

RAPORT

Z BADAŃ PRACODAWCÓW

nr 3/3



OBSERWATORIUM
LUBELSKIEGO RYNKU PRACY



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SPIS TREŚCI

Wstęp 3

Struktura próby badawczej 5

Kondycja ekonomiczna badanych przedsiębiorstw 11

Wielkość zatrudnienia i jej zmiany 19

Planowane przyjęcia do pracy 31

Planowane zwolnienia z pracy 42

Bilans planowanych przyjęć i zwolnień 46

Rekrutacja pracowników 48

Współpraca z urzędem pracy 50

Analiza porównawcza trzech okresów badań 53

Podsumowanie 58

WSTĘP

Niniejszy raport stanowi prezentację wyników uzyskanych w III edycji badań pracodawców woj. lubelskiego w ramach realizowanego przez firmę EUROPERSPEKTYWA projektu badawczego „Obserwatorium Lubelskiego Rynku Pracy”

Badania w ramach projektu realizowane były trzykrotnie na próbie panelowej 200 podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób (sformułowanie wg rejestru REGON). W praktyce oznaczało to badanie pracodawców zatrudniających powyżej 9 pracowników. Każda edycja badań została zrealizowana tym samym sposobem wg tej samej metodologii. Do pierwszej edycji wylosowano próbę docelową oraz próbę rezerwową, z których po zakończeniu badań powstała próba panelowa. Próba ta była reprezentatywna ze względu na powiat, sekcję PKD 2004 oraz sektor własności. Walor reprezentatywności został zachowany także w kolejnych edycjach badań, gdyż ankietowano te same firmy, które zostały przebadane w edycjach poprzednich. Niewielka część pracodawców odmawiała udziału w kolejnych edycjach, toteż zgodność składu prób pomiędzy edycjami przekraczała 90%. Podmioty, które nie zgodziły się na udział w kolejnych badaniach zastępowano podmiotami o identycznych cechach stanowiących o reprezentatywności próby (powiat, sekcja, własność). Celem takiego podejścia było uchwycenie trendów na wojewódzkim rynku pracy.

Badania przeprowadzono metodą indywidualnego wywiadu kwestionariuszowego w siedzibach pracodawców. Respondentami były osoby kierujące zakładem pracy lub przez nie wskazane spośród pracowników działów finansowych i kadrowych. Z uwagi na charakter gromadzonych w badaniach informacji dotyczących różnych aspektów funkcjonowania organizacji, niejednokrotnie odpowiedzi na pytania dotyczące jednego pracodawcy udzielała więcej niż jedna osoba. Badania zostały zrealizowane przez odpowiednio przeszkolonych ankieterów w maju i czerwcu 2010 roku (I edycja w czerwcu i lipcu 2009, II edycja w październiku i listopadzie 2009).

Niniejszy raport skonstruowano w taki sposób, aby możliwe było porównanie wyników pomiędzy trzema edycjami badań. Wybrane zestawienia pokazujące najważniejsze trendy zaprezentowano także w przedostatnim rozdziale. Ponadto zaproponowano własne zestawienia i analizy nie stosowane w dwóch poprzednich raportach.

Ze względu na to, że próba badawcza jest reprezentatywna dla całego województwa, wyniki badań można uogólniać na całą populację pracodawców zatrudniających powyżej 9 pracowników. Niestety próba jest zbyt mała aby można było wyciągać uprawnione wnioski dotyczące powiatów czy też subregionów, stąd też ten kierunek analiz nie znajduje odzwierciedlenia w raporcie. Podjęto natomiast analizy dotyczące reprezentowanych przez pracodawców branż w ujęciu sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności z 2004 r. oraz sektorów

gospodarki narodowej. Wyniki tych analiz należy jednak traktować z dużą ostrożnością, zwłaszcza w odniesieniu do sekcji PKD.

I. STRUKTURA PRÓBY BADAWCZEJ

1. Kryteria reprezentatywności

Jak już wspomniano we wstępie, jednym z głównych założeń badań było uzyskanie wyników od reprezentatywnej dla województwa lubelskiego próby pracodawców. Pierwszym kryterium, jakie wzięto pod uwagę przy konstruowaniu próby metodą warstwowo-losową były sekcje wg Polskiej Klasyfikacji Działalności z 2004 roku. W tab. 1 pokazano, iż struktura uzyskanej próby badawczej w niewielkim stopniu różni się od struktury populacji. Identyczne odsetki w próbie i populacji są w praktyce niemożliwe do osiągnięcia z uwagi na konieczność dokonania zaokrągleń matematycznych do jednego pełnego badanego podmiotu.

Tabela 1. Struktura próby badawczej w rozbiciu na sekcje PKD 2004¹
(podmioty o liczbie pracujących pow. 9)

Sekcja PKD	Liczba podmiotów w województwie	%	Liczba podmiotów w próbie	%
A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	138	1,76	5	2,5
B - Rybactwo	5	0,06	0	0
D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe	1434	18,31	32	16
E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę			2	1
F - Budownictwo	565	7,21	17	8,5
G - Handel i naprawy	1421	18,14	27	13,5
H - Hotele i restauracje	214	2,73	4	2
I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność	265	3,38	7	3,5
J - Pośrednictwo finansowe	92	1,17	1	0,5
K - Obsługa nieruchomości i firm	373	4,76	5	2,5
L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	428	5,46	10	5
M - Edukacja	2046	26,12	57	28,5
N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	501	6,40	15	7,5
O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	351	4,48	18	9
Ogółem	7833	100%	200	100%

¹ Sekcję C – górnictwo na użytek niniejszego raportu włączono do sekcji D – przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe. Z sekcji tej pochodził jeden badany podmiot

Źródło: Wyniki badań oraz Krzysztof Markowski - raport z II edycji badań (stan przedsiębiorstw zatrudniających 10 i więcej pracowników na 31 grudnia 2009 r.).

Średnia różnica pomiędzy odsetkami podmiotów w próbie i populacji w poszczególnych sekcjach wynosi 1,71 punktu procentowego. Największa różnica (4,64 p. proc.) występuje w przypadku sekcji G – Handel i naprawy, a najmniejsza (0,46 p. proc.) w przypadku sekcji L – Administracja publiczna. Należy zwrócić uwagę, iż ze względu na bardzo małą liczebność w sekcjach E (2 podmioty) i J (1 podmiot) nie będą one osobno omawiane w toku dalszych analiz. Omówień dotyczących pozostałych sekcji z tego samego powodu nie należy automatycznie uogólniać na populację.

Jeszcze bardziej zbliżoną strukturę próby do populacji uzyskano pod względem lokalizacji badanych podmiotów w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego, co było drugim kryterium doboru próby. Dane te wraz z podziałem na cztery subregiony województwa ilustruje tab. 2.

Tabela 2. Struktura próby badawczej w rozbiciu na podregiony i powiaty woj. lubelskiego (podmioty o liczbie pracujących pow. 9)

Subregion	Powiat	Liczba podmiotów w województwie	%	Liczba podmiotów w próbie	%
Bialski		1066	13,61	25	12,50
	bialski	327	4,17	9	4,5
	parczewski	129	1,65	2	1
	radzyński	169	2,16	3	1,5
	włodawski	136	1,74	3	1,5
	m. Biała Podlaska	305	3,89	8	4
Chełmsko-zamojski		2284	29,16	61	30,50
	biłgorajski	411	5,25	12	6
	chełmski	183	2,34	3	1,5
	hrubieszowski	214	2,73	7	3,5
	krasnostawski	211	2,69	5	2,5
	tomaszowski	330	4,21	9	4,5
	zamojski	288	3,68	4	2
	m. Chełm	300	3,83	9	4,5
	m. Zamość	347	4,43	12	6
Lubelski		2827	36,09	69	34,50
	lubartowski	260	3,32	6	3
	lubelski	422	5,39	11	5,5

	łęczyński	154	1,97	4	2
	świdnicki	230	2,94	4	2
	m. Lublin	1761	22,48	44	22
Puławski		1656	21,14	44	22,00
	janowski	160	2,04	2	1
	kraśnicki	314	4,01	9	4,5
	łukowski	351	4,48	10	5
	opolski	166	2,12	4	2
	puławski	453	5,78	14	7
	rycki	212	2,71	5	2,5
Województwo lubelskie		7833	100	200	100

Źródło: Wyniki badań oraz Bank Danych Regionalnych GUS (stan na 31.12.2009 r.)

Średnia różnica pomiędzy odsetkami podmiotów w próbie i populacji w poszczególnych powiatach wynosi 0,59 punktu procentowego. Największa różnica (1,57 p. proc.) występuje w przypadku powiatu grodzkiego Zamość, a najmniejsza (0,03 p. proc.) w przypadku powiatu łęczyńskiego.

Wysoką zgodność struktury próby i populacji osiągnięto także w trzecim kryterium reprezentatywności, tj. pod względem sektora własności. Podmioty publiczne bądź z przewagą własności publicznej stanowiły 42,5%, zaś podmioty prywatne bądź z przewagą własności prywatnej 57,5% całości próby badawczej.

Powyższe dane świadczą o dużym stopniu reprezentatywności badanych podmiotów, co uprawnia do uogólniania wyników na całą populację podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 w województwie lubelskim.

2. Pozostałe charakterystyki

Połowa badanych podmiotów należała do sektora usług nierynkowych obejmującego sekcje od L do O, czyli: administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, edukacja, ochrona zdrowia i pomoc społeczna, działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała. W sektorze tym dominują podmioty publiczne, takie jak urzędy, szkoły czy szpitale.

Sektor usług rynkowych obejmujący sekcje od G do K (górnictwo, przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę, budownictwo) oraz sektor przemysłowy skupiający podmioty należące do sekcji od C do F (handel i naprawy, hotele i restauracje, transport, gospodarka magazynowa i łączność, pośrednictwo finansowe, obsługa nieruchomości i firm) były reprezentowane w próbie badawczej mniej więcej równolicznie i stanowiły około ¼ badanej zbiorowości. Z sektora rolniczego pochodziło tylko 5 podmiotów, co stanowi minimalny odsetek próby.

Tabela 3. Struktura próby badawczej w rozbiciu na sektory gospodarki narodowej

Sektor	Liczba podmiotów	%
Rolnictwo (A)	5	2,5
Przemysł (C, D, E, F)	51	25,5
usługi rynkowe (G, H, I, J, K)	44	22
usługi nierynkowe (L, M, N, O)	100	50

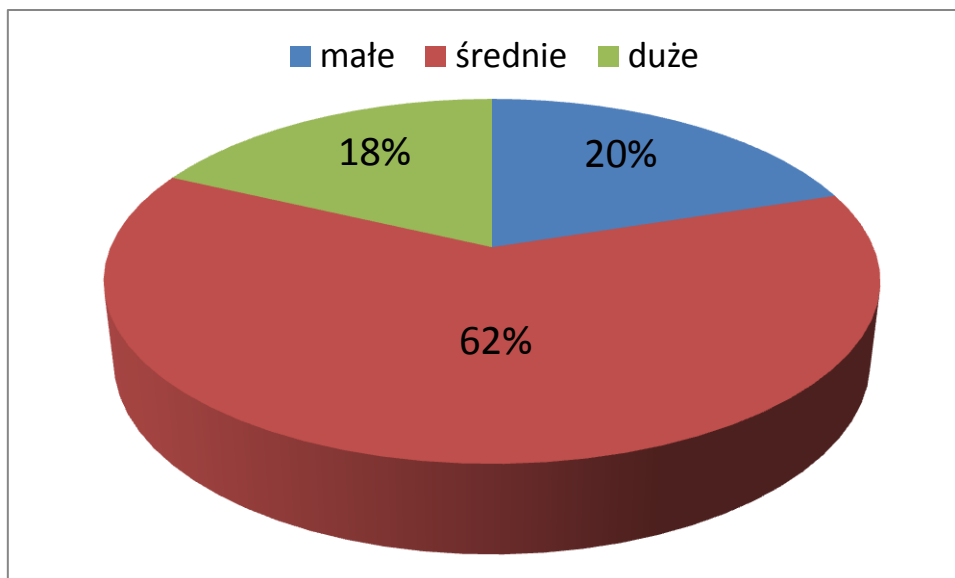
Najliczniej w próbie reprezentowane były podmioty mające swoje siedziby w miastach od 25 do 100 tys. mieszkańców. W woj. lubelskim należą do nich wszystkie miasta powiatowe (łącznie z grodzkimi) oraz Dęblin i Międzyrzec Podlaski. W dalszej kolejności znalazły się podmioty z miast do 25 tys. mieszkańców, następnie z Lublina (jedyne miasto pow. 100 tys. mieszk.) oraz podmioty zlokalizowane na wsiach. Oznacza to, że więcej niż 6 na 10 podmiotów swoją główną siedzibę posiadało w małym mieście bądź miasteczku.

Tabela 4. Struktura próby badawczej w rozbiciu na rodzaj miejscowości, w której mieści się główna siedziba pracodawcy

Siedziba firmy	Liczba	%
Wieś	29	14,5
Miasto do 25 tys. mieszk.	52	26
Miasto 25-100 tys. mieszk.	75	37,5
Miasto pow. 300 tys. mieszk.	44	22,0

Wszystkie badane podmioty oprócz jednego istnieją dłużej niż 5 lat, a co szósty zatrudnia od 50 do 249 pracowników. Podmiotów oznaczonych jako małe (10-49 pracowników) w próbie znalazło się 40, a dużych (od 250 pracowników) było 36. W tym aspekcie badana zbiorowość nie oddaje dobrze obrazu populacji, w której występuje prawidłowość polegająca na tym, że coraz wyższe kategorie wielkości są coraz mniej liczne.

Rysunek 1. Struktura próby badawczej w rozbiciu na kategorie wielkości



W większości sekcji struktura wielkości przedsiębiorstw podobna była do obserwowanej w całej badanej zbiorowości. Do wyraźnych wyjątków należy sekcja D (przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe), w której ponad połowa badanych podmiotów zatrudniała więcej niż 249 osób. Z kolei żaden duży podmiot nie reprezentował działalności związanej z hotelarstwem (sekcja H), transportem, gospodarką magazynową i łącznością (sekcja I) i pośrednictwem finansowym (sekcja J).

Tabela. 5. Struktura próby badawczej w rozbiciu na wielkość i sekcję

	małe	średnie	duże
A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	60%	20%	20%
D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe	0%	47%	53%
E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	50%	0%	50%
F - Budownictwo	24%	53%	24%
G - Handel i naprawy	26%	67%	7%
H - Hotele i restauracje	75%	25%	0%
I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność	43%	57%	0%
J - Pośrednictwo finansowe	0%	100%	0%
K - Obsługa nieruchomości i firm	20%	60%	20%
L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	0%	90%	10%

M - Edukacja	16%	81%	4%
N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	27%	40%	33%
O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	28%	61%	11%
Liczba podmiotów razem	40	124	36

Najwięcej dużych przedsiębiorstw należało do sektora przemysłowego, w którym stanowiły zbiorowość niemal równoliczną z pracodawcami średnimi. Z kolei w sektorze rolniczym większość stanowiły podmioty małe (10-49 pracujących). W pozostałych sektorach dominowały podmioty średnie. Szczególnie sytuacja taka dotyczyła sektora usług nierynkowych, w którym do tej kategorii należało 7 na 10 badanych pracodawców.

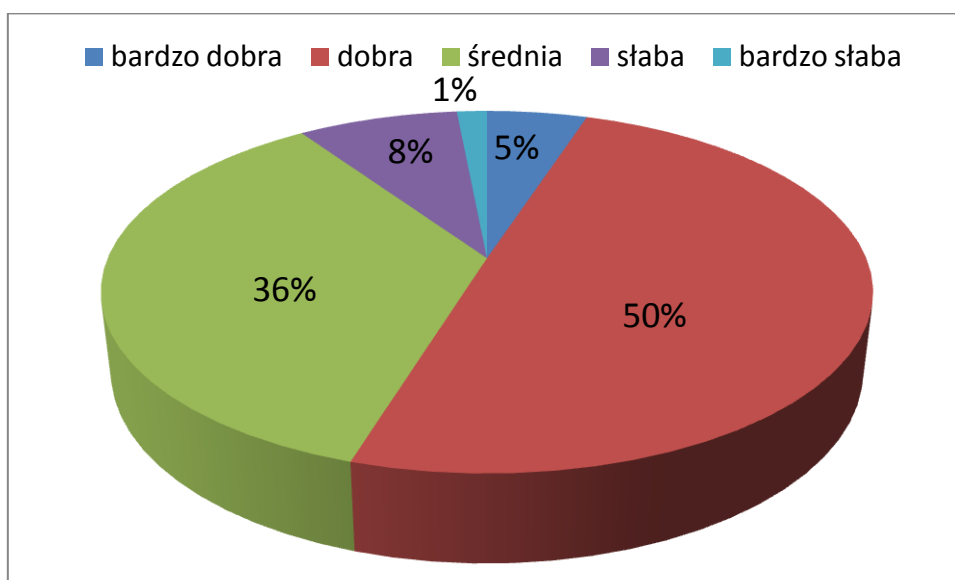
Tabela 6. Struktura próby badawczej w rozbiciu na sektory gospodarki narodowej

	małe	średnie	duże
rolnictwo	60%	20%	20%
przemysł	10%	47%	43%
usługi rynkowe	32%	61%	7%
usługi nierynkowe	18%	72%	10%

II. KONDYCJA EKONOMICZNA BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW

Połowa badanych podmiotów ocenia swoją aktualną kondycję ekonomiczną jako dobrą. Dodając do tego pracodawców twierdzących, że ich sytuacja jest bardzo dobra uzyskujemy większość, która zadowolona jest z kondycji ekonomicznej swojego przedsiębiorstwa. Przeciwnego zdania jest 9% respondentów (16 podmiotów). Wprawdzie odsetek ten jest niewielki, to jednak należałoby sobie życzyć aby był jeszcze mniejszy. Pewnym zaskoczeniem może być fakt, że aż dwunastu spośród pracodawców negatywnie oceniających swój zakład pod względem sytuacji ekonomicznej, w jakiej się znajduje, należy do sektora publicznego. Stanowi to aż 75% tej części zbiorowości.

Rysunek 2. Ocena pracodawców własnej kondycji ekonomicznej



Na uwagę zasługuje także dość duży odsetek podmiotów oceniających swoją kondycję ekonomiczną jako słabą bądź bardzo słabą w sekcji A (rolnictwo) i I (transport) raz N (ochrona zdrowia i pomoc społeczna). Oceny negatywne wprawdzie nie należą tu do większości, ale w połączeniu ze ocenami średnimi przeważają nad pozytywnym spostrzeganiem swojej sytuacji. Na przeciwnym biegunie natomiast znajdują się sekcje H (hotele i restauracje) oraz K (obsługa nieruchomości i firm), gdzie wszyscy lub zdecydowana większość twierdzi, że ich sytuacja jest dobra.

Tabela 7. Ocena pracodawców własnej kondycji ekonomicznej w rozbiciu na sekcje

	bardzo dobra	dobra	średnia	słaba	bardzo słaba
A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	0%	40%	40%	20%	0%

D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe	6%	56%	31%	6%	0%
E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	0%	100%	0%	0%	0%
F - Budownictwo	12%	47%	35%	6%	0%
G - Handel i naprawy	4%	65%	27%	4%	0%
H - Hotele i restauracje	0%	75%	25%	0%	0%
I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność	0%	14%	57%	29%	0%
J - Pośrednictwo finansowe	0%	100%	0%	0%	0%
K - Obsługa nieruchomości i firm	0%	100%	0%	0%	0%
L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	10%	70%	10%	10%	0%
M - Edukacja	5%	37%	51%	5%	2%
N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	0%	33%	33%	20%	13%
O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	6%	50%	33%	11%	0%
Liczba podmiotów razem	10	99	71	16	3

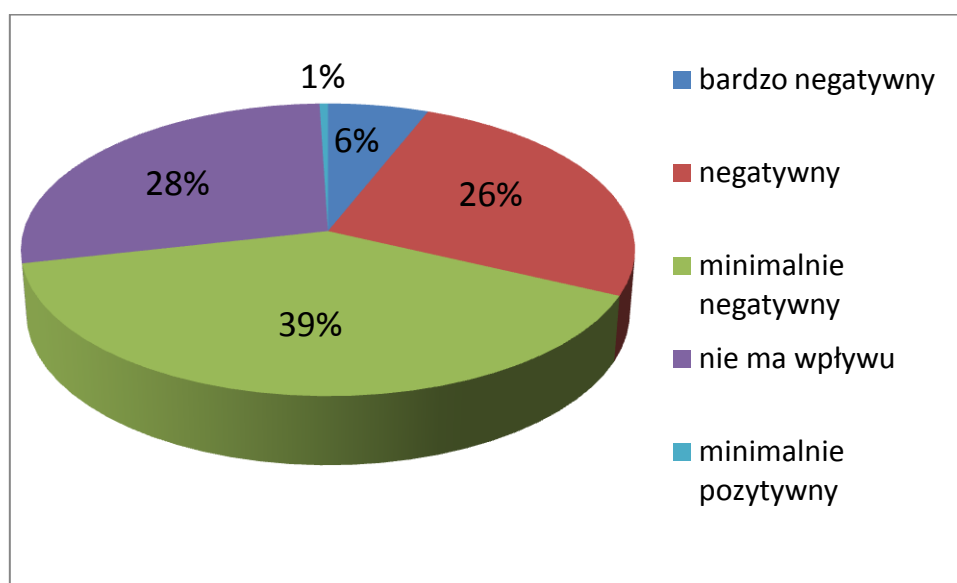
Warto zwrócić uwagę, iż pracodawcy należący do sektorów przemysłowego i usług rynkowych, gdzie zdecydowanie dominują podmioty prywatne, znacznie lepiej oceniają swoją sytuację ekonomiczną niż ich koledzy z sektorów rolniczego i usług nierynkowych. W tym ostatnim większość stanowią podmioty publiczne. Paradoksalnie, największy odsetek pracodawców z tego sektora twierdzi, że kryzys gospodarczy nie miał wpływu na ich działalność (por. tab. 10).

Tabela 8. Ocena pracodawców własnej kondycji ekonomicznej w rozbiciu na sektory

	bardzo dobra	dobra	średnia	słaba	bardzo słaba
rolnictwo	0%	40%	40%	20%	0%
przemysł	8%	55%	31%	6%	0%
usługi rynkowe	2%	63%	28%	7%	0%
usługi nierynkowe	5%	42%	41%	9%	3%

Pozytywna w większości przypadków ocena własnej kondycji ekonomicznej współgra z odczuwanym przez respondentów wpływem światowego kryzysu gospodarczego na działalność ich przedsiębiorstw. Niespełna trzech z czterech ankietowanych twierdziło, że minione załamanie gospodarcze nie miało wpływu na ich zakład pracy lub, że wpływ ten był negatywny tylko w minimalnym stopniu. Ponad ¼ badanych jest jednak przeciwnego zdania i twierdzi, że kryzys przyniósł im wyraźnie negatywne skutki.

Rysunek 3. Ocena pracodawców wpływu światowego kryzysu gospodarczego na działalność ich zakładów pracy



Negatywne skutki światowego kryzysu gospodarczego dotknęły pracodawców ze wszystkich sekcji. Zjawisko to szczególnie dotkliwie odczuli przedsiębiorcy działający w obszarze transportu, gospodarki magazynowej i łączności (sekcja I) oraz obsługi nieruchomości i firm (sekcja K). Wszyscy ankietowani reprezentujący te sekcje wskazali na odczuwanie negatywnych skutków kryzysu. Z kolei najwięcej wypowiedzi wskazujących na brak wpływu tego zjawiska na działalność swoich zakładów pracy udzielili pracodawcy koncentrujący swą działalność na edukacji (M), ochronie zdrowia i pomocy społecznej (N) oraz stanowiący administrację publiczną (L).

Tabela 9. Ocena pracodawców wpływu światowego kryzysu gospodarczego na działalność ich zakładów pracy w rozbiciu na sekcje

sekcja PKD 2004	bardzo negatywny	negatywny	minimalnie negatywny	nie ma wpływu	minimalnie pozytywny
A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	20%	60%	0%	0%	20%

D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe	13%	28%	47%	13%	0%
E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	0%	0%	100%	0%	0%
F - Budownictwo	0%	47%	41%	12%	0%
G - Handel i naprawy	7%	26%	44%	22%	0%
H - Hotele i restauracje	0%	75%	0%	25%	0%
I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność	14%	43%	43%	0%	0%
J - Pośrednictwo finansowe	0%	0%	100%	0%	0%
K - Obsługa nieruchomości i firm	0%	20%	80%	0%	0%
L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	0%	0%	50%	50%	0%
M - Edukacja	2%	21%	23%	54%	0%
N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	13%	7%	40%	40%	0%
O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	6%	28%	61%	6%	0%
Liczba podmiotów razem	12	52	79	56	1

Kryzys gospodarczy w znacznej mierze ominął sektor usług nierynkowych, zaś odbił swe negatywne piętno na pracodawcach z pozostałych sektorów. Można zatem powiedzieć, że to sfera budżetowa w najmniejszym stopniu ucierpiała podczas gospodarczego załamania. Znacznie więcej podmiotów prywatnych miało w tym czasie i / lub ma nadal kłopoty. Jak już wspomniano wcześniej, paradoksalnie, pracodawcy z sektorów bardziej dotkniętych kryzysem aktualnie oceniają swoją sytuację ekonomiczną lepiej niż pochodzący z sektora usług nierynkowych, z którymi kryzys obszedł się łagodniej.

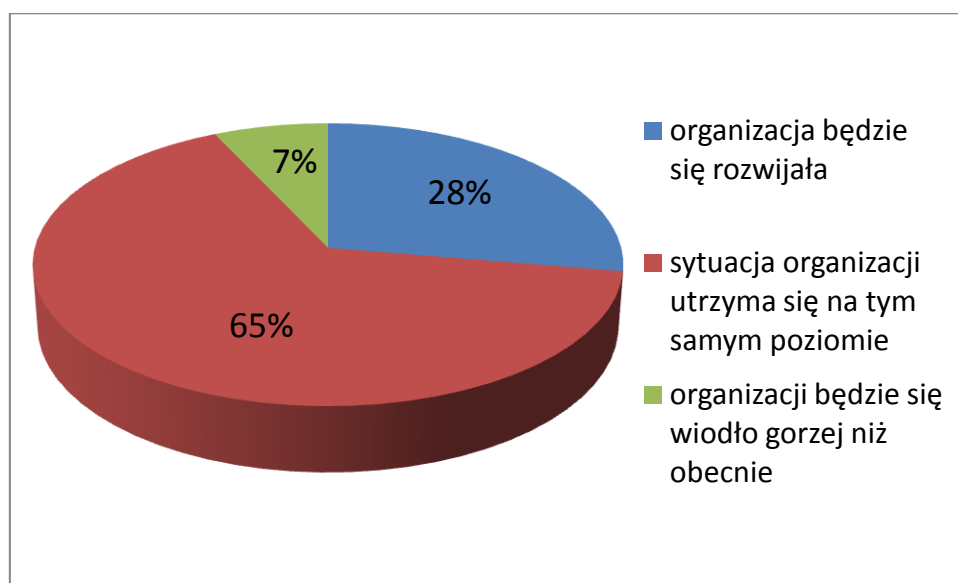
Tabela 10. Ocena pracodawców wpływu światowego kryzysu gospodarczego na działalność ich zakładów pracy w rozbiciu na sektory

	bardzo negatywny	negatywny	minimalnie negatywny	nie ma wpływu	minimalnie pozytywny
rolnictwo	20%	60%	0%	0%	20%
przemysł	8%	33%	47%	12%	0%

usługi rynkowe	7%	32%	45%	16%	0%
usługi nierynkowe	4%	18%	35%	43%	0%

Badani pracodawcy optymistycznie patrzą w przyszłość. Pogorszenia własnej sytuacji spodziewa się zaledwie 7% respondentów, podczas gdy niemal 1/3 oczekuje poprawy.

Rysunek 4. Ocena pracodawców własnej kondycji ekonomicznej w przyszłości w perspektywie 12 miesięcy



Optymistyczne prognozy przeważają wśród pracodawców w każdej sekcji. Na uwagę jednak zasługują dość duże odsetki respondentów spodziewających się pogorszenia własnej sytuacji reprezentujących sekcję A (rolnictwo) oraz I (transport, gospodarka magazynowa i łączność). Analogicznie było w przypadku oceny sytuacji obecnej.

Tabela 11. Ocena pracodawców własnej kondycji ekonomicznej w przyszłości w perspektywie 12 miesięcy w rozbiciu na sekcje

	organizacja będzie się rozwijała;	sytuacja organizacji utrzyma się na tym samym poziomie;	organizacji będzie się wiodło gorzej niż obecnie;
A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	20%	60%	20%
D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe	41%	56%	3%
E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	50%	50%	0%

F - Budownictwo	53%	41%	6%
G - Handel i naprawy	35%	62%	4%
H - Hotele i restauracje	50%	50%	0%
I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność	14%	57%	29%
J - Pośrednictwo finansowe	0%	100%	0%
K - Obsługa nieruchomości i firm	40%	60%	0%
L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	10%	90%	0%
M - Edukacja	5%	84%	11%
N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	27%	60%	13%
O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	50%	50%	0%
Liczba podmiotów razem	55	130	14

Najwięcej optymistycznych opinii prezentują badani zaliczani do sektora przemysłowego. Niemal połowa z nich spodziewa się w ciągu najbliższych 12 miesięcy rozwoju swojej organizacji. Utrzymania stanu obecnego natomiast spodziewa się trzech na czterech respondentów zaliczanych do sektora usług nierynkowych. Z tego sektora pochodziła także stanowiąca stosunkowo wysoki odsetek część pracodawców kiepsko oceniających swoją kondycję ekonomiczną. Można zatem sądzić, iż uważają oni, że ta kiepska sytuacja nadal taką pozostanie.

Tabela 12. Ocena pracodawców własnej kondycji ekonomicznej w przyszłości w perspektywie 12 miesięcy w rozbiciu na sektory

	organizacja będzie się rozwijała;	sytuacja organizacji utrzyma się na tym samym poziomie;	organizacji będzie się wiodło gorzej niż obecnie;
rolnictwo	20%	60%	20%
przemysł	45%	51%	4%
usługi rynkowe	33%	60%	7%
usługi nierynkowe	17%	75%	8%

Podsumowując tę część analiz, z przytoczonych danych można wywnioskować, że ankietowani należący do sektora przemysłowego i usług rynkowych (w zdecydowanej większości podmioty prywatne), mimo odczuwania negatywnych skutków kryzysu gospodarczego, dość dobrze oceniają swoją kondycję ekonomiczną, a spora część nich spodziewa się jej poprawy w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Sektor usług nierynkowych (w zdecydowanej większości podmioty publiczne) z kolei jawi się jako najbardziej stabilny i o nieco gorszej kondycji ekonomicznej od pozostałych. Z uwagi na niewielką liczebność podmiotów reprezentujących sektor rolniczy i zróżnicowanie ich opinii trudno dokonać jednoznacznego podsumowania.

Wpływu na sytuację i bieżącą działalność badanych podmiotów nie wywierają zbliżające się mistrzostwa Europy w piłce nożnej. Jedynie 6% podmiotów twierdzi, że rozpoczęła lub rozpocznie przygotowania do tego wydarzenia. Pochodzą one z każdego sektora oprócz rolnictwa. Są to jednak sporadyczne przypadki (12 podmiotów), które nie wpływają znacząco na obraz lubelskich pracodawców twierdzących, iż nie podejmują ani nie będą podejmować żadnych działań związanych z mistrzostwami.

Rysunek 5. Podejmowanie przez pracodawców działań związanych z mistrzostwami Europy w piłce nożnej w 2012 roku

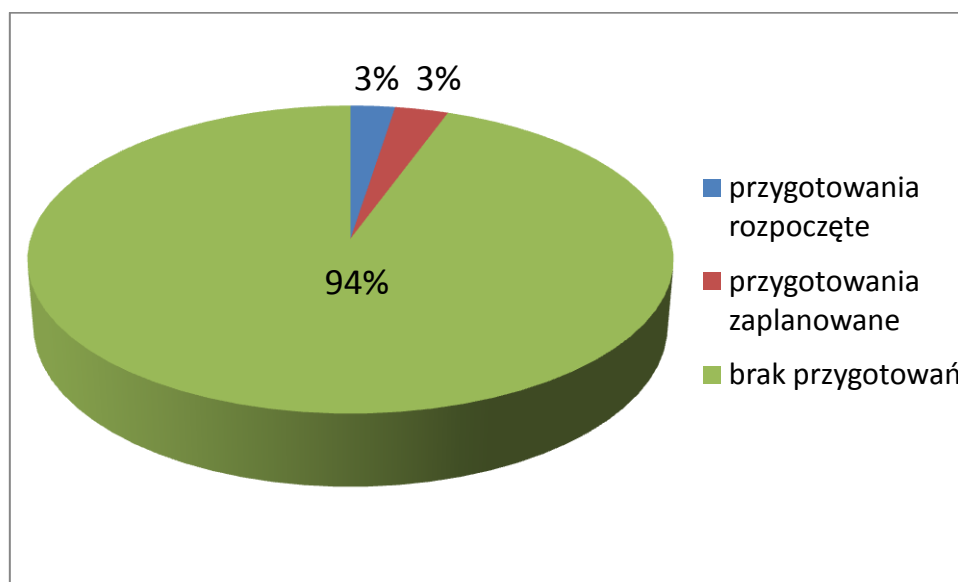


Tabela 13. Podejmowanie przez pracodawców działań związanych z mistrzostwami Europy w piłce nożnej w 2012 roku

	TAK, rozpoczęliśmy przygotowania	TAK, będziemy się przygotowywać	NIE
rolnictwo	0%	0%	100%

przemysł	2%	4%	94%
usługi rynkowe	2%	5%	93%
usługi nierynkowe	3%	2%	95%

III. WIELKOŚĆ ZATRUDNIENIA I JEJ ZMIANY

1. Bieżący stan zatrudnienia

Badani pracodawcy w chwili badania łącznie zatrudniali 39 296 osób, z czego znakomitą większość (92%) stanowili pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozostałe formy, takie jak umowa zlecenie, podwykonawstwo czy wynajem pracowników z agencji pracy tymczasowej należały do rzadkości.

Najwięcej pracowników zatrudniały przedsiębiorstwa duże, mimo, że było ich w próbie badawczej najmniej. Średnia liczba zatrudnionych w nich osób wynosiła 765, przy czym w połowie z nich pracowało więcej niż 465 osób. Czterokrotnie więcej podmiotów średnich zatrudniało łącznie dwukrotnie mniej pracowników.

Tabela 14. Liczba osób zatrudnionych w badanych zakładach pracy w rozbiciu na ich wielkość

wielkość	liczba pracodawców	pracujący w badanych podmiotach		
		średnia	mediana	suma
ogółem	200	196	86	39 296
podmioty małe (10-49)	40	28	28,5	1 103
podmioty średnie (50-249)	124	103	88	12 791
podmioty duże (pow. 250)	36	706	465	25 402

Najwięcej osób zatrudnionych było u pracodawców należących do sektora przemysłowego. Średni stan załogi wynosił wśród nich 365 osób, przy czym połowa zatrudniała więcej niż 202 osoby. W dwukrotnie większej liczbie podmiotów z sektora usług nierynkowych liczba zatrudnionych wyniosła o 3 tys. osób mniej.

Tabela 15. Liczba osób zatrudnionych w badanych zakładach pracy w rozbiciu na sektor, do którego należą

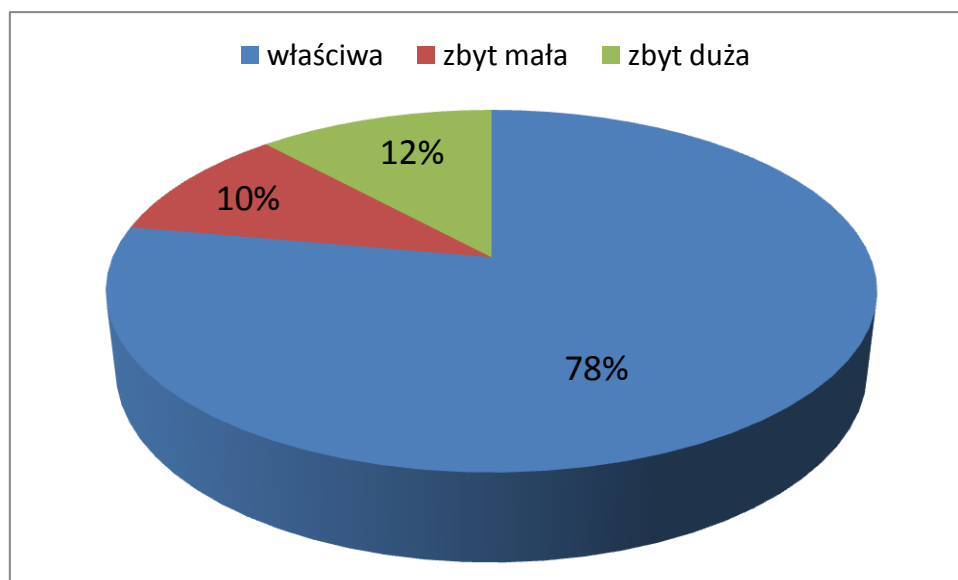
sektor	liczba pracodawców	pracujący w badanych podmiotach		
		średnia	mediana	suma
rolnictwo	5	122	40	612

przemysł	51	365	202	18 600
usługi rynkowe	44	103	73	4 529
usługi nierynkowe	100	156	75	15 555

Z przytoczonych danych wynika, że duże przemysłowe zakłady pracy są tzw. „lokomotywami” zatrudnienia w woj. lubelskim. Wprawdzie nie zatrudniają one większości pracujących w województwie, to jednak ich kondycja ekonomiczna oraz plany kadrowe w istotny i wyraźny sposób wpływają na stosunek popytu i podaży na rynku pracy w regionie. Istotną rolę tym zakresie, z uwagi na liczbę zatrudnionych, odgrywa również sektor usług nierynkowych, z tym, że jest on znacznie bardziej stabilny i mniej podatny na zmiany gospodarcze.

Zdecydowana większość badanych twierdzi, że liczba osób zatrudnionych w ich zakładach pracy jest właściwa i nie wymaga ani zwiększenia a ni zmniejszenia. Przeciwnego zdania jest 22% respondentów, którzy dzielą się na dwie mniej więcej równoliczne grupy, tj. oceniających stan swojej załogi jako zbyt duży i zbyt mały.

Rysunek 6. Ocena pracodawców wielkości zatrudnienia w swoim zakładzie



Do sekcji, w których stosunkowo duży odsetek pracodawców wskazał na przerosty zatrudnienia należą: rolnictwo (A), hotele i restauracje (H) oraz transport, gospodarka magazynowa i łączność (I). Na przeciwnym biegunie znajduje się natomiast sekcja L

(administracja publiczna), w ramach której niedobory kadrowe zgłasza 3 na 10 badanych. Większość jednakże badanych, zarówno należących do powyższych jak i pozostałych sekcji, uważa, że wielkość zatrudnienia w ich zakładach jest właściwa.

Tabela 16. Ocena pracodawców wielkości zatrudnienia w swoim zakładzie w rozbiciu na sekcje

	właściwa	zbyt mała	zbyt duża
A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	60%	0%	40%
D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe	81%	3%	16%
E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	100%	0%	0%
F - Budownictwo	88%	13%	0%
G - Handel i naprawy	85%	4%	12%
H - Hotele i restauracje	75%	0%	25%
I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność	57%	14%	29%
J - Pośrednictwo finansowe	100%	0%	0%
K - Obsługa nieruchomości i firm	100%	0%	0%
L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	70%	30%	0%
M - Edukacja	75%	14%	11%
N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	87%	7%	7%
O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	67%	17%	17%
Liczba podmiotów razem	151	20	23

Odsetek pracodawców, w których zakładach liczba zatrudnionych jest adekwatna do potrzeb, najwyższy jest w sektorze przemysłowym zaś najniższy w rolniczym. Niedobory kadrowe zgłasza natomiast stosunkowo więcej pracodawców pochodzących z sektora usług nierynkowych niż z pozostałych. Można pokusić się o stwierdzenie, że najbardziej adekwatna do potrzeb sytuacja kadrowa jest w tych przedsiębiorstwach, które podlegają zwykłej grze rynkowej (podmioty działające na rynku konkurencyjnym). Natomiast tam, gdzie konkurencja jest ograniczona lub nie ma jej wcale, a o zatrudnieniu w wielu przypadkach

decydują przepisy państwowe, występuje nieco więcej podmiotów o nieadekwatnej wielkości zatrudnienia.

Tabela 17. Ocena pracodawców wielkości zatrudnienia w swoim zakładzie w rozbiciu na sektory

	właściwa	zbyt mała	zbyt duża
rolnictwo	60%	0%	40%
przemysł	84%	6%	10%
usługi rynkowe	80%	5%	15%
usługi nierynkowe	75%	15%	10%

2. Zmiany w zatrudnieniu

W ciągu 6 miesięcy poprzedzających moment badania w 60,5% badanych zakładów zatrudniono przynajmniej jedną osobę. Większość przyjęć związana była z utworzeniem nowego miejsca pracy (1008 osób), pozostałe z fluktuacją (763 osoby). Średnio do jednego badanego zakładu przyjęto zatem 8,85 pracownika, z czego 5,04 na nowo utworzone miejsca pracy.

Największym popytem związanym z utworzeniem nowych miejsc pracy cieszyły się zawody, które według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności dla Potrzeb Rynku Pracy można zakwalifikować do 7, 8 bądź 9 wielkiej grupy zawodowej. Do ich wykonywania wystarczający jest pierwszy bądź drugi poziom wykształcenia (ukończone gimnazjum lub zasadnicza szkoła zawodowa). Do tych zawodów / stanowisk należały m.in.: pracownik produkcyjny, pracownik budowlany, pracownik fizyczny, spawacz – ślusarz, pracownik gospodarczy, pracownik drogowy. Stosunkowo duże zapotrzebowanie odnotowano także na stanowisko pracownika administracyjno – biurowego, którego zaklasyfikować można do trzeciej lub czwartej wielkiej grupy zawodowej (drugi bądź trzeci poziom wykształcenia).

Stosunkowo wysoki poziom fluktuacji odnotowano natomiast w przypadku zawodów / stanowisk związanych ze sprzedażą (sprzedawca i przedstawiciel handlowy), dla których nowych miejsc pracy utworzono bardzo niewiele.

Tabela 18. Liczba osób przyjętych do pracy w badanych zakładach pracy w ciągu 6 m-cy przed badaniem według zawodów / stanowisk

Liczba zatrudnionych

	Liczba pracodawców	ogółem	nowe miejsca pracy	wymiana pracowników
RAZEM	---	1771	1008	763
pracownik produkcyjny	3	446	295	151
pracownik budowlany	3	173	155	18
pracownik fizyczny	10	235	152	83
pracownik administracyjno - biurowy	19	107	86	21
spawacz ślusarz	2	71	70	1
pracownik ochrony	2	25	25	0
pracownik gospodarczy	3	17	17	0
pracownik drogowy	1	16	16	0
nauczyciel akademicki	2	25	15	10
pakowacz	1	15	15	0
szlifierz - docieracz	1	15	15	0
sprzątaczką	7	19	13	6
wózkowy	1	12	12	0
konfeksjoner wyrobów z tworzyw sztucznych	1	11	11	0
stolarz	1	10	10	0
kierowca	11	38	8	30
sprzedawca	11	43	7	36
dyrektor	3	12	5	7
wykrawacz drobiu	1	5	5	0
inżynier	2	4	4	0
operator sprzętu drogowego	1	4	4	0
operator wielomaszynowy	1	7	4	3
pracownik obsługi	2	17	4	13
konserwator	2	4	3	1
lekarz	4	54	3	51
ładowacz nieczystości	1	3	3	0
magazynier	2	4	3	1
nauczyciel	6	15	3	12
operator maszyn	1	3	3	0
pomocnik mleczarski	1	3	3	0
asystent działu obsługi klienta	1	4	2	2
inżynier budowlany	2	3	2	1
księgową	5	6	2	4
kucharz kelner	1	2	2	0

mechanik samochodowy	2	4	2	2
przedstawiciel handlowy	6	55	2	53
specjalista ds. sprzedaży	5	7	2	5
stanowiska techniczne	1	2	2	0
stażysta	1	2	2	0
asystent działu obsługi projektów	1	1	1	0
asystent zarządu	1	1	1	0
brand manager	1	1	1	0
diagnosta	1	1	1	0
inspektor	1	2	1	1
inspektor nadzoru	1	1	1	0
laborant	2	3	1	2
logistyk	1	1	1	0
majster	1	1	1	0
masarz	2	2	1	1
masażysta	1	1	1	0
pedagog	1	1	1	0
pracownik do pracy lekkich	1	1	1	0
pracownik kredytowy	1	1	1	0
pracownik magazynu	1	1	1	0
pracownik porządkowy	1	1	1	0
pracownik umysłowy	1	1	1	0
specjalista ds. marketingu	3	3	1	2
specjalista ds. zakupu	1	1	1	0
technolog	1	1	1	0
akustyk słuchu	1	4	0	4
chwytakowy	1	6	0	6
doradca rolniczy	1	2	0	2
dyrektor handlowy	1	1	0	1
elektryk pod ziemią	1	5	0	5
fizykoterapeuta	1	6	0	6
funkcjonariusz służby więziennej	1	4	0	4
gospodarz domu	1	1	0	1
górnik pod ziemią	1	25	0	25
handlowiec	1	10	0	10
kasjer/sprzedawca	1	8	0	8
kelner	2	10	0	10

kierowca karetki	1	2	0	2
kierownik budowy	1	1	0	1
konstruktor	1	3	0	3
księgowy	1	1	0	1
kucharz	1	3	0	3
mechanik	2	4	0	4
mechanik pod ziemią	1	5	0	5
monter konstrukcji	1	10	0	10
operator	1	5	0	5
operator produkcji	1	49	0	49
operator urządzeń elektrycznych	1	1	0	1
opiekun	2	8	0	8
piekarz	3	11	0	11
pielęgniarka	2	5	0	5
pokojowe	1	3	0	3
pracownik księgowości	1	1	0	1
pracownik marketingu	1	2	0	2
pracznica	1	1	0	1
psycholog	2	2	0	2
służba utrzymania ruchu	1	2	0	2
spawacz	3	20	0	20
specjalista ds. handlu	1	4	0	4
specjalista ds. kadr	1	1	0	1
starszy poborca skarbowy	1	1	0	1
stomatolog	1	1	0	1
szwaczka	1	10	0	10
ślusarz	1	8	0	8

W pierwszym półroczu 2010 roku najbardziej poszukiwano osób mogących wykonywać zawody związane bezpośrednio z produkcją. Istotne znaczenie odgrywały również zawody budowlane oraz pozostałe prace. Były to zawody zaliczane do 7, 8 bądź 9 wielkiej grupy zawodowej. Dla osób z wyższym wykształceniem utworzono znacznie mniej miejsc pracy a w większości dotyczyły one czynności administracyjnych.

Tabela 19. Liczba osób przyjętych do pracy w badanych zakładach pracy w ciągu 6 m-cy przed badaniem według grup zawodów / stanowisk²

² Grupy zawodów utworzone przez autora na podstawie danych z badań

	Liczba pracodawców	Liczba zatrudnionych		
		ogółem	nowe miejsca pracy	wymiana pracowników
Produkcja (np. pracownik produkcyjny, piekarz, ślusarz, mechanik)	46	744	436	308
Budowlane (np. pracownik budowlany, konstruktor, inżynier, murarz)	11	203	180	23
Pozostałe prace fizyczne (np. pracownik fizyczny, pracownik gospodarczy)	15	254	170	84
Inne	53	188	87	101
Administracja (np. pracownik administracyjno-biurowy, kadrowa, pracownik sięgowości)	21	109	87	22
Nauczanie (np. nauczyciel, psycholog)	12	49	19	30
Sprzedaż (np. sprzedawca, przedstawiciel handlowy)	31	134	14	120
Zarządzanie (np. dyrektor, księgowa)	10	20	7	13
Medyczne (np. lekarz, pielęgniarka)	9	63	4	59

Zdecydowanej większości zatrudnionych osób (niemal 100%) jako formę świadczenia pracy zaproponowano stosunek pracowniczy (umowa o pracę).

Badani pracodawcy dokonywali również zwolnień. Uczyniło tak 56,5% ankietowanych i jest to odsetek mniejszy o 4 punkty procentowe niż w przypadku przyjęć do pracy. Liczba zwolnionych pracowników z powodu redukcji miejsc pracy była niemalże dwukrotnie niższa niż liczba przyjęć z powodu utworzenia stanowisk pracy.

Najczęściej redukowanymi stanowiskami były: pracownik produkcyjny, pracownik fizyczny i pracownik administracyjno – biurowy. Są to te same zawody, dla których najliczniej tworzono nowe miejsca pracy. Na uwagę zasługują także redukcje etatów lekarzy oraz sprzedawców i przedstawicieli handlowych.

Tabela 20. Liczba zlikwidowanych miejsc pracy w badanych zakładach pracy w ciągu 6 m-cy przed badaniem według zawodów / stanowisk

	liczba pracodawców	liczba zredukowanych miejsc pracy
razem	84	569

pracownik produkcyjny	9	290
pracownik fizyczny	5	67
pracownik administracyjno - biurowy	8	37
lekarz	3	26
sprzedawca	5	17
handlowiec	1	10
kierowca	2	10
przedstawiciel handlowy	1	10
kasjer/sprzedawca	1	8
mechanik	1	6
nauczyciel	2	6
brukarz asfaliarz	1	5
konfeksjoner wyrobów z tworzyw sztucznych	1	5
monter instalacji sanitarnych	1	5
pracownik księgowości	1	5
elektromonter	1	4
klasyfikator odbioru mleka	1	4
pielęgniarka	2	4
pracownik gospodarczy	2	4
mechanik samochodowy	1	3
operator wielomaszynowy	1	3
dyrektor regionalny	1	2
kierownik	2	2
pracownik myjni	1	2
pracownik stacji paliw	1	2
pracownik umysłowy	1	2
specjalista ds. sprzedaży	1	2
sprzątaczką	2	2
ślusarz	1	2
dozorca	1	1
dyrektor generalny	1	1
informatyk	1	1
kadrowa	1	1
kierownik działu utrzymania ruchu	1	1

kierownik stacji	1	1
konserwator	1	1
kucharz	1	1
majster	1	1
nauczyciel akademicki	1	1
operator urządzeń silikatowych	1	1
opiekun	1	1
pokojówka	1	1
pomoc kuchenna	1	1
pracownik laboratorium	1	1
pracownik ochrony	1	1
psycholog	1	1
ratownik medyczny	1	1
referent ds. transportu	1	1
serwisant	1	1
sprzedawca paliw	1	1
strażnik	1	1
telefonistka	1	1
woźny	1	1

Najczęściej likwidowanymi stanowiskami pracy były te, które najczęściej były także tworzone, czyli związane z produkcją i innymi pracami fizycznymi. Wydaje się, że przyczyną takiej prawidłowości mogą być zmiany sezonowe związane z okresowym zapotrzebowaniem na określone wyroby. Istotne redukcje dotyczyły także zawodów związanych ze sprzedażą i administracją oraz medycznych.

Tabela 21. Liczba zlikwidowanych miejsc pracy w badanych zakładach pracy w ciągu 6 m-cy przed badaniem według grup zawodów / stanowisk

	liczba pracodawców	liczba zredukowanych miejsc pracy
Produkcja (np. pracownik produkcyjny, piekarz, ślusarz, mechanik)	13	300
Pozostałe prace fizyczne (np. pracownik fizyczny, pracownik gospodarczy)	10	75
Sprzedaż (np. sprzedawca, przedstawiciel handlowy)	10	48

Administracja (np. pracownik administracyjno-biurowy, kadrowa, pracownik sięgowości)	11	44
Inne	19	43
Medyczne (np. lekarz, pielęgniarka)	7	32
Budowlane (np. pracownik budowlany, konstruktor, inżynier, murarz)	3	11
Nauczanie (np. nauczyciel, psycholog)	5	9
Zarządzanie (np. dyrektor, księgowy)	6	7

Podsumowując analizy dotyczące popytu na pracę w określonych zawodach należy zauważyć, iż badani pracodawcy utworzyli niemal dwukrotnie więcej miejsc pracy niż zlikwidowali. Najkorzystniejszym bilansem charakteryzują się zawody budowlane, dla których w ciągu pierwszego półrocza 2010 r. przybyło 169 miejsc pracy. Niewiele mniej (135) dotyczyło zawodów / stanowisk produkcyjnych. Do grup zawodów, w których więcej miejsc pracy zlikwidowano niż utworzono należą zawody medyczne i związane ze sprzedażą.

Tabela 22. Liczba miejsc pracy utworzonych i zlikwidowanych w badanych zakładach pracy w ciągu 6 m-cy przed badaniem wg grup zawodów

	miejsca pracy		
	utworzone	zlikwidowane	bilans
budowlane	180	11	169
produkcja	436	300	136
pozostałe prace fizyczne	170	75	95
inne	87	43	44
administracja	87	44	43
nauczanie	19	9	10
zarządzanie	7	7	0
medyczne	4	32	-28
sprzedaż	14	48	-34

Najkorzystniejszy bilans utworzonych do zlikwidowanych miejsc pracy wystąpił w grupie pracodawców z sektora usług rynkowych. Z kolei największy ruch kadrowy (najwięcej utworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy) odnotowano w sektorze przemysłowym. Sektor

usług rynkowych okazał się najbardziej stabilnym pod tym względem, zaś o sektorze rolniczym, z uwagi na niską liczebność trudno się wypowiedzieć.

Tabela 23. Liczba miejsc pracy utworzonych i zlikwidowanych w badanych zakładach pracy w ciągu 6 m-cy przed badaniem wg grup zawodów

	miejsca pracy		
	utworzone	zlikwidowane	bilans
ogółem	1008	569	439
rolnictwo	2	1	1
przemysł	506	395	111
usługi rynkowe	365	108	257
usługi nierynkowe	135	65	70

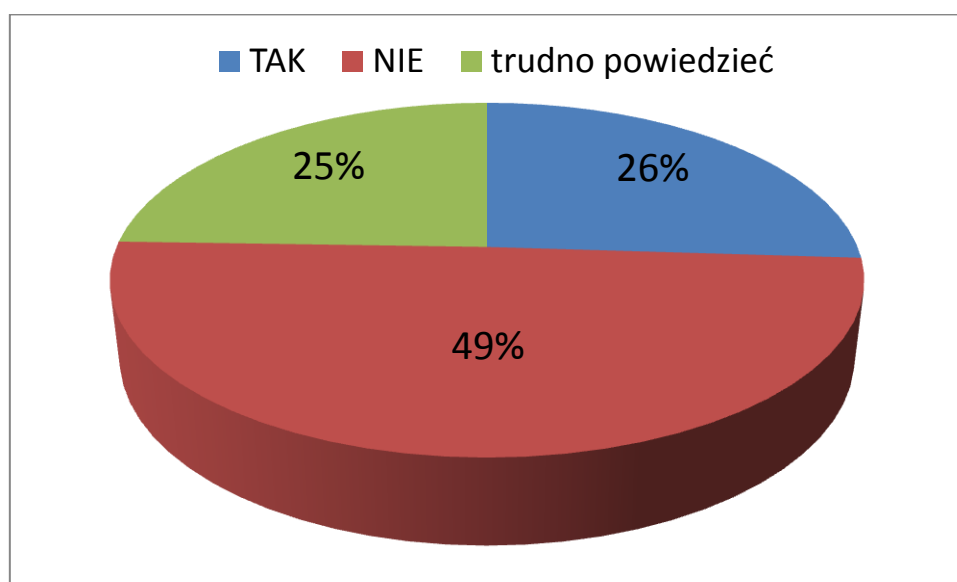
Nieco kłopotliwą dla dalszych analiz informacją jest fakt, iż aż 75% przyjęć i 65% zwolnień nie była planowana kilka miesięcy wcześniej, ale wynikała raczej z bieżących potrzeb i zmieniającej się sytuacji. Informację tę należy wziąć pod uwagę czytając wyniki dotyczące planowanych przez badanych pracodawców przyjęć i zwolnień.

IV. PLANOWANE PRZYJĘCIA DO PRACY

Dość obszerny blok pytań kwestionariuszowych w niniejszych badaniach dotyczył planowanych przyjęć i zwolnień z pracy w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Celem tak postawionych pytań było oszacowanie spodziewanego popytu na pracę w województwie lubelskim. Analizy poprowadzono w podziale na sekcje, sektory, a deklarowane przez pracodawców zawody / stanowiska pogrupowano według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności dla Potrzeb Rynku Pracy.

Okazuje się, że połowa ankietowanych nie zamierza w ciągu kolejnych 12 miesięcy zatrudniać pracowników. Pozostała część dzieli się na dwie równoliczne grupy: deklarujących takie plany oraz tych, którzy w chwili badania nie byli w stanie odpowiedzieć jednoznacznie na zadane pytanie.

Rysunek 7. Plany pracodawców dotyczące zatrudniania nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy



Najwyższe odsetki pracodawców deklarujących przyjęcia nowych pracowników odnotowano w sekcjach F (budownictwo) oraz I (transport). Wynik dotyczący tej ostatniej może być nieco zaskakujący, gdyż, jak wynikało z poprzednich analiz, stosunkowo duży odsetek tych pracodawców negatywnie ocenił własną kondycję ekonomiczną i nie spodziewał się poprawy w przyszłości.

Z kolei w sekcjach A (rolnictwo), H (hotele) i M (edukacja) zdecydowana większość respondentów twierdzi, iż nowych pracowników nie będzie potrzebować.

Znaczące odsetki odpowiedzi świadczących o braku sprecyzowanych planów w tym zakresie odnotowano wśród pracodawców należących do sekcji D (przemysł), F

(budownictwo), G (handel i naprawy), N (ochrona zdrowia) i O (działalność usługowa, komunalna, społeczna). Tego typu odpowiedzi mogą świadczyć o oczekiwaniu pracodawców na zmiany gospodarcze i stosunkowo dużym uzależnieniu od bieżącej sytuacji. O ile w przypadku pracodawców skupionych w sekcjach D, F i G prawdopodobnie ich oczekiwania kierowane są w stronę poprawy sytuacji gospodarczej, co może zaowocować przyjęciami do pracy, o tyle respondenci reprezentujący sekcję N być może w przyszłość patrzą z niepokojem i obawiają się konieczności redukcji etatów. Świadczyć mogą o tym wyniki wcześniejszych analiz dotyczących przewidywanej zmian kondycji ekonomicznej własnego przedsiębiorstwa.

Tabela 24. Plany pracodawców dotyczące zatrudniania nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w rozbiciu na sekcje

	TAK	NIE	Trudno powiedzieć
A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	20%	80%	0%
D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe	25%	38%	38%
E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	0%	50%	50%
F - Budownictwo	47%	18%	35%
G - Handel i naprawy	30%	37%	33%
H - Hotele i restauracje	0%	75%	25%
I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność	43%	43%	14%
J - Pośrednictwo finansowe	0%	100%	0%
K - Obsługa nieruchomości i firm	20%	60%	20%
L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	30%	40%	30%
M - Edukacja	23%	68%	9%
N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	13%	53%	33%
O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	28%	44%	28%
Liczba podmiotów razem	52	99	49

Najwyższy odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” na pytanie o planowane przyjęcia do pracy odnotowano wśród pracodawców należących do sektora przemysłowego. Może to świadczyć o największej podatności podmiotów tego sektora na bieżące zmiany sytuacji gospodarczej. Z kolei najmniej „rozwojowi” pod tym względem są pracodawcy z sektora rolniczego i usług nierynkowych.

Tabela 25. Plany pracodawców dotyczące zatrudniania nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy w rozbiciu na sekcje

	TAK	NIE	Trudno powiedzieć
rolnictwo	20%	80%	0%
przemysł	31%	31%	37%
usługi rynkowe	27%	45%	27%
usługi nierynkowe	23%	59%	18%

Rodzajem zawodów / stanowisk, na który stwierdzono w badanej próbie największe zapotrzebowanie są pracownicy przy pracach prostych, a szczególnie zawód pracownika produkcyjnego, który stanowi najliczniejszą i najbardziej jednolitą grupę wśród wszystkich zawodów deklarowanych przez badanych pracodawców. Stosunkowo wysokie zapotrzebowanie odnotowano również w siódmej i piątej wielkiej grupie zawodowej (robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy). Zawody, w których niezbędne jest wyższe wykształcenie są znacznie mniej na rynku poszukiwane przez respondentów niż te, w których wystarcza wykształcenie średnie lub nawet niższe.

Tabela 26. Liczba planowanych przyjęć do pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w podziale na zawody i grupy zawodów według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności dla Potrzeb Rynku Pracy³

Grupa zawodowa średnia (kod KZiS)	nazwa zawodu podana w ankietach	ogółem	nowe miejsca pracy	wymiana pracowników
Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych (123)	dyrektor finansowy	1	0	1
Ogółem: Kierownicy (1)		1	0	1

³ Aby zachować ciągłość porównań pomiędzy trzema edycjami badań zastosowano klasyfikację sprzed nowelizacji przeprowadzonej w lipcu 2010 r.

Inżynierowie i pokrewni (214)	inżynier	1	1	0
	inżynier budowlany	5	5	0
	kierownik budowy	3	3	0
Specjaliści nauk biologicznych (221)	zootechnik	1	1	0
Specjaliści ochrony zdrowia (223)	lekarz	4	4	0
	medyczne	6	0	6
Nauczyciele szkół wyższych (231)	nauczyciel akademicki	2	2	0
Nauczyciele gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół podstawowych i przedszkoli (232, 233)	nauczyciel	38	20	18
	nauczyciel języka niemieckiego	1	1	0
	nauczyciel konsultant	2	0	2
Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania (241)	specjalista ds. kontroli	2	2	0
Ogółem: Specjaliści (2)		65	39	26
Pracownicy ds. finansowych i handlowych (341)	handlowiec	22	20	2
	przedstawiciel handlowy	22	22	0
Policjanci, funkcjonariusze Służby Więziennej i ochrony państwa (345)	funkcjonariusz służby więziennej	2	0	2
średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej (343)	bibliotekarz	1	1	0
Technicy nauk fizycznych i technicznych (311)	doradca techniczny	1	1	0
Ogółem: Technicy i inny średni personel (3)		48	44	4
Pracownicy ds. ewidencji materiałowej, transportu i produkcji (413)	magazynier	4	2	2
Pracownicy obsługi biurowej (419)	pracownik administracyjno-biurowy	18	17	1
Pracownicy ds. finansowo-statystycznych (412)	fakturzystka	1	0	1
Ogółem: Pracownicy biurowi (4)		23	19	4
Pracownicy usług ochrony (515)	strażak	1	0	1
	strażak ratownik	15	0	15
Sprzedawcy i demonstratorzy (522)	sprzedawca	1	0	1
	telemarketer	60	60	0
Pracownicy usług domowych i gastronomicznych (512)	pracownik gastronomiczny	20	20	0
Ogółem: Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5)		97	80	17

Górnicy i robotnicy obróbki kamienia (711)	szlifierz	20	20	0
Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (712)	pracownik budowlany	70	55	15
	konserwator na ujęciu wody	1	1	0
	murarz	10	10	0
	zbrojarz	10	10	0
Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni (713)	tynkarz	10	10	0
Formierze, odlewnicy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni (721)	spawacz ślusarz	30	30	0
Mechanicy maszyn i urządzeń (723)	mechanik	4	4	0
Monterzy elektronicy i pokrewni (725)	monter	4	4	0
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym (741)	masarz	3	3	0
	wykrawacz drobiu	6	0	6
Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni (743)	szwaczka	10	10	0
Ogółem: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7)		178	157	21
Operatorzy maszyn i urządzeń (81)	tokarz	10	10	0
Kierowcy pojazdów (832)	kierowca	21	1	20
Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni (833)	wózkowy	20	20	0
Ogółem: Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8)		51	31	20
Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni (914)	Pracownik gospodarczy	1	1	0
Gońcy, bagażowi, portierzy i pokrewni (915)	woźny	4	4	0
Pracownicy przy pracach prostych i zawody trudne do identyfikacji (92)	pracownik produkcyjny	470	370	100
	pracownik fizyczny	59	59	0
Ogółem: Pracownicy przy pracach prostych (9)		534	434	100

Respondentów poproszono o ocenę ważności cech wymienionych w tab. 27 w odniesieniu do konkretnego zawodu, w którym planowane jest zatrudnienie. Oceny dokonywano na skali 4-stopniowej, w której niższa wartość oznaczała większą ważność. 64 pracodawców, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie średnio uważa, iż wszystkie z wymienionych cech są bardzo ważne lub ważne. Trzy cechy można wyróżnić jako najważniejsze (ocena od 1,14 pkt. do 1,24 pkt.). Są to pracowitość, uczciwość, obowiązkowość. W odniesieniu do wielu zawodów pogrupowanych w tab. 27 w wielkie grupy zawodowe uzyskały one najwyższą ocenę (1 pkt.). Jako stosunkowo mniej ważne, choć nadal ważne można wyodrębnić inwencję (2 pkt.) oraz chęć podnoszenia kwalifikacji (1,95 pkt). Najniższe wartości dotyczące tych cech odnotowano w odniesieniu do zawodów z grup 7, 8 i 9. Oznacza to, że pracodawcy w najmniejszym stopniu oczekują tych cech od osób posiadających niskie wykształcenie i wykonujących prace z przewagą aktywności fizycznej.

Tabela 27. Ocena pracodawców ważności cech pracownika w odniesieniu do wielkich grup zawodowych

	Liczba pracodawców	Dyspozycyjność	Samodzielność	Obowiązkowość	Uczciwość	Lojalność	Inwencja	Operatywność	Pracowitość	Chęć podnoszenia kwalifikacji	Ogółem - grupa zawodowa
I: Kierownicy	1	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
II: Specjaliści	21	1,81	1,30	1,20	1,20	1,55	1,35	1,57	1,14	1,45	1,40
III: Technicy i inny średni personel	2	1,50	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,50	1,00	2,00	1,56
IV: Pracownicy biurowi	8	1,75	1,25	1,00	1,00	2,13	2,00	1,63	1,00	1,88	1,51
V: Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	7	1,14	1,43	1,14	1,14	1,57	1,71	1,57	1,14	1,43	1,37
VII: Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	13	1,77	1,92	1,54	1,46	1,62	2,69	2,15	1,31	2,38	1,87
VIII: Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	4	1,00	1,25	1,25	1,00	1,50	2,75	1,25	1,25	3,00	1,58
IX: Pracownicy przy pracach prostych	8	1,25	1,75	1,25	1,38	2,00	2,50	2,00	1,00	2,63	1,75
Ogółem - wymagana cecha	64	1,58	1,51	1,24	1,22	1,70	2,00	1,72	1,14	1,95	

Zdecydowana większość pracodawców twierdzi, że na planowanych przez nich do obsadzenia stanowiskach pracy znajomość języków obcych jest niekonieczna, ale przydatna lub niepotrzebna. Jedynie w przypadku stanowiska kierowniczego oraz zawodów specjalistów większość badanych oczekuje od kandydatów do pracy takiej znajomości.

Tabela 28. Wymagania dotyczące znajomości języków obcych stawiane przez pracodawców kandydatom do pracy w układzie wielkich grup zawodowych

	konieczne przed	możliwe do nabycia w trakcie	niekonieczne ale przydatne	niepotrzebne
I: Kierownicy	1			
II: Specjaliści	8	4	6	2
III: Technicy i inny średni personel			2	
IV: Pracownicy biurowi	2		4	2
V: Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy			5	2
VII: Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy		1	3	9
VIII: Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	1	1	1	1
IX: Pracownicy przy pracach prostych				7
razem	12	6	21	23
	19,4%	9,7%	33,9%	37,1%

Do wykonywania ok. 2/3 zawodów, w których pracodawcy planują zatrudniać pracowników nie jest konieczne posiadanie prawa jazdy. W części z nich jego posiadanie może być jednak przydatne. Jeśli jednak pracodawcy takie oczekiwanie formułują to raczej wymagają jego spełnienia przed przystąpieniem do pracy a nie w trakcie trwania stosunku pracy.

Tabela 29. Wymagania dotyczące posiadania prawa jazdy stawiane przez pracodawców kandydatom do pracy w układzie wielkich grup zawodowych

	konieczne przed	możliwe do nabycia w trakcie	niekonieczne ale przydatne	niepotrzebne
I: Kierownicy	1			

II: Specjaliści	3	1	5	11
III: Technicy i inny średni personel	1		1	
IV: Pracownicy biurowi	3		2	3
V: Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	4	1	2	
VII: Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1	2	2	8
VIII: Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3			1
IX: Pracownicy przy pracach prostych	1		2	4
razem	17	4	14	27
	27,4%	6,5%	22,6%	43,5%

Odmienna sytuacja od poprzednio omawianych występuje przypadku wymagań dotyczących znajomości obsługi komputera. Nieco ponad połowa pracodawców stawia takie wymagania, z tym że w części przypadków mogą one zostać zrealizowane już po przyjęciu do pracy. Obsługi komputera w znacznej większości nie wymagają natomiast respondenci w odniesieniu do grup zawodowych od 7 do 9, co związane jest z fizycznym charakterem opisanych w nich prac.

Tabela 30. Wymagania dotyczące znajomości obsługi komputera stawiane przez pracodawców kandydatom do pracy w układzie wielkich grup zawodowych

	konieczne przed	możliwe do nabycia w trakcie	niekonieczne ale przydatne	niepotrzebne
I: Kierownicy	1			
II: Specjaliści	13	2	4	1
III: Technicy i inny średni personel	1	1		
IV: Pracownicy biurowi	5		1	2
V: Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	3	3	1	
VII: Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	1	2	2	8
VIII: Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń			2	2

IX: Pracownicy przy pracach prostych				7
razem	24	8	10	20
	38,7%	12,9%	16,1%	32,3%

Ankietowani pracodawcy sformułowali również specjalistyczne wymagania dotyczące określonych zawodów. Przedstawiono je w tab. 31.

Tabela 31. Specjalistyczne wymagania stawiane przez pracodawców kandydatom do pracy przed zatrudnieniem

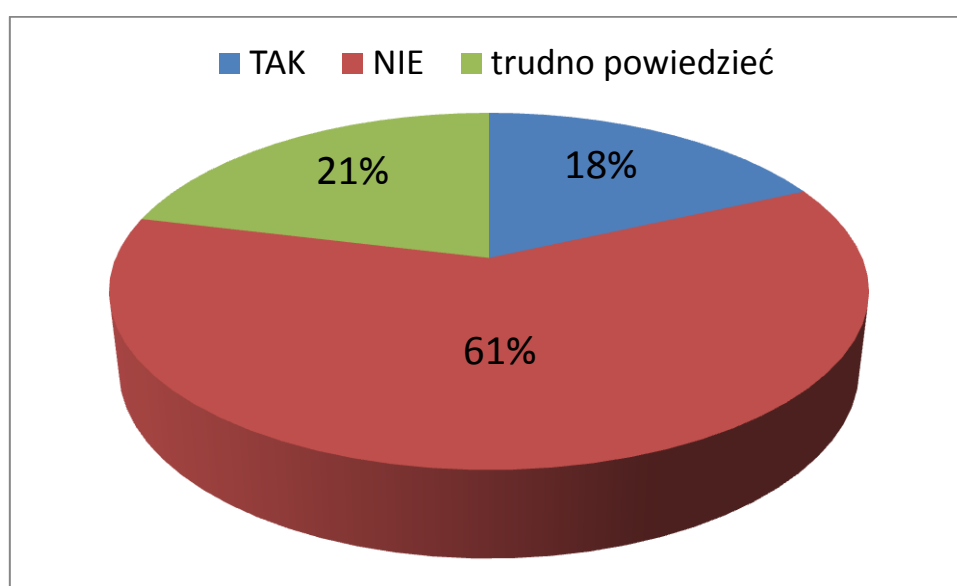
zawód	kursy, szkolenia	uprawnienia	dodatkowe umiejętności nie potwierdzone formalnie
dyrektor	księgowe		
fakturzystka	obsługa programów komputerowych do księgowości		umiejętność obsługi sprzętu biurowego
inżynier - specjalista ds. konstrukcji			znajomość programów do projektowania AutoCAD
kierowca	kurs przewozu osób kurs ADR przewóz rzeczy	uprawnienia na kierowcę tira	doświadczenie kierowcy
kierownik budowy		uprawnienia budowlane	znajomość specjalistycznych programów komputerowych zarządzanie procesem budowlanym
lekarz	specjalizacja lekarska		komunikatywność, opanowanie, odporność na stres
magazynier	wózki widłowe		
masarz	szkolenie BHP		
mechanik samochodowy	naprawa samochodu		
monter			spawacz
pracownik budowlany	specjalistyczne branżowe	uprawnienia na obsługę sprzętu budowlanego	
pracownik administracyjno-biurowy	obsługa komputera: bazy danych i pakiety biurowe prawo jazdy B		umiejętność obsługi urządzeń biurowych (xero, fax, skaner)
pracownik fizyczny	obsługa koparki	uprawnienia elektryczne, mechaniczne i tokarskie	
pracownik produkcyjny	wózki widłowe obsługa magazynu		uzdolnienie manualne, plastyczne, spostrzegawczość

projektant odzieży	kurs kroju kurs szycia		umiejętność szycia, śledzenie trendów mody
przedstawiciel handlowy		SEP	
sprzedawca	obsługa kasy fiskalnej		
strażak	kurs ratownictwa medycznego		
szlifierz			umiejętność obsługi szlifierki
wózkowy	wózek widłowy		
zootechnik		stosowanie środków ochrony roślin obsługa maszyn rolniczych	

V. PLANOWANE ZWOLNIENIA Z PRACY

Struktura odpowiedzi dotyczących 12-miesięcznych planów zwalniania pracowników jest podobna, jak w przypadku planów związanych z przyjęciami nowych osób. Większość pracodawców nie przewiduje zwolnień, a pozostali dzielą się na mniej więcej równoliczne grupy: tych, którzy redukcje już zaplanowali oraz tych, którzy nie mają sprecyzowanych planów w tym zakresie. Optymistycznym jest fakt, że aż 6 na 10 ankietowanych nie zamierza nikogo zwalniać w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Rysunek 8. Plany pracodawców dotyczące zwalniania pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy



Brak zamiaru dokonywania zwolnień deklaruje zdecydowana większość badanych w ramach każdej z sekcji oprócz przemysłu i budownictwa, gdzie odnotowano znaczący odsetek tych, którzy w chwili badania nie wiedzieli czy zwolnienia pracowników wystąpią w ich zakładach. Duży odsetek pracodawców z tych samych sekcji wstrzymywał się także od jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o zamiar zatrudniania.

Tabela 32 . Plany pracodawców dotyczące zwalniania pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy

	TAK	NIE	Trudno powiedzieć
A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	0%	60%	40%
D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe	13%	47%	41%

E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	0%	0%	100%
F - Budownictwo	24%	41%	35%
G - Handel i naprawy	12%	77%	12%
H - Hotele i restauracje	25%	75%	0%
I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność	14%	86%	0%
J - Pośrednictwo finansowe	0%	100%	0%
K - Obsługa nieruchomości i firm	0%	80%	20%
L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	20%	60%	20%
M - Edukacja	34%	50%	16%
N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	7%	80%	13%
O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	6%	83%	11%
Liczba podmiotów razem	36	120	42

Sektory rolniczy i przemysłowy jawią się jako te, do których stosunkowo duża część należących pracodawców uzależnia ewentualne zmniejszenie stanu załogi od bieżącej sytuacji gospodarczej, czemu daje wyraz wstrzymując się od udzielenia jednoznacznej odpowiedzi zarówno w zakresie zatrudniania, jak i zwalniania pracowników.

Zwolnień nie przewiduje z kolei żaden pracodawca pochodzący z sektora rolniczego. Najwyższy natomiast odsetek respondentów do zamiaru takiego się przyznających odnotowano w sektorze usług nierynkowych, co koresponduje z wcześniejszymi wynikami dotyczącymi obecnej i przewidywanej kondycji ekonomicznej w tej grupie podmiotów.

Tabela 33. Plany pracodawców dotyczące zwalniania pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy

	TAK	NIE	Trudno powiedzieć
rolnictwo	0%	60%	40%
przemysł	16%	43%	41%
usługi rynkowe	12%	79%	9%

usługi nierynkowe	23%	62%	15%
-------------------	-----	-----	-----

Podobnie jak przypadku przyjęć do pracy, tak i tym razem największą liczbę planowanych zwolnień odnotowano w zakresie zawodu pracownik produkcyjny należącego do 9 wielkiej grupy zawodowej (pracownicy przy pracach prostych). Zwolnienia staną się także udziałem stosunkowo dużej liczby nauczycieli należących do grupy specjalistów (grupa druga wg Klasyfikacji).

Tabela 34. Liczba planowanych zwolnień z pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w podziale na zawody i grupy zawodów według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności dla Potrzeb Rynku Pracy

Grupa zawodowa średnia (kod KZiS)	nazwa zawodu podana w ankietach	ogółem	redukcja miejsc pracy	wymiana pracowników
Kierownicy pozostałych wewnętrznych jednostek organizacyjnych (123)	kierownik	1	1	0
Ogółem: Kierownicy (1)		1	1	0
Nauczyciele gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół podstawowych i przedszkoli (232, 233)	nauczyciel	47	31	16
	nauczyciel konsultant	3	1	2
	nauczyciel W-F	1	1	0
Ogółem: Specjaliści (2)		51	33	18
Policjanci, funkcjonariusze Służby Więziennej i ochrony państwa (345)	funkcjonariusz służby więziennej	2	0	2
Technicy nauk fizycznych i technicznych (311)	starszy technik	1	1	0
Ogółem: Technicy i inny średni personel (3)		3	1	2
Pracownicy obsługi biurowej (419)	pracownik administracyjno-biurowy	6	6	0
Pracownicy ds. finansowo-statystycznych (412)	fakturzystka	1	0	1
Ogółem: Pracownicy biurowi (4)		7	6	1
Pracownicy usług ochrony (515)	strażak	1	0	1
	strażak ratownik	15	0	15
Sprzedawcy i demonstratorzy (522)	sprzedawca	6	5	1
Ogółem: Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5)		21	5	16
Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (712)	pracownik budowlany	15	0	15

Ogółem: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7)		15	0	15
Operatorzy pojazdów wolnobieżnych i pokrewni (833)	wózkowy	32	32	0
Ogółem: Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8)		32	32	0
Gospodarze budynków, zmywacze szyb i pokrewni (914)	sprzątaczką	1	1	0
Pracownicy przy pracach prostych i zawody trudne do identyfikacji (92)	pracownik produkcyjny	555	555	0
Ogółem: Pracownicy przy pracach prostych (9)		556	556	0

VI. BILANS PLANOWANYCH PRZYJĘĆ I ZWOLNIEŃ

Zestawiając liczbę miejsc pracy, którą badani zamierzają utworzyć z liczbą etatów przeznaczonych do redukcji można zauważyć, iż ogólny bilans tych planów jest korzystny dla potencjalnych kandydatów do pracy. Respondenci zamierzają więcej stanowisk utworzyć niż zlikwidować, choć nie jest to duża przewaga. W ramach niektórych wielkich grup zawodowych tendencja ta jest jednak odwrotna lub obie wielkości się równoważą. Najmniej korzystny bilans dotyczy pracowników przy pracach prostych (grupa 9), zaś najbardziej zadowoleni powinni być ci, którzy posiadają zawód związany z produkcją przemysłową i rzemiosłem odpowiadający poziomowi wykształcenia, jaki uzyskuje się po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej.

Tabela 35. Liczba miejsc pracy planowanych do utworzenia i zlikwidowania w układzie wielkich grup zawodowych

Wielka grupa zawodowa	miejsca pracy planowane do		bilans
	utworzenia	zlikwidowania	
Kierownicy (1)	0	1	-1
Specjaliści (2)	39	33	6
Technicy i inny średni personel (3)	44	1	43
Pracownicy biurowi (4)	19	6	13
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5)	80	5	75
Rrobotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7)	157	0	157
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (8)	31	32	-1
Pracownicy przy pracach prostych (9)	434	556	-122
RAZEM	804	634	170

Największy ruch kadrowy przewidują pracodawcy z sektora przemysłowego. Zadeklarowali oni przyjęcie do pracy 568 osób, a zwolnienie o 16 więcej. Ma to głównie związek z zawodem pracownik produkcyjnego. Nieznaczny ujemny bilans każe sądzić, iż w tym sektorze będziemy mieli raczej do czynienia z utrzymaniem się stanu zatrudnienia na dotychczasowym poziomie. Podobnie sytuacja wygląda także w sektorach rolniczym i usług nierynkowych. Jedynie w sektorze usług rynkowych pracodawcy planują istotnie zwiększyć zatrudnienie.

Tabela 36. Liczba miejsc pracy planowanych do utworzenia i zlikwidowania w rozbiciu na sektory

	miejsca pracy planowane do		bilans
	utworzenia	zlikwidowania	
rolnictwo	2	0	2
przemysł	568	584	-16
usługi rynkowe	189	7	182
usługi nierynkowe	42	42	0

Największy ruch kadrowy przewidywany jest w lubelskim i puławskim subregionie, czyli na terenach województwa najbardziej uprzemysłowionych. Najkorzystniejszym bilansem zatrudnienia charakteryzuje się subregion lubelski, w którym pracodawcy zaplanowali utworzenie o 104 miejsca pracy więcej niż przeznaczone do likwidacji. W każdym subregionie oprócz puławskiego, w którym mamy do czynienia z minimalnie ujemnym bilansem, pracodawcy planują zatrudnić ok. 2 razy więcej pracowników niż zwolnić.

Tabela 37. Liczba miejsc pracy planowanych do utworzenia i zlikwidowania w rozbiciu na subregiony woj. lubelskiego

	miejsca pracy planowane do		bilans
	utworzenia	zlikwidowania	
lubelski	229	125	104
puławski	431	440	-9
chełmsko-zamojski	89	39	50
białskopodlaski	52	29	23

Podsumowując tę część analiz dotyczącą liczby planowanych do utworzenia i redukcji miejsc pracy należy stwierdzić, iż sytuacja jest umiarkowanie pozytywna. Oznacza to, że możemy się spodziewać w ciągu najbliższych 12 miesięcy zwiększenia liczby miejsc pracy ogółem. W licznych podgrupach wyróżnionych ze względu na grupy zawodowe, sektory gospodarki narodowej czy subregiony woj. lubelskiego odnotowano jednak bilans zrównoważony czy nawet ujemny, choć tylko w jednym przypadku dość znacznie. Wzrost zatrudnienia dotyczyć zatem będzie tylko niektórych podgrup.

VII. REKRUTACJA PRACOWNIKÓW

Zdecydowana większość (79%) badanych pracodawców twierdzi, iż nie ma kłopotów z rekrutacją nowych pracowników. Zależność taką można zaobserwować w ramach każdej sekcji i każdego sektora. Na trudności w tym zakresie napotyka 21% podmiotów. Najwyższe odsetki tych, którzy borykają się z kłopotami związanymi z poszukiwaniem właściwych pracowników odnotowano w sekcji F (budownictwo), K (obsługa nieruchomości i firm) i O (działalność usługowa, komunalna, społeczna).

Analizując ten wynik w podziale na sektory zauważyć można, iż najwyższy odsetek pracodawców mających trudności z naborem pracowników odnotowano w sektorze usług rynkowych.

Tabela 38. Pracodawcy mający i niemający kłopotów z rekrutacją nowych pracowników w rozbiciu na sekcje

	TAK	NIE
A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	20%	80%
D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe	13%	88%
E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	50%	50%
F - Budownictwo	35%	65%
G - Handel i naprawy	30%	70%
H - Hotele i restauracje	25%	75%
I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność	29%	71%
J - Pośrednictwo finansowe	100%	0%
K - Obsługa nieruchomości i firm	40%	60%
L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	20%	80%
M - Edukacja	7%	93%
N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	13%	87%
O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	44%	56%

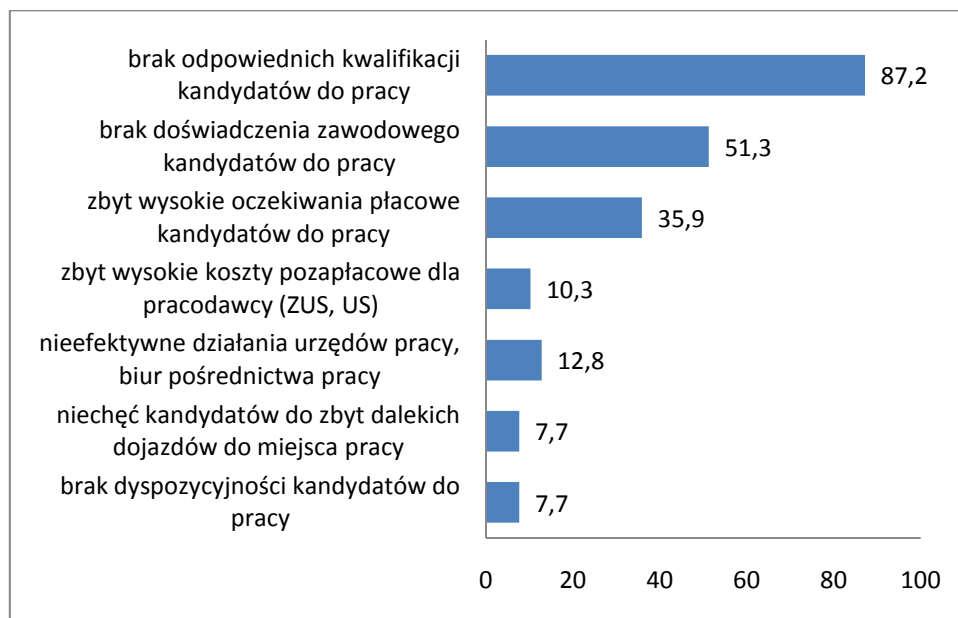
Liczba podmiotów razem	42	158
-------------------------------	-----------	------------

Tabela 39. Pracodawcy mający i niemający kłopotów z rekrutacją nowych pracowników w rozbiściu na sektory

	TAK	NIE
rolnictwo	20%	80%
przemysł	22%	78%
usługi rynkowe	32%	68%
usługi nierynkowe	16%	84%

Głównymi przyczynami wspomnianych powyżej kłopotów są, według ankietowanych, brak odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy. Istotne znaczenia mają także ich zbyt wysokie oczekiwania płacowe. Pozostałe możliwe do zaznaczenia w tym pytaniu przyczyny zakreśliło niewielu badanych.

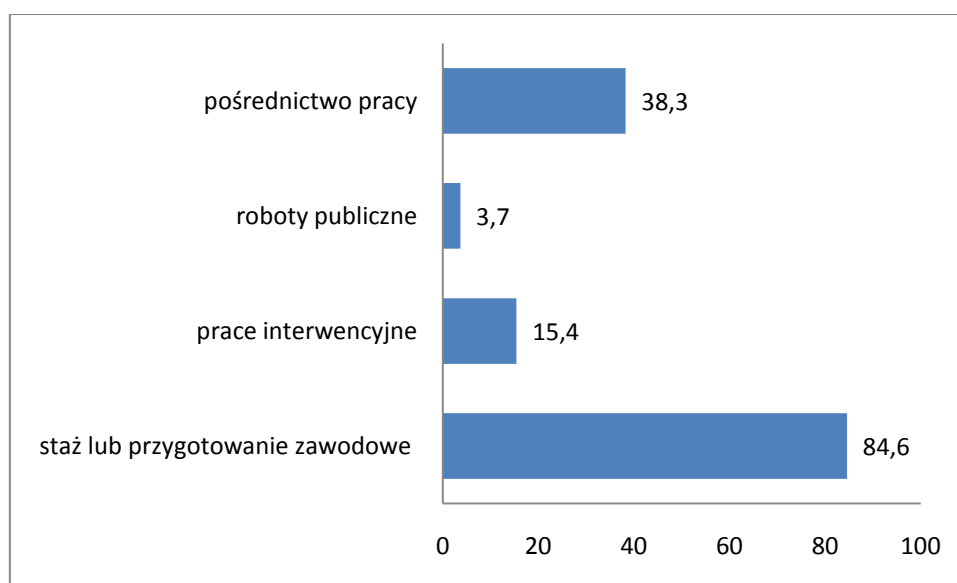
Rysunek 9. Odsetki pracodawców uznających poniższe okoliczności za przyczyny kłopotów z rekrutacją pracowników



VIII. WSPÓŁPRACA Z URZĘDEM PRACY

Zdecydowana większość badanych (81%) korzystała w ciągu 24 poprzedzających badanie miesięcy z usług powiatowego bądź miejskiego urzędu pracy. Najbardziej popularną usługą były staże bądź przygotowanie zawodowe, dzięki którym pracodawca zyskuje opłacanego przez urząd pracownika (właściwie stażystę), a stażysta nabywa doświadczenia i umiejętności zawodowych. Z takiej formy skorzystało ponad 8 na 10 badanych zakładów pracy. Drugą w kolejności popularności usługą było pośrednictwo pracy, z którego skorzystało już znacznie mniej pracodawców (niepełna połowa).

Rysunek 10. Odsetek pracodawców korzystających z różnego rodzaju usług urzędu pracy



W ramach każdej, oprócz dwóch sekcji (A – rolnictwo i H – hotele i restauracje) znacznie przeważa liczba pracodawców korzystających z usług urzędów pracy. Współpracę taką mają na swoim koncie niemal wszyscy pracodawcy zaliczani do sekcji L (administracja), M (edukacja) i O (działalność usługowa, komunalna, społeczna).

Tabela 40. Odsetek pracodawców korzystających z usług urzędu pracy w rozbiciu na sekcje

	TAK	NIE
A - Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	60%	40%
D - Przemysł, w tym przetwórstwo przemysłowe	81%	19%
E - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	50%	50%
F - Budownictwo	69%	31%

G - Handel i naprawy	78%	22%
H - Hotele i restauracje	50%	50%
I - Transport, gospodarka magazynowa i łączność	86%	14%
J - Pośrednictwo finansowe	100%	0%
K - Obsługa nieruchomości i firm	80%	20%
L - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	90%	10%
M - Edukacja	86%	14%
N - Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	80%	20%
O - Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	89%	11%
Liczba podmiotów razem	161	38

Największy odsetek pracodawców korzystających z usług urzędu pracy pochodzi z sektora usług nierynkowych, choć w sektorze przemysłowym i usług rynkowych nie jest on wiele niższy.

Tabela 41. Odsetek pracodawców korzystających z usług urzędu pracy w rozbiciu na sektory

	TAK	NIE
rolnictwo	60%	40%
przemysł	76%	24%
usługi rynkowe	77%	23%
usługi nierynkowe	86%	14%

Pracodawcy są także nadal zainteresowani korzystaniem z usług urzędów pracy. Odsetek podmiotów takie zainteresowanie deklarujących jest nawet o 6 punktów procentowych wyższy niż w przypadku podmiotów już z tych usług korzystających. Rozkład procentowy pomiędzy zainteresowanymi a niezainteresowanymi w ramach sekcji i sektorów jest niemal identyczny jak w przypadku wcześniejszej analizy dotyczącej korzystania z usług w przeszłości. Podobne są także odsetki badanych deklarujących zainteresowanie

konkretnymi usługami. Najbardziej pożądane są staże zawodowe, którymi zainteresowanie deklaruje prawie 85% badanych.

Ankietowani wskazali także inne formy współpracy z urzędem pracy, jakimi byliby zainteresowani.

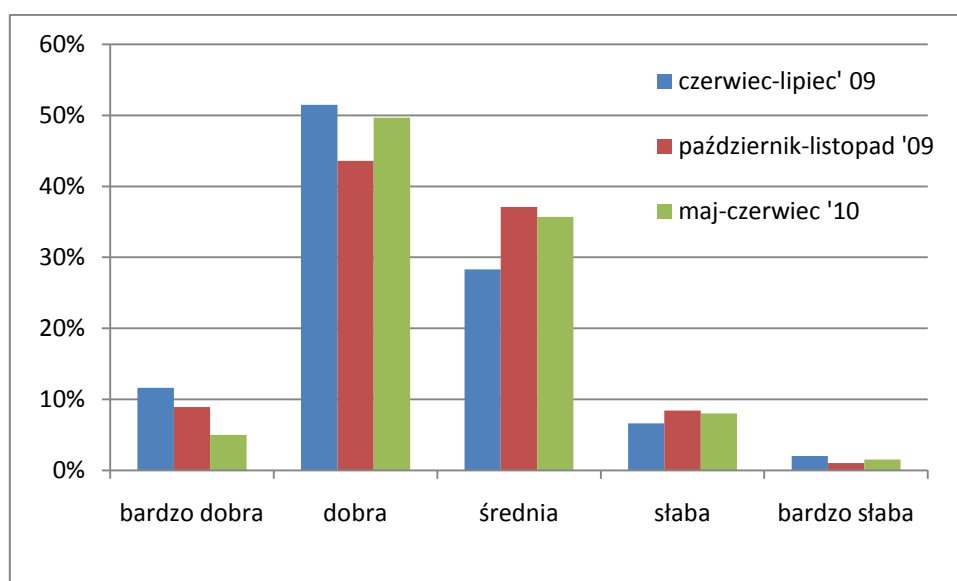
Dziesięciu badanych wskazało na potrzebę współpracy w zakresie szkoleń kandydatów do pracy przed ich zatrudnieniem. Sześciu oczekiwałoby zwiększenia efektywności pośrednictwa pracy. Pięciu badanych było zainteresowanych możliwością refundacji przez urząd pracy utworzenia bądź wyposażenia stanowiska pracy. Czterech chętnie wzięłoby udział w targach pracy. Pięciu badanych z sektora edukacji zgłosiło potrzebę współpracy z urzędem w zakresie pomocy uczniom i absolwentom w poruszaniu się po rynku pracy.

IX. ANALIZA PORÓWNAWCZA TRZECH OKRESÓW BADAŃ

Niniejsza część raportu zawiera wybrane porównania pomiędzy trzema edycjami badań, które kolejno odbyły się w okresach: czerwiec-lipiec 2009, październik-listopad 2009 i maj-czerwiec 2010 r.

Kondycja ekonomiczna badanych przedsiębiorstw na przestrzeni 12 minionych miesięcy nie ulegała znaczącym zmianom. W każdym badaniu odnotowano około połowy firm określających swoją sytuację jako dobrą, zaś odsetek tych, którzy twierdzili, że jest ona słaba bądź bardzo słaba nie przekraczał 10.

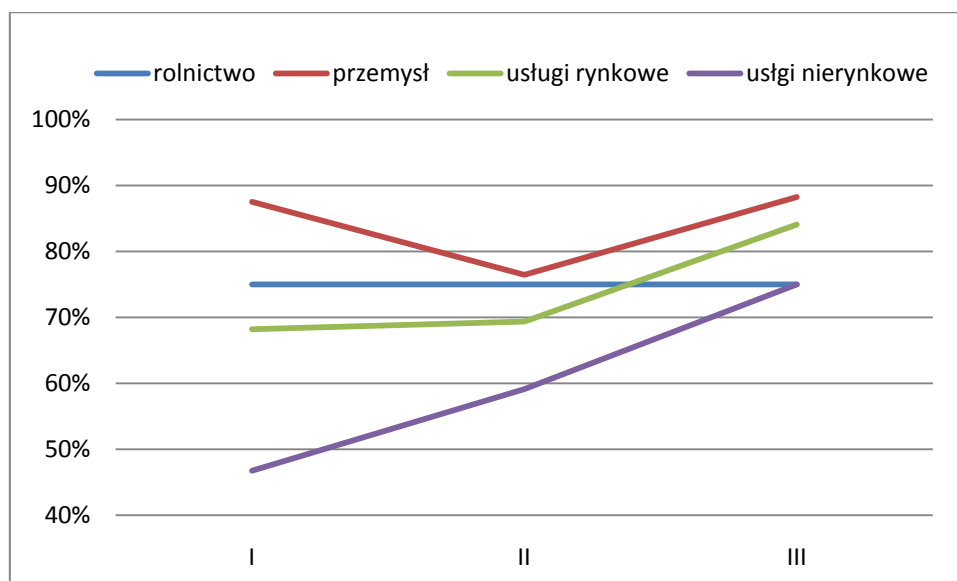
Rysunek 11. Kondycja ekonomiczna badanych podmiotów w trzech edycjach badań



Działo się tak pomimo wyższego o około 15 punktów w trzecim w stosunku do drugiego badania odsetka respondentów odczuwających negatywne skutki światowego kryzysu gospodarczego. Najbardziej wyraźny wzrostowy trend liczby zakładów pracy, na które załamanie gospodarcze miało negatywny wpływ zaobserwowano w sektorze usług nierynkowych złożonym w przeważającej mierze z podmiotów sfery budżetowej. Wydaje się, że to właśnie budżet państwa najpóźniej zareagował na kryzys.

Najwięcej podmiotów przeżywających z tego powodu trudności należy do sektora przemysłowego. Pod koniec roku 2009 było ich nieco mniej niż pół roku wcześniej, lecz w połowie roku 2010 liczba ta znów wzrosła.

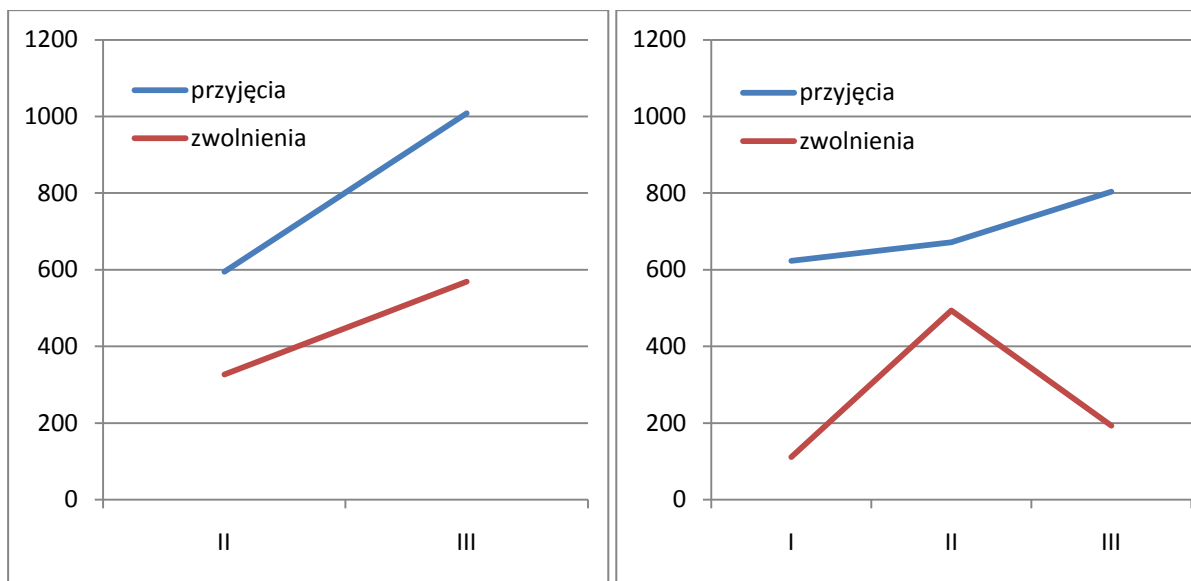
Rysunek 12. Odsetek pracodawców odczuwających negatywne skutki światowego kryzysu gospodarczego w trzech edycjach badań w rozbiciu na sektory



Wzrost odsetka pracodawców odczuwających negatywne skutki kryzysu w połowie 2010 roku pokrywa się ze wzrostem liczby zredukowanych miejsc pracy w 6 miesięcznym okresie poprzedzającym (rys. 13a). Wydaje się jednak, że mamy do czynienia z wychodzeniem pracodawców z kryzysu, gdyż liczba planowanych redukcji miejsc pracy w trzecim badaniu jest znacznie niższa niż w drugim (rys. 13b).

W każdym okresie natomiast liczba planowanych i dokonanych przyjęć związanych z utworzeniem nowych miejsc pracy była wyższa niż liczba redukcji. Może to potwierdzać deklaracje pracodawców o ich dobrej kondycji ekonomicznej i minimalnie negatywnym wpływie kryzysu gospodarczego, jakie formułowała większość badanych.

Rysunek 13. Liczba miejsc pracy utworzonych i zlikwidowanych odnotowanych w trzech edycjach badań

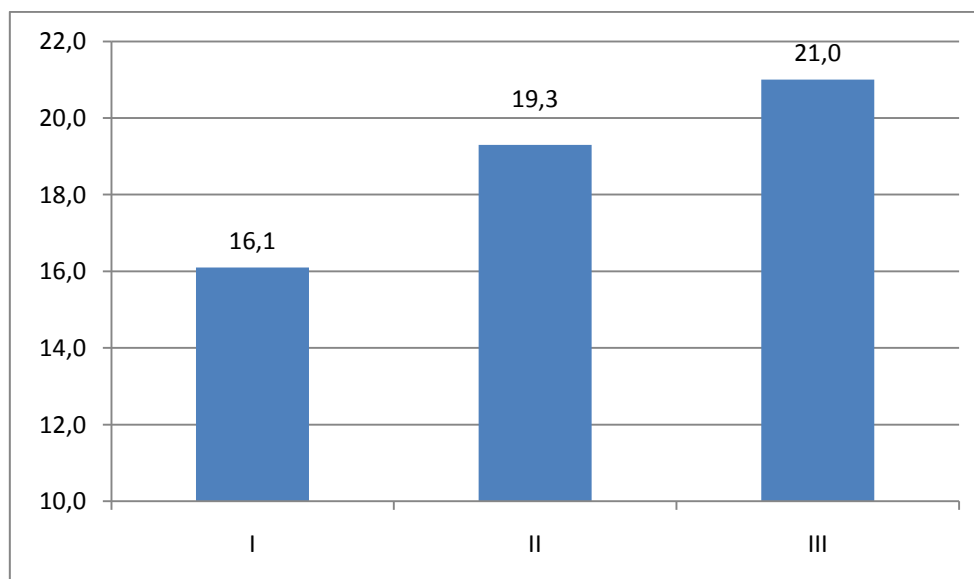


a. Wykonane

b. Planowane

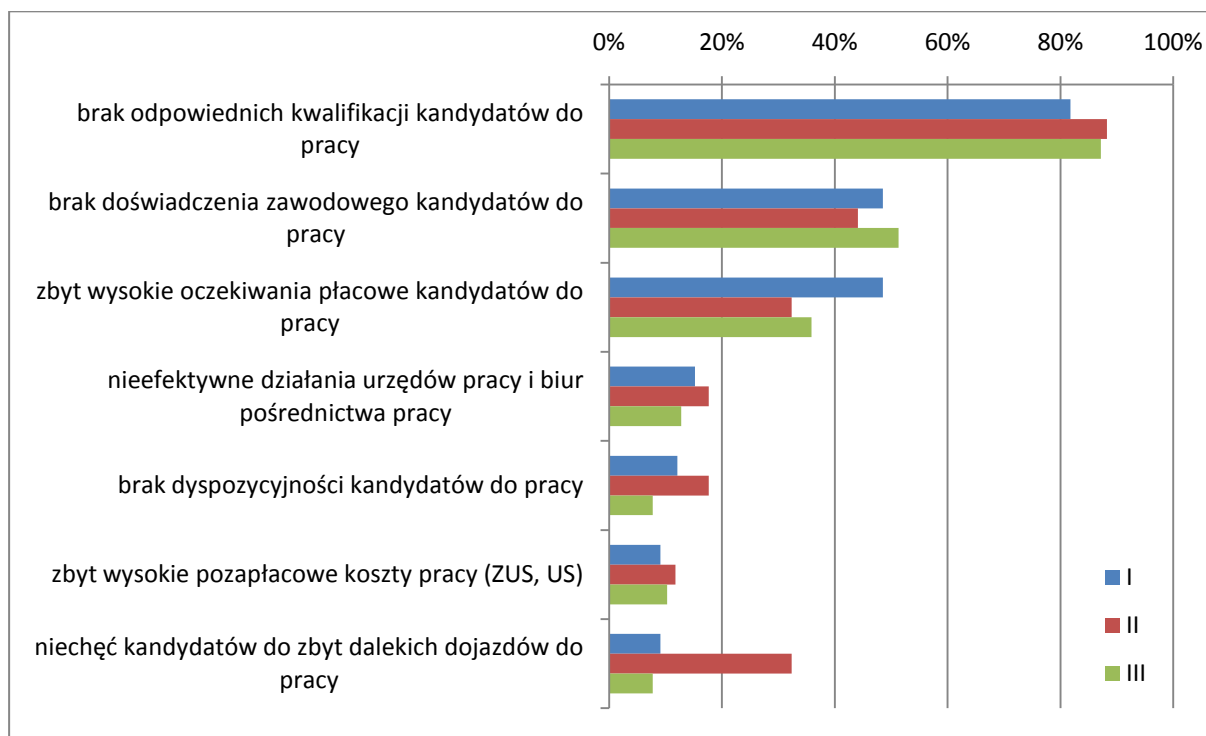
W każdej z trzech edycji badań liczba pracodawców mających trudności z rekrutacją pracowników była znacznie mniejsza od liczby tych, którzy takich kłopotów nie zgłaszali. Proporcje pomiędzy tymi dwiema grupami na przestrzeni 12 miesięcy prowadzenia badań nie ulegały znaczącej zmianie. Wprawdzie daje się zaobserwować lekki trend wzrostowy liczby podmiotów dostrzegających kłopoty z naborem nowych pracowników, to jednak nie jest on na tyle wyraźny aby można było mówić o istotnej zmianie na rynku pracy.

Rysunek 14. Odsetek pracodawców deklarujących trudności z rekrutacją pracowników w trzech edycjach badań



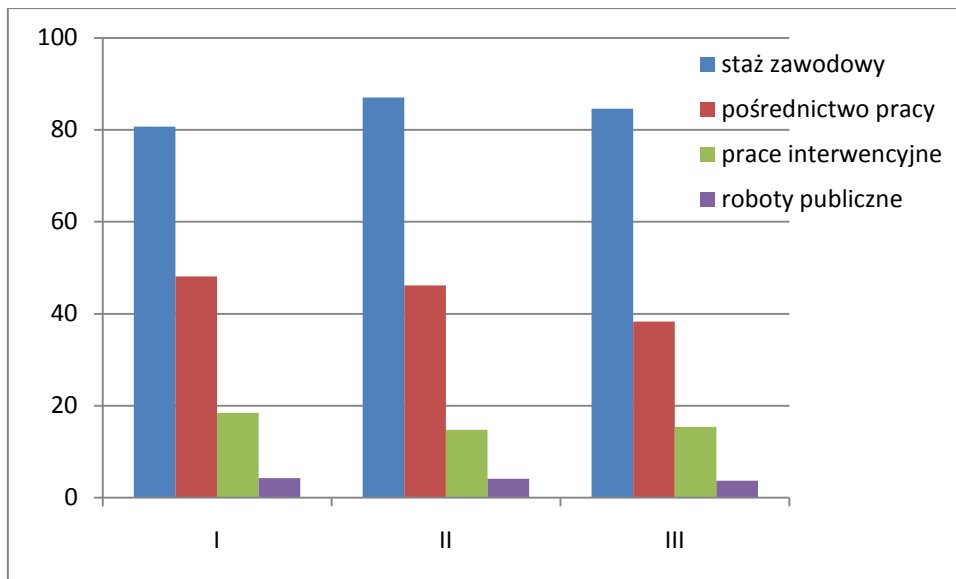
Nie zmieniły się także powody trudności z rekrutacją pracowników. W każdej edycji badań podobny odsetek respondentów wskazywał na określone przyczyny. Najwięcej badanych mówiło o braku odpowiednich kwalifikacji u kandydatów do pracy. Istotne znaczenie miały także brak doświadczenia oraz zbyt wysokie oczekiwania płacowe.

Rysunek 15. Deklarowane przez pracodawców powody trudności w naborze pracowników w trzech edycjach badań



Na stałym, wysokim poziomie (ok. 80%) utrzymywał się odsetek pracodawców korzystających z usług urzędów pracy oraz deklarujących chęć korzystania w przyszłości. Do najbardziej popularnych form należały staże zawodowe, z których korzystało więcej niż 8 na 10 badanych. Najmniejszą popularnością cieszyły się natomiast roboty publiczne.

Rysunek 16. Usługi urzędów pracy, z których korzystali badani pracodawcy w trzech edycjach badań



PODSUMOWANIE

1. Pomimo, że niemal $\frac{3}{4}$ badanych pracodawców w różnym stopniu negatywnie odczuło skutki światowego kryzysu gospodarczego, to jednak ponad połowa dobrze lub bardzo dobrze ocenia swoją kondycję ekonomiczną, a prawie $\frac{1}{3}$ wyraża przekonanie, że w ciągu najbliższego roku ich sytuacja ulegnie poprawie. Odsetek firm, które swoją kondycję ekonomiczną oceniają negatywnie oraz takich, które spodziewają się jej pogorszenia nie przekracza w obu przypadkach 10%. Wyniki takie pozwalają optymistycznie patrzeć na przyszły rozwój lubelskich przedsiębiorców i wyrażać nadzieję, iż sytuacja na rynku pracy będzie ulegała poprawie.
2. W ciągu sześciu miesięcy poprzedzających badanie w ankietowanych zakładach pracy przyjęto 1008 osób tworząc dla nich nowe stanowiska. W tym samym czasie dokonano 569 redukcji etatów. Bilans tych zmian jest dodatni i wynosi 439 nowych miejsc pracy. Najwięcej tych miejsc dotyczyło zawodów budowlanych i związanych z produkcją, co może świadczyć o polepszającej się sytuacji w tych gałęziach gospodarki. Nieznacznie ujemny bilans odnotowano natomiast w przypadku zawodów medycznych i związanych ze sprzedażą. Należy jednak wyrażać przypuszczenie, że skoro zatrudnienie wzrosło w zawodach produkcyjnych, to w ślad za tym powinien także w kolejnym okresie nastąpić wzrost zatrudnienia w obszarze sprzedaży.
Najkorzystniejszy bilans zmian w zatrudnieniu odnotowano z kolei w sektorze usług rynkowych. Pracodawcy zaliczani do niego utworzyli dwukrotnie więcej miejsc pracy niż drudzy w kolejności ich koledzy z sektora przemysłowego. Oba te sektory znacząco oddziaływały na wzrost zatrudnienia w badanej próbie.
3. Zamiar zatrudniania i zamiar zwalniania pracowników deklaruje mniej więcej tyłu samo badanych pracodawców. Jest ich w całej próbie około $\frac{1}{4}$. Kolejna ćwierć badanych nie ma sprecyzowanego zdania na ten temat. Pozostali twierdzą, iż zmiany w zatrudnieniu nie będą udziałem ich zakładów. Najwyższy odsetek respondentów, który wstrzymali się od jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o planowane zwolnienia i zatrudnienia odnotowano w sektorze przemysłowym. Wydaje się, że jest to wyraz dużego uzależnienia od bieżącej koniunktury rynkowej. Z jej zmienności wynika niemożliwość sformułowania planów związanych ze zmianami liczby zatrudnionych.
4. Największe planowane zmiany w zatrudnieniu dotyczą pracowników przy pracach prostych (dziewiąta wielka grupa zawodowa według KZiS). Osób wykonujących tego typu zawody pracodawcy planują przyjąć do pracy najwięcej. Jeszcze więcej planują ich jednak zwolnić. Dodatnim lub zrównoważonym bilans dotyczy za to wszystkich pozostałych grup zawodowych. Najwyższą nadwyżkę planowanych do utworzenia miejsc pracy nad planowanymi do zlikwidowania zaobserwowano w przypadku

robotników przemysłowych i rzemieślników (grupa 7). Znikomy ruch kadrowy, według deklarowanych przez pracodawców planów, dotyczyć będzie zawodów, w których wymagane jest posiadanie wykształcenia wyższego.

Okazuje się, że pod względem szans na uzyskanie zatrudnienia, posiadanie wykształcenia zasadniczego zawodowego w zawodach budowlanych i produkcyjnych jest bardziej cenne niż legitymowanie się dyplomem ukończenia szkoły wyższej.

5. Pracowitość, uczciwość i obowiązkowość to cechy, które są uznawane jako najważniejsze przy ocenie kandydatów do pracy w odniesieniu do większości zawodów. Za najmniej ważne uznawane są z kolei inwencja i chęć podnoszenia kwalifikacji. Dotyczy to zwłaszcza zawodów związanych z pracami fizycznymi.
6. W zakresie umiejętności przydatnych do wykonywania zawodów, w ramach których pracodawcy planują zatrudnianie większość z nich jako wymaganie wskazała obsługę komputera, przy czym nie dotyczy to zawodów z grup wielkich od 7 do 9 (tzw. prace fizyczne). Prawo jazdy i znajomość języków obcych przez większość pracodawców nie jest wymagana i nie jest potrzebna do wykonywania proponowanych prac.
7. Zdecydowana większość ankietowanych twierdzi, że nie ma kłopotów z rekrutacją nowych pracowników. Ci, którzy takie trudności posiadają (ok. 20% badanych), ich przyczyn upatrują przede wszystkim w braku odpowiednich kwalifikacji zgłaszających się do pracy kandydatów. Istotne znaczenie ma również niewystarczające doświadczenie oraz zbyt wysokie oczekiwania płacowe.
8. Zdecydowana większość respondentów korzysta z usług powiatowego bądź miejskiego urzędu pracy. Do najbardziej popularnych form współpracy należą staże zawodowe, z których korzysta ok. 85% badanych. Warto rozwijać nadal tę formę aktywnego wspierania zatrudnienia, gdyż przynosi ona korzyści zarówno pracodawcy, jak i samemu stażystcie. Dalszym kontynuowaniem bądź nawiązaniem współpracy z urzędami pracy zainteresowanych jest znakomita większość pracodawców.
9. Na przestrzeni 12 miesięcy prowadzenia badań (trzy edycje w odstępach ok. półrocznych) nie odnotowano wyników, które mogłyby wskazywać na istotne zmiany czy wyraźne trendy w zakresie analizowanych obszarów dotyczących rynku pracy i kondycji ekonomicznej badanych podmiotów. Warto jednak odnotować wyższą w trzecim w stosunku do drugiego badania liczbę wykonanych przyjęć do pracy i zwolnień związanych z utworzeniem bądź redukcją etatów. Oznacza to, że ruch kadrowy w pierwszej połowie 2010 roku był większy aniżeli w drugim półroczu 2009 r. Zwiększyła się także, choć nieznacznie, różnica pomiędzy przyjęciami a zwolnieniami na korzyść tych pierwszych.