



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY

ul. Głowackiego 28 , 10-448 OLSZTYN ☎ 089/522 79 00, fax. 522 79 01, e-mail: olwu@praca.gov.pl

POPYT NA PRACĘ W OPINII PRACODAWCÓW WARMII I MAZUR (Badania sondażowe)

OLSZTYN – GRUDZIEŃ 2006

Przedruk w całości lub w części oraz wykorzystanie danych statystycznych w druku dozwolone jest wyłącznie z podaniem źródła.

**Opracował:
dr Alfred Czesła
Socjolog**

**Wojewódzki Urząd Pracy
ul. Głowackiego 28
10 – 448 Olsztyn
tel. 089/5227936
fax. 089/5227901**

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	4
I PRZEDMIOT I METODA BADAŃ	8
II CHARAKTERYSTYKA BADANEJ ZBIOROWOŚCI	13
III PROGNOZOWANE ZMIANY W POZIOMIE ZATRUDNIENIA	17
ZAKOŃCZENIE	29
ANEKS	
Popyt na pracę w 2007 roku w układzie powiatów	

WPROWADZENIE

Pracodawcy na Warmii i Mazurach coraz częściej zwracają uwagę na problem braku odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, twierdząc, że mają duże kłopoty ze znalezieniem ludzi do pracy. Mimo ogłoszeń w prasie i zgłoszeń do urzędów pracy nie mogą ich pozyskać. Wielu przedsiębiorcom utrudnia to rozwijanie działalności gospodarczej. Problemem jest przede wszystkim niedobór wystarczających informacji o potrzebach kwalifikacyjnych rynku pracy. Brak jest bieżącej i perspektywicznej wiedzy o zapotrzebowaniu na zawody i specjalności. Istnieje więc konieczność wypracowania i wdrożenia odpowiedniej metodologii zbierania, analizowania oraz upowszechniania takich informacji.

Od strony metodologicznej opiera się ona analizie danych statystycznych opisujących rynek pracy województwa, raportów sporządzonych przez powiatowe urzędy pracy, planów zawodowych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz danych pochodzących z badań przeprowadzonych na losowej próbie pracodawców.

PODMIOTY GOSPODARCZE

Na koniec grudnia 2006 r. w rejestrze REGON województwa warmińsko-mazurskiego zarejestrowanych było 111 311 podmiotów, tj. o 1 177 (1,1%) więcej niż przed rokiem. - w tym sektorze publicznym odnotowano spadek liczby podmiotów gospodarczych o 86 (1,3%) a w sektorze prywatnym wzrost o 1 263 (1,2%). Z sektora publicznego wywodziło się 6 681 zakładów pracy (6,0%). Jednostek sektora prywatnego było 104 630 co stanowi 94,0% wszystkich podmiotów zarejestrowanych w wykazie. Dominowały w nim osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą tj. 79,1%, co stanowiło 74,4% wszystkich podmiotów w regionie.

W ciągu 2006 r. w województwie zarejestrowano 10 837 nowych podmiotów gospodarczych - o 8,1% więcej niż przed rokiem: w tym 9,3 tys. osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, 526 spółek ogółem, 14 spółdzielni i 19 fundacji. Największy przyrost podmiotów zarejestrowano w sekcjach: handel i naprawy – 3 125, tj. 28,4% ogółu nowozarejestrowanych; obsługa nieruchomości – 1 923 (17,4%) oraz budownictwo – 1 784 (15,3%).

W 2006r. wyrejestrowano ogółem 9 406 podmiotów gospodarczych z terenu województwa, tj. o jedną dziesiątą (9,9%) więcej niż rok wcześniej: w tym 8 922 osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą; 410 spółek; 14 spółdzielni i 2 przedsiębiorstwa państwowe. Największą liczbę wyrejestrowanych podmiotów odnotowano w sekcjach: handel i naprawy – 3 724 (38,9%) ogółu wyrejestrowanych; obsługa nieruchomości i firm – 1 211 (12,3%) i budownictwo – 1 133 (11,5%).

Z bilansu napływu i odpływu podmiotów gospodarczych wynika, iż występuje odczuwalna przewaga liczebna firm zarejestrowanych – ogólny rezultat „netto” jest dodatni gdyż zamyka się saldem plus 1 431 nowozarejestrowanych zakładów pracy.

Reasumując, suma jednostek gospodarczych w ciągu ostatnich 12 miesięcy uległa zwiększeniu. Dynamika przyrostu firm występuje w naszym regionie już od 2001 roku. Trzeba wiedzieć, iż w 2006 roku, w stosunku do poprzedniego czasookresu, przybyło nam 7 454 (7,3%) podmiotów gospodarczych - w tym 1 344 (25,2%) w sektorze publicznym i 6 110 (6,3%) w sektorze prywatnym.

Dynamice ilościowej towarzyszą zmiany jakościowe. W latach 2001 – 2006 zmniejszyła się o blisko jedną trzecią (26,6%) liczba przedsiębiorstw państwowych. O ponad jedną czwartą (26,1%) wzrosła liczba spółek prawa handlowego. W jeszcze szybszym tempie przybyło spółek z udziałem kapitału zagranicznego – wzrost o 35,7%. Przybyło również podmiotów gospodarczych prowadzących przez osoby fizyczne – wzrost o 13,5%.

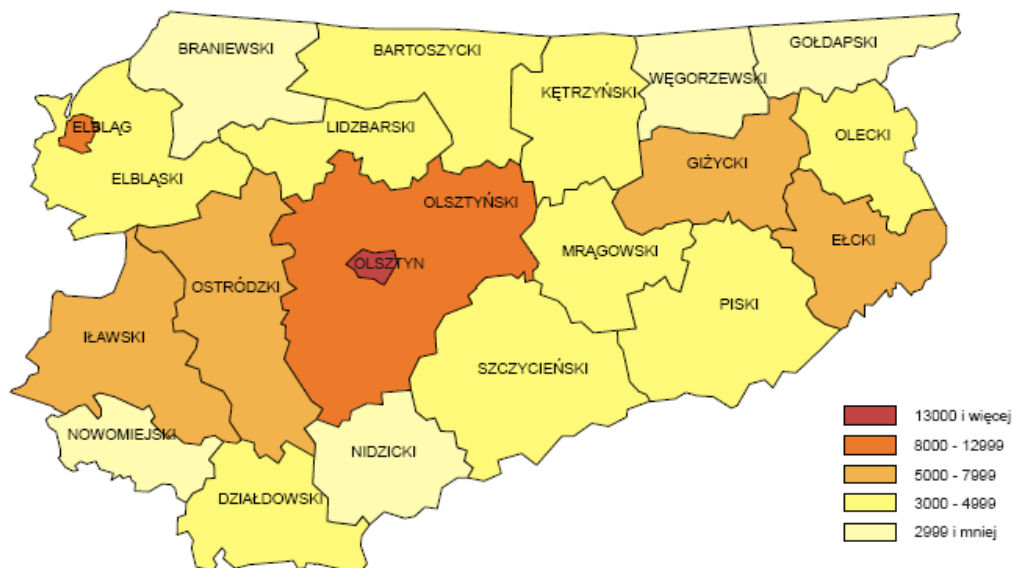
Największa liczba zakładów pracy występuje w takich powiatach jak: Olsztyn Grodzki - 20 997 podmiotów, tj. 19,1% wszystkich w województwie; Elbląg grodzki – 12 097 podmiotów (11,0%); Olsztyn Ziemski – 8 179 podmiotów (7,1%); Ostróda – 7 362 podmioty (6,7%) i Ełk – 6 007 podmiotów (5,5%). W tych pięciu rejonach skupionych jest 54 242 przedsiębiorstw, tj. nieomalże połowa (49,4%) podmiotów gospodarczych województwa.

Najmniej firm jest w powiatach: Węgorzewo – 1 479 podmiotów, tj. 1,3% ; Gołdap – 2 045 podmiotów, tj. 1,9% i Nidzica - 2 060 podmiotów, tj. 1,9% wszystkich w regionie..

Obserwujemy także korzystne zmiany w liczbie podmiotów gospodarczych według sekcji i działów PKD.. Na czternaście wybranych gałęzi gospodarczych aż w jedenastu (78,6%) nastąpił, w stosunku do poprzedniego czasookresu, przyrost liczby zakładów pracy.

Jako podstawowy rodzaj prowadzonej działalności 32 658 zarejestrowanych podmiotów (28,6%) zadeklarowało działalność handlową – spadek o 1,0%.

**Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w rejestrze REGON
według powiatów w 2006 r.
Stan w dniu 31 XII**



Źródło: Komunikat o Sytuacji Społeczno-Gospodarczej Województwa Warmińsko-Mazurskiego w 2006r. Nr 12.
Urząd Statystyczny .Olsztyn 2007.

Obsługą nieruchomości i firm zajmuje się 18 562 podmioty (17,3%) - wzrost o 2,2%. Budownictwem trudzi się 9 900 przedsiębiorstw (9,5%).– wzrost o 2,9%. Przetwórstwem przemysłowym zajmuje się 9 739 podmiotów (8,8%) – wzrost o 1,4%. Przy czym w tym dziale gospodarczym 3 048 podmiotów (31,3%) stanowią zakłady zajmujące się produkcją drewna i wyrobów z drewna oraz produkcją mebli – wzrost o 0,2%.

Usługi, działalność komunalną, społeczną i indywidualną świadczy 8 010 podmiotów (7,3%).– wzrost o 3,7%. Transport, gospodarka magazynowa i łączność z 7 481 podmiotami .(6,8%) jest na szóstej pozycji – wzrost o 0,7%. Siódma lokata przypadła ochronie zdrowia i pomocy społecznej, w która liczy 6 437 podmiotów (5,9%) – wzrost o 3,5%.

Upowszechnianiem edukacji zajmuje się 3 285 placówek oświatowych (3,0%) – wzrost o 2,8%. Usługi hotelarsko-gastronomiczne prowadzi 3 425 podmiotów (3,1%) – wzrost o 2,4%, a pośrednictwo finansowe 4 264 firmy (3,9%) – spadek o 3,2%.

Administracja publiczna, obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne liczy 1 134 podmiotów (1,0%) ogółu jednostek na Warmii i Mazurach – wzrost o 0,9%.

PRACUJĄCY W PODMIOTACH GOSPODARCZYCH

Podmioty gospodarcze zarejestrowane w systemie REGON zatrudniały w 2006 roku 396 853 pracowników. Najliczniejszą grupę zakładów pracy stanowią te, które liczą do 9 osób. W sumie było ich 104 317, tj. 93,7% wszystkich w regionie. W dalszej kolejności, z liczbą 5 086 (4,6%), znalazły się firmy skupiające od 10 do 49 pracowników. Jednostek gospodarczych posiadających od 50 do 249 osób było 1 086 (1,0%) a liczących powyżej 250 pracujących było 131 przedsiębiorstw, tj. 0,1%.

W 2006 roku odnotowano korzystny bilans przyrostu zatrudnienia. Tylko w transporcie, gospodarce magazynowej i łączności (o 507 osób, tj. o 2,4%) oraz rolnictwie, łowiectwie i leśnictwie (o 49 osób, tj. o 0,1%). zaobserwowano spadek liczby pracujących. W pozostałych sekcjach i działach PKD wystąpił wzrost zatrudnienia.

Najwięcej, bo 89 270 osób, tj. 22,5% ogółu, pracowało w przetwórstwie przemysłowym – w stosunku do poprzedniego czasookresu odnotowano zwyżka o 2 634 osoby (3,1%). Usługi handlowe świadczyło 60 700 osób (15,3%) - skok o 2 535 osób (4,4%). Upowszechnianiem edukacji trudziło się 37 294 osoby (9,4%) – przyrost o 916 osób (2,5%). Ochroną zdrowia i pomocą społeczną zajmowało się 24 190 osób (6,1%) – wzrost o 284 osoby (1,2%).

W administracji publicznej, obronie narodowej, ubezpieczeniach społecznych i zdrowotnych było 22 125 osób (5,6%) – wzrost 1270 osób (6,1%). Relatywnie najmniej, bo 7 108 osób (1,8%) pracowało w hotelach i restauracjach – przyrost o 363 osoby (5,4%) oraz w pośrednictwie finansowym - 8 284 osób (2,1%) – zwyżka o 83 osoby (1,0%).

BEZROBOCIE

Jeszcze sześć lat temu bez pracy pozostawał co trzeci mieszkaniec naszego regionu. Stopa bezrobocia w 2001 roku wynosiła 31,5% a bez pracy było 178 353 osoby. W 2006 roku sytuacja znacznie się poprawiła - bez pracy pozostawało 127 574 osoby, a stopa bezrobocia wynosiła 23,2%. W stosunku do 2001 roku liczba bezrobotnych spadła o 50 779 osób a stopa bezrobocia o 8,3%. Jest to jak dotąd najniższe bezrobocie w historii Warmii i Mazur. Zmniejszenie poziomu bezrobocia odnotowano we wszystkich powiatach województwa.

Stale poprawia się sytuacja na wojewódzkim rynku ofert pracy. W 2001 roku zgłoszono do urzędów pracy zaledwie 21 452 oferty pracy, gdy w roku 2006 było ich już 52 268 – w stosunku do poprzedniego czasookresu nastąpił wzrost o 30 816 ofert tj. o 143,7%.

Zjawisko to jest zasługą szybko rozwijającej się gospodarki, zwiększonych środków finansowych z UE na aktywizację bezrobotnych, poprawy efektywności urzędów pracy w zwalczaniu bezrobocia i prac sezonowych, oraz rosnącej migracji zarobkowej.

Wszystko to razem wzięte powoduje pozytywną zmianę na wojewódzkim rynku pracy, ale stwarza też zupełnie nowe problemy. Jednym z nich jest to, że pracodawcom na Warmii i Mazurach zaczyna brakować pracowników – poszukiwanie ludzi o właściwych kwalifikacjach staje się dla nich coraz trudniejsze.

Na podstawie uzyskanych informacji z badań popytu na pracę możliwe będzie określenie, jacy specjaliści są w naszym regionie najbardziej poszukiwani, oraz które branże gospodarki rozwijają się najszybciej. Pozwoli to przewidywać w jakich zawodach należy kształcić i szkolić osób poszukujących pracę. Korzyści z tego odniosą zarówno bezrobotni ponieważ wzrosną ich szanse na znalezienie zatrudnienia w wyuczonym zawodzie, jak również pracodawcy, którzy będą mogli zatrudniać w swoich firmach fachowców z odpowiednimi kwalifikacjami

Prezentowane opracowanie zawiera omówienie wyników badania sondażowego popytu na pracowników w zakładach pracy Warmii i Mazur. W części pierwszej opisane zostały, cel, hipotezy, metody i techniki badań. Charakterystykę badanych zakładów pracy przedstawiono w części drugiej. Część trzecia prezentuje socjologiczną analizę wyników badań. W zakończeniu przedstawiono wnioski z badań.

I. PRZEDMIOT I METODA BADAŃ

Badania zostały wykonane w ramach realizacji programu monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Przeprowadzono je wśród 4 253 pracodawców Warmii i Mazur (wylosowanych przez GUS w Warszawie) metodą wywiadów bezpośrednich i pośrednich w oparciu o specjalnie skonstruowany kwestionariusz ankiety. Sondaż popytu na pracę zrealizowano na przełomie listopada i grudnia 2006 roku. Dzięki dotarciu do kompetentnych osób, odpowiedzialnych w badanych firmach za politykę kadrową, w miarę w pełni zrealizowano zakładane cele.

. Celem sondażu była identyfikacja zawodów poszukiwanych przez pracodawców Warmii i Mazur. W badaniach chodziło także o:

- stworzenie bazy informacyjnej dla opracowania przyszłych struktur zawodowo - kwalifikacyjnych w układzie wojewódzkim,
- określenie odpowiednich kierunków szkolenia bezrobotnych,
- usprawnienie poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy,
- ułatwienie realizacji programów rynku pracy dla bezrobotnych z grup podwyższonego ryzyka w regionie.

Koncepcja prezentowanych badań opiera się na czterech przesłankach:

pierwsza stanowi hipotetyczne stwierdzenie, iż zakłady pracy działają w nowych i zmienionych warunkach, gdzie o zatrudnienie pracownika jest coraz trudniej – wiele krajów UE otwiera swoje rynki pracy;

druga zakłada, że poziom potrzeb na kwalifikowane kadry w przedsiębiorstwach uzależniony jest od ich usytuowania w gospodarce rynkowej, na przykład: branża, wielkość, miejsce i zakres działania;

trzecia kładzie nacisk na zmianę popytu na rynku pracy, co wymusza zmianę i podnoszenie kwalifikacji i wzrost mobilności pracowników oraz bezrobotnych.

czwarta mówi o tym, iż struktura zarówno obecnego, jak i przyszłego popytu na pracę wskazuje na zwiększone potrzeby w zakresie kształcenia zawodowego.

Projektując badania popytu na pracowników w zakładach pracy przyjęto, iż będą one dotyczyły następujących obszarów tematycznych: przyporządkowania działalności zakładów pracy do sekcji i działów PKD; sektora własności sondażowanych firm; przyczyn zmian w zatrudnieniu i ruchu pracowników.

Empiryczną weryfikację założeń i hipotez badawczych podjęto na próbie zakładów pracy wybranych do analizy z 21 powiatów Warmii i Mazur - patrz **tabela 1**. Badania, ze względu na udział liczebny pracodawców mają charakter sondażowy, tj. pierwszego pomiaru.

Tabela 1. Liczba wylosowanych zakładów pracy - stan realizacji badań według powiatów

Lp.	POWIAT	Liczba zakładów pracy wylosowanych przez GUS do badań	Stan realizacji badań - liczba zwrotu ankiet od pracodawców*	Odsetek zrealizowanych ankiet (%)
1	BARTOSZYCE	172	79	45,9
2	BRANIEWO	157	58	36,9
3	DZIAŁDOWO	197	116	58,8
4	ELBLĄG GRODZKI	318	50	15,7
5	ELBLĄG ZIEMSKI	177	28	15,8
6	EŁK	224	70	31,3
7	GIŻYCKO	206	63	31,0
8	GOŁDAP	134	41	30,6
9	IŁAWA	223	31	14,0
10	KĘTRZYN	183	51	27,9
11	LIDZBARK WARMIŃSKI	169	63	37,2
12	MRĄGOWO	177	57	36,3
13	NIDZICA	138	38	27,5
14	NOWE MIASTO LUBAWSKIE	130	130	100,0
15	OLSZTYN GRODZKI	481	154	32,1
16	OLSZTYN ZIEMSKI	266	99	37,2
17	OLECKO	159	52	32,7
18	OSTRÓDA	265	135	51,0
19	PISZ	172	29	16,9
20	SZCZYTNO	200	60	30,0
21	WĘGORZEWO	105	42	40,0
RAZEM:		4 253	1 446	34,0

* Przyczyny niezrealizowania badania przez pracodawcę: odmowa złożenia ankiety, brak kontaktu z podmiotem, w tym nieaktualny adres, zakład pracy w likwidacji, zawieszeniu lub upadłości

Wojewódzka próba badawcza wynosiła 1 446 podmiotów gospodarczych (na 4 253 rozprawdzonych ankiet, daje to 34,0% zwrotu), co stanowi 8,3% ogółu zakładów pracy na Warmii i Mazurach i odpowiada w pełni standardom stopnia realizacji w tego typu badaniach: ma charakter reprezentacyjny. Stuprocentowy zwrot ankiet otrzymano z terenu powiatu Nowe Miasto Lubawskie – dobrze to świadczy o pracownikach tego Urzędu Pracy, którzy bardzo dobrze współpracują z przedstawicielami przedsiębiorstw w tym powiecie. Tylko z dwóch powiatów, tj. z Działdowa (58,8%) i Ostródy (51,0%) uzyskano ponad połowę wypełnionych kwestionariuszy. Najmniej ankiet wpłynęło z powiatów: Iława (14,0%); Elbląg Grodzki (15,7) i Elbląg Ziemiński (15,8%).

Podmioty objęte badaniem zostały wybrane z Bazy Jednostek Statystycznych (stan roczny 2005) i musiały spełniać kryteria bycia:

1. jednostkami gospodarczymi o pełnej aktywności, uaktualnionej wg stanu bieżącego BJS
2. osobami prawnymi i jednostkami organizacyjnymi bez względu na liczbę pracujących.
3. osobami fizycznymi o liczbie pracujących powyżej 1.
4. prowadzą działalność w zakresie sekcji PKD:

W wykazie udostępnionym przez Główny Urząd Statystyczny w Warszawie znajdowało się 51 234 zakładów pracy. W tym 3 125 (6,1%) podmiotów gospodarczych wywodziło się z sektora publicznego a 48 109 (93,9%) jednostek z sektora prywatnego. Dla potrzeb dalszej analizy podmioty te połączono w grupy/klasy o zbliżonej liczebności pracowników mieszczącej się w przedziałach:

1. do 9 pracujących,
2. 10 - 49 pracujących,
3. 50 - 249 pracujących,
4. 250 i więcej pracujących

Ustalono, patrz **tabela 2**, że w zależności od klasy zatrudnienia liczebność próby (w skali województwa) będzie przedstawiała się następująco:

Tabela 2. Podmioty gospodarki narodowej według liczby pracujących i badanej próby

Lp.	Podmiot gospodarczy zatrudniający	Liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w systemie REGON – stan na 31.XII.2005r.*		Wylosowana próba badawcza	
		Liczba	%	Liczba	%
1.	do 9 osób	45 286	88,4	3 385	79,6
2	10 – 49 osób	4 814	9,4	535	12,6
3	50 – 249 osób	1 037	2,0	236	5,5
4	250 i więcej osób	97	0,2	97	2,3
RAZEM:		51 234	100	4 253	100

* **z wyłączeniem:** indywidualnych gospodarstw rolnych, jednoosobowych jednostek prowadzących działalność gospodarczą na rzecz wyłącznie jednego podmiotu, obrony narodowej, wymiaru sprawiedliwości, bezpieczeństwo państwa, ochrony przeciwpożarowej, fundacji, Kościoła Katolickiego i innych kościołów oraz związków wyznaniowych, stowarzyszeń o organizacji społecznych, partii politycznych, związków zawodowych, organizacji pracodawców, samorządu gospodarczego i zawodowego, przedstawicielstw zagranicznych, wspólnot mieszkaniowych, pracowniczych kasy zapomogowo-pożyczkowych, klubów sportowych, w tym uczniowskich, agencji ubezpieczeniowych, biur poselskich i senatorskich, kół parlamentarnych, komitetów wyborczych, indywidualnych praktyk lekarskich i pielęgniarskich, związku gmin.

W ramach danej klasy pracujących (z wyjątkiem klasy 4) próba rozdzielona została pomiędzy powiaty proporcjonalnie do pierwiastka kwadratowego z liczby podmiotów w powiecie. Następnie dla zbioru podmiotów danej klasy i powiatu wyliczono wartość M jako iloraz populacyjnej liczby podmiotów przez wyliczoną wielkość próby. Po ustaleniu wartości M dla wszystkich klas wielkości i powiatów, podmioty zostały posortowane wg: czterech klas wielkości zatrudnienia, powiatów oraz sekcji PKD. Następnie utworzono warstwy obejmujące po M kolejnych podmiotów. Z każdej takiej warstwy do próby wylosowano po 1 podmiocie. Wylosowana próba nie jest proporcjonalna, gdyż odsetek podmiotów losowanych do próby zależał od klasy wielkości podmiotu.

Grupa pracodawców losowana była niezależnie w każdym powiecie i klasie wielkości, z uwzględnieniem sekcji PKD – proporcjonalnie do ich liczebności populacyjnych. Do badań włączone zostały wszystkie jednostki o liczbie pracujących od 250 i więcej osób oraz: 8,5% jednostek o liczbie pracujących od 0 do 9 osób, 11,1% jednostek o liczbie pracujących od 10 do 49 osób i 23,0 % jednostek o liczbie pracujących od 50 do 249 osób.

Podstawowy materiał empiryczny zgromadzono podczas badań terenowych, przy pomocy pośredników pracy, na co dzień zatrudnionych w powiatowych urzędach pracy. Po przeszkoleniu ich w roli ankieterów wręczono im ankiety oraz udzielono instrukcji na temat metod i techniki ich wypełniania. Więcej niż połowa wywiadów została przeprowadzona z przedstawicielami przedsiębiorstw, które współpracowały z powiatowymi urzędami pracy. Dzięki takiemu doborowi respondentów udało nam się uzyskać zróżnicowane opinie na temat spostrzeżeń, problemów, barier dotyczących lokalnego rynku pracy.

Ankieta składała się z trzech części. Pierwsza odnosiła się do ogólnych danych dotyczących zakładu pracy, tj. nazwy firmy, jej adresu, numeru statystycznego REGON, stanu zatrudnienia, sektora własności i sekcji według PKD. W drugiej znajdowały się pytania na temat podstawowych przyczyn zmian w zatrudnieniu. Pytania o przewidywanych, tj. szacunkowych przyjęciach bądź zwolnieniach pracowników zawarte zostały w części trzeciej kwestionariusza.

W badaniach użyto systemu analizy, który znajduje zastosowanie w końcowej fazie sumowania ankiet, gdzie zwykle mamy do czynienia z większą liczbą danych. Za pomocą tego systemu – Excel 8.0 – utworzono tablice podsumowujące zawartość tych danych oraz dokonano generacji tabel i ich przekształceń – czytaj korelacji. Niektóre zależności zostały uwidocznione graficznie.

W wypowiedziach ankietowanych pracodawców padały także odpowiedzi „, trudno powiedzieć” bądź występował „, brak danych”, a zatem odpowiedzi o charakterze niepewności, dociekliwości, które miały doprowadzić do własnych przemyśleń i wniosków. Potraktowano je jako wyraz poznawczej niepewności respondentów – niepewności wywołanej niedoinformowaniem, brakiem wiedzy o badanym zjawisku. Ich nastawienie wobec popytu na pracowników nawiązuje do indywidualnych właściwości struktury poznawczej badanych, sytuacji osobistej i rodzinnej, aktualnej kondycji ekonomicznej zakładu pracy a także do obaw przed wyrażaniem własnej opinii.

II. CHARAKTERYSTYKA BADANEJ ZBIOROWOŚCI

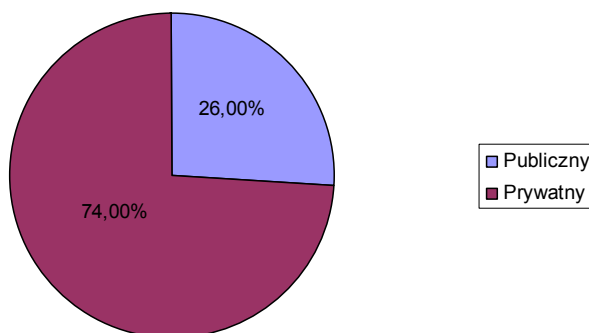
Zgodnie z założoną problematyką, badania dotyczyły rynku pracy od strony popytowej w województwie warmińsko - mazurskim. Wprawdzie głównym ich podmiotem były firmy, niemniej wywiady należało przeprowadzić wśród osób tam zatrudnionych. Z tego powodu ważnym celem było dotarcie do jak najbardziej odpowiednich, decyzyjnych osób.

Wśród rozmówców, ponad dwie trzecie (70%) stanowili kierownicy działów kadr i szkolenia, co piątym respondentem (20%) był szef (14%) lub wiceszef firmy (6%), a resztę wywiadów przeprowadzono z innymi przedstawicielami kierownictwa badanych podmiotów gospodarczych. W próbie zdecydowanie przeważają kobiety (70%). Ma to zapewne związek ze stanowiskiem zajmowanym przez naszych rozmówców w hierarchii i strukturze zakładu pracy, które są w wysokim stopniu sfeminizowane, zwłaszcza w handlu, administracji i edukacji. Były tu zarówno osoby młode - do 30 lat (12%), jak i starsze - powyżej 50 lat (20%), przy czym dominującą kategorię (35%) stanowili respondenci w przedziale wiekowym od 40 do 49 lat, a niewiele mniejszy odsetek (33%) stanowiły osoby w wieku od 30 do 39 lat. Pod względem wykształcenia, w zdecydowanej większości (84%) respondenci posiadali wykształcenie wyższe (78%) lub niepełne wyższe (6%), a pozostali (16%) średnie.

Przedstawienie respondentów jest ważne jako ukazanie tła do dalszych rozważań, bowiem często występowały w kwestionariuszu pytania dotyczące opinii i poglądów osób znających firmy od środka.

Charakteryzując badane zakłady pracy ustalono też ich sektor własności. Uzyskane rezultaty ilustruje poniższy wykres kołowy..

Wykres 1. Sektor własności badanych podmiotów



W sondażu uczestniczyło 1 446 pracodawców, w tym: 1 069 z nich, tj. 73,9% wywodziło się z sektora prywatnego a 377, tj. 26,1% z sektora publicznego..

Dziedzina działalności jest najbardziej powszechnie używaną cechą do klasyfikowania i rozróżniania firm pomiędzy sobą. Jest to naturalne, ponieważ to, czym się zajmuje firma, w znacznym stopniu determinuje jej sytuację z punktu widzenia zarówno ogólnych potrzeb rynku, jak i rynku pracy. Badaniami objęto zakłady pracy reprezentujące najważniejsze sekcje i działy PKD - patrz **tabela 3**.

Tabela 3. Ankietowane podmioty gospodarcze według PKD i sektora własności

Lp.	Wyszczególnienie	zakłady pracy wg sektora własności				Razem	
		publiczny		prywatny			
		Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
1	Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo i rybactwo	17	4,5	52	4,9	69	4,8
2	Przetwórstwo przemysłowe	3	0,8	153	14,3	156	10,8
3	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	4	1,1	9	0,8	13	1,0
4	Budownictwo	--	--	94	8,8	94	6,5
5	Handel hurtowy i detaliczny oraz usługi	5	1,3	452	42,3	457	31,6
6	Hotele i restauracje	--	--	61	5,7	61	4,2
7	Transport, gospodarka magazynowa, łączność	9	2,4	50	4,7	59	4,1
8	Pośrednictwo finansowe	--	--	14	1,3	14	1,0
9	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	19	5,0	81	7,6	100	6,9
10	Administracja publiczna i obrona narodowa obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	46	12,2	--	--	46	3,2
11	Edukacja	190	50,4	10	0,9	200	13,8
12	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	57	15,1	38	3,6	95	6,6
13	Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna	27	7,2	55	5,1	82	5,7
14	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	--	--	--	--	--	--
RAZEM		377	100	1 069	100	1 446	100

Ponad jedna trzecia (31,6%) przebadanych podmiotów gospodarczych zajmuje się handlem i naprawami. Częściej niż co dziesiąty (13,8%) z naszych respondentów należy do sektora Edukacja. Przeszło jedna dziesiąta (10,8%) ankietowanych przedsiębiorstw przemysłowych prowadzi wyłącznie działalność przetwórczą.

Podmiotów zajmujących się obsługą nieruchomości, wynajmem i usługami związanymi z prowadzeniem działalności gospodarczej było 6,9% Budownictwo reprezentuje 6,5% firm, w tym wszystkie wywodzą się z sektora prywatnego.

Opiekę w zakresie ochrony zdrowia i pomoc socjalną świadczy 6,6% sondażowanych jednostek. Działalność usługową, komunalną, społeczną i indywidualną prowadzi 5,7% badanych.

Wśród podmiotów zajmujących się rolnictwem, łowiectwem i leśnictwem, w tym prowadzących działalność usługową było 4,8% respondentów. Usługi hotelarskie i gastronomiczne świadczyło 4,1% ankietowanych. Jednostek administracyjnych było 3,2% badanych. j.

Dla potrzeb dalszej analizy połączono naszych respondentów w grupy według liczby pracujących i sektora własności - patrz **tabela 4**.

Tabela 4. Zakłady pracy według liczby pracujących i sektora własności

Podmiot gospodarczy zatrudniający	Zakłady pracy wg sektora własności				Razem	
	publiczny		prywatny			
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
do 9 pracowników	73	19,3	787	73,6	860	59,5
od 10 do 49 pracowników	182	48,3	169	15,8	351	24,3
od 50 do 249 pracowników	102	27,1	82	7,7	184	12,7
powyżej 250 pracowników	20	5,3	31	2,9	51	3,5
RAZEM	377	100	1 069	100	1 446	100

Podział ze względu na ważną zmienną, charakteryzującą poziom zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach, pokazuje, że w badanej populacji dominują zakłady pracy (59,5%) o liczbie pracujących do 9 osób. W tym w sektorze prywatnym było ich 787, tj. 91,5%, a w sektorze publicznym -73, tj. 8,5%.

Podmiotów gospodarczych liczących od 10 do 49 osób było 351, tj. 24,3% ogółu badanych - w tym więcej w sektorze publicznym 182 jednostki, tj. 51,8% niż prywatnym 169 firm, tj. 48,2%.

Co ósmy pracodawca (12,7%) zatrudniał od 50 do 249 osób, w tym w sektorze publicznym były 102 podmioty, tj. 55,4%, a w sektorze prywatnym 82 firmy, tj. 44,6%.

Najmniej było jednostek gospodarczych, bo tylko 51, tj. 3,5%, zatrudniających powyżej 250 osób. W tej zbiorowości przeważają firmy prywatne – 31 jednostek, tj. 61,0% nad przedsiębiorstwami publicznymi -20 podmiotów, tj. 39,0%.

Należy podkreślić, że dane zawarte w tabeli 4 nie przedstawiają znaczenia poszczególnych firm, wyróżnionych ze względu na liczbę pracujących w nich osób, dla regionalnego rynku pracy, bowiem inaczej „waży” na nim jedna duża firma, a inaczej wiele małych i średnich.

Podmioty gospodarcze relatywnie największe, liczące od 50 do 249 i powyżej 250 pracowników, których odsetek w badaniach wyniósł 16,2% ogółu firm obejmują ponad dwie piąte (41,9%) zatrudnionych na wojewódzkim rynku pracy. Natomiast firmy o najniższym poziomie zatrudnienia, tj. do 9 osób, których udział w sondażu był największy (59,5%) tworzą co piąte miejsce pracy (20,0%).

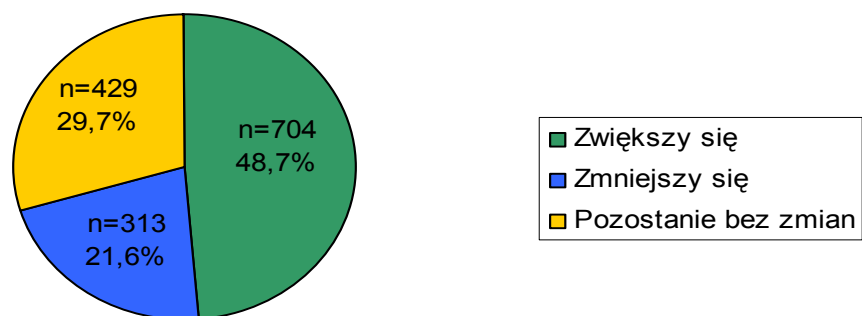
Reasumując odsetek badanych zakładów pracy według sektora własności, sekcji i działów PKD oraz poziomu liczby zatrudnionych jest równoważny z strukturą podmiotów gospodarczych w województwie.

III. PROGNOZOWANE ZMIANY W POZIOMIE ZATRUDNIENIA

Badane przedsiębiorstwa, prowadzące swoją działalność na terenie Warmii i Mazur, bez wątpienia wywierają istotny wpływ na wojewódzkim rynku pracy Dlatego też dużą wagę przywiązano do, ujawnionych w sondażu, przyczyn zmian w zatrudnieniu Zacząć należy od ogólnej orientacji, jakich zmian możemy spodziewać się w ciągu najbliższych 12 miesięcy w zakresie poziomu zatrudnienia.

Na początek rozpatrzono skalę i kierunek przewidywanych zmian w poziomie zatrudnienia, jakie mają dokonać się w ankietowanych podmiotach gospodarczych w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

Wykres 2. Przewidywane zmiany w poziomie zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy



Okazało się, że niemal połowa jednostek gospodarczych (48,7%), w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy, ma zamiar zwiększyć u siebie zatrudnienie, w tym najwięcej (57,2%) podmioty zatrudniające do 9 osób. Natomiast w pozostałych grupach, tj. w co trzeciej (29,7%) firmie stan zatrudnienia pozostanie bez zmian, a co piąty zakład pracy (21,6%) dokona redukcji kadr.

Najwięcej ofert pracy zamierzają zgłosić firmy zatrudniające do 9 osób (57,2%) oraz od 10 do 49 pracowników (25,9%). Podmioty liczące od 50 do 249 osób przewidują zwiększenie zatrudnienia o 13,4% a powyżej 250 osób tylko o 3,5%.

Sektor publiczny myśli zwiększyć liczbę pracowników o 24,8%, a sektor prywatny aż o 65,4%.

Wśród sześciu najistotniejszych argumentów przemawiających za dodatkowym przyjęciem pracowników, znaczący odsetek badanych pracodawców (31,3%), zarówno z sektora prywatnego (32,8%) jak i publicznego (27,1%) uzasadniał to koniecznością tworzenia nowych działów i stanowisk, a jedna piąta (21,9%) wzrostem produkcji i usług, przy czym częściej przedsiębiorcy z sektora prywatnego (26,8%) niż z sektora publicznego (8,2%).

Za zwiększeniem zatrudnienia, w wyniku tworzenia nowych działów i stanowisk, w niemal identycznym stopniu opowiadają się wszyscy pracodawcy niezależnie od liczby pracujących w ich firmach - patrz **tabela 5**.

Najmniejszy popyt na pracowników, spowodowany wzrostem produkcji i usług, przewidywany jest u tych pracodawców, którzy zatrudniają do 9 osób – 16,9% wskazań.. W pozostałych jednostkach gospodarczych odnotowano zbliżony odsetek wypowiedzi.

Co siódmy ankietowany (14,9%), w tym częściej z sektora publicznego(28,1%) niż prywatnego (10,2%), przewiduje ruchy pracownicze ukierunkowane **na uzupełnienie braków kadrowych spowodowanych m.in. przejściem na emeryturę, rentę, czy też reorganizacją firmy.. Stąd skłania się ku dodatkowemu zatrudnieniu, ale finansowanego w ramach :prac interwencyjnych, robót publicznych, stażów i umów okresowych. W tym temacie nie stwierdzono istotnych różnic statystycznych wśród pracodawców.**

Pozostałe przyczyny, takie jak wdrożenie postępu technicznego i nowych technologii (5,8%), bardziej podkreślane w sektorze prywatnym (6,7%) niż w publicznym (3,2%) oraz przekształcenia własnościowe firm (2,9%) - szczególnie występujące w sektorze publicznym (6,9%) niż prywatnym (1,5%) mają w sumie charakter jednostkowy.

Należy zwrócić uwagę na fakt, iż co osiemnasty respondent (6,0%) miał trudności w udzieleniu odpowiedzi.

Charakterystyczny jest fakt, że respondenci, którzy deklarują tworzenie nowych miejsc pracy **pozytywnie oceniają koniunkturę i ożywienie gospodarcze, zwiększony napływ środków finansowych z UE, kondycję ekonomiczną swoich przedsiębiorstw, gdzie w porównaniu do lat ubiegłych uległa ona polepszeniu. Wpływ na ich sytuację kadrową ma też duża migracja zarobkowa.**

Tabela 5. Przyczyny zwiększenia zatrudnienia a podmiot gospodarczy

Wyszczególnienie	zakład pracy zatrudniający								Razem	
	do 9 osób		do 49 osób		do 249 osób		powyżej 250 osób			
	Liczba	%	Liczba	%	liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Tworzenie nowych działów i stanowisk	281	32,7	95	27,1	61	33,2	16	31,4	453	31,3
Wzrost produkcji i usług	145	16,9	105	30,0	53	29,0	15	29,4	318	21,9
Zmiana profilu działalności wymagająca przyjęć do pracy	39	4,5	13	3,7	6	3,3	--	--	58	4,1
Wprowadzenie postępu technicznego i nowych technologii powodujących przyjęcie pracowników	41	4,8	22	6,2	18	9,7	3	5,9	84	5,8
Zmiany własnościowe w przedsiębiorstwie wpływające na zwiększenie zatrudnienia	24	2,8	11	3,1	5	2,7	2	3,9	42	2,9
Inne przyczyny*	124	14,4	61	17,4	24	13,0	6	11,8	215	14,9
Pracodawca nie przewiduje zwiększenia zatrudnienia	142	16,5	25	7,1	15	8,1	7	13,7	189	13,1
Brak odpowiedzi	64	7,4	19	5,4	2	1,0	2	3,9	87	6,0
RAZEM	860	100	351	100	184	100	51	100	1 446	100

* zatrudnienie w zastępstwie choroby bądź urlopu macierzyńskiego pracownika, prace interwencyjne, staże, umowy okresowe, fluktuacja kadr spowodowana m.in. wymianą pracowników na emeryturę i rentę.

Obraz zmian nie byłby pełny bez analizy przyczyn, które będą powodem zmniejszenia zatrudnienia, oczywiście w ujęciu takim, jak postrzegają je pracodawcy – patrz **tabela 6**.

Tabela 6. Przyczyny zmniejszenia zatrudnienia a podmiot gospodarczy

Wyszczególnienie	zakład pracy zatrudniający								Razem	
	do 9 osób		10 - 49 osób		50 - 249 osób		powyżej 250 osób			
	Liczba	%	Liczba	%	liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Likwidacja zakładu pracy	120	13,9	9	2,6	9	4,9	--	--	138	9,5
Likwidacja przyrostów zatrudnienia	80	9,3	47	13,4	32	17,4	5	9,8	164	11,3
Zmniejszenie produkcji	125	14,6	91	25,9	7	3,8	5	9,8	228	15,8
Wprowadzenie postępu technicznego i nowych technologii powodujących zwolnienie pracowników	31	3,6	22	6,3	23	12,5	21	41,2	97	6,7
Zmiany własnościowe w zakładzie wpływające na redukcję zatrudnienia	24	2,8	13	3,7	3	1,6	--	--	40	2,8
Inne przyczyny*	122	14,2	83	23,6	57	31,0	7	13,7	269	18,6
Pracodawca nie przewiduje zwalnianie pracowników	248	28,8	57	16,2	39	21,2	4	7,8	348	24,1
Brak odpowiedzi	110	12,8	29	8,3	14	7,6	9	17,6	162	11,2
RAZEM	860	100	351	100	184	100	51	100	1 446	100

* umowa na czas określony, staż, prace interwencyjne, roboty publiczne, renta, emerytura, zwolnienie na prośbę pracownika,

Wśród sześciu najistotniejszych powodów przemawiających za planowaną redukcją etatów jedna piąta ankietowanych pracodawców (20,8%), bardziej z sektora prywatnego (22,9%) niż z sektora publicznego (15,4%) tłumaczy to likwidacją przyrostów zatrudnienia (11,3%) i likwidacją firmy (9,5%). Z tych przyczyn najwięcej osób opuści swoje firmy, które liczą do 9 pracowników (23,2%) oraz od 50 do 249 pracowników (22,3%). Likwidację zakładu pracy nie przewidują podmioty zatrudniające powyżej 250 osób.

Zwraca uwagę fakt, że na kolejnym miejscu pracodawcy wymieniają planowane odejścia w 2007 roku ich pracowników na emeryturę i rentę, zakończenie stażów, umów na czas określony, prac interwencyjnych i robót publicznych – łącznie 18,6% wskazań, w tym znacznie w sektorze publicznym (35,0%) niż prywatnym (12,8%). Z tych też powodów najwięcej zwolnień (31,0%) przewidywanych jest w zakładach pracy liczących od 50 do 249 osób oraz w firmach (23,6%) od 10 do 49 osób.

Co szósty respondent (15,8%), jako powód redukcji kadr, podaje zmniejszenie produkcji i usług, częściej ma to mieć miejsce w sektorze prywatnym (18,4%) niż publicznym (8,2%). Te motywy zwolnień podają przede wszystkim pracodawcy z zakładów pracy liczących od 10 do 49 osób (25,9%) i do 9 osób (14,6%).

Pozostałe przyczyny, takie jak wdrożenie postępu technicznego i nowych technologii (6,7%), bardziej podkreślane w sektorze prywatnym (8,0%) niż w publicznym (2,9%) oraz przekształcenia własnościowe firm (2,8%), szczególnie występujące w sektorze prywatnym (3,5%) niż publicznym (0,8%) mają w sumie charakter jednostkowy.

Należy zwrócić uwagę na fakt, iż więcej niż jedna dziesiąta (11,2%) pracodawców miała trudności w udzieleniu odpowiedzi.

Charakterystyczny jest fakt, że **pracodawcy, którzy planują zwolnienia pracowników, odczuwają pogorszenie sytuacji ekonomicznej swoich przedsiębiorstw. Wskazują na coraz to mniej wolności gospodarczej dla przedsiębiorców a więcej regulacji i obostrzeń. Ich zdaniem redukcja etatów wynika też z wysokich kosztów pracy, w tym opłat ZUS i obowiązującego systemu podatkowego; konkurencji cenowej; znacznego spadku zapotrzebowania na ich produkcję i usługi; niestabilnego rynku; skomplikowanego prawa gospodarczego, niedogodności w dostępie do finansów; brakiem odpowiednich kandydatów do pracy oraz koniecznością dostosowania się do wymogów UE.**

Sprawdźmy więc, jakim globalnym wynikiem „netto” zakończyły się przedstawione ruchy kadrowe – patrz **tabela 7**.

Tabela 7. Ruch pracowników a podmiot zatrudniający

Wyszczególnienie	zakłady pracy zatrudniające								Razem	
	do 9 osób		od 10 do 49 osób		od 50 do 249 osób		powyżej 250 osób			
	Liczba	%	Liczba	%	liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Przewidywane – szacunkowe przyjęcia pracowników	718	17,7	694	17,1	885	21,8	1 762	43,4	4 059	100
Przewidywane - szacunkowe zwolnienia pracowników	125	12,1	193	18,6	262	25,4	453	43,9	1 033	100
RAZEM	+593	+19,6	+501	+16,6	+623	+20,5	+1 309	+43,3	+3 026	100

Na najbliższy rok ankietowani pracodawcy zaplanowali przyjąć do pracy 4 059 osób. Plany dotyczące utworzenia nowych miejsc pracy występują u przedstawicieli wszystkich czterech grup, wyróżnionych ze względu na liczbę zatrudnionych pracowników oraz sektor własności firmy. W każdej grupie dominują podmioty gospodarcze, które zamierzają przyjmować do pracy nowe osoby. Dominacja ta występuje najwyraźniej w zakładach, liczących powyżej 250 pracowników - przewidują one zatrudnić dodatkowo 1 762 osoby (43,4%) i liczących od 50 do 249 pracowników - chcą one zwiększyć zatrudnienie o 885 osób (21,8%). Najmniej przyjęć do pracy odnotowano w jednostkach gospodarczych liczących do 9 pracowników - zwyżka o 718 osób (17,7%) oraz liczących od 10 do 49 pracowników – wzrost o 694 osoby (17,1%).

Z analizy danych wynika, iż największy przyrost zatrudnienia wystąpi w sektorze prywatnym – zwyżka o 2 911 osób (71,7%), gdy tymczasem sektor publiczny ma zamiar przyjąć zaledwie 1 148 osób (28,3%).

Podmioty gospodarcze planujące zwolnienia pracowników spotykamy we wszystkich, wyodrębnionych ze względu na wielkość i sektor własności, zakładach. Jednak relatywnie jest ich najmniej wśród firm liczących do 9 pracowników – spadek o 125 osób (12,1%) i liczących od 10 do 49 pracowników – spadek o 193 osoby (18,6%).

Z bilansu ruchu pracowników wynika, iż skala planowanych przyjęć (4 059 osób) jest znacząco większa od zwolnień pracowników (1 033 osoby). Występuje widoczna przewaga liczebna firm zwiększających poziom zatrudnienia – ogólny wynik „netto” jest dodatni gdyż zamyka się saldem + 3 026 osób nowozatrudnionych..

Reasumując, suma miejsc pracy we wszystkich ankietowanych podmiotach gospodarczych w ciągu 2007 roku ulegnie zwiększeniu..

Z punktu widzenia analizy procesów zachodzących w badanych podmiotach gospodarczych, ważna jest odpowiedź nie tylko na pytanie dotyczące przewidywanej liczby zatrudnianych i zwolnionych, w okresie najbliższych 12 miesięcy, pracowników, lecz także posiadanych przez nich zawodów i specjalności – patrz **tabela 8**.

Tabela 8. Ruch pracowników w 2007 roku

Lp.	Nazwa zawodu/specjalności	Przewidywana liczba przyjęć pracowników	Przewidywana liczba zwolnień pracowników
1	Stolarz/pomocnik stolarza	269	39
2	Robotnik w przemyśle przetwórczym	224	25
3	Sprzedawca	213	87
4	Rozbieracz/wykrawacz	160	53
5	Szwaczka	152	35
6	Pielęgniarka	152	8
7	Masarz/wędliniarz	113	79
8	Operator urządzeń do obróbki drewna	103	32
9	Robotnik budowlany	102	49
10	Nauczyciel w gimnazjum i szkole ponadgimnazjalnej	102	40
11	Robotnik leśny	101	37
12	Funkcjonariusz celny	100	80
13	Pracownik ochrony mienia i osób	100	120
14	Robotnik drogowy	97	35
15	Tapicer	95	
16	Technik prac biurowych	95	14
17	Palacz c.o.	94	33
18	Murarz	81	15
19	Robotnik gospodarczy	78	45
20	kucharz	76	26
21	Kierowca samochodu ciężarowego /TIR-a	74	7
22	Opiekun pomocy społecznej	74	8
23	Inżynier budownictwa, mechaniki, budowy dróg i mostów, elektrotechniki, automatyki itp.	72	7
24	Ślusarz	71	15
25	Muzyk/instruktor muzyki	70	

26	Konserwator budynków	61	11
27	Mechanik samochodowy	58	6
28	Formierz tworzyw sztucznych	56	
29	Spawacz	55	
30	Technik elektryk/elektronik	53	
31	Kierowca autobusu	52	35
32	Specjalista administracji publicznej, ekspert projektów UE, doradca inwestycyjny, zawodowy, rolniczy, podatkowy itp.	51	
33	Brukarz	50	18
34	Rzeźnik/ubojowy	48	13
35	Lekarz specjalista	48	7
36	Kelner	47	13
37	Malarz/tapeciarz	39	
38	Technik terapeuta/terapeuta zajęciowy	39	
39	Meliorant	38	9
40	Monter instalacji wodociągowych	37	10
41	Technik administracji	36	
42	Zdobnik/szlifierz szkła	36	
43	Księgowy/samodzielny	35	5
44	Cieśla	34	
45	Magazynier	32	8
46	Garmażer	30	
47	Glazurnik	28	
48	Tokarz	28	
49	Dekarz	25	
50	Krawiec	24	2
51	Wychowawca w placówkach wychowawczo-opiekuńczych	24	
52	Handlowiec	24	
53	Fizjoterapeuta	20	
54	Zbrojarz	19	
55	Bufetowy/Barman	18	7
56	Betoniarz	17	
57	Fryzjer	15	
58	Psycholog/psychoterapeuta	9	
59	Farmaceuta/farmacja apteczna	5	
	RAZEM:	4 059	1 033

W tabeli 8 przedstawiono zawody i specjalności, na które pracodawcy zgłosili planowane przyjęcia i zwolnienia pracowników. Przy interpretacji tych danych pamiętać jednak należy, że odpowiedzi na to pytanie udzieliły wyłącznie te firmy, które brały udział w sondażu i w ciągu najbliższych dwunastu miesięcy planują przeprowadzić rekrutację.

Popyt na pracowników w badanych podmiotach gospodarczych obejmuje głównie siedem grup zawodów i specjalności, w kolejności dla:

- **1 421** robotników przemysłowych i rzemieślników (35,0%), w tym: stolarzy – 269 osób, szwaczek -239 osób, rozbieraczy/wykrywaczy – 160 osób, masarzy – 113 osób, tapicerów – 95 osób, murarzy – 81 osób, ślusarzy – 71 osób, mechaników samochodowych – 58 osób, rzeźników – 60 osób, formierzy tworzyw sztucznych – 56 osób, spawaczy – 55 osób, brukarzy – 50 osób, cieśli – 34 osoby, malarzy – 39 osób, tokarzy – 28 osób, dekarzy – 25;
- **552** pracowników przy pracach prostych (13,6%), w tym: robotników w przemyśle przetwórczym – 224 osoby; robotników budowlanych – 102 osoby, robotników leśnych – 101 osób, robotników drogowych 97 osób, konserwatorów budynków – 61 osób;
- **535** pracowników usług osobistych i sprzedawców (13,2%) w tym: sprzedawców 213 osób, pracowników ochrony mienia i osób -100 osób, kucharzy – 76 osób i kelnerów 47 osób;
- **532** techników i innego średniego personelu (13,1%), w tym funkcjonariuszy celnych – 100 osób, opiekunów pomocy społecznej – 74 osoby, techników elektryków/elektroników – 53 osoby, techników fizjoterapii/terapeutów zajęciowych -39 osób samodzielnych księgowych – 35 osób i przedstawicieli handlowych – 24 osoby;
- **507** specjalistów, tj. osób z wyższym wykształceniem (12,5%), w tym: pielęgniarek – 152 osoby, nauczycieli w gimnazjum i szkołach i ponadgimnazjalnych – 102 osoby, inżynierów budownictwa i budowy dróg, mechaniki, elektroniki, automatyki, materiałoznawstwa i elektrotechniki – 72 osoby, specjalistów administracji publicznej, ekspertów projektów UE, doradców inwestycyjnych, zawodowych, rolniczych itp. 51 osób, lekarzy specjalistów – 48 osób;
- **321** operatorów maszyn i urządzeń (7,9%), w tym: operatorów maszyn i urządzeń do obróbki drewna – 103 osoby, kierowców TIR-ów -74 osoby, kierowców autobusów – 52 osoby, monterów instalacji wodociągowych – 37 osób;
- **191** pracowników biurowych (4,7%), w tym: techników i operatorów maszyn biurowych – 95 osób, magazynierów – 32 osoby.

Warto zwrócić uwagę, że największy popyt na robotników i rzemieślników, pracowników przy pracach prostych oraz pracowników usług osobistych i sprzedawców powtarza się także podczas analizy potrzeb kadrowych w zakładach zaliczanych do sektora prywatnego, natomiast tak znaczącego zainteresowania specjalistami, z reguły o wysokich kwalifikacjach, nie spotykano wśród mniejszych podmiotów gospodarczych.

Wzrostu zatrudnienia spodziewać się należy zwłaszcza w zakładach pracy liczących od 50 do 249 i powyżej 250 pracowników oraz w przemyśle przetwórczym, handlu i usługach, oraz budownictwie.

Co trzecia (35,0%) oferta pracy jest przewidywana dla robotników i rzemieślników (1 421 osób). Zmniejszony odsetek stanowisk przypaść może: pracownikom przy pracach prostych (13,6% - 552 osoby); pracownikom usług osobistych i sprzedawcy (13,2% - 535 osób); technikom i innemu średni personelu (13,1% - 532 osoby) oraz specjalistom (12,5% - 507 osób). Niewiele propozycji otrzymają operatorzy maszyn i urządzeń (7,9% - 321 stanowisk) oraz pracownicy biurowi (4,7% - 191 miejsc pracy).

Badani przedsiębiorcy mają najwięcej propozycji zatrudnienia dla wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych, od których oczekują przede wszystkim specjalistycznej wiedzy, która ułatwi im sprawne poruszanie się w gąszczu techniki oraz dla osób związanych z usługami, i handlem, w tym sprzedawców. Warto podkreślić, iż badani przedsiębiorcy deklarują również tworzenie miejsc pracy dla kadry specjalistycznej, głównie dla inżynierów. Zdaniem respondentów kandydat starający się o posadę pracownika powinien być przede wszystkim fachowcem w swojej dziedzinie.

Dla wielu pracodawców ważne jest wcześniejsze doświadczenie kandydata, zwłaszcza, jeżeli przyszła praca związana jest z obsługą wysoce wyspecjalizowanego sprzętu oraz urządzeń technicznych. Niezwykle istotna jest również jego samodzielność w wykonywaniu obowiązków zawodowych oraz pełne zaangażowanie w pracę. Warto podkreślić, że pracodawcy zwracają również uwagę na sposób prezentacji kandydatów. Preferują oni osoby, które mają udokumentowaną wiedzę, doświadczenie zawodowe oraz dodatkowe kursy.

ZAKOŃCZENIE

Badania wykazały, że prawie połowa pracodawców zamierza zwiększyć zatrudnienie a jedna trzecia utrzymać je na niezmienionym poziomie. Zmniejszenia liczby pracowników planuje co piąty przedsiębiorca.

Zwiększenia zatrudnienia planują głównie małe i średnie przedsiębiorstwa. Zakłady planujące przyjęcia do pracy, uczynią to w ramach rotacji (emerytury, renty, długotrwałe urlopy, służba wojskowa itd.) jak i tworząc nowe stanowiska. W dalszym ciągu będzie duży popyt na subwencjonowane miejsca pracy, tj. staże zawodowe, prace interwencyjne itp.

Z sondażu wynika, iż brakuje specjalistów z wyższym, średnim i zawodowym wykształceniem – od lekarza do elektryka. Najwięcej pracowników poszukuje przemysł przetwórczy i chemiczny, handel i usługi oraz budownictwo

Na propozycję zatrudnienia mogą liczyć przede wszystkim wykwalifikowani robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, technicy, operatorzy maszyn i urządzeń. Warto podkreślić, iż badani pracodawcy deklarują również tworzenie miejsc pracy dla kadry specjalistycznej, głównie dla inżynierów budownictwa, drogownictwa, mechaniki, elektrotechniki, materiałoznawstwa itp.

Respondenci, którzy deklarują tworzenie nowych miejsc pracy pozytywnie oceniają kondycję ekonomiczną swoich przedsiębiorstw, która w porównaniu do roku ubiegłego uległa ona polepszeniu. Plany inwestycyjne na najbliższy okres dotyczą głównie: wzrostu obrotów firmy, zmniejszenia kosztów produkcji zwiększone zapotrzebowanie klientów, chęć zdobycia nowych rynków, modernizacji oraz budowy parku maszynowego, rozbudowy przedsiębiorstwa o kolejne hale produkcyjne, doposażenia siedziby w specjalistyczny sprzęt, wprowadzenie nowej usługi czy produktu a także wprowadzenie nowej linii produkcyjnej. W grupie najbardziej progresywnej znalazły się również prężnie rozwijające się przedsiębiorstwa handlowe.

Pracodawcy znacznie rzadziej niż przed laty redukują zatrudnienie A jeżeli już, to zgodnie z ich deklaracjami, zmniejszenie etatów wynika z: sezonowej działalności zakładu pracy; pogorszenia się sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa podyktowanej znacznym spadkiem poziomu obrotów; likwidacji przerostów zatrudnienia i likwidacji firmy oraz przejścia pracowników na emeryturę lub rentę.

Tej grupie ankietowanych w prowadzeniu firmy najczęściej przeszkadzają: zbyt duże pozapłacowe koszty pracy, biurokracja, niestabilne i skomplikowane prawo gospodarcze, wysokie podatki, kłopoty finansowe, problemy w przystosowaniu się do wymogów unijnych, konkurencyjność, niska wypłacalność kontrahentów, zubożenie społeczeństwa, a także brak ludzi do pracy. Przedsiębiorstwa te odczuwają pogorszenie swojej sytuacji ekonomicznej, a w dalszej perspektywie czasowej, pesymistycznie prognozują regres.

Zredukowani zostaną przede wszystkim pracownicy fizyczni, a w dalszej kolejności – biurowi. Wyraźnie mniejsza będzie skala zwolnień wśród specjalistów, przedstawicieli handlowych i kadry kierowniczej.

Pracodawcy niechętnie zatrudniają młodych, nie mających praktyki albo tych co ukończyli 50 lat i okazują się za starzy, a także osób niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych i samotnie wychowujących dzieci. To jest wszystkich tych, którym najtrudniej znaleźć pracę. Zmieniają jednak nastawienie, gdy mogą skorzystać z pomocy urzędu pracy, który finansuje część kosztów płacy i składki na ubezpieczenie społeczne.

Odsetek stanowisk zaplanowanych do redukcji jest znacznie niższy w porównaniu z odsetkiem nowo tworzonych stanowisk, a zatem są podstawy, aby sformułować ostrożnie optymistyczną prognozę, że w skali najbliższych miesięcy w ankietowanych firmach przybędzie około 10% miejsc pracy w stosunku do ogółu zatrudnionych.

Należy wykorzystać w poszczególnych powiatach wyniki badań – szczególnie pod kątem planowania szkoleń i przeszkoleń bezrobotnych oraz osób poszukujących pracy, ukierunkowania poradnictwa zawodowego do świadczenia usług doradczych w poszczególnych zawodach i specjalnościach a także do opracowania planów rekrutacji do szkół zawodowych.

Respondenci uważają, iż reforma szkolnictwa zawodowego była błędem. Oczekują podjęcia radykalnych decyzji pozwalających reaktywować zasadnicze szkoły zawodowe oraz zwiększyć do nich nabór uczniów.

Pracodawcy powinni przykładąć większą wagę do opracowywania i realizacji planów naboru pracowników i podnoszenia ich kwalifikacji.

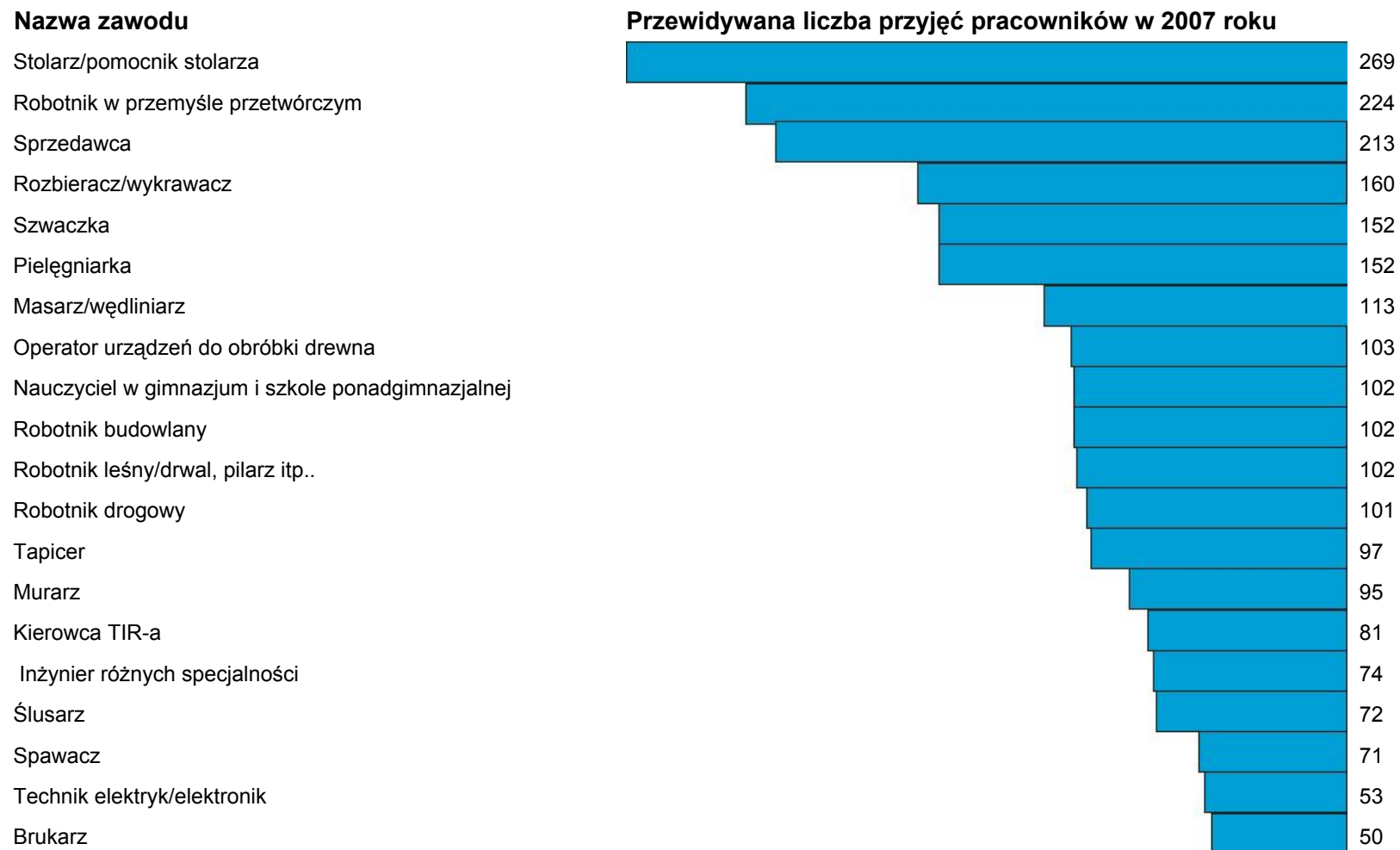
Opinię pracodawców dotyczącą barier ograniczających ich rozwój i wzrost zatrudnienia należy przekazać decydentom odpowiedzialnym za politykę rynku pracy.

Opracował
Dr Alfred Czesła
socjolog

Akceptował
Zdzisław Szczepkowski
Dyrektor

A N E K S

POTRZEBNI FACHOWCY



PROGNOZOWANY POPYT NA PRACOWNIKÓW W OPINII ANKIETOWANYCH PRACODAWCÓW W UKŁADZIE POWIATÓW W 2007 ROKU

Lp	Zawody i specjalności	P O W I A T Y																			Razem przewidywane oferty w 2007r.
		Bartoszyce	Braniewo	Działdowo	Elbląg	Elk	Giżycko	Gołdap	Iława	Kętrzyn	Lidzbark W.	Mragowo	Nidzica	NML	Olecko	Olsztyn	Ostróda	Pisz	Szczytno	Wegorzewo	
1	Stolarz/pomocnik stolarza	2	28	7		4	6	4	100	12	3		15	2		72	6	4	2	2	269
2	Robotnik w przemyśle przetwórczym		2		48	20		4			4					65	81				224
3	Sprzedawca	8	9	24	8	10	2	3	8	9	2		8	4	3	105	1	1	5	3	213
4	Rozbieracz/wykrawacz					100										2	58				160
5	Szwaczka							1		86	20					40	5				152
6	Pielęgniarka				1	19	8			10		1				103	10				152
7	Masarz/ wędliniarz															41	70	2			113
8	Operator urządzeń do obróbki drewna			2			7						11		28	22	11	4	18		103
9	Nauczyciel w gimnazjum i szkole ponadgimnazjalnej		4	6	3	3	12	10	2	2	24	5	1	1	2	12	6		6	3	102
10	Robotnik budowlany		1	7			4	2			35		5		36	4	8				102
11	Robotnik leśny/drwal,pilarz itp	5	4	9	11		3	4		3	6	3	7			17	5	6	18		101
12	Funkcjonariusz celny															100					100
13	Pracownik ochrony mienia i osób															100					100
14	Robotnik drogowy						3								4	29	27		16	18	97
15	Tapicer			10						15			1			69					95
16	Technik prac biurowych			8			6	1		7	1		1	1	1	44	16		9		95
17	Palacz c.o.	1	2	2	7	4	3		2			3	5	3	35			23	4		94
18	Murarz		3	45	1				2	1		1				15	1			12	81
19	Robotnik gospodarczy	15	6	6		1							2			11		3		34	78
20	Kucharz	1	2			1	6	5		1	5	13	6	3	4	11	9	3	2	4	76
21	Kierowca samochodu ciężarowego TIR-a	2	5	8	2	2	1			2	1	3	1	12	2	8	21	2	2		74
22	Opiekunka/pomoc społeczni		2	3	2		5	2	7	4	1	7	2	3	1	23	1		10	1	74
23	Inżynier budownictwa, mechaniki, budowy dróg i mostów, elektrotechniki,automatyki itp	2	3	3	5	6	3		3	2	4					16	20		3	2	72
24	Ślusarz			10	4			22		1	15		3		2	4			7	3	71
25	Muzyk/instruktor muzyki			1										3		60	2			4	70
26	Konserwator budynków	2	1	5	7		3	4		2	3					21	4	2	3	4	61
27	Mechanik samochodowy				1	1	1	5		1				2		40	7				58
28	Formierz tworzyw sztucznych																56				56
29	Spawacz			15	17			1					3			13	3		1	2	55
30	Technik elektryk/elektronik			4	3	2	6			7		5		3		11	7		5		53
31	Kierowca autobusu					2					2	10				31			7		52
32	Specjalista administracji publicznej/doradca ds.programów UE itp.		6		7		9			3			2			21	3				51
33	Brukarz				7		5			4				5		13	6		10		50
34	Rzeźnik/ubojowy													3		45					48
35	Lekarz specjalista			5	7	6	3			6						14	7				48
36	Kelner		2	1	5	2	3	3		7	5	15					2			2	47
37	Technik fizjoterapii/terapeuta zajęciowy							1						1	1	33	3				39
38	Malarz budowlany		2	13			2									17	5				39
39	Meliorant		2	2	5	3	5	3					6			7	3		2		38
40	Monter instalacji wodociagowyc	1	1		14		6	2		1					3	7			2		37
41	Technik administracji			1	3	4			3					3	2	13		7			36
42	Zdobnik/szlifierz szkła			34			2														36
43	Księgowy/samodzieln		4	7	6	2			3		1	3	1	2		3	3				35
44	Cieśla	1	1							1						28	3				34
45	Magazynier	5	3	2	1	1	2		4		2	2				4	6				32
46	Garmażer								30												30
47	Glazurnik			11								1				11	5				28
48	Tokarz			10	9				1	1						5	2				28
49	Dekarz/blacharz		2	2						1		10				7	3				25
50	Krawiec					4										20					24
51	opiekuńczych		2				1	2			2		2			10	5				24
52	Handlowiec			1	3							1	1	2		7	7		2		24
53	Fizjoterapeuta			1	5	3								1		7	3				20
54	Zbrojarz									1						18					19
55	Barman/bufetowy					1	1					5				7	1	3			18
56	Betoniarz													2		7	4			4	17
57	Fryzjer		5	3				1					1	1	2	2					15
58	Psycholog/psychoterapeuta				1	1		1						1		4	1				9
59	Farmaceuta/farmacja apteczni							1	1					1			1	1			5
	SUMA	45	102	268	193	202	118	82	166	190	136	88	84	59	126	1 399	508	61	134	98	4 059