwentów, miało ich wcześniej u siebie na stażach bądź praktykach.

[214] Pracodawca 3.
[215] FGI przedstawiciel WUP.

10 Określenie stosunków międzyludzkich, jakie panują w badanych podmiotach

10.1 Wstęp

Niniejszy rozdział koncentruje się na jednym z kluczowych, ale często niedocenianym aspekcie związanym z pracą – na relacjach międzyludzkich. Relacje te niejednokrotnie odpowiadają za trwałość i przywiązanie do pracy. Są to relacje na poziomie pracownik–pracownik, jak i pracownik–przełożony. Drugą istotną kwestią podnoszoną w tym rozdziale jest ocena atmosfery w pracy i znaczenie czynników, które na nią wpływają. Dodatkowo omówiono czynniki wpływające na trwałość pracy. Przedstawione w niniejszym rozdziale analizy i wnioski oparte są głównie na wynikach badań PAPI, zostały jednak uzupełnione o dane z wywiadów jakościowych i panelu ekspertów.

W I fali badania pracownicy wysoko ocenili atmosferę panującą w zakładach, w których pracują. Dobra atmosfera w pracy łączyła się z wysoką oceną sposobu informowania i zarządzania w firmie oraz z poczuciem dbania o pracowników, a także utrzymywaniem dobrych relacji w miejscu pracy zarówno z przełożonymi, jak i z kolegami i koleżankami. W mniejszym stopniu na atmosferę wpływała wysokość wynagrodzenia.

Znaczenie relacji w pracy, zarówno z przełożonymi, jak i współpracownikami, było postrzegane przez badanych jako bardzo istotne. Co więcej, sama ocena tych relacji również wypadła pozytywnie.

Pracodawcy deklarowali korzystanie z systemów motywacyjnych, ale były to najczęściej działania bazujące na motywowaniu finansowym. Tyko 1/4 pracowników twierdziła, że w firmie funkcjonują pakiety motywacyjne, a jeszcze mniej z nich korzystało. Z opinii pracowników wynika, że działania o charakterze integracyjnym mają pozytywny wpływ na relacje w firmie – twierdzą tak zwłaszcza osoby, które deklarują wysokie przywiązanie do firmy i sympatię do swojej pracy.

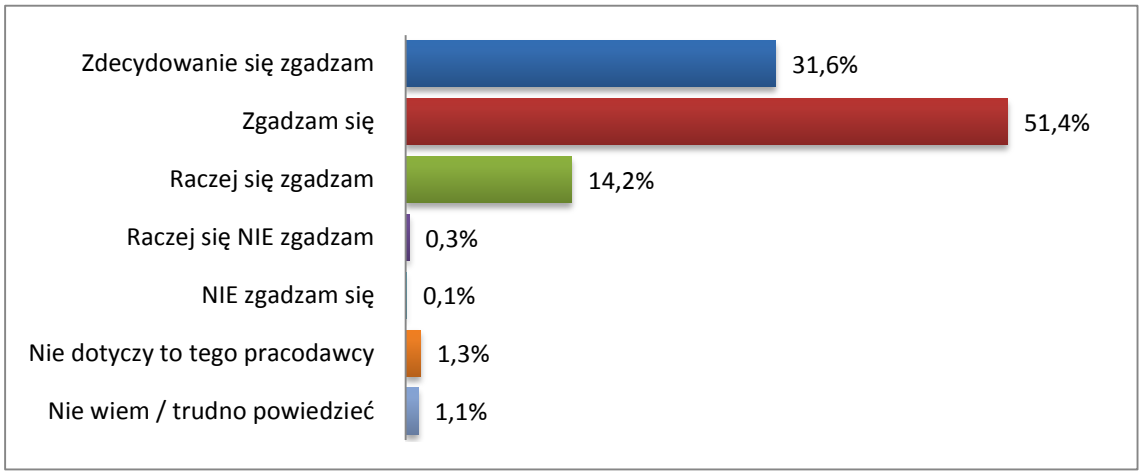
Postrzeganie trwałości pracy, rozumianej jako chęć pozostania w danym miejscu pracy, w oczach pracowników powiązane było w największym stopniu z bezstronnością (przy zatrudnianiu i awansach), dobrym zarządzaniem, sprawiedliwie przyznawanym wynagrodzeniem, a w mniejszym stopniu z wysokością zarobków oraz stażem pracy.

10.2 Czynniki decydujące o atmosferze w pracy

Atmosfera w pracy była opisywana w badaniach jakościowych jako ważny element wpływający na pracę. Jest to element często niedoceniany, a jednak bardzo istotny ze względu na jakość funkcjonowania pracy pracownika w danym miejscu pracy. W trakcie jednego z wywiadów wyraźnie wskazywano, że jednym z kryteriów rekrutacyjnych może być „wpasowania się" nowej osoby w dobrą atmosferę panującą w firmie. Co więcej, może to czasem mieć kluczowe znacznie przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu danego pracownika.

W badaniach ilościowych pracownicy zostali poproszeni o określenie, w jakim stopniu zgadzają się ze stwierdzeniem, że atmosfera „w moim miejscu pracy jest przyjazna". Ponad 97% z nich stwierdziło, iż pracują w przyjaznej atmosferze. Jednocześnie prawie 1/3 badanych zdecydowanie zgodziła się z tym twierdzeniem, co może wskazywać na wysoką jakość atmosfery w ich miejscach pracy. Pokazuję to, że zdecydowana większość badanych pozytywnie oceniała atmosferę w swoim miejscu pracy.

Wykres 84. Atmosfera w moim miejscu pracy jest przyjazna



Źródło: Badanie PAPI wśród pracowników, n = 1000

W celu lepszego zrozumienia kwestii powiązanych z oceną atmosfery w pracy dokonano porównania innych czynników ze wskazaną powyżej zmienną. Wykorzystano jedną z miar współzależności[216] przyjmującą wartości od -1 do 1, gdzie -1 oznaczałoby idealną, bardzo silną zależność negatywną, 0 brak zależności, a +1 idealną zależność pozytywną. Przedstawiona poniżej tabela (tabela 23) pokazuje poziom powiązań pomiędzy poszczególnymi zmiennymi.

Wyniki poniższe pokrywają się częściowo z uzyskanymi w ramach I fali badania, warto jednak zwrócić uwagę, że zależności pomiędzy zmiennymi były w przypadku tej fali zdecydowanie silniejsze, co może świadczyć o wzroście znaczenia tych czynników. Tak jak w przypadku badania w 2011 roku, dwa pierwsze elementy najmocniej powiązane z badanym czynnikiem: *rekomendowanie pracy znajomym* oraz *postrzeganie pracowników jako lojalnych* możemy interpretować jako efekt dobrej atmosfery, a nie jego przyczynę[217]. Lojalność pracowników stanowi ważny element wskazywany przez pracodawców – w wywiadach zwracali oni uwagę na problem związany z przechodzeniem „dobrych" pracowników do innych firm oraz problem „podkupywania" pracowników. Dobra atmosfera w pracy, zwiększająca identyfikację z firmą, może być jednym z mechanizmów przeciwdziałania odchodzeniu wartościowych pracowników.

Jakie zatem elementy wpływają na budowanie dobrej atmosfery w zakładzie pracy? Z przeprowadzonych badań wynika, że najważniejsze są trzy czynniki:

- wysoka ocena sposobu informowania oraz sprawiedliwego i sprawnego zarządzania w firmie („Jestem na bieżąco informowany o ważnych sprawach zakładu pracy"; „To, co robię w pracy, daje mi poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens"; „W mojej pracy kierownicy są fachowi w zarządzaniu"; „W mojej pracy wynagrodzenia przydzielane są sprawiedliwie (adekwatnie do ilości wykonywanej pracy)");

- poczucie bycia docenianym przez przełożonych, dbanie o pracowników („W mojej pracy dba się o pracowników"; „W mojej pracy wspiera się rozwój zawodowy pracowników"; „Wydaje mi się, że jestem doceniany/a przez przełożonych");

- identyfikacja z firmą, („Identyfikuję się z moją firmą – mam poczucie przynależności do *rodziny* lub *drużyny*").

[216] Tau Kendalla.
[217] Interpretacje wynikają z badań jakościowych oraz wiedzy, nie z bezpośrednio zaobserwowanych współzależności.

Wymienione czynniki składają się na spójny obraz dobrej atmosfery w pracy, która budowana jest jako przejrzyście i sprawiedliwie funkcjonujący system zarządzania. W systemie tym pracownik wie, co ma robić, jak jest wynagradzany i wie, że pozycja poszczególnych osób w firmie zależy od osobistych osiągnięć, a nie układów. Ważnym elementem tego systemu jest poczucie, że jest się dobrze zarządzanym. W wywiadach zwracano także uwagę, że takie przejrzyste środowisko pracy sprzyja dobrej atmosferze, eliminując np. zachowania pogarszające atmosferę: *„Atmosfera w pracy dobra, nie ma donosów, to zasługa dyrektora, który uciął praktykę donosów"*[218].

Kolejny elementem jest „ludzki" wymiar pracy, w ramach którego firma może udowodnić, że nie traktuje swoich pracowników wyłącznie instrumentalnie, jako „maszynki" do wykonywania określonych zadań. Na wymiar ten składają się czynniki świadczące o tym, że przełożeni dbają i doceniają pracowników , a także zwracają uwagę na ich rozwój zawodowy. Dwa wyżej opisane zagadnienia owocują identyfikacją pracownika z firmą. Opisana wyżej całość składa się na dobrą atmosferę w pracy. Warto jednak zwrócić uwagę, że wśród czynników wpływających na ocenę atmosfery pracy zmniejszyła się nieco (w stosunku do poprzedniej fali badania) rola relacji – zarówno z przełożonymi, jak i z kolegami z pracy.

Tabela 23. Czynniki związane z oceną atmosfery w miejscu pracy

Zmienne	Tau Kendalla
Poleciłbym pracę w moim miejscu pracy swoim znajomym	,738**
W mojej pracy pracownicy są lojalni wobec zakładu pracy	,605**
To, co robię w pracy, daje mi poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	,489**
Jestem na bieżąco informowany/a o ważnych sprawach zakładu pracy	,474**
W mojej pracy dba się o pracowników	,394**
W mojej pracy kierownicy są fachowi w zarządzaniu	,383**
W mojej pracy wynagrodzenia przydzielane są sprawiedliwie (adekwatnie do ilości wykonywanej pracy)	,357**
W mojej pracy wspiera się rozwój zawodowy pracowników	,355**
Uważam, że warunki, w jakich pracuję, są odpowiednie do pracy, jaką wykonuję	,355**
Identyfikuję się z moją firmą – mam poczucie przynależności do „rodziny" lub „drużyny"	,354**
Wydaje mi się, że jestem doceniany/a przez przełożonych	,353**
Chciałbym/abym jak najszybciej zmienić moje obecne miejsce pracy	-,087**
Uważam, od listopada 2011 r. zostałam/em pominięty/a przy wyznaczaniu pracowników na szkolenia	-,153**
Uważam, że od listopada 2011 r. zostałam/em pominięty/a przy podwyżce	-,164**
Uważam, że od listopada 2011 r. zostałam/em pominięty/a przy awansie	-,188**

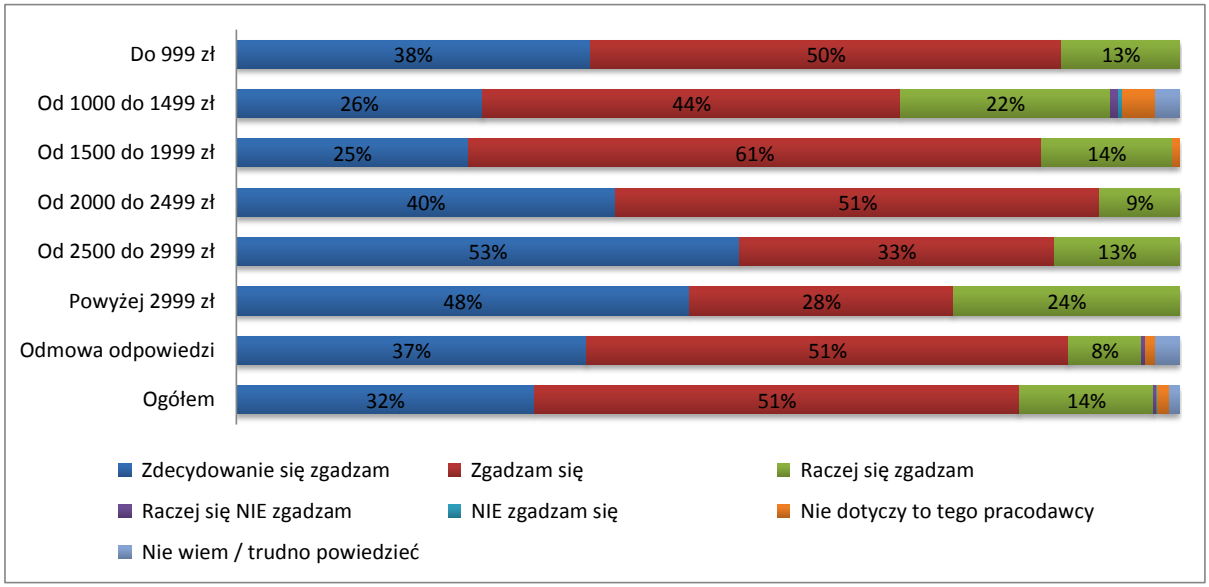
*Źródło: Badanie PAPI wśród pracowników (n = od 896 do 976); ** oznaczono zależności istotne statystycznie*

Poza opisywanymi powyżej zmiennymi sprawdzono związek pomiędzy postrzeganą atmosferą a otrzymywanym wynagrodzeniem. Okazuje się, że występuje w tym przypadku niewielka pozytywna zależność, łącząca wysokość zarobków z oceną atmosfery w pracy – im wyższe zarobki,

[218] Wypowiedź pracownika, Stalowa Wola.

tym lepsza ocena atmosfery. Pracownicy lepiej zarabiający (powyżej 2000 zł) pozytywniej oceniają atmosferę panującą w pracy. Natomiast zarabiający od 1000 zł do 2000 zł oceniają ją najsłabiej. W badaniach jakościowych zarówno pracownicy, jak i pracodawcy zwracali uwagę, że zarobki stanowią główny czynnik motywacyjny pracowników, są ważnym elementem dobrej atmosfery w pracy. Kwestia czynników motywacyjnych zostanie szerzej omówiona w dalszej części rozdziału.

Wykres 85. Ocena zmiennej *Atmosfera w moim miejscu pracy jest przyjazna* w zależności od przedziałów otrzymywanych wynagrodzeń



Źródło: Badanie PAPI wśród pracowników, tau Kendalla 0,14, zależność istotna, n = 976

10.3 Systemy motywacyjne

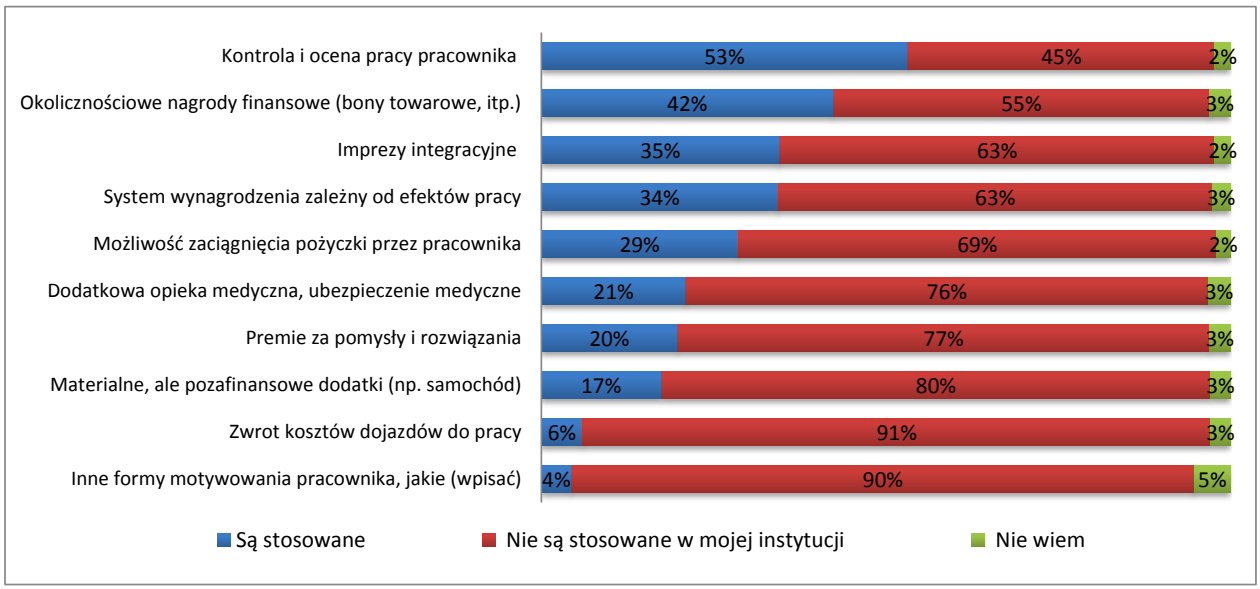
W celu poznania sposobów i znaczenia systemów motywowania analizie poddano wyniki badań zarówno z grupy pracodawców, jak i pracowników. W przypadku pracodawców okazało się, że najczęściej wskazywany sposób motywowania pracowników (53%) polega na kontroli i ocenie pracy pracownika[219]. Jest to wymiar związany bardziej z egzekwowaniem postanowień umowy z pracodawcą niż klasyczny element systemu motywowania. Kolejny najczęściej stosowany sposób motywowania to nagrody okolicznościowe (42%) – stosowanie go deklaruje znaczy odsetek pracodawców. Około 1/3 pracodawców przyznaje, że preferuje w swoich firmach imprezy integracyjne (35%) i system wynagradzania zależnego od efektów pracy (34%). Prawie 30% mówiło o możliwości zaciągnięcia w zakładzie pracy pożyczki na preferencyjnych warunkach. Na uwagę zasługuje też pozycja *materialne, pozafinansowe dodatki (np. samochód)* – uzyskała ona wskazanie na poziomie 17%, ale ta forma motywowania zarezerwowana jest dla wyższych stanowisk.

Analizowane dane wskazują, że pracodawcy stosują co prawda różne mechanizmy motywujące pracowników, ale kluczowe znaczenie mają tu czynniki finansowe oraz egzekwowanie i bieżąca ocena pracy podwładnych. Tak istotna waga tych dwóch czynników może wskazywać z jednej strony na stosunkowo niski rozwój systemów motywacyjnych w firmach, z drugiej na brak potrzeby istnienia bardziej złożonych systemów. Wydaje się to szczególnie ważne w zestawieniu z wynikami badań jakościowych wskazujących na dominację rynku pracodawcy w województwie podkarpackim oraz na sytuację, w której - w obliczu niskich wynagrodzeń - dodatkowe środki finansowe

[219] Czynnik ten został dodany do pytania w kwestionariuszu w II fali badania.

są najbardziej pożądaną (przez pracowników) formą motywowania. Jak to stwierdził jeden z respondentów, *„nic tak nie motywuje jak wyjazd na dobry kontrakt"*[220].

Wykres 86. Sposoby motywowania pracowników przez pracodawców



Źródło: Badanie PAPI wśród pracodawców, n = 500

O systemy motywacyjne pytani byli także pracownicy. Badanie dotyczyło obecności w firmie pakietów motywacyjnych oraz zakresu korzystania z nich, a także ich wpływu na relacje panujące w zakładzie pracy. Ponad 18% badanych pracowników potwierdziło, że w ich zakładzie pracy funkcjonują pakiety motywacyjne. Nieco mniej, bo niecałe 17%, twierdzi, że z takich pakietów korzysta. Oznacza to, że zdaniem pracowników, w zdecydowanej większości firm pakiety motywacyjne nie funkcjonują.

Korzystanie z pakietów to jedno, a ich znaczenie to drugie, dlatego pracownicy zostali zapytani o to, w jakim stopniu zgadzają się ze stwierdzeniem, że wyjazdy integracyjne i spotkania firmowe mają pozytywny wpływ na relacje w firmie. Jak się okazało, ze stwierdzeniem tym zgodziło się 69% badanych. Warto jednak zauważyć, że aż 28% było przeciwnego zdania. Pokazuje to, że co trzeci respondent posiada negatywne zdanie o wyjazdach integracyjnych. Wpływ na to mogą mieć z jednej strony złe własne doświadczenia, a z drugiej zła sława, jaką cieszą się te wyjazdy. Zwracano także uwagę na inny – pozytywny aspekt wyjazdów integracyjnych, związany ze świętowaniem dnia określonych zawodów. Takie połączenie może być pozytywnie postrzegane przez pracowników: *„Imprezy integracyjne z okazji Dni Budowlanych – możliwość spotkania się z ludźmi, których na co dzień niekoniecznie widzą w pracy, a pracują w jednej firmie– bardzo to ludzie cenili"*[221].

W sytuacji rynku pracodawcy, jaka ma miejsce w województwie podkarpackim, kluczowymi czynnikami motywacyjnymi są wynagrodzenie oraz bieżąca kontrola pracy. Wydaje się, że trudno, aby w takich warunkach wykształciły się bardziej złożone systemy motywowania. Być może dotyczą one części firm o złożonej kulturze organizacyjnej lub osób na wyższych stanowiskach. W takich warunkach – jak zwracał na to uwagę jeden z respondentów – elementem motywowania i docenienia pracownika staje się nawet umowa na czas nieokreślony. Jest to swego rodzaju wyróżnienie – wtedy nagrodą stają się ubezpieczenia, które pracownik otrzymuje wraz z umową o pracę, czyli korzyści, jakie z tego tytułu może osiągnąć, np. w przypadku zaciągania kredytów.

[220] Pracownik, Stalowa Wola.
[221] Pracodawca, Stalowa Wola.

10.4 Trwałość pracy

W celu wskazania czynników decydujących o trwałości zatrudnienia w kontekście oceny stosunków międzyludzkich w badanych podmiotach przyjęto, że wyznacznikiem wskazującym na trwałość zatrudnienia będzie deklaracja pracownika dotycząca chęci dalszej pracy w firmie, w której obecnie pracuje. Następnie z wykorzystaniem miary tau Kendalla (przyjmującej wartości w zakresie od -1 do 1) ustalono te zmienne, w przypadku których występuje największy i najmniejszy związek oraz sprawdzono, czy pojawią się zależności negatywne.

Przeprowadzone analizy wskazują na nowe ważne z perspektywy badanych (w stosunku do poprzedniej fali) elementy związane z trwałością zatrudnienia. Do wyodrębnionych w poprzedniej fali badania:

- bezstronności przy zatrudnianiu i wynagradzaniu (przy zatrudnianiu i awansach),
- dobrego zarządzania (dbania o pracowników, o warunki pracy),

możemy na podstawie analiz z tego badania dołączyć kolejne:

- dobre relacje z przełożonymi i kolegami,
- identyfikację z firmą i wiarę w znaczenie wykonywanej pracy.

Wśród analizowanych cech i ich związku z trwałością pracy znalazły się też wysokość wynagrodzenia oraz znaczenie wyjazdów integracyjnych. Okazuje się, że cechy te są stosunkowo słabiej powiązane z trwałością pracy. Ponadto należy zwrócić uwagę na występowanie odwrotnej zależności w przypadku takich cech jak poczucie pominięcia w wysyłaniu na szkolenia, przy awansie czy podwyżce. Cechy te mogłyby wskazywać, że pracownik czuje się niesprawiedliwie traktowany.

Tabela 24. Czynniki decydujące o trwałości zatrudnienia

Zmienne	Tau Kendalla
Identyfikuję się z moją firmą – mam poczucie przynależności do „rodziny" lub „drużyny"	,557**
W przypadku mojego zakładu pracy można mówić o bezstronności przy zatrudnianiu (nie decydują znajomości)	,527**
W mojej pracy dba się o pracowników	,526**
Uważam, że warunki, w jakich pracuję, są odpowiednie do pracy, jaką wykonuję	,506**
Uważam za ważne utrzymywanie dobrych relacji z przełożonymi	,503**
Uważam za ważne utrzymywanie dobrych relacji z kolegami i koleżankami w pracy	,497**
To, co robię w pracy, daje mi poczucie, że wykonywane zadania są ważne i mają sens	,484**
W mojej pracy wspiera się rozwój zawodowy pracowników	,484**
W mojej pracy wynagrodzenia przydzielane są sprawiedliwie (adekwatnie do ilości wykonywanej pracy)	,479**
Uważam, że mam dobre relacje z przełożonymi	,474**
Wydaje mi się, że jestem doceniany/a przez przełożonych	,470**
W mojej pracy kierownicy są fachowi w zarządzaniu	,464**
Lubię moją pracę	,463**
Jestem zadowolony z wysokości mojego wynagrodzenia	,267**
Uważam, że wyjazdy integracyjne, spotkania firmowe mają pozytywny wpływ na relacje w firmie	,210**
Uważam, że od listopada 2011 r. zostałam/em pominięty/a przy podwyżce	-,110**
Uważam, że od listopada 2011 r. zostałam/em pominięty/a przy awansie	-,113**
Uważam, od listopada 2011 r. zostałam/em pominięty/a przy wyznaczaniu pracowników na szkolenia	-,126**

*Źródło: Badanie PAPI wśród pracowników (n = od 896 do 976); ** oznaczają zależności istotne statystycznie*

Dodatkowo zbadano, jakie inne czynniki mogą wpływać na trwałość zatrudnienia. Jednym z nich była wysokość zarobków. W tej analizie uwidoczniła się znacząca, chociaż niezbyt duża (tau Kendalla 0,166), zależność wskazująca, że osoby o wyższym wynagrodzeniu postrzegają pracę jako bardziej trwałą niż osoby zarabiające mniej.

Podobnie wygląda sytuacja powiązania trwałości pracy ze stażem w obecnym miejscu. Także w tym przypadku mamy do czynienia ze znaczącą, ale niewielką zależnością (tau Kendalla 0,16) wskazującą, że trwałość pracy powiązana jest ze stażem, tj. chęć pozostania u danego pracodawcy wzrasta razem ze stażem.

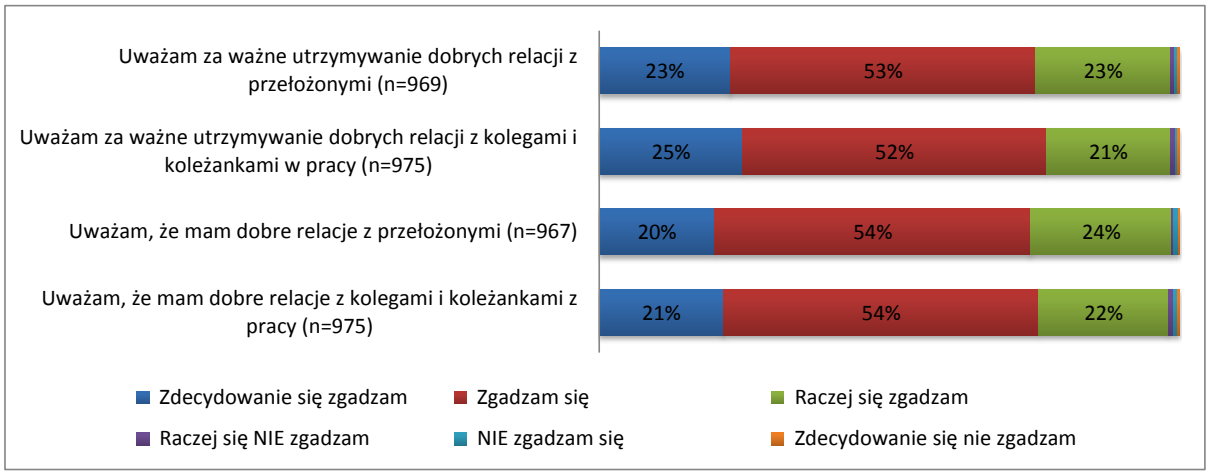
Postrzeganie przywiązania do miejsca pracy w oczach pracowników wiąże się w największym stopniu z bezstronnością (przy zatrudnianiu i awansach), dobrym zarządzaniem, a także sprawiedliwie przyznawanym wynagrodzeniem. W mniejszym stopniu jest skorelowane z wysokością zarobków oraz stażem pracy.

10.5 Znaczenie stosunków przełożonego do pracownika i pracownika do przełożonego

Co prawda, w ocenie atmosfery w pracy relacje pomiędzy pracownikami w firmie straciły nieco na znaczeniu, ale zyskały w przypadku analizy trwałości pracy. Aby poznać opinie na temat stosunków pomiędzy pracownikami w firmie, zadano cztery pytania dotyczące oceny znaczenia (wagi) relacji z kolegami z pracy i z przełożonymi oraz samej oceny tych relacji.

Przechodząc do oceny wagi samych relacji, wyraźnie można zauważyć, że właściwie brak było osób twierdzących, że są one mało ważne (wykres 87). Badani zapytani o oszacowanie tych relacji oceniali je bardzo wysoko. Bardzo silny związek pomiędzy tymi zmiennymi wskazuje na to, że im wyżej ktoś oceniał jeden z poniższych wymiarów, tym wyżej oceniał też pozostałe. Dlatego możemy mówić o grupie ok. 1/4 bardzo zadowolonych z relacji, o połowie usatysfakcjonowanych z tych relacji oraz o ok. 1/4 zadowolonych, ale z pewnymi zastrzeżeniami.

Wykres 87. Ocena znaczenia relacji w pracy i ocena relacji



Źródło: Badanie PAPI wśród pracowników

Respondenci - w trakcie wywiadów jakościowych - zwracali uwagę na znaczenie relacji pomiędzy pracownikami. Podkreślali ich wagę i wpływ na jakość i podejście do pracy. Bardzo ważne było też odpowiednie ułożenie sobie relacji z pracodawcami. Pomiędzy analizowanymi powyżej zmiennymi występują bardzo silne zależności. Można je interpretować na dwa sposoby:

(1) osoby twierdzące, że mają dobre relacje równocześnie wskazują na duże znaczenie relacji w pracy (głównie z powodu tego, że oceniają te relacje właśnie jako dobre);

(2) relacje w pracy stają się dobre, ponieważ badani przykładają do nich duża wagę (w tym przypadku, mamy do czynienia z odwróceniem zależności (1), oznacza to, że położenie wagi na relacje powoduje w konsekwencji ich poprawę i pozytywną ocenę).

Odwołując się do wyników badań jakościowych i pozostałych analiz, w których widać wzrost zainteresowania relacjami pomiędzy pracownikami (np. w przypadku trwałości pracy), można wnioskować, że druga interpretacja tej opisanej powyżej zależności jest prawdziwa.

10.6 Podsumowanie

Badani pracownicy wysoko ocenili atmosferę panującą w zakładach, w których pracują. Dobra atmosfera w pracy idzie w parze z wysoką oceną sposobu informowania i zarządzania w firmie, poczuciem pracowników, iż pracodawcy o nich dbają, a także z wysokim poziomem identyfikacji z firmą. W mniejszym stopniu na atmosferę wpływa wysokość wynagrodzenia.

Systemy motywacyjne stosowane przez pracodawców opierają się głównie na aspektach finansowych oraz bieżącej ocenie pracy. Niecałe 20% badanych stosuje bardziej złożone systemy motywowania poprzez tzw. pakiety motywacyjne. Sytuacja taka może być wynikiem „rynku pracodawcy", na którym nawet podpisanie umowy o pracę na czas nieokreślony staje się dla pracownika swoistą nagrodą i wyróżnieniem.

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

11 Analiza zawodów przyszłościowych i schyłkowych oraz nadwyżkowych i deficytowych

11.1 Wstęp

W I fali badania stwierdzono, że dokumenty strategiczne przygotowane dla województwa podkarpackiego wyraźnie wskazują na obszary, które mają być perspektywiczne z punktu widzenia współkreowania trendów gospodarczych i wspomagania rozwoju województwa. Są one związane z jednej strony z nowymi technologiami i przemysłowym rozwojem województwa, z drugiej zaś strony z rozwojem turystyki i opieki zdrowotnej. Należą do nich: elektrotechnika, informatyka i komunikacja, przemysł, technologie materiałowe i konstrukcyjne, biologia, biotechnologia i chemia, zdrowie, opieka medyczna, rolnictwo, leśnictwo, rybactwo i przetwórstwo żywności, środowisko i energetyka, infrastruktura i technologia społeczna, usługi, transport i turystyka. W związku z tym każdy z obszarów potencjalnie może generować zapotrzebowanie na innego rodzaju zawody i zarazem przyczyniać się do wypierania innych.

W świetle prowadzonych analiz uznano, że sektory wysokiej szansy, przynajmniej częściowo, będą dostępne dla pracowników niezależnie od poziomu ich wykształcenia (zarówno dla absolwentów szkół zawodowych, jak i dla uczelni wyższych). Przewiduje się dominację profilu technicznego i odchodzenie od zawodów o charakterze humanistycznym oraz ogólnoekonomicznym. Istotnym elementem będzie zapotrzebowanie na osoby z wykształceniem zawodowym, przygotowane jednocześnie do wykorzystywania w pracy zaawansowanych technologii oraz potrafiące obsługiwać specjalistyczne, w danej branży, maszyny i urządzenia. Poza zawodami związanymi z różnymi gałęziami przemysłu, powinno pojawić się również zapotrzebowanie na specjalistów od obsługi ruchu agroturystycznego. Co ciekawe, w związku z rozwojem tego obszaru, prognozowany jest także rozwój tradycyjnego rzemiosła (jednakże w niewielkim zakresie).

Wstępne analizy przedstawione w pierwszym raporcie cząstkowym mogą wskazywać na pewne tendencje i związki z niektórymi procesami obecnymi na rynku pracy w województwie podkarpackim oraz na ich powiązanie z zawodami przyszłościowymi i schyłkowymi. Umożliwiają one prognozowanie odejścia od zbyt ogólnych zawodów wymagających wyższego wykształcenia na rzecz tych bardziej konkretnych, związanych z posiadaniem określonych umiejętności, najczęściej potwierdzonych certyfikatami. Mogą też wskazywać na pierwsze symptomy oddziaływania na rynek pracy zjawisk społecznych, takich jak niż demograficzny czy starzenie się społeczeństwa.

11.2 Zawody nadwyżkowe i deficytowe

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie prowadzi systematycznie analizy dotyczące zależności pomiędzy stanem bezrobocia rejestrowanego w poszczególnych zawodach, a wolnymi miejscami pracy i będącymi w dyspozycji Powiatowych Urzędów Pracy. Na podstawie tych analiz opracowuje listę zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Należy jednak pamiętać o ograniczeniach prowadzonych analiz. Nie oddają one w pełni sytuacji na rynku pracy, a pokazują tylko jego pewien wycinek. Z jednej strony dotyczą bowiem jedynie zawodów zgłaszanych do urzędów pracy (nie całe zapotrzebowanie na nowych pracowników realizowane jest za pomocą urzędów pracy), z drugiej strony zależą od osób, które zdecydują się zgłosić do urzędu (nie robią tego wszyscy poszukujący pracy).

W niniejszym podrozdziale przedstawiono analizę zawodów nadwyżkowych i deficytowych na podstawie danych z końca 2011 roku.

Analizy WUP pozwalają zauważyć, że na poziomie „elementarnym" zawody nadwyżkowe stanowiły 326 grup zawodów, tj. 77,8% ogółu, zawody deficytowe odnotowano w przypadku 75 grup (17,9%), a zawody wykazujące się równowagą na rynku pracy w przypadku pozostałych 18 grup

(4,3%)[222]. Wskazuje to wyraźnie na dominację zawodów, w których liczba bezrobotnych przewyższa liczbę potencjalnych miejsc pracy. Ponadto, jak wskazują analizy dotyczące szansy uzyskania wolnego miejsca pracy lub miejsca aktywizacji zawodowej prowadzone przez WUP, sytuacja wygląda jeszcze gorzej: *Należy stwierdzić, iż w okresie 2011 roku szansa uzyskania wolnego miejsca pracy lub miejsca aktywizacji zawodowej w większości grup zawodów, które reprezentowali bezrobotni, była niewielka*[223].

Poniżej zaprezentowano zestawienie zawodów nadwyżkowych o najwyższej wartości wskaźnika. W tabeli zawarto również informacji o miejscu , które zajmowały te zawody na koniec 2011 roku oraz - dla porównania - pod koniec drugiego półrocza 2011 r. Widać, że pojawiło się siedem nowych zawodów: technik technologii odzieży, malarz–tapeciarz, technik technologii żywności - produkcja piekarsko-ciastkarska, filolog - filologia obcojęzyczna, pomoc domowa, historyk. Pozostałe zmieniły swoje miejsca w rankingu.

Tabela 25. Zawody nadwyżkowe[224]

Nazwa i numer zawodu		Miejsce na koniec 2011 roku	Miejsce na I półrocze 2011 roku
"311924"	Technik technologii odzieży	1	-
"322002"	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	2	1
"263204"	Socjolog	3	2
"213205"	Inżynier rolnictwa	4	3
"264303"	Filolog - filologia polska	5	6
"611104"	Rolnik upraw polowych	6	7
"422402"	Technik hotelarstwa	7	12
"713101"	Malarz - tapeciarz	8	-
"331403"	Technik ekonomista	9	5
"311512"	Technik mechanizacji rolnictwa	10	11
"314407"	Technik technologii żywności - produkcja piekarsko-ciastkarska	11	-
"731802"	Dziewiarz	12	4
"264302"	Filolog - filologia obcojęzyczna	13	-
"263203"	Kulturoznawca	14	15
"314205"	Technik ogrodnik	15	14
"911101"	Pomoc domowa	16	-
"263302"	Historyk	17	-

[222] Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w I półroczu 2011 roku, *Rzeszów, październik 2011*
[223] Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w I półroczu 2011 roku, *Rzeszów, październik 2011* roku
[224] Znak „-" oznacza, że wskazane zawody nie znalazły się na liście 30 zawodów nadwyżkowych w zestawieniu przygotowanym przez WUP na koniec 2011 roku.

"753605"	Obuwnik przemysłowy	18	18
"233025"	Nauczyciel wychowania fizycznego	19	8
"233006"	Nauczyciel historii	20	-

Źródło: Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w I półroczu 2011 roku*, Rzeszów, październik 2011 – wraz z załącznikami;* Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w 2011 roku – *wraz załącznikami;*

Zawody nadwyżkowe, pomimo przynależności do różnych grup, można zestawić na zasadzie podobieństw, które pojawiały się w badaniach ilościowych, jak i jakościowych.

Podobnie jak w poprzedniej fali badania jedną z grup stanowiły zawody dające jedynie ogólne wykształcenie, często postrzegane jako wynik wykształcenia nieposiadającego wyraźnej specjalizacji. Należą do nich: socjolog, kulturoznawca, filolog, historyk, ale także technik ekonomista. Jako główne powody pojawiania się tych zawodów w rankingach można wskazać ich „nadprodukcję" w województwie podkarpackim. Warto jednak zwrócić uwagę, że równocześnie mamy do czynienia z rynkiem pracy, który w stosunkowo niewielkim stopniu jest zainteresowany „wchłonięciem" osób o opisanej powyżej specyfice wykształcenia. Co więcej, w badaniach ilościowych PAPI zostały one zaliczone przez pracodawców do zawodów „schyłkowych".

Kolejną grupę zawodów nadwyżkowych stanowią te związane z rolnictwem: inżynier rolnictwa, rolnik upraw polowych, rolnik, technik mechanizacji rolnictwa. Wpływ na to może mieć struktura rolnictwa w województwie podkarpackim, w której dominują małe gospodarstwa niemogące zapewnić utrzymania pracującym w nich osobom. Jednocześnie dzieci z tych gospodarstw podejmują naukę w szkołach rolniczych, a po jej ukończeniu rejestrują się jako osoby bezrobotne.

Do kolejnej kategorii w tym zestawieniu możemy zaliczyć nauczycieli i to kilku specjalności. Wskazuje to na kwestię poruszaną przez respondentów także w wywiadach, a mianowicie znaczenie niżu demograficznego, który będzie w najbliższych latach dotykał sektor edukacji, nie tylko na Podkarpaciu. Potwierdzają to także wyniki badań ilościowych wskazujące na nauczyciela jako na zawód schyłkowy.

Wydaje się, że takie zawody jak technik żywienia i gospodarstwa domowego oraz pomoc domowa niejako skazane są na obecność na liście zawodów nadwyżkowych, gdyż obejmują osoby, które nie muszą z założenia podejmować pracy zarobkowej.

Technik technologii odzieży i dziewiarz to nowe, powiązane ze sobą zawody na tej liście. Jak wynika z danych rzeszowskiego US[225], na przełomie 2011 i 2012 roku oraz w pierwszych miesiącach 2012 roku wystąpił znaczny spadek produkcji sprzedanej w obszarze produkcji odzieży. A co za tym idzie wystąpiła w tym obszarze widoczna w statystykach redukcja zatrudnienia. Być może przyczyną pojawienia się tych zawodów na liście, są opisane powyżej kłopoty na podkarpackim rynku odzieżowym.

Pozostałe zawody wymagają dalszej obserwacji.

Lista zawodów deficytowych została przedstawiona respondentom – pracodawcom. Mieli oni wskazać i zweryfikować te zawody, w których jest zbyt dużo chętnych do pracy w stosunku do oferowanych przez rynek miejsc. Najwyższe miejsca w przygotowanym w ten sposób zestawieniu zajęły zawody humanistyczne i związane z zawodem nauczyciela oraz zawody związane z rolnictwem.

[225] Biuletyn statystyczny województwa podkarpackiego, II kwartał, Rzeszów sierpień 2012

Tabela 26. Zawody wskazane przez pracodawców z listy zawodów nadwyżkowych

Zawód	Odsetek wskazań
Filolog - filologia polska	11,0%
Nauczyciel wychowania fizycznego	10,0%
Filolog - filologia obcojęzyczna	9,2%
Nauczyciel historii	7,2%
Historyk	7,0%
Kulturoznawca	6,6%
Rolnik upraw polowych	6,2%
Technik usług fryzjerskich	6,0%
Socjolog	5,6%
Inżynier rolnictwa	5,2%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań PAPI n= 500; pokazano wyniki powyżej 5%

Wśród **zawodów deficytowych**, których lista o największym wskaźniku prezentowana jest poniżej, znalazło się dziewięć nowych zawodów: pracownik przygotowujący posiłki typu fast food, serwisant urządzeń medycznych, technik automatyk, operator agregatów natryskowych, laborant biochemiczny, operator maszyn urabiających i ładujących, wykładowca na kursach (edukator, trener), spawacz metodą MIG, analityk kredytowy, dekorator sklepów.

Tabela 27. Zawody deficytowe[226]

Nazwa i numer zawodu		Miejsce na koniec 2011 roku	Miejsce na I półrocze 2011 roku
"811110"	Operator spycharki	1	1
"811407"	Operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych	2	13
"411003"	Pracownik kancelaryjny	3	2
"713104"	Szpachlarz	4	12
"941101"	Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	5	-
"522302"	Sprzedawca w branży mięsnej	6	14
"311907"	Serwisant urządzeń medycznych	7	-
"711902"	Monter reklam	8	4
"811104"	Operator koparki	9	9

[226] Znak „-" oznacza, że wskazane zawody nie znalazły się na liście 30 zawodów deficytowych w zestawieniu przygotowanym przez WUP na koniec 2011 roku.

"311909"	Technik automatyk	10	-
"815501"	Operator agregatów natryskowych	11	-
"811106"	Operator ładowarki	12	17
"314102"	Laborant biochemiczny	13	-
"811108"	Operator maszyn urabiających i ładujących	14	-
"524404"	Telemarketer	15	19
"821109"	Monter pojazdów i urządzeń transportowych	16	7
"235915"	Wykładowca na kursach (edukator, trener)	17	-
"721205"	Spawacz metodą MIG	18	-
"241302"	Analityk kredytowy	19	-
"343201"	Dekorator sklepów	20	-

Źródło: Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w I półroczu 2011 roku, *Rzeszów, październik 2011 – wraz z załącznikami;* Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim w 2011 roku – *wraz załącznikami;*

W przypadku zawodów deficytowych największą grupę stanowią zawody, które można określić jako wymagające specjalistycznych umiejętności, najczęściej związanych z obsługą różnego rodzaju maszyn. Należą do nich: operator spycharki, operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych, serwisant urządzeń medycznych, operator koparki, operator agregatów natryskowych, operator ładowarki, operator maszyn urabiających i ładujących, spawacz metodą MIG.

Ta szeroka grupa warta jest podkreślenia, ponieważ na nią, jako na grupę zawodów przyszłościowych, wskazują przeprowadzone badania. Jest to obszar zawodów wymagających nie tyle posiadania wyższego wykształcenia, ile specjalnych umiejętności, najczęściej potwierdzonych różnego rodzaju certyfikatami. Zawody te wg badanych powinny cieszyć się w przyszłości dużym zainteresowaniem na rynku pracy.

Pozostałe zawody trudno jest połączyć wspólnym mianownikiem, jednakże pięć z nich (pracownik kancelaryjny, szpachlarz, sprzedawca w branży mięsnej, monter reklam, telemarketer) pojawiło się w zestawieniu z I połowy 2011 roku. Natomiast pozostałe sześć to nowe na tej liście zawody: pracownik przygotowujący posiłki typu fast food, technik automatyk, laborant biochemiczny, wykładowca na kursach (edukator, trener), analityk kredytowy, dekorator sklepów.

Przed przystąpieniem do analizy wyników deklaracji pracodawców wyrażonych w badaniu PAPI warto zwrócić uwagę, że zawody deficytowe wskazywali rzadziej niż nadwyżkowe. Łatwiej im jest określić zawody, których przedstawicieli na rynku jest zbyt dużo niż takich, których brakuje.

Spośród brakujących na rynku zawodów najczęściej wskazywany był menadżer produktu, laborant budowlany oraz operator koparki. Co ciekawe, wśród tych zawodów znalazło się miejsce dla doradcy rolniczego. Wskazywane przez pracodawców zawody koncentrują się na specjalistach posiadających określone umiejętności. Podobnie będzie to miało miejsce w przypadku zawodów przyszłościowych.

Tabela 28. Zawody wskazane przez pracodawców z listy zawodów deficytowych

Zawód	Odsetek wskazań
Menedżer produktu	4,4%
Laborant budowlany	3,0%
Operator koparki	2,8%
Dekorator sklepów	2,0%
Doradca rolniczy	2,0%
Kurier	2,0%
Operator ładowarki	1,8%
Monter reklam	1,6%
Operator maszyn urabiających i ładujących	1,6%
Spawacz metodą MIG	1,6%

Źródło: *Opracowanie własne na podstawie badań PAPI n=500; pokazano dane powyżej 1,5%*

11.3 Zawody przyszłościowe i schyłkowe

W kwestionariuszu PAPI skierowanym do pracodawców postawione zostały pytania dotyczące zawodów przyszłościowych i schyłkowych. Należy zwrócić uwagę, że udzielenie odpowiedzi na te pytania sprawiło pracodawcom trudność – sformułowało je jedynie 20% wszystkich respondentów. Dlatego proponujemy potraktować poniższe analizy jako dane o charakterze jakościowym, wskazującym pewne tendencje, a nie precyzyjnie określające natężenie badanego zjawiska.

Zawody przyszłościowe

Na podstawie odpowiedzi z PAPI oraz uzyskanych informacji można wskazać dwie główne kategorie zawodów przyszłościowych[227]. Wśród wskazań badanych największą grupę stanowią zawody postrzegane jako te, na które zawsze będzie popyt na rynku. Należą do nich zawody „techniczne" takie jak: spawacz, ślusarz, tokarz oraz mechanik samochodowy. Ten ostatni zawód wskazywany jest jako przyszłościowy ze względu na dużą liczbę samochodów z wieloletnim stażem poruszających się po drogach województwa podkarpackiego. Do opisywanej kategorii respondenci zaliczyli też lekarza i piekarza, postrzegane jako grupy zawodowe związane z podstawowymi potrzebami, a więc popyt na nie powinien istnieć zawsze. Dodatkowo do tej kategorii zaliczone zostały takie zawody jak księgowa i psycholog. Ten ostatni szczególnie przez pracowników związanych z oświatą. Może to być spowodowane problemami wychowawczymi pojawiającymi się obecnie w szkołach i potrzebą specjalistycznego wsparcia przez wykwalifikowane osoby. Pojawienie się księgowej może świadczyć o dostrzeżeniu wagi sprawnie funkcjonujących rozliczeń, a raczej kłopotów, które mogą się pojawić w przypadku ich braku. Pewną zagadkę stanowi pojawienie się kucharza - może to mieć związek z terminem realizacji badań (przed sezonem wakacyjnym) i zapotrzebowaniem na osoby o tej specjalizacji.

Drugą grupę stanowią zawody związane z rozwojem nowoczesnej technologii, w przypadku których respondenci wskazywali głównie dwa. Pierwszym jest szeroko rozumiany zawód informatyka. Należy jednak zwrócić uwagę, że respondenci pod tym pojęciem rozumieją różne specjalności: od

[227] W pierwszej fali badania możliwe było wyodrębnienie trzech kategorii.

osób budujących strony internetowe, poprzez administratorów, aż do programistów. Wskazanie tego zawodu należy zatem rozumieć bardziej jako docenienie wagi i znaczenia nowoczesnych technologii oraz konieczność używania w różnych specjalizacjach technologii informatycznych. Drugim jest wykfalifikowany operator maszyn. Warto zwrócić uwagę, że często nie chodzi tu o osobę posiadającą manualne zdolności w obsłudze danego urządzenia, a raczej o umiejętność programowania i nadzorowania działania złożonych maszyn.

W poprzednim raporcie przedstawiona była analiza RSI i wynikające z niej zawody przyszłościowe i schyłkowe. Został wymieniony szereg branż:

- Elektrotechnika, informatyka i komunikacja,
- Przemysł, technologie materiałowe i konstrukcyjne,
- Biologia, biotechnologia i chemia,
- Zdrowie, opieka medyczna,
- Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo i przetwórstwo żywności,
- Środowisko i energetyka,
- Infrastruktura i technologia społeczna, usługi, transport, turystyka.

Spośród wymienionych wyżej zawodów możliwe jest przyporządkowanie bezpośrednio do tych branż jedynie kilku wymienianych zawodów. Są to:

- lekarz - zdrowie, opieka medyczna,
- kucharz - infrastruktura i technologia społeczna, usługi, transport, turystyka,
- informatyk/grafik- elektrotechnika, informatyka i komunikacja.

Tabela 29. Zawody przyszłościowe opracowane na podstawie deklaracji pracodawców

Zawody przyszłościowe	
Zawody, na które zawsze będzie popyt	• Mechanik samochodowy / blacharz samochodowy • Spawacz • Ślusarz • Tokarz • Piekarz • Lekarz • Księgowa • Kucharz • Psycholog
Zawody związane z rozwojem technologii	• Informatyk/grafik • Wykwalifikowani operatorzy maszyn

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań PAPI

Zawody schyłkowe

W przypadku zawodów schyłkowych respondenci wypowiadali się jeszcze rzadziej niż w przypadku przyszłościowych. Co więcej, znaczący odsetek z nich wskazywał, że ich zdaniem nie ma takich zawodów, które będą odchodziły do przeszłości. Może to być związane między innymi z przeistaczaniem się zawodów tradycyjnie użytkowych (np. kowal) w zawody artystyczne, związane z obsługą turystów i sztuką.

Ci z pracodawców, którzy wskazywali na konkretne zawody, najczęściej mówili o szeroko rozumianych zawodach humanistycznych, postrzeganych jako mało konkretne, nieprodukcyjne i generujące bezrobocie. Do nich zaliczono także specjalistów od spraw marketingu i zarządzania.

Drugą kategorię stanowił zawód nauczyciela - w tym przypadku respondenci wymieniali różnorodne specjalności. Pojawienie się tego zawodu wśród zawodów schyłkowych może świadczyć, z jednej strony, o świadomości respondentów dotyczącej zaczynającego się niżu demograficznego, a z drugiej o wchodzeniu na rynek kolejnych rzesz osób z wykształceniem pedagogicznym.

Tabela 30. Zawody schyłkowe opracowane na podstawie deklaracji pracodawców

Zawody schyłkowe	
Zawody bez wyraźniej specjalizacji	• Pracownik biurowy, administracyjny • Humanista • Specjalista ds. zarządzania i marketingu
Nauczyciele	• Różne specjalności

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań PAPI

11.4 Podsumowanie

Porównując liczbę zawodów deficytowych i nadwyżkowych należy zauważyć występowanie wyraźnie widać, że mamy do czynienia z rynkiem pracodawcy. Zawody nadwyżkowe stanowią ponad ¾ wszystkich zawodów. Wśród nich największy wskaźnik poziomu nadwyżki podaży nad popytem posiadają szeroko rozumiane zawody humanistyczne, a także związane z rolnictwem oraz nauczyciele. Zjawisko to potwierdzili, oceniając zawody nadwyżkowe, badani pracodawcy.

Wśród zawodów deficytowych w miarę podobną do siebie grupę stanowią zawody wymagające specjalnych umiejętności, często związane z obsługą maszyn, a - co za tym idzie - z koniecznością posiadania certyfikatów. Pracodawcy najczęściej wymieniali menadżera produktu (4,4%); zawody wymagające specjalistycznej wiedzy znalazły się na kolejnych wskazywanych miejscach. Warto podkreślić, że respondenci zdecydowanie częściej wskazywali zawody, których na rynku jest zbyt dużo, zdecydowanie trudniej im było wskazać te, których jest zbyt mało.

Udzielenie odpowiedzi na pytania dotyczące zawodów przyszłościowych i schyłkowych sprawiło pracodawcom trudność – sformułowało je tylko 20% wszystkich respondentów. W przypadku zawodów przyszłościowych respondenci wskazywali na dwie kategorie: takie, na które zawsze będzie popyt: nierozerwalnie związane z funkcjonowaniem człowieka oraz te związane z rozwojem technologii.

12 Wnioski i rekomendacje

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
1.	Pracodawcy województwa podkarpackiego nie są przygotowani do wyzwań GOW. Dotyczy to zarówno ich oczekiwań wobec pracowników, jak i zaangażowania w podnoszenie kompetencji pozazawodowych (przede wszystkich psychospołecznych). Pracodawcy nie oczekują od pracowników kompetencji niezbędnych w warunkach GOW. Szczególnie rzuca się w oczy brak takich wymagań wobec kadry kierowniczej, co grozi gwałtownym obniżeniem się konkurencyjności przedsiębiorstw regionu w warunkach silniejszej presji rynków zewnętrznych. Potrzeby takich kompetencji nie odczuwają również sami pracownicy. Kompetencje te nie są też kształtowane w ramach większości programów nauki zawodu.	Realizacja projektu lub projektów innowacyjnych na rzecz budowania konkurencyjności firm i pracowników w warunkach GOW. Projekty te (lub projekt) powinny skupiać się na: a) przetestowaniu innowacyjnych metod i narzędzi kształtowania kompetencji związanych z GOW w ramach programów nauczania tych zawodów, w których z uwagi na wyzwania GOW kompetencje takie mogą okazać się szczególnie potrzebne i które zarazem stanowią zapotrzebowanie branż, w jakich województwo podkarpackie posiada przewagę komparatywną (np. turystyka, z uwagi na wysoki potencjał walorów przyrodniczych, inne branże usługowe ze względu na niskie koszty pracy), jak dotąd nieprzyczyniające się do zbudowania przewagi	Poprawa przygotowania pracodawców do wyzwań GOW.	Ogłoszenie w ramach PO KL konkursu na realizację innowacyjnych projektów badawczo-szkoleniowych przygotowujących pracodawców i pracowników do wyzwań GOW oraz testujących metody i narzędzia kształtowania kompetencji związanych z GOW w ramach modułowych programów nauczania zawodu. Jeżeli w obecnej perspektywie finansowej nie jest to możliwe ze względów finansowych, należy uznać za priorytet realizację tego typu projektów w przyszłości.	Urząd Marszałkowski, WUP (również jako IP PO KL)	Od IV kw. 2012 r., jeżeli istnieją możliwości przygotowania i ogłoszenia takiego konkursu. Realizację tego tematu dopiero w przyszłości należy uznać za opcję mniej korzystną.

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
		konkurencyjnej regionu odpowiednio do możliwości. b) przetestowaniu i promocji strategii zarządzania wiedzą w firmach, co polegać będzie m.in. na uświadomieniu pracodawcom zagrożeń konkurencyjnych, wynikających ze stosowania niedostosowanych do wyzwań GOW metod zarzadzania.				
2.	Sytuacja nierównowagi na rynku pracy na rzecz pracodawców nie jest zjawiskiem trwałym. Należy się spodziewać, że w wyniku zmian demograficznych (starzenie się społeczeństwa, migracje) oraz konkurencji zewnętrznej pracodawcy staną wobec sytuacji niedoboru odpowiednich kadr. W przypadku mniejszych ośrodków może to także oznaczać konieczność wykorzystania potencjału starszych pracowników. Będzie to stwarzać potrzebę optymalizacji zarządzania kadrami w firmach wobec braku możliwości zwiększenia zatrudnienia.	Opracowanie i realizacja programu promującego zarządzanie wiekiem i wiedzą w firmach województwa podkarpackiego.	Możliwość lepszego wykorzystania potencjału dostępnych kadr.	Ogłoszenie w ramach PO KL konkursu na realizację innowacyjnych projektów badawczo-szkoleniowych przygotowujących pracodawców województwa podkarpackiego do wprowadzania w firmach strategii zarządzania wiedzą w połączeniu ze strategiami zarządzania wiekiem. Wynikiem takich projektów powinny być: określona liczba strategii wdrożona przez firmy i ogólna poprawa metod zarządzania kadrami przez pracodawców. Jeżeli nie jest to możliwe w tej perspektywie finansowej, należy uznać za priorytetowe realizację tego typu projektów w przyszłości, zgodnie z zasadami wdrażania projektów dofinansowanych ze środków EFS, jakie zostaną przyjęte w przyszłym okresie programowania	Urząd Marszałkowski, WUP	Od IV kw. 2012 r. Wariantowo – w przyszłym okresie programowania.
3.	Pracodawcy, prowadząc działania motywacyjne, ograniczają się przede wszystkim do bieżącej oceny zakresu i jakości wykonywanej pracy w oparciu o zapisy umowy (zakresu obowiązków). W drugiej kolejności sięgają po inne	Należy promować wśród pracodawców różnorodne formy motywowania pracowników, z naciskiem na metody pozapłacowe, jako sposób budowania	Większe zaangażowanie pracowników w pracę, wyższa ocena atmosfery w pracy, większa	Kampania informacyjno-promocyjna nakierowana na zmianę postaw pracodawców w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, ze szczególnym uwzględnieniem sposobów motywowania pracowników. Kampania powinna wspierać budowanie trwałych relacji pracownika	Urząd Marszałkowski, Wojewódzki Urząd Pracy, organizacje pracodawców, klastry, publiczne	Od IV kw. 2012 r.

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
	instrumenty motywowania pracowników. Wtedy jednak najczęściej są to różnego rodzaju instrumenty finansowe (nagrody, premie itd.), a zdecydowanie rzadziej pakiety motywacyjne, imprezy integracyjne itp. Województwo podkarpackie charakteryzuje jeden z najniższych w kraju poziomów płac, co z jednej strony jest oczywiście skutkiem nierównowagi na rynku pracy (na korzyść strony popytowej), ale też wynika z kondycji firm. Przy takim poziomie zarobków wprowadzenie innych form motywacji może mieć relatywnie niewielkie znaczenie, jednakże wobec braku możliwości ich wzrostu, metody pozapłacowe mogą okazać się przydatne w motywowaniu pracowników.	lojalności i przywiązania pracowników do firmy. (m.in. wyjazdy i imprezy integracyjne, dodatkowe szkolenia, pozafinansowe pakiety motywacyjne).	motywacja i wydajność pracownika.	z przedsiębiorstwem, między innymi poprzez rozmaite formy niefinansowanego motywowania. Instrumentami kampanii powinny być: • sponsorowanie i promocja publikacji na ten temat; • organizacja konferencji i paneli dyskusyjnych; • promocja dobrych praktyk. Elementem kampanii może być także wspieranie – poprzez odpowiednie kryteria strategiczne – projektów szkoleniowych w ramach PO KL, skierowanych do pracodawców i kadr odpowiedzialnych za tę sferę.	i niepubliczne IRP	
4.	Nierówności na rynku pracy ze względu na płeć wynikają w główniej mierze z tradycyjnego podziału obowiązków w rodzinie, a także z niedostatku mechanizmów godzenia ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn.	Zwiększenie dostępu do placówek opieki nad dzieckiem, szczególnie na obszarach, gdzie występują ich największe braki np. obszarach wiejskich.	Większa aktywność zawodowa kobiet.	Zwiększenie liczby placówek opieki nad dziećmi odpowiednio do potrzeb w poszczególnych powiatach województwa podkarpackiego, wspieranie/ dofinansowywanie placówek przedszkolnych tworzonych przy zakładach pracy.	Samorządy, Wojewódzki Urząd Pracy	Od IV kw. 2012 r.
5.		Zapobieganie dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych kobiet i mężczyzn podczas przerwy wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych.	Ułatwiony powrót do pracy rodziców po przerwie wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych, zmniejszenie liczby	Organizacja oraz (współ)finansowanie kursów i innych form podnoszenia kwalifikacji pozwalających na aktualizację kwalifikacji zawodowych kobiet i mężczyzn po przerwie związanej z wychowaniem dziecka.	WUP, PUP	Od IV kw. 2012 r.

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
			bezrobotnych i biernych zawodowo, przeciwdziałanie utracie kapitału ludzkiego.			
6.		Promowanie elastycznych form pracy (elastycznych godzin zatrudnienia, elastycznych form zatrudnienia, możliwość pracy zdalnej) zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn.	Większy odsetek kobiet i mężczyzn korzystających z elastycznych form pracy; ułatwienie łączenia ról zawodowych z obowiązkami rodzinnymi.	Promowanie elastycznych form zatrudnienia poprzez organizację konferencji, publikacje i inne działania promocyjne.	WUP, organizacje przedsiębiorców	Od IV kw. 2012 r.
7.		Promocja większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne.	Bardziej sprawiedliwy podział obowiązków domowych w rodzinie ułatwiający kobietom większe zaangażowanie w pracę.	Promowanie większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne poprzez organizację konferencji, publikacje i inne działania promocyjne. W szczególności wykorzystanie do tego celu środków UE.	WUP, NGO	Od IV kw. 2012 r.
8.	W województwie podkarpackim występują różnice między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn zajmujących zbliżone stanowiska – na niekorzyść kobiet, i to zarówno na stanowiskach najniższego, jak i najwyższego szczebla. Mały odsetek	Wskazane jest prowadzenie monitoringu wynagrodzeń.	Wyrównanie się poziomu wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zajmujących zbliżone	Wprowadzenie w zakładach pracy sformalizowanego (spisanego, ogłoszonego przez pracodawcę) systemu sprawdzania, czy kobiety i mężczyźni zarabiają podobnie na podobnych stanowiskach.	pracodawcy	Od IV kw. 2012 r.

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
	pracodawców w sposób jawny monitoruje obecnie poziom wynagrodzeń swoich pracowników ze względu na płeć.		stanowiska.			
9.	Co czwarty pracownik niezależnie od płci spotkał się w miejscu pracy z „żartami, uwagami o charakterze seksualnym, które mogą kogoś urazić", co by wskazywało, że skala tego zjawiska jest dość powszechna. Wyniki badań jakościowych wskazują, że nie są podejmowane właściwie żadne działania ze strony pracodawców aby ograniczyć to zjawisko: nie organizuje się na ten temat szkoleń, nie ma wyznaczonej osoby, do której pokrzywdzony pracownik mogłyby się zwrócić w razie potrzeby.	Wskazane jest podjęcie działań przeciwdziałających molestowaniu seksualnemu i mobbingowi w miejscu pracy.	Lepsza atmosfera w pracy, ułatwiony rozwój pracowników, eliminacja niezdrowych zachowań.	Upowszechnianie wiedzy o mobbingu i molestowaniu seksualnym, tak aby zjawiska te były rozpoznawane i eliminowane. Stworzenie w zakładach pracy odpowiedniej procedury antymobbingowej, która powinna być prosta i szybka; określająca, do kogo należy zgłaszać zaobserwowane czy doświadczane przejawy znęcania się psychicznego lub/i molestowania seksualnego w miejscu pracy, a przy tym gwarantująca całkowitą dyskrecję. Zachęcanie pracodawców do tego typu działań poprzez różnorodne kampanie informacyjno-promocyjne. Ze względu na to, że problem ten bywa przez nich marginalizowany, należy także równolegle organizować szkolenia dla pracowników. Powinny się one odbywać poza miejscem pracy. Zakres szkolenia powinien obejmować następujące kwestie: na jakie zachowania pracownicy nie powinni się godzić w pracy oraz jakie prawa im przysługują w takich sytuacjach.	pracodawcy, organizacje pracodawców, WUP, NGO	Od IV kw. 2012 r.
10.	W niektórych zawodach obecne przepisy prawne (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 roku w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom) znacznie ograniczają aktywność zawodową kobiet.	Rekomendowana jest zmiana prawodawstwa pod kątem zwiększenia dostępu kobiet do różnych typów zawodów.	Zwiększona aktywność zawodowa kobiet, zmniejszenie nierówności na rynku pracy ze względu na płeć.	Rewizja obecnych przepisów prawnych pod kątem tego, czy rzeczywiście chronią one kobiety, czy przeciwnie - ograniczają im dostęp do zawodów, które mogłyby chcieć wykonywać. W szczególności należy zweryfikować czy zasadne jest ograniczanie dostępu kobiet do prac: pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokościach;	Sejm, Senat, Prezydent RP	Od IV kw. 2012 r.

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
				wymagających znacznego wysiłku fizycznego i transportu ciężarów oraz wymuszonej pozycji ciała (w przemyśle ciężkim, budownictwie), wywołujących wibracje ciała (traktorach, przy obsłudze maszyn do obróbki drewna), w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu, w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym.		
11.	W niewystarczającym stopniu zachęca się kobiety do kształcenia się w zawodach uznawanych stereotypowo za „męskie".	Należy wspierać udział kobiet we wszelkich kierunkach kształcenia, a szczególnie w tych obszarach, które dawniej były uznawane stereotypowo za „męskie".	Zwiększona aktywność zawodowa kobiet, zmniejszenie nierówności na rynku pracy ze względu na płeć.	Należy zachęcać młode kobiety do wybierania kierunków kształcenia stereotypowo uznawanych za zarezerwowane dla mężczyzn m.in. poprzez: • działania podejmowane na terenie szkół i uczelni wyższych np. akcje informacyjne, • spotkania ze studentkami, (w szkołach średnich) • spotkania ze studentkami, doktorantkami i profesorkami (w trakcie „dni otwartych" uczelni i spotkań informacyjnych dla kandydatów), • wyszukiwanie i promowanie przez szkoły średnie swoich absolwentek, które studiują/studiowały na kierunkach uznawanych „stereotypowo" za męskie. Celem trzech ostatnich działań jest pokazanie konkretnych przykładów kobiet, które przełamują stereotypy płci. Na poziomie szkół średnich powinny to być osoby z najbliższego otoczenia uczennic (np. absolwentki tej samej szkoły) Pracownicy Publicznych Służb Zatrudnienia (głównie doradcy zawodowi kierujący na szkolenia oraz pośrednicy pracy kierujący na staże) powinni zwrócić większą uwagę na to, by formy wsparcia	Przedstawiciele szkół i uczelni wyższych PUP	Od IV kw. 2012 r.

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
				oferowane przez PUP bezrobotnym nie były zróżnicowane ze względu na płeć. W szczególności należy zadbać, aby nie zniechęcać kobiet do wyboru zawodów uznanych stereotypowo za „męskie". W tym celu warto np. realizować cykl szkoleń dla wybranych pracowników PUP, skierować do nich broszury informacyjne lub plakaty do zawieszenia w siedzibie PUP.		
12.	W województwie podkarpackim dominują kierunki humanistyczne, podczas gdy na rynku częściej znajdują zatrudnienie absolwenci kierunków technicznych.	Należy ograniczyć liczbę przyjęć na kierunki humanistyczne, a zwiększyć liczbę miejsc na kierunkach technicznych.	Większa liczba absolwentów wykształconych w kierunku technicznym, na który jest większe zapotrzebowanie na rynku pracy.	Poprzez działania doradców zawodowych na etapie wyboru dalszego kierunku kształcenia (gimnazja, szkoły średnie) ukierunkowujące młodych ludzi. Sugestie takie muszą uwzględniać zarówno predyspozycje jednostek, jak również tendencje rynku pracy. Ograniczanie liczby miejsc na kierunkach, po których absolwenci mają problem ze znalezieniem zatrudnienia. Decyzję, które kierunki kształcenia należy ograniczyć, powinny być podejmowane w oparciu o dostępne dane dot. rynku pacy, tj. dane urzędów pracy, a także wyniki monitoringu losów absolwentów prowadzone przez uczelnie (pierwsze dane dostępne będą za rok, a z pełnego monitoringu za kolejne 5 lat). Wykorzystanie danych z monitoringu uczelni wymagać będzie zmiany przepisów prawa tak by upowszechnianie informacji o wynikach monitoringu losów absolwentów było dla uczelni obowiązkowe. Wprowadzenie stypendiów dla uczniów i studentów na kierunkach kształcenia rzadziej przez nich wybieranych, a odpowiadających na zapotrzebowanie rynku pracy.	Gimnazja, szkoły średnie, poradnie psychologiczno-pedagogiczne Uczelnie wyższe, Sejm, Senat, Prezydent RP	Od III kw. 2013 r. oraz w kolejnych latach

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
13.	Zarządzanie kadrami jest słabą stroną potencjału pracodawców. W ich strukturach zarządczych brakuje świadomości, iż nowoczesne zarządzanie kadrami oraz całym podmiotem stanowi kluczowy element budowania konkurencyjności.	Kluczowe są: podniesienie świadomości wśród zarządzających oraz ich szkolenie pod względem umiejętności nowoczesnego zarządzania.	Poprawa efektywności zarządzania kadrami, efektywniejsze wykorzystanie potencjału pracowników, zwiększenie wydajności ich pracy oraz motywacji.	Dedykowanie szkoleń z zakresu zarządzania kadrami do pracodawców lub pracowników na najwyższych stanowiskach. Promowanie korzyści, jakie może przynieść pracodawcy odpowiednie zarządzanie zasobami ludzkimi (w kontekście znaczenia kapitału ludzkiego dla budowania pozycji konkurencyjnej podmiotu).	Instytucje szkoleniowe	Od IV kw. 2012 r.
14.	Perspektywę wzrostu i rozwoju firm mogą ograniczać relatywnie małe zasoby informacyjne oraz niewielka umiejętność wykorzystywania informacji zewnętrznych przy podejmowaniu decyzji. Większość firm wykazuje tendencje do kierowania się intuicją, co negatywnie wpływa na bieżące rozpoznawanie szans i zagrożeń.	Prowadzenie działań edukacyjnych wśród przedsiębiorców na temat sposobów działania koncentrujących się na uświadomieniu sprzężenia zwrotnego między długookresowymi celami firmy a otoczeniem biznesowym oraz na uświadomieniu znaczenia kapitału ludzkiego dla budowania pozycji konkurencyjnej podmiotu.	Poprawa działań pracodawców w zakresie długofalowego planowania.	Realizacja działań polegających na strategicznym doradztwie dla firm. Wprowadzenie kryteriów strategicznych PO KL preferujących taki rodzaj projektów. Kryterium może odnosić się zbiorczo do niniejszej rekomendacji w postaci dodatkowych punktów dla szkoleń kierowanych do kadr odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi w firmach.	Instytucje szkoleniowe, organizacje przedsiębiorców, firmy doradcze, WUP (jako IP PO KL)	Od IV kw. 2012 r.
15.	Dla pracodawców kluczowe są praktyczne umiejętności absolwentów. Ze względu na to, że nie są one zbyt wysokie, absolwenci mają problemy z odnalezieniem się na rynku pracy. Równocześnie pracodawcy nie są zainteresowani organizacją staży i	W szkołach i na uczelniach wyższych powinien zostać położony większy nacisk na kształcenie praktyczne absolwentów. Należy podjąć działania w celu zwiększenia zainteresowania pracodawców	Wyższe umiejętności praktyczne absolwentów.	Zwiększenie zainteresowania pracodawców organizacją staży i usprawnienie obiegu informacji na temat ich dostępności poprzez stworzenie regionalnej bazy firm oferujących staże i praktyki dla absolwentów. Może być koordynowana przez WUP, a tworzona w partnerstwie z regionalnymi i lokalnymi organizacjami przedsiębiorców.	Marszałek Województwa, WUP (również jako IP PO KL), lokalne i regionalne organizacje przedsiębiorców	Od III kw. 2012 r. Wprowadzenie kryterium strategicznego do Planu Działania: w 2013 r.

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Oczekiwany efekt wdrożenia rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
	praktyk na własny koszt.	przyjmowaniem uczniów/studentów na staże bądź praktyki.		Wprowadzenie w ramach poddziałania 8.1.2 PO KL kryterium strategicznego promującego w konkursach projekty zawierające organizację staży. Zorganizowanie pod patronatem Marszałka Województwa konkursu dla firm regionu na najbardziej atrakcyjny staż.		
16.	Istnieje grupa pracodawców, którzy widzą możliwość szerszej niż dotąd, wzajemnej współpracy z IRP (a szczególnie z PUP i instytucjami szkoleniowymi). Wzajemność oznacza zarówno wymianę informacji (ze strony IRP na temat dostępnych kandydatów na pracowników, oferty szkoleniowej, a ze strony pracodawców - na temat ich potrzeb zatrudnieniowych, możliwości przyjęcia stażystów, organizacji szkoleń zawodowych w zakładzie pracy itp.), jak i wspólną realizację projektów.	Urzędy pracy czy inne IRP powinny bardziej aktywnie docierać do tej grupy pracodawców. Urząd pracy – jako IRP, z której usług korzysta największa liczba pracodawców - mógłby odpowiadać za informowanie nie tylko o swojej ofercie, ale także o ofercie innych podmiotów z tego samego obszaru działania.	Zwiększenie odsetka pracodawców realizujących wspólne projekty, podejmujących współpracę z sektorem edukacji bądź przynależących do organizacji pracodawców.	Stworzenie newslettera wysyłanego do pracodawców raz w miesiącu przez PUP zawierającego np. ofertę kandydatów będących w bazach PUP, ogłoszenia o poszukiwaniu miejsc na praktyki dla uczniów czy studentów, informacje o spotkaniach lokalnych organizacji pracodawców. Newsletter taki powinien być sprofilowany pod kątem branży danego podmiotu. Środki finansowe mogą pochodzić ze źródeł: - środki własne PUP (budżetowe), - środki dostępne w nowej perspektywie finansowej (ze względu na wyczerpanie środków z Działania 6.1.2 PO KL (prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań i analiz dotyczących sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy (w tym w ramach regionalnych obserwatoriów rynku pracy).	PUP, WUP (jako IP PO KL) w zakresie uwzględnienia w Planie Działania) oraz promocji tego typu działań, Powiatowe Rady Zatrudnienia, organizacje pracodawców	Od 2014 r.

13 Streszczenie

1. Wprowadzenie

Celem badania „Pracodawcy Podkarpacia" jest diagnoza trendów rozwojowych podkarpackich pracodawców (firm i instytucji) i określenie ich potrzeb w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego. W zakres analizy wchodzą zagadnienia dotyczące sytuacji ekonomicznej pracodawców - oszacowanie jej aktualnego stanu, potencjału, analiza czynników mających wpływ na tę sytuację oraz przewidywanych kierunków rozwoju poszczególnych branż. Na podstawie powyższego określono stopień przygotowania pracodawców Podkarpacia do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy. Badanie miało także ustalić potencjał kadrowy oraz politykę szkoleniową firm i instytucji, z uwzględnieniem potrzeb w zakresie kwalifikacji obecnych i przyszłych pracowników. Powiązano z tym analizę metod i zasięgu terytorialnego poszukiwania pracowników, a także identyfikację barier w znalezieniu odpowiednich kadr. Kolejne zagadnienie badawcze dotyczyło równości szans kobiet i mężczyzn: ukazanie struktury zatrudnienia z uwzględnieniem płci oraz zidentyfikowanie występujących nierówności i ich przyczyn. Analizą objęto również powiązania pracodawców z instytucjami rynku pracy i sektorem edukacji.

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

Badanie „Pracodawcy Podkarpacia" jest badaniem panelowym, co oznacza, iż te same zjawiska i grupy respondentów badane są w ustalonych odstępach czasu. Niniejszy raport prezentuje wyniki drugiego panelu, przeprowadzonego w połowie roku 2012. Kolejna fala badania zostanie przeprowadzona za po upływie 12 miesięcy.

2. Metodologia

Główną techniką badawczą zastosowaną w poprzedniej, jak i obecnej fali badania jest wywiad kwestionariuszowy realizowany przez ankietera bezpośrednio u respondenta Analizą objęto reprezentatywną grupę 500 pracodawców (zróżnicowanych pod względem liczby zatrudnionych – małe, średnie i duże podmioty, lokalizacji w powiatach oraz według głównych sekcji PKD), a także 1107 pracowników (w tym 1000 stałych, zatrudnionych na umowy o pracę oraz 107 zatrudnionych na inne formy umowy, np. samozatrudnienie, umowy o dzieło).

Ponadto zastosowano metody jakościowe, polegające na przeprowadzeniu 34 pogłębionych wywiadów indywidualnych i czterech grupowych. Respondentami byli przedstawiciele władz lokalnych, administracji oświatowej, instytucji rynku pracy, sektora edukacji (dyrektorzy, nauczyciele, uczniowie), a także pracodawcy i pracownicy z czterech wybranych powiatów. Zrealizowano także 47 wywiadów indywidualnych i dwa grupowe na poziomie regionalnym (przedstawiciele władz samorządowych i wojewódzkich, WUP, ośrodków akademickich) oraz tzw. wywiady tematyczne (eksperci ds. rynku pracy, przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu).

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

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

Z przeprowadzonej diagnozy wynika, iż ogólna sytuacja ekonomiczna pracodawców w województwie była (2011 r.), jest (stan na czerwiec 2012 r.) i w perspektywie najbliższego roku pozostanie stabilna. Kondycja ekonomiczna badanych podmiotów za okres od listopada 2011 r. do czerwca 2012 r. została oceniona jako dobra. Jedynie w przypadku Sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe, zaobserwowano gorsze oceny własnej płynności finansowej (więcej respondentów oceniło ją jako „raczej dobrą" w 2012 r. niż jako „dobrą" w 2011 r.). Zdecydowana większość respondentów drugiej fali badania zadeklarowała w nadchodzącym roku utrzymanie swojej sytuacji ekonomicznej na niezmiennym poziomie.

Na kondycję ekonomiczną pracodawców główny wpływ mają czynniki zewnętrzne, takie jak: ogólna sytuacja ekonomiczna (kryzys), koszty materiałów, koszty prowadzenia działalności, kurs złotego do euro, natężenie konkurencyjności. W II fali badania reakcje podmiotów na globalne spowolnienie gospodarcze, podobnie jak w 2011 r., można uznać za umiarkowane. Jednakże są one bardziej widoczne, niż miało to miejsce rok wcześniej. Objawiło się to mniejszą skłonnością do inwestowania.

Większość respondentów nie wprowadzała żadnych znaczących ulepszeń (blisko 83% pracodawców) w obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji, jak również w obszarze zarządzania firmą/instytucją i kadrami (92% odpowiedzi). Ponadto pracodawcy niechętnie podejmowali nowatorskie działania w obszarze kontaktów zewnętrznych z klientami, promocji i marketingu (jedynie 12% ankietowanych).

Pracodawcy najczęściej inwestowali w kwalifikacje zawodowe swoich kadr (41% - podobnie sytuacja wyglądała w I fali badania w 2011 r.). W drugiej kolejności (40%) ponoszono wydatki na inwestycje w maszyny, sprzęt, urządzenia techniczne, sprzęt biurowy i administracyjny. Deklarowane przez respondentów działania planowane do podjęcia w ciągu kolejnego roku nie różnią się znacząco od prowadzonych dotychczas.

Potencjał innowacyjny województwa podkarpackiego jest niski na tle innych województw w kraju. Jednakże cechuje go wysoka dynamiką wzrostu. Aktywność przedsiębiorców pod względem prowadzenia czy uczestniczenia w działaniach w zakresie B+R jest niewielka (szczególnie w przypadku MŚP, które często nie mają potencjału do podjęcia współpracy instytucjami badawczymi, bądź też brak jest przekonania o celowości zawiązywania współpracy w obszarze badań i rozwoju).

Pracodawcy Podkarpacia wskazali 5 kluczowych czynników warunkującą atrakcyjność inwestycyjną. Najważniejszym z nich jest dostęp do atrakcyjnego rynku zbytu (34% respondentów czynnik ten umiejscowiło na pierwszym lub drugim miejscu). Równie wysoko oceniono ważność następujących czynników: dostępność dobrze wykwalifikowanych pracowników (31%), dostępność transportowa gminy oraz infrastruktura społeczna zachęcająca inwestorów do lokalizacji inwestycji w gminie (po 30%). 28% respondentów wskazało, iż to dostępność taniej siły roboczej może wpływać na podjęcie decyzji, czy inwestor zlokalizuje inwestycję w danej gminie. Do czynników mających najmniejsze znaczenie respondenci zaliczyli: ulgi dla inwestorów oferowane przez gminę (16%), ceny gruntu (12%), aktywność władz lokalnych (12%) oraz lokalizację kooperantów na danym terenie (10%).

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

Nie zmieniła się w stosunku do poprzedniego badania struktura form zatrudnienia, które opiera się przede wszystkim na umowach o pracę. Cztery dominujące formy to umowa na czas nieokreślony,

umowa na czas określony, umowa stała o dzieło lub zlecenie, umowa okresowa o dzieło lub zlecenie. Inne formy umów występują sporadycznie lub wcale.

W tej edycji zwrócono uwagę na pojawiające się w badaniach jakościowych liczne sygnały zatrudniania „na czarno". Odnotowano także głosy ekspertów o praktyce polegającej na wypłacaniu części wynagrodzenia bez opodatkowania i odprowadzenia obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne. Wypowiedzi pracowników PUP, innych instytucji rynku pracy i przedstawicieli sektora oświaty pozwalają wnioskować, że jest to praktyka nagminna, motywowana przez pracodawców kondycją ekonomiczną firm i zarazem niechęcią do zmniejszania zatrudnienia. Pracodawcy wskazują jako główną przyczynę takich zachowań wysokie koszty pozapłacowe pracy (ZUS, podatki).

Odsetek pracowników z wykształceniem wyższym w podmiotach prowadzących działalność niedochodową ponad trzykrotnie przekracza odsetek w podmiotach dochodowych. Wysoki udział pracowników z wyższym wykształceniem w podmiotach niedochodowych nie jest zaskakujący, gdyż znaczna ich część to szkoły, placówki służby zdrowia i urzędy, w których pracownicy merytoryczni muszą posiadać wyższe wykształcenie. Niepokojący jest niski odsetek pracowników z wyższym wykształceniem w przemyśle i usługach.

U ponad połowy pracodawców liczba pracowników w ostatnim roku nie zmieniła się, nawet jeśli dochodziło do rotacji osób na stanowiskach. Zwiększyła się liczba pracodawców tworzących miejsca pracy – do 39%. Główne przyczyny odejść z pracy to zatrudnienie u innego pracodawcy lub z przejście na emeryturę.

Aktualny stan zatrudnienia jest zgodny z potrzebami większości pracodawców. 83% deklaruje utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia, co 20. zaś zwiększanie zatrudnienia, tyle samo deklaruje jego redukcję. W przypadku pytania o przewidywany stan zatrudnienia w perspektywie 5- i 10-letniej zdecydowanie zwiększa się – w stosunku do oceniających sytuację w perspektywie rocznej - odsetek tych podmiotów, które nie potrafią przewidzieć, jak będzie kształtować się ich polityka personalna. Z badań jakościowych wynika, że ta niepewność jest efektem braku długoterminowych strategii w firmach i postawie biernej adaptacji do zmian rynkowych. Firm aktywnie poszukujących szans rozwojowych jest wśród pracodawców Podkarpacia zdecydowanie mniej, niż reprezentujących postawy adaptacyjne.

Pracodawcy wysoko oceniają kwalifikacje zawodowe i psychospołeczne zatrudnionych, co odpowiada wysokiej samoocenie pracowników. Najbardziej pożądaną przez pracodawców cechą dobrego pracownika, szczególnie na wyższych stanowiskach, jest doświadczenie zawodowe. W porównaniu z poprzednim badaniem wzrosła waga wykształcenia i wiedzy teoretycznej. Dotyczy to szczególnie najwyższej kadry i specjalistów. Im niższe stanowisko, tym bardziej pożądane jest sumienne wykonywanie poleceń przełożonych oraz pracowitość. Na wszystkich poziomach wzrosły oczekiwania pracodawców dotyczące kreatywności i pomysłowości pracowników. Główne potrzeby w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego podkarpackich pracodawców nie zmieniły się i dotyczą, patrząc na analizę oczekiwań i potrzeb pracodawców: umiejętności zarządczych i organizacyjnych w przypadku stanowisk wyższych, przy czym na najwyższych wzrosły wymagania co do wiedzy teoretycznej i wykształcenia. Pracodawcy wymagają znajomości języków obcych od specjalistów, a od pracowników biurowo-administracyjnych umiejętności posługiwania się komputerem i znajomości urządzeń i programów biurowych. Od wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych pracowników produkcyjnych oczekuje się przede wszystkim odpowiedniej kultury pracy.

Potencjał kadrowy, mierzony zarówno zmianami w zatrudnieniu, jak i jakością zasobów ludzkich, podobnie jak w I fali badania, można ocenić jako mocną stronę potencjału pracodawców. Wynika to jednak w dużej mierze ze stosunkowo niskich oczekiwań pracodawców co do kwalifikacji pracowników. W przypadku pracowników o wysokich kwalifikacjach wszyscy respondenci badania

jakościowego potwierdzali ich ucieczkę do ośrodków zapewniających lepsze płace i stabilniejsze warunki zatrudnienia. Zagrożeniem strategicznym dla konkurencyjności regionu jest stwierdzony w badaniu brak odpowiednio wysokich wymagań wobec kadr najwyższego szczebla oraz niskie płace na stanowiskach specjalistów.

Podtrzymano wniosek z poprzedniego badania, że większość pracodawców regionu, za wyjątkiem niektórych przedsiębiorstw zrzeszonych w klastrach i działających w branżach wysokich technologii - nie jest obecnie przygotowana do wyzwań GOW.

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

Badanie w 2012 roku przyniosło potwierdzenie hipotezy co do wagi czynnika ekonomicznego jako destymulanty podnoszenia kwalifikacji zawodowych w firmach/instytucjach. Zaobserwowano – w porównaniu do wyników poprzedniego badania - zmniejszanie się liczby pracodawców deklarujących kierowanie pracowników na szkolenia. Zmiana ta dotyczy przede wszystkim podmiotów prowadzących działalność dochodową, czyli tych, które szybciej reagują na ograniczenia koniunkturalne. Nakłady na szkolenia nie uległy zmianie w stosunku do poprzedniego roku i w opinii pracodawców nie powinny ulec zmianie w przyszłości.

W tym badaniu uwidocznił się przede wszystkim podział na podmioty przeznaczające część swego budżetu na szkolenia i podmioty nieponoszące tego typu nakładów. Firmy większe z reguły posiadają budżety i systemy szkolenia wewnętrznego. Firmy mniejsze nastawione są raczej na pozyskanie z rynku pracownika uformowanego w taki sposób, by mógł on od razu albo po niewielkim przeszkoleniu podjąć się obowiązków zawodowych. Dlatego ważną rolę odgrywają szkolenia zewnętrzne. Cieszą się one dużym zainteresowaniem odbiorców. Szeroka oferta szkoleń nie wpływa negatywnie na ich jakość. Większość ankietowanych –pracodawców i pracowników – jest zadowolona z jakości szkoleń.

Potwierdziła się hipoteza, że jedną z głównych przesłanek szkolenia pracowników są wymogi formalno-prawne. Czynniki związane z wpływem szkolenia na jakość pracy firmy/instytucji nie są postrzegane jako mniej ważne, ale wymieniane w dalszej kolejności.

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

Diagnoza sytuacji pracowników na rynku pracy województwa podkarpackiego z uwzględnieniem ich płci wskazuje, że - podobnie jak w poprzednim roku - kobiety zajmują gorszą niż mężczyźni pozycję na rynku pracy (pod względem wskaźnika zatrudnienia, stopy bezrobocia, odsetka kobiet zajmujących najwyższe stanowiska, poziomu wynagrodzeń). Jednak dyskryminacja kobiet na rynku pracy często nie rzuca się w oczy, stanowi częściowo problem ukryty, choć w obecnej fali badania więcej padło głosów odnotowujących różnego rodzaju nierówności – ze względu na płeć, ale i na wiek, co wskazywałoby, że świadomość istniejących nierówności powoli się zwiększa.

Dwa procent pracowników objętych badaniem PAPI zgodziło się ze stwierdzeniem, że w firmie/instytucji, w której pracują, spotkali się z przykładami dyskryminacji ze względu na płeć (pod kątem dostępu do awansu, wyższych zarobków, nagród). Odsetek ten może nie odzwierciedlać jednak prawdziwej sytuacji, gdyż warto pamiętać, że mamy w Polsce do czynienia z niską wiedzą na temat zjawiska dyskryminacji. Część osób twierdzi, że nie spotkała się z dyskryminacją, a jednocześnie deklaruje, że była gorzej potraktowana np. ze względu na płeć, wiek czy niepełnosprawność, inni mylą to pojęcie z każdą formą niesprawiedliwości.

W obecnej fali badania zidentyfikowano nierówności na rynku pracy nie tylko ze względu na płeć, ale również wiek. Dyskryminacja dotyka zarówno ludzi młodych, jak i tych po 55. roku życia. Wśród ludzi młodych w wieku od 20 do 24 lat w oparciu o umowę o pracę pracuje zaledwie połowa pracowników – 52%, znaczący w tej grupie wiekowej jest odsetek osób pracujących w oparciu o umowy cywilno-prawne. Z badań ilościowych wynika, że młodzi są również dyskryminowani w zakresie dostępu do szkoleń – pracodawcy mniej chętnie wysyłają takie osoby na szkolenia, mimo iż młodzi pracownicy deklarują potrzebę i chęci do podnoszenia kwalifikacji. Z wywiadów z pracodawcami wynika, że pomijanie pracowników najmłodszych stażem pracy przy kierowaniu na szkolenia stanowi z reguły świadomą politykę firmy.

O dyskryminacji osób starszych na rynku pracy świadczy to, że zdaniem aż połowy pracodawców, w ich branży lepiej jest zatrudnić pracownika młodszego. Dla porównania – tylko 16% wskazało, że pracodawcy woleliby zatrudnić mężczyznę, po 11% wolałoby pracownika stanu wolnego oraz bez dzieci. Wraz z wzrostem wielkości firmy (rosnącą liczbą pracowników), większy odsetek pracodawców deklarował, że kryterium wieku oraz posiadania dzieci jest bez znaczenia. Sekcją, w której najczęściej defaworyzuje się pewne grupy (starszych, kobiet, osoby w związku lub z dziećmi), jest sekcja F – Budownictwo.

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

W stosunku do poprzedniej edycji badania zaobserwowano spadek odsetka podmiotów deklarujących współpracę ze wszystkimi typami instytucji rynku pracy i sektorem edukacji. Zmiana ta wynosi od 1 do 34%. Wydaje się, że głównym powodem uzyskanych różnic w odpowiedziach jest różny okres objęty badaniem – w I fali było to 12 miesięcy, a w II – 7. Zmiana ta może być również wynikiem spowolnienia gospodarczego – pracodawcy przeznaczają mniej środków na zatrudnianie, szkolenia itp. Znaczenie ma także kończący się obecny okres programowania – w efekcie oferta projektów współfinansowanych ze środków UE jest mniejsza. Zakres współpracy z poszczególnymi instytucjami przybiera formy typowe. Poprzez urzędy pracy (a korzystało z ich usług najwięcej, bo 61% pracodawców) głównie poszukuje się pracowników (71% pracodawców szuka wykwalifikowanych, 25% niewykwalifikowanych, 12% sezonowych czy do pracy tymczasowej) lub stażystów (24%). W podobny sposób korzysta się z agencji zatrudnienia, ale współpraca z tym typem podmiotu jest w ogóle bardzo rzadka. 72% pracodawców, którzy zadeklarowali kontakty z instytucjami szkoleniowymi, posyła tam pracowników na szkolenia. W efekcie nie odnotowano zwiększonego (przewidywanego w związku ze spadkiem udziału pracy subsydiowanej w ofercie PSZ w wyniku ograniczenia środków Funduszu Pracy) zainteresowania takimi formami współpracy z instytucjami rynku pracy, jak: korzystanie z baz danych o kandydatach, korzystanie z usług doradczych, realizacja wspólnych projektów, wymiana informacji. Dlatego hipoteza o wzroście zainteresowania została odrzucona.

Główna forma współpracy z sektorem edukacji to przyjmowanie uczniów na staże i praktyki zawodowe. Zadeklarowało ją 60% respondentów współpracujących z tym sektorem (czyli 11% ogółu). Nie ma przy tym różnicy, czy pracodawca prowadzi działalność dochodową czy niedochodową.

Analiza barier współpracy z IRP wskazuje, iż pracodawcy w województwie podkarpackim nie podejmują współpracy, ponieważ „radzą sobie sami" i „nie mają takiej potrzeby". Jednocześnie analiza oczekiwań pokazuje, że ciągle liczna (13% z tych, którzy określili swoje oczekiwania) jest grupa respondentów otwartych na wzajemne kontakty: wymianę informacji, doświadczeń, realizację projektów. Urzędy pracy, czy inne instytucje rynku pracy, powinny zatem bardziej aktywnie docierać do tej grupy pracodawców. Urząd pracy – jako lokalnie najpopularniejsza instytucja rynku pracy - powinna informować nie tylko o swojej ofercie, ale także o ofercie innych podmiotów z tego samego obszaru działania. Proponowanym rozwiązaniem jest comiesięczny

newsletter wysyłany do pracodawców przez urzędy pracy sprofilowany pod kątem branży danego podmiotu. Zawartość newslettera powinna obejmować m.in.: ofertę kandydatów będących w bazach PUP, ogłoszenia o poszukiwaniu miejsc na praktyki dla uczniów czy studentów, informacje o spotkaniach lokalnych organizacji pracodawców.

Porównanie wyników badań z 2011 i 2012 roku wskazuje, iż bariery współpracy z sektorem edukacji nie zmniejszyły się. Pozwala to na odrzucenie hipotezy, iż będą one wykazywały tendencję malejącą. Nadal dominuje „brak potrzeby" (89%), choć badania jakościowe wskazują, że problem jest bardziej złożony. Wymagana jest m.in. zmiana świadomości pracodawców, tak aby postrzegali przyjęcie praktykanta jako długofalową inwestycję, a nie tylko koszt.

8. Określenie metod i zasięgu terytorialnego poszukiwania pracowników

Rynek pracy w województwie podkarpackim został zdiagnozowany jako „rynek pracodawcy". Dlatego pracodawcy nie mają szczególnych trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy.

Podobnie jak w 2011 r., pracodawcy najczęściej przy rekrutacji korzystali z samodzielnego zgłaszania się kandydatów oraz baz danych urzędów pracy. Sytuacja na rynku pracy nie wymaga od pracodawców podejmowania bardziej aktywnych form rekrutacji. Nabór osób z polecenia prowadzi co trzeci pracodawca. Do usług agencji pośrednictwa pracy odwołują się oni głównie przy poszukiwaniu kadry „z wyższej półki". Nie mają potrzeby poszukiwania pracowników poza granicami województwa czy kraju, a zatem tego nie czynią.

Natomiast z perspektywy pracownika to „polecenie" – jak wynika z badań jakościowych - w powszechnym przeświadczeniu oferuje największe szanse na znalezienie zatrudnienia.

Do głównych, choć i tak niezbyt istotnych czynników utrudniających znalezienie odpowiednich pracowników należy zaliczyć: nieodpowiednią „jakość" dostępnych kandydatów, odpływ pracowników z Podkarpacia, a także wygórowane oczekiwania samych pracodawców. Pod tym względem sytuacja niewiele zmieniła się w stosunku do poprzedniej fali badania przeprowadzonej w 2011 r.

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

W 2012 r., podobnie jak w 2011, w województwie podkarpackim na uczelniach wyższych dominowały kierunki humanistyczne, zaś absolwenci tych kierunków mieli większe trudności w znalezieniu pracy niż absolwenci kierunków technicznych i matematyczno-przyrodniczych.

W badanej próbie jedynie 8% pracodawców zatrudniło absolwenta/ów od momentu zakończenia poprzedniej fali badania. Większość pracodawców nie daje pracy osobom kończącym naukę, ponieważ wolą zatrudnić bardziej doświadczonego pracownika. Za najbardziej negatywną cechę absolwentów pracodawcy uznali niewystarczającą wiedzę praktyczną, a także niewystarczające doświadczenie zawodowe. O tym, jak istotne są praktyczne umiejętności, świadczy również to, że aż u 2/5 pracodawców, którzy zatrudnili absolwentów, osoby te odbyły wcześniej staż bądź praktykę.

10. Określenie stosunków międzyludzkich, jakie panują w badanych podmiotach

Badani pracownicy wysoko ocenili atmosferę panującą w zakładach, w których pracują. Dobra atmosfera w pracy idzie w parze z wysoką oceną sposobu informowania i zarządzania w firmie oraz z poczuciem pracowników, iż pracodawca o nich dba, a także wysokim poziomem identyfikacji z firmą. W mniejszym stopniu na atmosferę wpływa wysokość wynagrodzenia.

Systemy motywacyjne stosowane przez pracodawców opierają się głównie na aspektach finansowych oraz bieżącej ocenie pracy. W przypadku niecałych 20% badanych mamy do czynienia z bardziej złożonymi systemami motywowania, tj. obecnością pakietów motywacyjnych. Sytuacja taka może być wynikiem zjawiska „rynku pracodawcy", na którym nawet podpisanie umowy o pracę na czas nieokreślony staje się dla pracownika swoistą nagrodą i wyróżnieniem.

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

11. Analiza zawodów przyszłościowych i schyłkowych oraz nadwyżkowych i deficytowych

Porównując liczbę zawodów deficytowych i nadwyżkowych wyraźnie widać, że mamy do czynienia z rynkiem pracodawcy. Zawody nadwyżkowe stanowią ponad ¾ wszystkich zawodów. Wśród nich te o największym wskaźniku poziomu nadwyżki podaży nad popytem stanowią szeroko rozumiane zawody humanistyczne, a także związane z rolnictwem oraz nauczyciele. Zjawisko to potwierdzili badani pracodawcy oceniając zawody nadwyżkowe.

Wśród zawodów deficytowych w miarę podobną do siebie grupę stanowią zawody wymagające specjalnych umiejętności, często związane z obsługą maszyn, a - co za tym idzie - z koniecznością posiadania certyfikatów np. operator koparki, spawacz metodą MIG. Jako zawód, w którym brakuje najwięcej kandydatów, wymieniono menadżera produktu (4,4%). Warto podkreślić, że respondenci zdecydowanie częściej wskazywali zawody, w których pracowników na rynku jest zbyt dużo; trudniej im było wskazać te, w których kandydatów jest zbyt mało w stosunku do zgłaszanego przez pracodawców zapotrzebowania.

Udzielenie odpowiedzi na pytania dotyczące zawodów przyszłościowych i schyłkowych sprawiło pracodawcom trudność – sformułowało je tylko 20% wszystkich respondentów. Dlatego wyniki potraktowano jakościowo, nie poddając ich analizie ilościowej. W przypadku zawodów przyszłościowych respondenci wskazywali na dwie kategorie zawodów: takie, na które zawsze będzie popyt (np. mechanik samochodowy / blacharz samochodowy, spawacz, ślusarz, tokarz, piekarz, lekarz, księgowy, kucharz) a oraz te związane z rozwojem technologii (informatyk/grafik, wykwalifikowani operatorzy maszyn).

14 Summary

4. Introduction

The aim of the 'Employers of Podkarpackie Voivodship' survey is to diagnose development trends among the employers (enterprises and institutions) in Podkarpackie voivodeship and to determine their needs in the area of human capital development. The survey covers the following: economic condition of the employers, evaluation of their current standing and potential, analysis of the factors affecting this situation and the expected development trends of the particular sectors. The above mentioned issues helped determine the degree of preparation of Pokarpacie employers for the challenges of knowledge based economy. The survey was also intended to determine the human resources capacity of companies and institutions, taking into account their needs with regard to the current and future employees' qualifications. This involved an analysis of the methods and range of territorial search for employees as well as an identification of barriers in this respect. Another objective of the survey concerned the equal opportunities for men and women: depicting of the employment structure according to gender and identification of the existing inequalities and causes thereof. The analysis also included employers' affiliations with the labour market institutions and education sector.

The aim of the survey also consisted in depicting the employers' opinions on the profile of graduates of the vocational and secondary schools and universities as well as in determining the characteristic of the human relationships within the entities subject to the survey. One of the results of this survey will consists in a list of promising professions (sought after in the long-term perspective) as well as of declining professions which will gradually disappear from the labour market.

The 'Employers of Podkarpackie Voivodship' survey is a survey, i.e. the same category of social phenomena or the same group of respondents are studied at the predetermined time intervals. This Report presents the results of the second panel survey carried out in 2012. The next survey will take place after an interval of 12 months.

5. Methodology

The basic survey methodology used during the first and the present panel survey consists in a questionnaire survey carried out personally with the respondent. The survey included a representative group of 500 employers (with diversified level of employment - small, medium and large entities, their location in poviats and their PKD classification (i.e. the Polish Statistical Classification of Economic Activities). The survey also covered 1107 employees (including 1000 full-time employees with employment contract and 107 persons employed under other forms of contract, such as self-employment, specific task contract, etc.).

Furthermore, qualitative methods were used – they consisted in 34 individual in-depth interviews and 4 group interviews. The respondents included the representatives of local authorities, educational establishments administrative staff, employment agencies and education sector workers (headmasters, teachers and students) as well as selected employers and employees from four selected poviats. Besides, 47 individual and 2 group interviews were carried out at the regional level (representatives of local government authorities and voivodeship authorities, Voivodeship Labour Office and higher education establishments), as well as the so-called thematic interviews (with the labour market experts and representatives of business environment institutions) were conducted.

The methods were supplemented with an analysis of the existing documents and data (mainly readily available GUS (Polish Central Statistical Office) data) and of the results of other labour

market surveys. Towards the end of the survey, a moderated panel discussion of experts took place to present the first results of the survey and proposals of conclusions.

6. Determination of the current economic condition of employers, factors affecting this situation and the expected trends of employers development.

The diagnosis shows that the overall economic standing of the employers within the Voivodeship was (in 2011), is (as of June 2012) and will remain stable within the next year. The economic standing of the entities subject to survey over the period between November 2011 and June 2012 was evaluated as good. Only for Section C – Manufacturing, poorer evaluations of own financial liquidity were observed (a greater number of respondents evaluated their liquidity as "rather good" in 2012 compared to "good" in 2011). The majority of respondents of the second survey declared to keep the economic standing at the same level the next year.

The economic standing of the employers is mainly affected by external factors, such as the overall economic situation (crisis), costs of materials, costs business running, rate of exchange of the Polish currency against eur, competitive pressure. Under the second survey the reactions of the entities to the global economic slowdown may be considered moderate, as in 2011. However, they are more visible than in the previous year. This has reflected in a diminished tendency to invest.

The majority of respondents did not make any considerable improvements (almost 83% of employers) in the area of the products and services offered, in the area of manufacture and production and in the area of company/institution and human resources management (92% of respondents). Furthermore, the employers were reluctant to undertake any innovations in the areas of contacts with customers, promotion and marketing (only 12% of respondents).

The employers mostly invested in vocational qualifications of human resources (41% - similar situation as under the 1st survey in 2011). In the second place, expenditure was incurred to purchase machines, equipment, technical devices, office and administration equipment (40%). The operations planned by the employers for the next year do not differ very much from those carried out so far.

Innovation potential of the Podkarpackie voivodeship is poor compared to other voivodships. However it has a very high growth dynamics. The activity of employers in terms of R&D work or participation therein is rather poor (in particular for SMEs which often lack potential to cooperate with the research institutions, or lack of conviction the it is worth to commence cooperation in the R&D area).

The Podkarpacie employers named 5 key factors on which investment attractiveness depends. Access to an attractive outlet market is the most important one (34% respondents named this factor in the first or second place). The following factors were also highly valued: availability of well qualified employees (31%), gmina transport communication and social infrastructure conducive to the location of projects on the gmina territory (30% both). 28% of respondents mentioned that availability of cheap labour force may affect the decision on the location of a project in a given gmina. The less important factors according to the respondents included the reliefs offered to the investors by the municipality (16%), land prices (12%), local authority activities (12%) and location of contractors within a given area (10%).

4. Determining the human resources of companies and institutions and their needs in terms of the qualifications of present and future employees

The structure of the forms of employment based mainly on the employment contract has not changed compared to the previous survey. Four types of employment contracts prevail: open-ended contract, permanent contract of commission or mandatory contract. Other type of employment contracts are rare or non-existent.

Under this survey attention was paid to numerous cases of illegal employment which emerged in the qualitative surveys. The experts also mentioned a practice consisting in payment of a part of wages without tax and social insurance contributions being paid. The comments of the employees of PLO, other institutions of labour market and education sector representatives imply that this is a widespread practice justified by the employers with the economic standing of companies and reluctance to reduce the employment. The employers argue that the high non-salary labour costs (Social Insurance, taxes) are the main reason of such practice.

The proportion of university educated employees in the non-profit organizations is three times higher than that in the for-profit businesses. High proportion of university education employees in the non-profit organization is not surprising since a large number of these organizations are schools, health-care centres and offices where professional staff must have higher education. The proportion of university graduates among the employees in the industry and service sector is alarmingly low.

The number of persons employed by more than half of employers has not changed over the span of last year, even if there was a rotation of employees. The number of employers creating new jobs has increased – up to 39%. The mains reasons for leaving the work resulted from employment with another employer or from retirement.

The current employment status is in line with the needs of most employers. 83% of them declare to keep the current employment level; every 20th provides for an increase in employment number whereas the same number of employers declare employment reduction). As far as the question about the expected employment level in 5 – 10 year perspective the proportion of entities which cannot predict their personnel policy grows compared to those who evaluate the situation in 1 year terms. The qualitative survey shows the this uncertainty results from the lack of long-term strategies in the companies and their passive adaptation to the market changes. The number of companies which seek development opportunity is considerably lower than that of the companies with passive attitude among the Podkarpacie employers.

The employers highly value professional and psycho-social qualifications of the employees that is in line with high self-esteem of the employees. The professional experience is a quality of a good employee, in particular the one that holds a managerial position, that is the most desirable for employers. The importance of education level and theoretical expertise has increased compared to the previous survey. This is particularly valid for managerial staff and experts. Lower the position level more desirable is conscientious execution of the superior's orders and diligence. At all levels the expectations of employers have increased in the area creativity and inventiveness of the employers. As the analysis of employers' expectations and needs shows the key needs of the Podkarpackie employers in respect to the human capital development has not changed include the following: managerial and organizational skills for managerial posts, with a greater emphasis on theoretical expertise and education level. The employers require the experts to have the command of foreign languages whereas the administration staff has to have computer skills and to be conversant with office equipment and software. The skilled and unskilled workers are expected proper work culture in the first place.

The capacity measured by the employment changes and quality of human resources may be considered a strength of the employers' potential, as under the first survey. However, this is mainly a result of relatively modest expectations of the employers in relation to the employees' qualifications. In the case of highly qualified employees all respondents participating in the qualitative survey confirmed that such persons were moving to where better salaries and more stable employment conditions were available. Lack of sufficiently high requirements in respect of top level staff and low salaries constitute a strategic threat to competitiveness of the region.

The conclusion of the previous survey has been upheld – the majority of the employers in the region is not prepared for knowledge based economy challenges, except for a few enterprises associated in clusters and dealing with high-tech sectors.

5. Determining the training policy of the employers, types of training delivered, sources of their funding and training needs

The 2012 survey confirmed the assumption concerning the importance of economic factor acting as a destimulant for up-skilling in the companies/institutions. Compared to the previous year a reduction in the number of employers who declare to send the employees to the training courses has been observed. This change is found in the first place among the entities which are for-profit businesses. i.e. those which are the fastest to react to the economic slowdown. Compared to the previous year the expenditure for training has not changed and should not change in the future according to the employers.

The recent survey has shown especially that the entities are divided into those which earmark a part of their budget for training, and those which do not. Generally, larger companies have internal training budgets and system. Smaller companies rather seek on the labour market out for an employee who has been formed so that he/she may start working at once or after a short training. Therefore, the external training courses are very important. They enjoy a great interest among the beneficiaries. A wide range of training courses does not affect adversely their quality. The majority of respondents, both employers and employees, is satisfied with quality of training.

This confirms the assumption that the formal and legal requirements provide the main reason for employee training. Neither the factors concerning the impact of training on the quality of company/institution operations are considered less important, nor they are considered priority.

6. Presentation of the employment structure by gender and identification of existing inequalities and their causes

According to the diagnosis of employees' situation in the labour market of Podkarpackie Voivodeship in terms of gender, women's position on the market is worse than that of men as in the previous year (in terms of employment rate, unemployment rate, proportion of women with managerial standing, salary). However, discrimination of women on the labour market is often not visible and remains a partially hidden problem, though many persons pointed at various types of inequality in terms of gender, and age too, under this series of survey – this proves that the awareness of the existing inequalities is slowly raising.

Two percent of employees under the PAPI survey confirmed that they dealt with gender-based discrimination in the company/institution they were working in (in terms of promotion, salaries, awards). However, this proportion may not reflect the actual situation as it should be noted that the awareness of discrimination is very poor in Poland. Some persons argue that they did not deal with discrimination, but at the same time they admit that they experienced adverse treatment, e.g. because of gender, age or disability, whereas others mistake this notion with any kind of unfairness.

Under the present series of survey inequalities on the labour market were identified not only in terms of gender, but of age too. Discrimination affects both young people and those more than 55 year old. Among young people aged between 20 and 24 only a half of them (52%) is employed on a contract basis, whereas a considerable proportion of this age group is employed on civil law contract basis. The quantitative survey shows that young people also are subject to discrimination as far as the access to training courses is concerned – the employers are less willing to send them to training courses though young employees say that they need to improve their qualifications and

they are willing to. The interviews with the employers show that it is an intentional policy of the company to exclude the least experienced young persons from training.

The discrimination of older persons on the labour market is confirmed by the opinion of as many as 50 percent of employers who prefer to employ young person in their sector of activity. For comparison – only 16% employers said that they would prefer to employ a man, and 11% of them would prefer an unmarried and childless person, respectively. The larger the company (i.e. larger the number of employees), the larger proportion of employers who argue that the age and the fact of having children are of no significance. The sector where certain groups are most often discriminated (older people, women, married or having children) is section F – Building Industry.

7. Determining employer's affiliations with the labour market institutions (LMI) and the education sector

Compared to the previous series of survey a decrease has been observed in the proportion of entities which declare cooperation with all types of the labour market institutions and education sector. The decrease ranges between 1 and 34%. It seems that the different periods of time in which the survey was carried out – 12 months for the first series and 7 months for the second one – underlie the reason for different reactions of respondents. This decrease may also result from the economic slowdown – the employers earmark less funds for employment, training etc. ... The fact that the current programming period is coming to an end may also be of importance – the number of projects co-0financed from the EU funds is eventually smaller. . The scope of cooperation with the particular institutions takes typical forms. The majority of employers (as much many as 61%) mainly recruit employees (71%, 25% and 12% of employers look for qualified, unqualified, seasonal or temporary employees, respectively) or trainees (24%) through the labour offices. The services of employment agencies are used in the same way, though rarely. 72% of employers who declared to have contacts with the training institutions send their employees for training. Finally, no increased interest (as expected in connection with a drop in the share of subsidised work offer of PSZ due to reduction of Labour Fund) was noted in such forms of cooperation with the labour market institutions such as access to candidates' databases, advisory services, joint implementation of projects, information exchange. Therefore, the assumption of an increased interest was rejected.

The main form of cooperation with the education sector consists in taking the students for internship and on-the-job training. As many as 60% of respondents who cooperate with the sector have declared such cooperation (i.e. 11% of the total number). At the same time there is no difference whether the employer runs a non-profit or for-profit business.

The analysis of barriers in cooperation with LMI in the Podkarpackie Voivodeship shows that the employers do not cooperate because they "they manage on their own" and "they have no such need". At the same time the analysis of expectations shows that the respondents who are open to contacts to exchange information, experience and to implement projects are still numerous (13% of those who identified their expectations). Therefore, the labour offices or other labour market institutions should be more active in contacts with these employers. The labour office which is locally the most popular labour market institution should provide information not only on its offer, but also on the offers of other entities running the same activity. The proposed solution consists in a monthly newsletter sent to the employers by the labour offices with a profiles adjusted to the sector a given entity is linked with. The newsletter content should include the following: an offer of candidates entered into the labour office databases, on-the-job training advertisements for pupils or students, information on the meetings of local employers' organisations.

Comparison of 20121 and 2012 results shows that the barriers in cooperation with the education sector has not weakened. Therefore, the assumption that the barriers would show a diminishing

tendency must be rejected. Still "no need" (89%) prevails though the qualitative survey shows that the problem is more complex than that. Among other things, the employers have to become more aware to see that a trainee is not only a cost but it is a long-term investment.

8. Determining the method and territorial scope of the search for employees

The labour market of Podkarpackie Voivodeship was evaluated as "employer's market". Thefore, the employers have no special problem with fining right persons to work for them.

As in 2011, the employers most often relied on the candidates who came forward on their own and on the labour office databases. The labour market situation does not force the employers to undertake more active forms of recruitment. Every third employer give a job on the recommendation. They mainly use the employment agency services when they are looking for "top shelf" staff. They do not need to look for employees in other voivodships or across the country and they do not do it.

However, this is a "recommendation" that gives the best chance to get a job in the employee' opinion as the qualitative survey shows.

The main factors, though not very significant in any way, that prevent finding suitable employees include inadequate "quality" of the available candidates, outflow of potential employees from the Podkarpackie Voivodeship as well as excessive expectations of the employers themselves. The situation has not changed much in this respect compared to the previous series of survey in 2011.

9. Presentation of the employers' opinions on the profile of the graduates of vocational and secondary schools and of the universities

Humanities prevail on the universities, and the graduates of this type of studies are facing more problems with finding a job than the graduates of technical, mathematical and natural science profiles.

Only 8% of employers in the sample surveyed have given a job to the graduate/s since the end of the previous series of survey. The majority of employers do not recruit graduates as they prefer experienced persons. The employers deem the insufficient expertise and vocational experience the most outstanding drawbacks of the graduates. The importance of practical skills is also proven by the fact that in the case of two fifth of employers the graduates who have been given a job were trainees in these entities.

10. Determining the nature of human relationships within the entities subject to the survey

The employees subject to the survey had a very high opinion on the atmosphere in their workplaces. Good atmosphere in the workplace correlates with a high opinion on the information and management policy of the company, with the feeling that the employer cares for them, and with high level of identification with the workplace. The amount of remuneration affects the atmosphere in a workplace to a lesser extent.

The incentive systems applicable by the employers consist mainly in financial rewards and current assessment of work. In the case of less than 20% of respondents there exist more complex incentive systems, i.e. so=called incentive packages. This situation may result from "employer's market" in which even an open-ended contract becomes a kind of award for the employee.

Work stability, understood as willingness to remain in a given workplace, in the opinion of the employees is linked primarily with impartiality (regarding recruitment and promotions), good governance, relationships in and identification with the company, and to a lesser extent with the amount of remuneration and the service.

11. Analysis concerning promising, declining, surplus and deficit professions

When deficit and surplus professions are compared, it can be seen that we are dealing with the employer's market. The surplus professions account for three quarters of all professions in total. Among them the broadly understood humanistic professions, the agriculture related professions and teachers are those in excess supply. This was confirmed by the employers subject to the survey when they were asked to assess the surplus professions.

As for the deficit professions, these are the professions that belong a group of more or less similar jobs which require special skills, often associated with the machine operation and the necessity to possess a relevant certificate such as excavator operator, MIG welding operator. The product manager was mentioned (4.4%) as the profession in which the candidates are the most scarce. It is worth emphasizing the respondents most often mentioned the professions with a surplus of candidates, but it was more difficult for them to name the professions in which candidate number is too low compared to the employers' demand.

To answer to the question about the promising and declining professions was very difficult for the employers – only 20% of all respondents did it. Therefore, the results were processed on qualitative rather than on quantitative basis. In the case of promising professions the respondents mentioned two categories, namely, those for which there always be a demand (such as motorcar /car body repair mechanic, welder, locksmith, turner, baker, physician, accountant, cook) and those associated with technological development (IT specialists/graphics, qualified machine operators).

15 Aneksy

(załączniki w formie elektronicznej)

15.1 Spis Tabel

Tabela 1. Procentowy udział powiatów w próbie zakładanej i zrealizowanej w ramach I i II fali.....14
Tabela 2. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracodawcami wg miejscowości.....16
Tabela 3. Liczba zrealizowanych wywiadów PAPI z pracodawcami wg wielkości zatrudnienia 16
Tabela 4. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracodawcami wg sekcji PKD 18
Tabela 5. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracownikami wg miejscowości zamieszkania 18
Tabela 6. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracownikami wg poziomu wykształcenia pracownika 19
Tabela 7. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracownikami wg formy zatrudnienia 19
Tabela 8. Struktura próby wg typu pracownika i płci 21
Tabela 9. Produkcja sprzedana przemysłu w cenach bieżących ogółem.....25
Tabela 10. Zmiany czynników zewnętrznych (działalność dochodowa) mających wpływ na osiąganie celów pracodawców (oceny średnie dla wyników z I i II fali badania) 34
Tabela 11. Zmiany czynników zewnętrznych (działalność niedochodowa) mających wpływ na osiąganie celów pracodawców (oceny średnie dla wyników z I i II fali badania) 34
Tabela 12. Zmiany czynników wewnętrznych (działalność dochodowa) mających wpływ na osiąganie celów pracodawców (oceny średnie dla wyników z I i II fali badania) 36
Tabela 13. Zmiany czynników wewnętrznych (działalność niedochodowa) mających wpływ na osiąganie celów pracodawców (oceny średnie dla wyników z I i II fali badania) 36
Tabela 14. Odsetek respondentów, którzy w obu falach badania ubiegali się oraz nie ubiegali się o pozyskanie kredytu na inwestycje 44
Tabela 15. Odsetek respondentów, którzy w obu falach badania ubiegali się oraz nie ubiegali się o pozyskanie kredytu na inwestycje 44
Tabela 16. Zestawienie prezentujące różnice w prognozowanych i rzeczywiście realizowanych przez pracodawców działaniach w podziale na działalność dochodową, niedochodową i ogółem.....47
Tabela 17. Czy od listopada 2011 roku pracodawca zrealizował następujące działania i czy planuje je realizować w kolejnych 12 miesiącach 49
Tabela 18. Czy od listopada 2011 roku pracodawca zrealizował następujące działania i czy planuje je realizować w kolejnych 12 miesiącach 50
Tabela 19. Działania podejmowane i planowane przez pracodawców odczuwających negatywny wpływ kryzysu gospodarczego (odpowiedzi z I i II fali badania).....55
Tabela 20. Struktura przychodów z działalności operacyjnej szkół wyższych w Polsce w latach 2005–2010 oraz liczba szkół i studentów.....65
Tabela 21. Czynniki sprzyjające atrakcyjności inwestycyjnej 70
Tabela 22. Metody rekrutacji pracowników w zależności od sekcji pracodawcy 158
Tabela 23. Czynniki związane z oceną atmosfery w miejscu pracy 181
Tabela 24. Czynniki decydujące o trwałości zatrudnienia 185
Tabela 25. Zawody nadwyżkowe 189
Tabela 26. Zawody wskazane przez pracodawców z listy zawodów nadwyżkowych 191
Tabela 27. Zawody deficytowe 191
Tabela 28. Zawody wskazane przez pracodawców z listy zawodów deficytowych 193
Tabela 29. Zawody przyszłościowe opracowane na podstawie deklaracji pracodawców 194
Tabela 30. Zawody schyłkowe opracowane na podstawie deklaracji pracodawców 195

15.2 Spis wykresów

Wykres 1. Struktura zrealizowanej próby wg formy prawnej pracodawcy.....17
Wykres 2. Struktura zrealizowanej próby badania PAPI z pracownikami wg stanowiska, na którym zatrudniony jest pracownik 21
Wykres 3. Ocena sytuacji ekonomicznej podmiotu (wyniki II fali badania) 23
Wykres 4. Ocena płynności finansowej podmiotu (wyniki II fali badania) 26

Wykres 5. Ocena rentowności podmiotu (wyniki II fali badania) 26
Wykres 6. Ocena prognozowanej sytuacji ekonomicznej podmiotu (w podziale na sekcje) 29
Wykres 7. Ocena prognozowanej płynności finansowej podmiotu (w podziale na sekcje) 31
Wykres 8. Czynniki zewnętrzne mające wpływ na osiąganie celów pracodawców (oceny średnie) .33
Wykres 9. Czynniki wewnętrzne mające wpływ na osiąganie celów pracodawców (oceny średnie) 35
Wykres 10. Analiza dotychczasowych działań podejmowanych przez pracodawców w obszarze oferowanych produktów i usług oraz wytwarzania i produkcji 38
Wykres 11. Działania podejmowane przez pracodawców od listopada 2011 roku 40
Wykres 12. Działania planowane przez pracodawców w ciągu najbliższego roku 48
Wykres 13. Nakłady na sektor B+R w przeliczeniu na 1 mieszkańca na koniec 2008, 2009 i 2010 roku (w złotych) 59
Wykres 14. Zatrudnienie w branży B+R w przeliczeniu na 1 tys. osób aktywnych zawodowo na koniec 2008, 2009 i 2010 roku 60
Wykres 15. Relacja nakładów na B+R do PKB (ceny bieżące) w latach 2007–2009 61
Wykres 16. Struktura nakładów na B+R w latach 2007–2010 w sektorach przedsiębiorstw, rządowym i szkolnictwa wyższego 63
Wykres 17. Częstość wskazań czynników atrakcyjności inwestycyjnej (zaprezentowano czynniki decydujące, tj. o najwyższym w opinii pracodawców znaczeniu w zakresie podejmowania decyzji o wyborze lokalizacji inwestycji) 71
Wykres 18. Formy zatrudnienia według liczby pracowników zatrudnionych w określony sposób 75
Wykres 19. Zatrudnienie na różne formy umów zależnie od wielkości podmiotu 76
Wykres 20. Zróżnicowanie wykształcenia w badanych podmiotach 77
Wykres 21. Proporcje kobiet i mężczyzn według stażu pracy 78
Wykres 22. Proporcje kobiet i mężczyzn według stażu pracy w jednym miejscu 79
Wykres 23. Staż w pracy zależnie od formy zatrudnienia 80
Wykres 24. Staż w miejscu pracy zależnie od formy zatrudnienia 80
Wykres 25. Przyczyny zatrudniania nowych pracowników 82
Wykres 26. Plany zatrudnieniowe pracodawców w perspektywie 5 i 10 lat 83
Wykres 27. Sposoby poszukiwania kandydatów do pracy 86
Wykres 28. Oczekiwania wobec najwyższej kadry zarządzającej, prezesów, właścicieli 88
Wykres 29. Oczekiwania wobec zatrudnionych na wyższych stanowiskach kierowniczych 89
Wykres 30. Oczekiwania wobec zatrudnionych na średnich stanowiskach kierowniczych 90
Wykres 31. Oczekiwania wobec pracowników wykonawczych/merytorycznych 91
Wykres 32. Oczekiwania wobec pracowników administracyjno-biurowych 92
Wykres 33. Oczekiwania wobec wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych 93
Wykres 34. Oczekiwania wobec niewykwalifikowanych pracowników produkcyjnych 94
Wykres 35. Jakie czynniki ograniczają lub uniemożliwiają podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników w Pani/Pana firmie/ instytucji? 102
Wykres 36. Szkolenia zawodowe pracowników wg wielkości zatrudnienia. [Czy od listopada 2011 pracownicy Pani/Pana firmy/ instytucji podnosili KWALIFIKACJE ZAWODOWE?] 103
Wykres 37. Szkolenia zawodowe pracowników wg sekcji 104
Wykres 38. Źródła finansowania szkoleń w firmach/instytucjach 105
Wykres 39. Nakłady na szkolenia w firmach/instytucjach jako odsetek nakładów na inwestycje ogółem 106
Wykres 40. Metody podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników 108
Wykres 41. Tematy szkoleń umiejętności psychospołecznych 109
Wykres 42. Główne powody kierowania pracownika na szkolenie 110
Wykres 43. Motywacje kobiet i mężczyzn do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. 111
Wykres 44. Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku i płci w województwie podkarpackim w I kwartale w latach 2008–2012 (%) 116
Wykres 45. Stopa bezrobocia według płci w Polsce i na Podkarpaciu w I kwartale w latach 2008–2012 116
Wykres 46. Formy zatrudnienia pracowników w podziale na wiek 118
Wykres 47. Odsetek kobiet wśród stałych pracowników w podziale na sekcje 118
Wykres 48. Proporcje kobiet na poszczególnych stanowiskach wśród ogółu kobiet 119

Wykres 49. Udział kobiet wśród pracowników na poszczególnych stanowiskach 120
Wykres 50. Udział kobiet wśród pracowników na poszczególnych stanowiskach w zależności od typu podmiotu 120
Wykres 51. Udział kobiet wśród pracowników na stanowiskach kierowniczych w zależności od sekcji 121
Wykres 52. Preferencje dla zatrudnienia pracownika młodszego a starszego 125
Wykres 53. Preferencje dla zatrudnienia kobiety a mężczyzny 125
Wykres 54. Odsetek pracowników, którym zadawano osobiste pytania w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej 126
Wykres 55. Powody odejścia pracownika z firmy w podziale na płeć 128
Wykres 56. Trudności ograniczające udział pracowników w szkoleniach w podziale na płeć 129
Wykres 57. Odsetek osób uczestniczących w co najmniej jednym szkoleniu w poszczególnych grupach wiekowych 130
Wykres 58. Uczestnictwo w szkoleniu ze względu na polecenie służbowe bądź własne życzenie w podziale na wiek 130
Wykres 59. Odczuwanie potrzeby podnoszenia kwalifikacji zawodowych (doskonalenia umiejętności związanych z praktycznym wykonywaniem zawodu) w poszczególnych grupach wiekowych pracowników 131
Wykres 60. Ograniczenia udziału w szkoleniach wymieniane przez pracowników młodych w porównaniu z ogółem pracowników 131
Wykres 61. *Gender pay gap* w poszczególnych sekcjach w roku 2010 132
Wykres 62. Zarobki kobiet w zależności od stanowisk 134
Wykres 63. Zarobki mężczyzn w zależności od stanowisk 134
Wykres 64. Możliwości wyboru elastycznego czasu i miejsca pracy 136
Wykres 65. Współpraca pracodawców w województwie podkarpackim z instytucjami rynku pracy oraz placówkami szkolnymi 143
Wykres 66. Zmiana odsetka pracodawców współpracujących z instytucjami rynku pracy i placówkami edukacyjnymi (II fala badania w stosunku do I fali badania) 144
Wykres 67. Zakres współpracy z urzędami pracy 145
Wykres 68. Zakres współpracy z agencjami zatrudnienia 147
Wykres 69. Zakres współpracy z sektorem edukacji 150
Wykres 70. Oczekiwania wobec instytucji rynku pracy 153
Wykres 71. Metody rekrutacji stosowane przez pracodawców 157
Wykres 72. Metody rekrutacji według wielkości podmiotów 159
Wykres 73. Metody rekrutacji według lokalizacji podmiotu 159
Wykres 74. Metody rekrutacji wskazane na pierwszym miejscu jako najbardziej skuteczne (sprzyjające przyjęciu najlepszego pracownika) 160
Wykres 75. Przyczyny napotkania trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy 162
Wykres 76. Zarobki mogące przekonać pracowników do podjęcia pracy: na pierwszym od lewej wykresie – w innym województwie, na drugim – za granicą 164
Wykres 77. Absolwenci szkół średnich zawodowych (bez szkół specjalnych) w latach 2008–2011167
Wykres 78. Szkoły wyższe (publiczne i niepubliczne) w poszczególnych województwach 168
Wykres 79. Absolwenci szkół wyższych według kierunku studiów w 2011 roku 168
Wykres 80. Liczebność pracodawców zatrudniających dane typy absolwentów 169
Wykres 81. Pozytywne umiejętności i cechy zatrudnionych absolwentów 174
Wykres 82. Negatywne umiejętności i cechy zatrudnionych absolwentów 175
Wykres 83. Zatrudnianie absolwenta – stosunek kosztów do korzyści 177
Wykres 84. Atmosfera w moim miejscu pracy jest przyjazna 180
Wykres 85. Ocena zmiennej *Atmosfera w moim miejscu pracy jest przyjazna* w zależności od przedziałów otrzymywanych wynagrodzeń 182
Wykres 86. Sposoby motywowania pracowników przez pracodawców 183
Wykres 87. Ocena znaczenia relacji w pracy i ocena relacji 186

Spis Kartogramów

Kartogram 1. Liczba zrealizowanych wywiadów PAPI z pracodawcami wg powiatów 15