

MATERIAŁY I STUDIA

Zeszyt nr 207

NIEDOPASOWANIE POPYTU I PODAŻY NA RYNKU PRACY W WOJEWÓDZTWIE ŚWIĘTOKRZYSKIM

Wiesław Gumuła

Warszawa, czerwiec 2006 r.

Załączniki opracowali:

Załącznik 1 – Wanda Nowakowska

Załącznik 2 – Anna Klepacka

Załącznik 3 – Katarzyna Będkowska-Adamiec, Grażyna Rodak

Załącznik 4 – Wiktor Wojciechowski

Załącznik 5 – Jacek Socha

Projekt graficzny:

Oliwka s.c.

Skład i druk:

Drukarnia NBP

Wydał:

Narodowy Bank Polski
Departament Komunikacji Społecznej
00-919 Warszawa, ul. Świętokrzyska 11/21
tel. (22) 653 23 35, fax (22) 653 13 21

© Copyright Narodowy Bank Polski, 2006

Materiały i Studia rozprowadzane są bezpłatnie.

Dostępne są również na stronie internetowej NBP: <http://www.nbp.pl>

Spis treści

Streszczenie	6
Wprowadzenie	10
1. Charakterystyka badań	12
2. Popyt i podaż pracy	13
2.1. Popyt i podaż pracy w opiniach pracodawców	13
2.2. Popyt i podaż pracy w opiniach bezrobotnych	17
2.3. Podsumowanie	19
3. Presja płacowa	20
3.1. Presja płacowa w opiniach pracodawców	20
3.2. Presja płacowa z perspektywy bezrobotnych	23
3.3. Podsumowanie	25
4. Mobilność rynku pracy	28
4.1. Mobilność rynku pracy z perspektywy pracodawców	28
4.2. Mobilność rynku pracy z perspektywy bezrobotnych	28
4.3. Podsumowanie	30
5. Szara strefa	31
5.1. Szara strefa w opiniach pracodawców	31
5.2. Szara strefa w opiniach bezrobotnych	32
5.3. Podsumowanie	33
6. Bezrobocie i bariery wzrostu zatrudnienia	34
6.1. Bezrobocie w opiniach pracodawców	34
6.2. Bezrobotni o swoich strategiach	36
6.3. Podsumowanie	37
7. Niedogodności i zalety lokalnych rynków pracy (z perspektywy pracodawców)	38
8. Powiatowe Urzędy Pracy i niepubliczne agencje pośrednictwa pracy	41
8.1. Opinie pracodawców	41
8.2. Opinie bezrobotnych	42
8.3. Podsumowanie	43
9. Załączniki	44

Spis tabel i wykresów

Wykres 1 Stopa tworzenia miejsc pracy – rozkład obserwacji	15
Wykres 2 Stopa likwidacji miejsc pracy – rozkład obserwacji	15
Wykres 3 Oczekiwania płacowe osób bezrobotnych według czasu dojazdu do pracy i w przypadku zmiany miejsca zamieszkania	24
Tabela 1 Wielkość planowanych inwestycji (w tys. zł)	17
Tabela 2 Rozkład odpowiedzi na temat bieżącej presji płacowej	21
Tabela 3 Rozkład odpowiedzi na temat prognozowanej presji płacowej	23
Tabela 4 Rozkład odpowiedzi na temat gotowości zmiany miejsca zamieszkania	29
Tabela 5 Legalne i nielegalne praktyki, które deformują rynek pracy	32
Tabela 6 Przypuszczenia pracodawców na temat bezrobocia w 2006 r.	34
Tabela 7 Niedogodności rynku pracy z perspektywy pracodawców	39
Tabela 8 Powiatowe urzędy pracy w ocenach pracodawców	42

Załącznik 1:

Tabela 1.1 Podstawowe dane dotyczące bezrobocia wg powiatów w latach 2003–2005	45
Tabela 1.2 Stopy bezrobocia w latach 2003–2005	45
Tabela 1.3 Struktura bezrobocia wg wieku – stan na 31 XII 2005 r.	46
Tabela 1.4 Struktura bezrobotnych wg wykształcenia – stan na 31 XII 2005 r.	46
Tabela 1.5 Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy – stan na 31 XII 2005 r.	47
Tabela 1.6 Oferty pracy zgłoszone do powiatowych urzędów pracy w latach 2003–2005	47

Załącznik 2:

Tabela 2.1 Struktura próby badawczej według wielkości przedsiębiorstw i ich lokalizacji (stan na 31 I 2006 r.)	48
Tabela 2.2 Struktura zbadanych przedsiębiorstw według typu własności	50
Tabela 2.3 Struktura przedsiębiorstw według przeciętnego wynagrodzenia (stan na 31 I 2006 r.)	51
Tabela 2.4 Forma prawna działalności a inwestycje w 2005 r.	51
Tabela 2.5 Wielkość firmy a inwestycje w 2005 r.	52

Załącznik 3:

Tabela 3.1 Bezrobotni objęci badaniami ankietowymi wg okresu pozostawania bezrobotnym w poszczególnych powiatach	53
Tabela 3.2 Bezrobotni objęci badaniami ankietowymi wg wieku w poszczególnych powiatach	54
Tabela 3.3 Bezrobotni objęci badaniami ankietowymi wg wykształcenia w poszczególnych powiatach	54
Tabela 3.4 Bezrobotni objęci badaniami ankietowymi wg ilości rejestracji jako bezrobotny w powiatach	55
Tabela 3.5 Łączne dochody gospodarstw domowych	55

Załącznik 4:

Tabela 4.1 Oczekiwania płacowe osób bezrobotnych	57
Wykres 4.1 Oczekiwania płacowe osób bezrobotnych według czasu dojazdu do pracy i w przypadku zmiany miejsca zamieszkania	58
Wykres 4.2 Oczekiwania płacowe osób bezrobotnych według wysokości dochodu w zamieszkiwanym przez nich gospodarstwie domowym	59

Załącznik 5:

Wykres 5.1 Liczba nowo przyjętych pracowników do liczby pracujących – rozkład obserwacji	62
Wykres 5.2 Liczba zwolnień/odejść pracowników do liczby pracujących – rozkład obserwacji	63

Streszczenie

Wyniki badań nie potwierdzają eksperckiej tezy o niskiej elastyczności rynku pracy, która jest powszechnie formułowana pod adresem polskiego rynku pracy. W województwie świętokrzyskim rynek pracy w aspekcie, który dotyczy ruchu kadrowego, charakteryzuje się dużą elastycznością. Badania podważają również stereotyp o współwystępowaniu wysokiego bezrobocia i małego ruchu kadrowego. Ruch kadrowy jest intensywny niezależnie od stopy bezrobocia w poszczególnych powiatach, a w przypadku pewnej grupy zawodów jego natężenie jest relatywnie duże.

W przypadku niektórych zawodów podaż stanowisk pracy znacznie przewyższa popyt na pracę. Dotyczy to zwłaszcza zawodów objętych dużym ruchem kadrowym. Pracodawcy wskazują na brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach jako na jeden z głównych problemów kadrowych oraz jako barierę wzrostu przedsiębiorstw.

Badania podważają tezę, że w przypadku tych samych zawodów z jednej strony występuje brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, a z drugiej strony poszukujący pracy bezrobotni posiadają takie właśnie kwalifikacje. Duży ruch kadrowy, polegający na jednoczesnym zwalnianiu i zatrudnianiu pracowników, który dotyczy tej samej kategorii zawodów, może sprawiać wrażenie istnienia luki, która nie znika, mimo że powinno dojść do „spotkania” popytu z podażą. Niedopasowanie popytu i podaży w tym aspekcie jest jednak niewielkie.

Podstawowy rodzaj niedopasowania polega na nadwyżce kandydatów w jednych zawodach i ich niedoborze w innych. Respondenci, zarówno pracodawcy, jak bezrobotni, wskazują następujące czynniki, które stanowią barierę w niwelowaniu niedopasowania: pasywność większości bezrobotnych, ograniczona mobilność i dyspozycyjność około jednej trzeciej bezrobotnych nawet w granicach regionu, niski poziom wykorzystania przez pracodawców powiatowych urzędów pracy i agencji pośrednictwa pracy jako pośredników. Zdaniem przedstawicieli powiatowych urzędów pracy – oświata, szkolnictwo wyższe i szkolenia zawodowe w niedużym stopniu trafiają w potrzeby kadrowe pracodawców.

Prawie połowa firm zamierza zwiększyć zatrudnienie, w co czwartej są wakaty, a tylko nieznaczna liczba firm zamierza zmniejszyć liczbę pracowników. Ponad połowa firm zamierza inwestować w bieżącym roku. Oceniają przy tym, że inwestycje

spowodują wzrost zatrudnienia. Firmy, które planują inwestycje, wskazują również na pozainwestycyjne przesłanki wzrostu zatrudnienia. Poza tym część firm zamierza zwiększyć zatrudnienie, mimo że nie będą inwestować.

Przewidywania bezrobotnych na temat zwiększenia podaży miejsc pracy zasadniczo różnią się od oczekiwań pracodawców. Pracodawców cechuje umiarkowany optymizm, który ma swoje źródła w utrzymującym się trendzie wzrostu zatrudnienia oraz w ich zamierzeniach inwestycyjnych. Natomiast nastawienie bezrobotnych są pesymistyczne. Bezrobotni nie potrafią wskazać racjonalnego uzasadnienia swojego nastawienia.

Rosną oczekiwania płacowe kandydatów do pracy (tak twierdzi co trzeci pracodawca). Nacisk na wzrost płac pochodzi przede wszystkim ze strony pracujących już uczestników rynku pracy. Dokumentują ten proces odpowiedzi pracodawców, które wskazują na roszczenia płacowe przedstawicieli konkretnych atrakcyjnych zawodów oraz osób z dużym doświadczeniem zawodowym. W przypadku niektórych zawodów (są one określone w raporcie) presja jest coraz większa.

Nie jest to jednak powszechny trend, jako że połowa firm nie odnotowuje wzrostu oczekiwań płacowych ze strony kandydatów. Wpływają na to zachowania tych kandydatów, którzy są bezrobotnymi. Nie mają oni wystarczającej siły przebicia i determinacji w negocjowaniu swoich wynagrodzeń, chociaż aspirują do wynagrodzeń znacznie wyższych od ustawowej minimalnej płacy.

Ze strony środowisk bezrobotnych płyną niewielkie impulsy świadczące o presji płacowej, jeżeli podjęcie pracy jest możliwe w pobliżu miejsca zamieszkania. Traktują swoje oczekiwania płacowe jako zajęcie pozycji negocjacyjnej, z której są gotowi ustąpić. Natomiast oczekiwania płacowe gwałtownie rosną, gdy podjęcie pracy łączy się z dojazdami zajmującymi około jednej godziny w jedną stronę lub gdy powoduje zmianę miejsca zamieszkania. W tym ostatnim przypadku bezrobotni oczekują wynagrodzeń przekraczających średnią krajową w sektorze przedsiębiorstw. Oświadczają, że gotowość zmiany miejsca zamieszkania zależy od spełnienia ich oczekiwań płacowych.

Spadek przeciętnych wynagrodzeń w 2005 r. był zjawiskiem marginalnym. Firmy nie przewidują spadku przeciętnych wynagrodzeń w 2006 r.

Liczna grupa firm (41,3%) zamierza utrzymać wynagrodzenia na zbliżonym do dotychczasowego poziomie. Argumentują to czynnikami wewnętrznymi, przede wszystkim sytuacją finansową, która zmusza je do powściągliwości niezależnie od oczekiwań płacowych. Przesłanek prób utrzymania dotychczasowych wynagrodzeń można też upatrywać w rynku pracy. Pracodawcy z powiatu Skarżysko-Kamienna,

gdzie bezrobocie jest największe, częściej niż pozostali przypuszczają, że uda im się utrzymać wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie.

Prawie połowa respondentów (45,4%) przewiduje, że przeciętne wynagrodzenia wzrosną w ich firmach w bieżącym roku, w tym 7,4% sądzi, że będzie to znaczny wzrost. Istnieje wyraźny związek między stopą bezrobocia a liczbą wskazań na wzrost wynagrodzeń. Im niższa jest stopa bezrobocia, tym większy jest udział firm, które liczą się ze wzrostem przeciętnych wynagrodzeń.

Granice ulegania presji płacowej są wyznaczane przez możliwości finansowe firm. Przedsiębiorstwa, które mają problemy finansowe, nie przewidują podwyższania wynagrodzeń, nawet jeżeli stopa bezrobocia w powiecie, w którym prowadzą działalność gospodarczą, jest niska. Natomiast te przedsiębiorstwa, które powiększają rynek na swoje produkty lub usługi i dysponują środkami na wynagrodzenia, przewidują uleganie presji płacowej.

W 2005 r. co dziesiąta firma wywołała taki typ podaży stanowisk pracy, który mógł skutkować mobilnością pracobiorców. W dwóch na trzy przypadki dochodziło do podpisania umowy o pracę, które skutkowało zmianą miejsca zamieszkania.

Większość bezrobotnych jest gotowa zmienić miejsce zamieszkania w razie otrzymania oferty pracy z odpowiednim wynagrodzeniem. Gotowość zmiany miejsca zamieszkania jest mocno związana ze stopą bezrobocia oraz z wysokością oferowanych wynagrodzeń. W mniejszym stopniu liczy się odległość. Odległość przestaje mieć znaczenia w przypadku wynagrodzeń netto w przedziale od 1500 do 3000 zł.

Większość respondentów – zarówno pracodawcy, jak i bezrobotni – stwierdza, że szara strefa jest typowym składnikiem lokalnych i ponadlokalnych rynków pracy. Częstość wskazań na różne przejawy nielegalnego zatrudnienia jest niezależna od stopy bezrobocia.

Ponad połowa pracodawców przewiduje, że bezrobocie w regionie utrzyma się na dotychczasowym poziomie. Pozostali mniej więcej po równo dzielą się na tych, którzy przewidują wzrost lub spadek bezrobocia. Pracodawcy dostrzegają najważniejsze bariery wzrostu zatrudnienia w ograniczonych inwestycjach, wysokich kosztach pracy oraz niefunkcjonalnych przepisach prawnych.

Większość bezrobotnych wykorzystuje pasywne drogi szukania pracy. Przyczyny swojej pasywności widzą w czynnikach zewnętrznych, przyjmując postawę wyuczonej bezradności. Jednak co trzeci respondent jest przekonany, że w ciągu roku znajdzie pracę. Ci ostatni źródłem swojego sukcesu w poszukiwaniu pracy upatrują we własnej determinacji i w przekonaniu, że znalezienie pracy jest tylko kwestią czasu.

Pracodawcy upatrują największych barier rozwoju rynku pracy w dodatkowych kosztach wynagrodzeń, w trudnościach ze znalezieniem pracowników w niektórych

zawodach oraz w kodeksie pracy i innych przepisach prawnych. Natomiast do zalet rynku pracy zaliczają motywację pracowników do dobrej pracy, umiejętność obsługi komputerów oraz łatwość znalezienia niewykwalifikowanych i wykwalifikowanych pracowników.

Powiatowe urzędy pracy oceniane są umiarkowanie pozytywnie. Ocnom towarzyszy duża dawka ignorancji, jeżeli idzie o wiedzę na temat urzędów pracy. Zdaniem pracodawców, powiatowe urzędy pracy nie pełnią funkcji klasycznych pośredników pracy, lecz funkcje dostarczycieli bezpłatnych pracowników w ramach promocji zatrudnienia. Z perspektywy bezrobotnych powiatowe urzędy są przede wszystkim instytucjami, które zapewniają ubezpieczenie społeczne, zasiłki oraz szkolenia, natomiast rzadziej pracę w ramach programów promocji zatrudnienia. Bezrobotni i pracodawcy pozytywnie oceniają organizację pracy w powiatowych urzędach pracy oraz jakość obsługi.

Wprowadzenie

W lutym i marcu 2006 r. Narodowy Bank Polski przeprowadził badania na temat rynku pracy w województwie świętokrzyskim. Cele badań były następujące: a) analiza niedopasowania popytu i podaży na rynku pracy w województwie świętokrzyskim; b) sprawdzenie trafności narzędzi badawczych, które mogą być wykorzystane do badań ogólnopolskich; c) opracowanie koncepcji badań ogólnopolskich.

Metodycznie uzyskana wiedza na temat rynku pracy ma praktyczne znaczenie w przypadku diagnozowania i programowania zjawisk zachodzących w finansowej sferze gospodarki. Poniższy raport zawiera analizę najważniejszej części wyników badań rynku pracy w województwie świętokrzyskim. Poza tym w Departamencie Analiz Makroekonomicznych i Strukturalnych NBP i Oddziale Okręgowym NBP w Kielcach jest dostępna baza danych oraz kompletne zbiorcze analizy statystyczne odpowiedzi uzyskanych przy pomocy kwestionariuszy ankiet. Oddział Okręgowy w Kielcach przechowuje ankiety z odpowiedziami respondentów.

Założenia badacze przygotował zespół w składzie: prof. dr hab. Leszek Zienkowski, dr Wiesław Gumuła, dr Adam Czyżewski i mgr Wiktor Wojciechowski. Badania przygotował i kierował zespołem badawczym dr Wiesław Gumuła. Kolejne etapy procedury badawczej zostały zrealizowane przy zaangażowaniu pracowników Oddziału Okręgowego w Kielcach i we współpracy z Zespołem ds. Badania Rynku Pracy DAMS. Badania były konsultowane przez prof. dr. hab. Leszka Zienkowskiego i dr. Adama Czyżewskiego. Duży wkład w przeprowadzenie badań oraz analizę uzyskanych materiałów wnieśli Anna Klepacka, Grażyna Rodak, Katarzyna Będkowska-Adamiec, Wanda Nowakowska, Tomasz Stapor, Wiktor Wojciechowski i Jacek Socha.

Prezentowane wyniki mają złożony status. Po pierwsze, mogą być traktowane jako diagnoza sytuacji w badanych powiatach województwa świętokrzyskiego. Po drugie, zawierają elementy diagnozy województwa, ze względu na to że reprezentowane są w nich najważniejsze typy lokalnych rynków pracy, z których składa się wojewódzki rynek pracy. Wiele wniosków pokrywa się z eksperckimi wypowiedziami pracowników urzędów pracy, przedsiębiorców oraz z treścią analiz

przeprowadzonych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy. Po trzecie, w szerszej perspektywie krajowego rynku pracy mogą być traktowane jako sygnał możliwości zachodzenia podobnych procesów w innych regionach. Identyfikują pewne problemy i mogą być wykorzystane jako zbiór hipotez. Ukierunkowują uwagę badacza. Rozwiązanie tych problemów wymaga jednak badań ogólnokrajowych.

1

Charakterystyka badań

Badania terenowe zostały przeprowadzone w lutym i marcu 2006 r. w trzech powiatach: powiecie buskim, który reprezentuje powiaty o najniższym wskaźniku bezrobocia (12,2%), powiecie skarżyskim, który reprezentuje powiaty o najwyższym wskaźniku bezrobocia (31,5%) oraz powiecie kieleckim (ziemski – 27,2% i grodzki – 14,4%). Charakterystykę statystyczną rynku pracy w województwie świętokrzyskim i w badanych powiatach zawiera załącznik 1.

Badaniami została objęta próba bezrobotnych licząca 151 osób oraz próba 150 przedsiębiorstw. Próba badawcza bezrobotnych obejmuje wszystkie kategorie bezrobotnych wyodrębnione według czasu pozostawania na bezrobociu: do 6 miesięcy – 39,7%; do 12 miesięcy – 27,8; 12 miesięcy i więcej – 31%. Struktura przedsiębiorstw według wielkości jest następująca: mikro (41%), małe (32%), średnie (20,7%) i duże (6,2%). Szczegółowa charakterystyka prób badawczych znajduje się w załącznikach (załącznik 2 i załącznik 3).

Badania były prowadzone przy pomocy kwestionariusza ankiety z dużym udziałem pytań otwartych. Materiały były również zbierane przy pomocy techniki wywiadu niestandardyzowanego, to jest swobodnej rozmowy ukierunkowanej na problemy badawcze. Rozmawialiśmy z respondentami, którzy posiadają wiedzę „ekspercką”: z dyrektorami i pracownikami powiatowych urzędów pracy, z dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy, przedstawicielami agencji pośrednictwa pracy i przedsiębiorców.

W analizie zostały wykorzystane również źródła zastane: między innymi dane statystyczne z Urzędu Statystycznego oraz opracowania Wojewódzkiego Urzędu Pracy i powiatowych urzędów pracy.

2

Popyt i podaż pracy

2.1. Popyt i podaż pracy w opiniach pracodawców

W okresie od 1 stycznia 2005 r. do 31 stycznia 2006 r. większość badanych firm (70,7%) zatrudniła nowych pracowników. Firmy zatrudniły 1955 pracowników to jest przeciętnie 13 osób na jedną firmę (załącznik 5). Były to przede wszystkim umowy na czas określony. Struktura przyjęć według zawodów ma rozproszony charakter. Respondenci wskazują najprzeróżniejsze zawody stosownie do profilu działalności. Pełne ich wyliczenie, z przytoczeniem nazw zawodów podawanych przez respondentów, jest dostępne w bazie danych. Nazwy te są luźno powiązane z klasyfikacją zawodów, jako że chodziło nam o szczegółowe informacje i zadawaliśmy pytania otwarte. Niemniej jednak wyłania się z tych informacji krótka lista zawodów, na które był największy popyt. Są to zawody przydatne w bezpośredniej obsłudze klientów w punktach handlowych oraz w akwizycji (sprzedawcy, handlowcy, przedstawiciele handlowi), kierowcy, pracownicy niewykwalifikowani, pracownicy wykorzystywani w produkcji do obsługi różnorodnych maszyn (mechanicy, operatorzy maszyn i urządzeń), zawody wykorzystywane w usługach (cukiernicy, kelnerzy, kucharze, piekarze, fizjoterapeuci), pracownicy księgowości (księgowi, fakturzyści), zawody przydatne w budownictwie (pracownicy ogólnobudowlani, z uprawnieniami budowlanymi, murarze, tynkarze, zbrojarze). Liczna jest grupa różnorodnych zawodów, które wymagają wyższego wykształcenia technicznego na poziomie inżynierskim (załącznik 6).

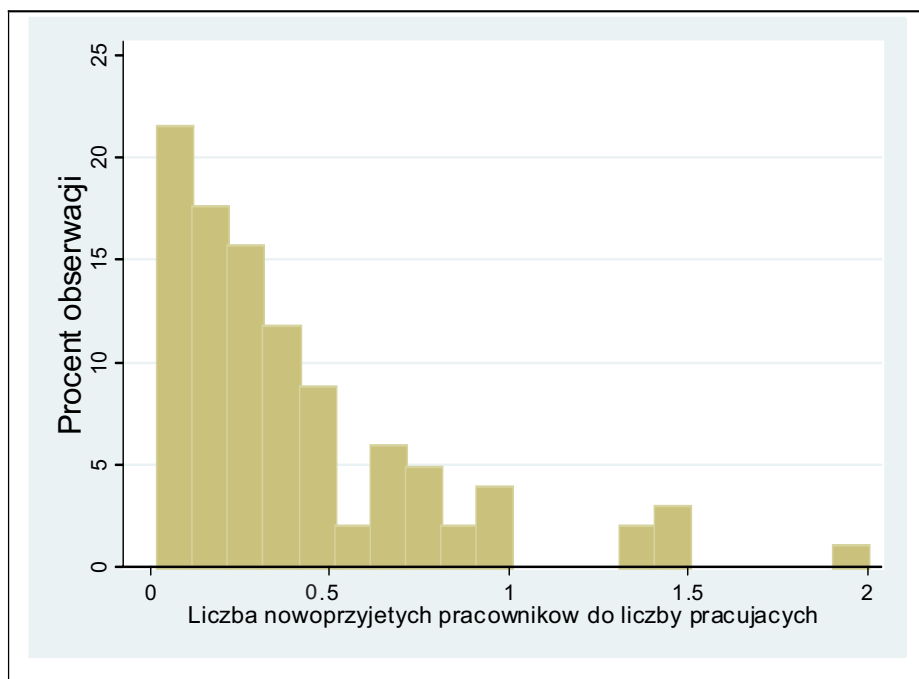
Mniejsza była liczba badanych firm, które w tym samym czasie zwalniały pracowników (62,0%). Zwolnionych zostało 1348 pracowników (około 9 pracowników na jedną zwalniającą pracowników firmę, zob. załącznik 5). Większość zwolnień polegała na wygaśnięciu umowy o pracę na czas określony lub okres próbny. Strukturę zwolnień cechuje duża zbieżność ze strukturą przyjęć. Niemniej jednak częściej zwalniani byli dziennikarze, pracownicy socjalni, konserwatorzy urządzeń, a więc ci, których zawody nie są bezpośrednio związani z produkcją lub obsługą klientów. Rzadziej pozbywano się między innymi cukierników, kelnerów, kucharzy (załącznik 6).

W ponad połowie przedsiębiorstw (52%) byli tacy pracownicy, którzy sami, z własnej inicjatywy rozwiązali umowę o pracę. Odeszło 235 pracowników. Struktura rezygnacji z pracy według zawodów również jest rozproszona. Powtarzają się wszakże pewne zawody, które wymieniane były również w przypadku przyjęć i zwolnień: fakturzysta, handlowiec, sprzedawca, przedstawiciel handlowy, pracownik medyczny, pracownik obsługi organizacyjnej (załącznik 6). Dominującym motywem odejścia, na który wskazywali respondenci, były wyższe zarobki oferowane im przez nowego pracodawcę.

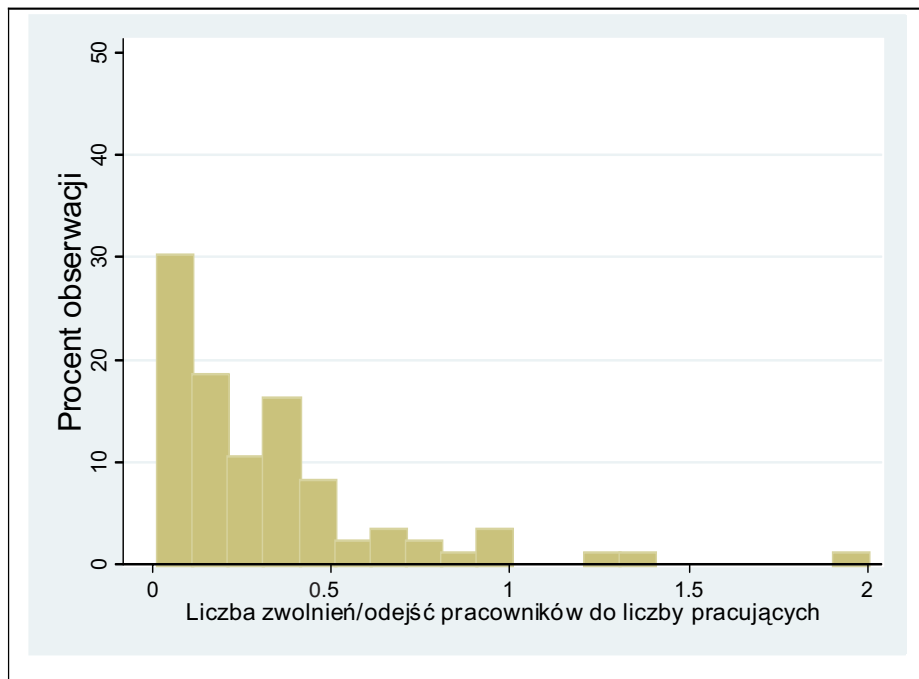
W ponad połowie przedsiębiorstw (52,7%) fluktuacja zatrudnienia nie wpłynęła na stan zatrudnienia. Liczba pracowników utrzymała się w ciągu roku na zbliżonym poziomie. W 31,3% przedsiębiorstw zatrudnienie wzrosło, natomiast w 15,3% zmniejszyło się. Przyczyn wzrostu zatrudnienia firmy upatrywały w rozszerzeniu działalności, nowych inwestycjach i oraz zwiększeniu produkcji i sprzedaży. Natomiast spadek zatrudnienia był spowodowany przede wszystkim ograniczeniem działalności firmy. Warto podkreślić, że firmy nie wskazywały na nowe inwestycje jako przyczynę spadku zatrudnienia (jedna firma zmniejszyła zatrudnienie z tytułu inwestycji).

Duży ruch kadrowy w badanych przedsiębiorstwach podważa obiegową tezę o współwystępowaniu dużego bezrobocia oraz małego ruchu kadrowego. Co więcej – wyniki badań w województwie świętokrzyskim nie potwierdzają eksperckiej tezy o niskiej elastyczności rynku pracy, która jest powszechnie formułowana pod adresem polskiego rynku pracy. Rynek pracy, jeśli idzie o ruch kadrowy, charakteryzuje się dużą elastycznością. Stopa tworzenia miejsc pracy wynosi 22,7% (iloraz liczby przyjęć przez liczbę pracowników); stopa likwidacji miejsc pracy – 15,6% (iloraz liczby zwolnień przez liczbę pracowników); stopa realokacji miejsc pracy – 38,3% (iloraz sumy przyjęć i zwolnień przez liczbę pracowników). Wskaźniki ruchu kadrowego są znacznie wyższe w przypadku przedsiębiorstw małych niż tych średnich i dużych (załącznik 5; zob. wykres 1 i 2). Warto potraktować diagnozę regionalnego rynku pracy jako hipotezę roboczą na temat krajowego rynku pracy i zweryfikować ją w badaniach ogólnopolskich.

Wykres 1
Stopa tworzenia miejsc pracy – rozkład obserwacji



Wykres 2
Stopa likwidacji miejsc pracy – rozkład obserwacji



Źródło: Jacek Socha: *Przepływy pracowników (tworzenie i likwidacja miejsc pracy)*. Załącznik 5.

Co najmniej co trzecia badana firma (37,3%) miała problemy ze znalezieniem pracowników. Dominującym problemem wskazywanym przez pracodawców był brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami (61,7%), na drugim miejscu natomiast były wskazywane oczekiwania płacowe (około 13,6%), a na trzecim dojazdy (6,2%). Inne powody miały śladowy charakter. Najtrudniej było znaleźć pracowników o zawodach związanych z pracami bezpośrednio-produkcyjnymi i usługami: między innymi sprzedawców, cieśli, mechaników, spawaczy (załącznik 6). Najważniejszymi kanałami rekrutacji okazali się: znajomi, oferty składane przez kandydatów, ogłoszenia w prasie oraz urzędy pracy w ramach promocji zatrudnienia.

W co czwartej badanej firmie (25,3%) są wakaty. Najczęściej jest to jest to od 1 do 5 stanowisk, które czekają na obsadzenie. Dotyczy to stanowisk związanych między innymi z następującymi zawodami: cieśla, handlowiec, sprzedawca, kierowca, pracownik medyczny, stolarz (załącznik 6). Odpowiadając na pytanie, jakich umiejętności pracowników poszukuje pracodawca, respondenci wskazywali na wykwalifikowanych robotników produkcyjnych, a także na pracowników posiadających umiejętność obsługi komputerów, umiejętności menedżerskie oraz znających języki obce (język angielski). W trakcie rozmów (wywiadu swobodnego) z przedsiębiorcami oraz pracownikami powiatowych urzędów pracy spotkaliśmy się z wielokrotnie powtarzanymi opiniami, że podczas sezonu brak jest rąk do pracy w rolnictwie, sadownictwie i warzywnictwie (powiat buski), co utrudnia zwiększenie produkcji, mimo że jest popyt na te produkty. Rozmówcy ze wszystkich badanych powiatów stwierdzali, że w budownictwie – w sezonie – jest niedobór zarówno pracowników wykwalifikowanych, jak i niewykwalifikowanych. Jeden z producentów rolnych z powiatu buskiego, który specjalizuje się w uprawie i przetwórstwie groszku, zamierza zbudować baraki z miejscami noclegowymi i sprowadzać pracowników z innych terenów województwa i kraju.

Prawie połowa badanych przedsiębiorstw (48%) zamierza w 2006 r. zwiększyć zatrudnienie. Zamiar zmniejszenia zatrudnienia zgłosiło 6,7% badanych firm. Większość przedsiębiorstw, które deklarują zamiar zwiększenia zatrudnienia (72,2%), zamierza zatrudnić od 1 do 10 pracowników, do 20 pracowników – zamierza zatrudnić 12,5% przedsiębiorstw, do 30 – 8,3%. Poszukiwani będą pracownicy w zawodach, które już wielokrotnie pojawiły się przy analizie ruchu kadrowego. Daje się też zauważyć pewna zmiana. Zwiększa się procentowy udział pracowników związanych z zawodami przydatnymi w budownictwie, w handlu i gastronomii (załącznik 6).

Podstawowe powody zamiaru zwiększenia zatrudnienia, na które wskazują respondenci – to wzrost popytu i sprzedaży (około 60%) oraz inwestycje (około 30%). Odpowiedzi na pytanie o przesłanki wzrostu zatrudnienia mogłyby wskazywać na to, że

większość firm dysponuje rezerwowym potencjałem zwiększania zatrudnienia, bez potrzeby inwestowania, a przynajmniej zamierza rozwijać się bez angażowania w znaczące inwestycje. Jednak taka interpretacja jest nieprzekonująca, ponieważ respondenci odpowiadali na pytanie otwarte, sami budując odpowiedź. Mogli więc traktować sprawę inwestycji jako oczywiste następstwo wskazywanego przez nich czynnika pierwotnego, którym może być wzrost popytu, co z kolei rodzi możliwość zwiększania produkcji, a więc i potrzebę inwestycji. Wątpliwości w tej sprawie rozwiewają odpowiedzi na pytanie, czy przedsiębiorcy zamierzają inwestować w 2006 r. Okazuje się, ponad połowa firm (56%) zamierza przeprowadzić w 2006 r. nowe inwestycje. Skala nakładów jest zróżnicowana (tabela 1). Według ocen ponad połowy przedsiębiorców (53,6%) inwestycje spowodują wzrost zatrudnienia. 40,2% utrzymuje, że będą one neutralne z punktu widzenia wielkości zatrudnienia, a 2,1% badanych stwierdziło, że spowodują spadek zatrudnienia.

Tabela 1

Wielkość planowanych inwestycji (w tys. zł)

Wartość nakładów	Brak inwestycji	Do 50	50 – 100	100 – 500	500 – 1 000	1 000 – 5 000	5 000 i więcej	Brak odp.	Ogółem
Liczba firm	53	21	15	16	10	18	4	13	150
(%)	35,3%	14,0%	10,0%	10,7%	6,7%	12%	2,6%	8,7%	100%

Większość pracodawców (78%) ocenia, że skład osobowy ich załóg nie będzie ulegał zmianie, ponieważ pracownicy z własnej inicjatywy nie będą odchodzić z przedsiębiorstwa. Jednak około 17% respondentów przypuszcza, że część pracowników odejdzie z przedsiębiorstwa, mimo że pracodawcy zależy na ich pozostaniu. Odpowiedzi na to pytanie można by interpretować jako wskaźnik płytkiego rynku (który w niewielkim stopniu jest w stanie zachęcić już zatrudnionych do zmiany miejsca pracy), gdyby nie odpowiedzi uzyskane na poprzednie pytania, wskazujące na znaczny ruch kadrowy oraz na istnienie podaży stanowisk pracy, przewyższającej w przypadku niektórych zawodów i umiejętności popyt pracy. Przypomnę, że z ponad połowy badanych firm w 2005 r. pracownicy odchodzili z własnej inicjatywy. Niezależnie od interpretacji odpowiedzi respondentów należy odnotować fakt, że co szósta firma liczy się z tym, że w 2006 r. będą odchodzić z niej atrakcyjni pracownicy.

2.2. Popyt i podaż pracy w opiniach bezrobotnych

Bezrobotni pesymistycznie oceniają możliwość znalezienia pracy w powiecie, w którym zamieszkują. 94,7% uważa, że znalezienie pracy jest trudne lub bardzo trudne.

Główne przyczyny tego stanu rzeczy, które są wskazywane przez ankietowanych, można podzielić na dwie kategorie. Pierwszą stanowią przyczyny odnoszące się do sytuacji gospodarczej kraju i regionu: mała liczba miejsc pracy (32,1%), mała ilość firm zatrudniających (9,3%), słaby rozwój gospodarczy regionu (6,1%). Druga kategoria dotyczy relacji między pracodawcą a pracobiorcą: nieadekwatne kwalifikacje bezrobotnych (10,2%), zbyt duże wymagania pracodawców (7,3%), wiek bezrobotnych (4,1%).

Do czynników, które w wysokim i bardzo wysokim stopniu utrudniają im znalezienie pracy, zaliczają: brak znajomości (79,4%), brak środków na podjęcie własnej działalności (73,5%), brak ofert pracy w ich zawodzie (57,0%), brak środków własnych na opłacenie kursów i szkoleń (56,3%).

Zawody, których posiadanie ułatwia znalezienie pracy, można podzielić na dwie kategorie. Pierwszą stanowią zawody, które w potocznej świadomości gwarantują zatrudnienie: lekarz (8,6%), informatyk (5,3%), prawnik (4,3%), nauczyciel (4,1%), pielęgniarka (3,1%). Drugą grupę zawodów można scharakteryzować dwoma kryteriami – względnie dużą ilością ofert pracy oraz łatwością jej utraty. Zawody znajdujące się w tej grupie to: budowlaniec (11,3%), kierowca (10,3%), fryzjer (6,2%), sprzedawca (5,6%), przedstawiciel handlowy (4,1%).

Zdaniem bezrobotnych znaczący wpływ na zwiększenie szans znalezienia pracy w regionie ma ukończenie kursów i szkoleń dających dodatkowe umiejętności: obsługa komputera (26,3%), kursy językowe (22,9%), kierowca wszystkich kategorii (10,4%), kursy księgowości (5,1%). Tylko niewielki procent ankietowanych potrafił sprecyzować nazwę kursu, którego ukończenie dawało możliwość uzyskania specjalistycznych kwalifikacji: obsługa kas fiskalnych (7,7%), obsługa wózków widłowych (3,7%), obsługa maszyn ciężkich (2,0%).

Według oceny bezrobotnych pracę najłatwiej znaleźć w stolicy województwa. Na Kielce wskazało 57,9% ankietowanych. Na kolejnych miejscach znalazły się miejscowości będące niegdyś prężnymi ośrodkami przemysłowymi – Ostrowiec Świętokrzyski (11,6%) oraz Starachowice (10,4%). Wymieniane jest też Busko – Zdrój (7,9%), które jest dużym ośrodkiem uzdrowiskowym.

Większość bezrobotnych jest zdecydowana podjąć pracę, która wymagałaby od nich dużej dyspozycyjności: 87,4% respondentów podjęłoby pracę w systemie zmianowym; 85,4% zdecydowałoby się na pracę wymagającą intensywnych szkoleń; 69,5% przyjąłoby pracę wymagającą pozostawania po godzinach, 62,9% zgodziłoby się na pracę wymagającą częstych wyjazdów. Ponad połowa bezrobotnych nie przyjąłoby oferty pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia – 64,2% respondentów.

Ponad jedna trzecia respondentów poszukuje pracy w swoim zawodzie. Podobna liczba ankietowanych wskazuje, że poszukuje jakiegokolwiek pracy.

2.3. Podsumowanie

Z dotychczasowych rozważań wynika kilka wniosków. Po pierwsze, można podważyć stereotyp polegający na łączeniu wysokiego bezrobocia z zanikiem ruchu kadrowego. Ruch kadrowy miał – i jak sądzą pracodawcy – nadal będzie miał miejsce (załącznik 5). Szacowanie skali tego zjawiska i identyfikowanie trendów wymaga badań porównawczych i powtarzalnych. Po drugie, ruch kadrowy jest dość intensywny w przypadku pewnej grupy zawodów. Część tych zawodów stwarza nową jakość: podaż stanowisk przewyższa popyt na pracę. Pracodawcy wskazują na brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach jako na jeden z głównych problemów kadrowych. Po trzecie, prawie połowa firm zamierza zwiększyć zatrudnienie, w co czwartej są wakaty, a tylko nieznaczna liczba firm zamierza zmniejszyć liczbę pracowników. Po czwarte, ponad połowa firm zamierza inwestować w bieżącym roku. Firmy te oceniają przy tym, że inwestycje spowodują wzrost zatrudnienia. Po piąte, część firm zamierza zwiększyć zatrudnienie, mimo że nie będą inwestować. Poza tym firmy planujące inwestycje wskazują również na pozainwestycyjne przesłanki wzrostu zatrudnienia. Po szóste, przewidywania bezrobotnych na temat zwiększenia podaży miejsc pracy zasadniczo różnią się od oczekiwań pracodawców. Pracodawców cechuje umiarkowany optymizm, który ma swoje źródła w utrzymującym się trendzie wzrostu zatrudnienia oraz ich zamierzeniach inwestycyjnych. Natomiast nastawienia bezrobotnych są pesymistyczne. Bezrobotni nie potrafią wskazać racjonalnego uzasadnienia swoich nastawień.

3

Presja płacowa

3.1. Presja płacowa w opiniach pracodawców

Aby zidentyfikować presję płacową, posłużyliśmy się odpowiedziami na kilka pytań, które mają charakter wskaźnikujący w tej kwestii. Zbierzmy je więc razem, a potem zinterpretujmy.

Kiedy pytaliśmy się pracodawców o największe niedogodności rynku pracy, to jedynie 5,8% wskazań (22 na 382 wskazania) dotyczyło wygórowanych wymagań płacowych. Nawiasem mówiąc jest to 14,7% badanych firm. Z kolei respondenci pytani o największe zalety rynku pracy z punktu widzenia interesów ich firm wśród wielu różnych wskazań 17,6% przypisali niezbyt wygórowanym wymaganiom płacowym pracowników (57 na 324 wskazania). Jest to 38% badanych firm.

15,3% respondentów (23 pracodawców) stwierdziło, że pracownicy odchodzili z ich firm do innych pracodawców, którzy zaoferowali im wyższe wynagrodzenia. Z kolei na pytanie o przyczyny problemów związanych z zatrudnieniem nowych pracowników, skierowane do tych pracodawców, którzy w ubiegłym roku mieli z tym problemy (37,3% próby badawczej), tylko jeden wskazał na wygórowane oczekiwania płacowe kandydatów.

Odpowiedzi uzyskane na wprost zadane pytania wskazują na znacznie większą presję płacową, niż mogłoby to wynikać z powyżej prezentowanych danych. Liczna grupa pracodawców (40% respondentów) szacuje, że wymagania płacowe kandydatów są obecnie wyższe niż przed rokiem (w tym 12,7% – uznaje jako zdecydowanie wyższe). Pracodawcy odnotowują wzrost wymagań płacowych kandydatów ubiegających się o pracę niezależnie od stopy bezrobocia w powiatach, w których działają ich firmy. Połowa przedsiębiorców jest zdania, że wymagania płacowe kandydatów do pracy są obecnie zbliżone do tych, jakie stawiali przed rokiem. Nieliczni utrzymują, że obecnie wymagania są niższe lub zdecydowanie niższe (tabela 2).

Tabela 2**Rozkład odpowiedzi na temat bieżącej presji płacowej**

Kandydaci obecnie są skłonni podjąć pracę w powiecie za wynagrodzenie:	Kielce		Busko - Zdrój		Skarżysko - Kamienna		Ogółem	
		%		%		%		%
Zdecydowanie niższe niż przed rokiem	1	1,4	1	2,9	0	0	2	1,3
Trochę niższe niż przed rokiem	4	5,4	0	0	3	7,1	7	4,7
Zbliżone do wynagrodzeń sprzed roku	35	47,3	18	52,9	23	54,8	76	50,7
Trochę wyższe niż przed rokiem	20	27,0	9	26,5	12	28,6	41	27,3
Zdecydowanie wyższe niż przed rokiem	12	16,2	4	11,9	3	7,1	19	12,7
Kandydaci nie mają żadnych wymagań płacowych	0	0	1	2,9	1	2,4	2	1,3
Trudno powiedzieć	0	0	1	2,9	0	0	1	0,7
Brak odpowiedzi	2	2,7	0	0	0	0	2	1,3
Ogółem	74	100,0	34	100,0	42	100,0	150	100,0

Z rozmów przeprowadzonych z przedsiębiorcami i pracownikami urzędów pracy wynika, że przedsiębiorcy będą ulegać oczekiwaniom płacowym kandydatów w przypadku niektórych zawodów i branż, a także w sytuacji utrzymywania się popytu na ich produkty lub usługi. Natomiast w przypadku produkcji rolnej (ogrodnictwo, sadownictwo, warzywnictwo) raczej zaniechają produkcji, niż – ze względu na możliwość przekroczenia granic opłacalności – ulegną takim żądaniom.

Prawie co trzeci pracodawca (29,3% ankietowanych respondentów) zna takie zawody lub umiejętności, których posiadanie umożliwia uzyskanie znacznie wyższego wynagrodzenia niż dotychczas. Dotyczy to między innymi sprzedawców, przedstawicieli handlowych, informatyków, księgowych, operatorów maszyn i urządzeń, pracowników obsługi medycznej, spawaczy (załącznik 6). Odpowiedzi na pytanie o umiejętności są rozproszone na różne typy umiejętności. Pożądane jest na pewno doświadczenie zawodowe. Kandydaci, którzy znają swój fach, mogą stawiać

wyższe niż dotychczas żądania płacowe. Poza tym liczy się znajomość języka obcego, umiejętność obsługi komputera i posiadanie prawa jazdy.

Prosiłiśmy respondentów o sformułowanie przypuszczeń w sprawie zmian w ich firmach przeciętnych wynagrodzeń, których spodziewają się w bieżącym roku. Prawie połowa pracodawców (45,4%) sądzi, że wynagrodzenia wzrosną. 41,3% badanych stwierdziła, że wynagrodzenia utrzymają się na zbliżonym poziomie. Niewielu respondentów (2,7%) utrzymuje, że przeciętne wynagrodzenia w ich firmach zmniejszą się. Istnieje wyraźny związek między stopą bezrobocia w powiatach a częstością formułowania prognoz o wzroście przeciętnych wynagrodzeń. Respondenci z powiatu buskiego, gdzie bezrobocie jest najniższe w województwie, znacznie częściej niż respondenci z powiatu skarżyskiego, gdzie bezrobocie jest najwyższe stwierdzają, że przeciętne wynagrodzenia w ich firmach zwiększą się. Wysoki wskaźnik przewidywań o wzroście przeciętnych wynagrodzeń w powiecie kieleckim, chociaż oficjalne bezrobocie jest w nim relatywnie wysokie, tłumaczyć można przewagą respondentów z Kielce i gmin podkieleckich, zawyżonymi wskaźnikami bezrobocia (ze względu na sposób liczenia bezrobotnych według kryterium jakości gleb) oraz ukrywaną aktywnością zawodową bezrobotnych w stołecznym mieście województwa. Natomiast orzekanie o związku między przypuszczeniami o spadku przeciętnych wynagrodzeń a stopą bezrobocia na podstawie uzyskanych danych ma wątpliwą jakość, jako że takich ocen jest niewiele (tabela 3).

Przyczyn wzrostu przeciętnych wynagrodzeń w swoich firmach pracodawcy upatrują przede wszystkim w czynnikach makrostrukturalnych (ponadlokalnych). Wskazują na ożywienie gospodarcze, wzrost produkcji, zwiększenie zamówień oraz na presję rynku pracy w związku z inflacją i wzrostem ustawowych płac minimalnych. Nawiasem mówiąc odpowiedzi respondentów mogą stanowić przyczynek do rozważań o wiedzy ekonomicznej respondentów. Mam tu na myśli niejednoznaczność kierunku, jaka zachodzi między wzrostem produkcji i inflacją z jednej strony, a wzrostem płac z drugiej. Respondenci wskazują również na czynniki mikroekonomiczne, dotyczące ich firm. Są to: wprowadzenie motywacyjnego systemu wynagrodzeń oraz wzrost możliwości finansowych firm. Wśród uzasadnień opinii o przewidywanym utrzymaniu się wynagrodzeń na zbliżonym poziomie dominuje wskazanie, że sytuacja finansowa firmy nie zmieni się tak radykalnie, aby można było podwyższyć wynagrodzenia pracownikom.

Tabela 3**Rozkład odpowiedzi na temat prognozowanej presji płacowej**

Prognozy na temat wzrostu przeciętnych wynagrodzeń w badanych firmach	Kielce		Busko - Zdrój		Skarżysko - Kamienna		Ogółem	
		%		%		%		%
Znacznie wzrośnie	7	9,5	2	5,9	2	4,8	11	7,4
Nieznacznie wzrośnie	32	43,2	15	44,1	10	23,8	57	38,0
Będzie na zbliżonym poziomie	27	36,5	13	38,2	22	52,3	62	41,3
Nieznacznie zmniejszy się	0	0	1	2,9	0	0	1	0,7
Znacznie zmniejszy się	1	1,3	0	0	2	4,8	3	2,0
Nie potrafimy teraz powiedzieć	5	6,8	3	8,9	6	14,3	14	9,3
Brak odpowiedzi	2	2,7	0	0	0	0	2	1,3
Ogółem	74	100,0	34	100,0	42	100,0	150	100,0

3.2. Presja płacowa z perspektywy bezrobotnych

Oczekiwania płacowe większości ankietowanych bezrobotnych przewyższają ustawowe minimalne wynagrodzenie, ale są wyraźnie niższe od przeciętnych wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw: 8,6% respondentów byłoby skłonne podjąć pracę za wynagrodzeniem nie wyższym niż minimalna ustawowa płaca (648 zł netto, 899,10 zł brutto). Około 60,9% oczekuje wynagrodzenia, które nie przekracza 1000 zł netto. Co czwarty respondent (24,5%) oczekuje wynagrodzenia nie przekraczającego 1500 zł netto. Pięć osób (3,3%) podało kwotę do 2000 zł netto i 2 osoby (1,3%) jako minimalną płacę wymieniło ponad 2000 zł. Odpowiadając na pytanie dotyczące warunków pracy, które gotowi są zaakceptować, 68,2% respondentów deklaruje, że przyjmie pracę, która będzie wykonywana wyłącznie w bezpiecznych warunkach i za odpowiednim wynagrodzeniem, natomiast 27,2% za wynagrodzeniem na poziomie minimalnym ustawowym niezależnie od warunków, w jakich byłaby wykonywana.

Na oczekiwania płacowe bezrobotnych może mieć wpływ ich sytuacja życiowa. Większość bezrobotnych (72,2%) ocenia swoją sytuację życiową w kategoriach

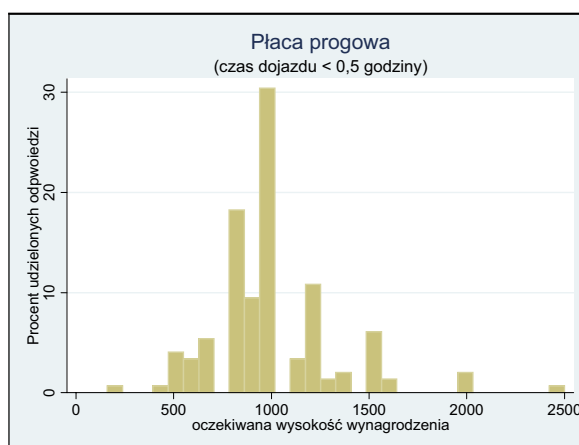
pozytywnych (jako bardzo dobrą – 2,0%, dobrą – 27,8%, taką sobie – 42,4%). 74,8% badanych nie jest zadłużonych.

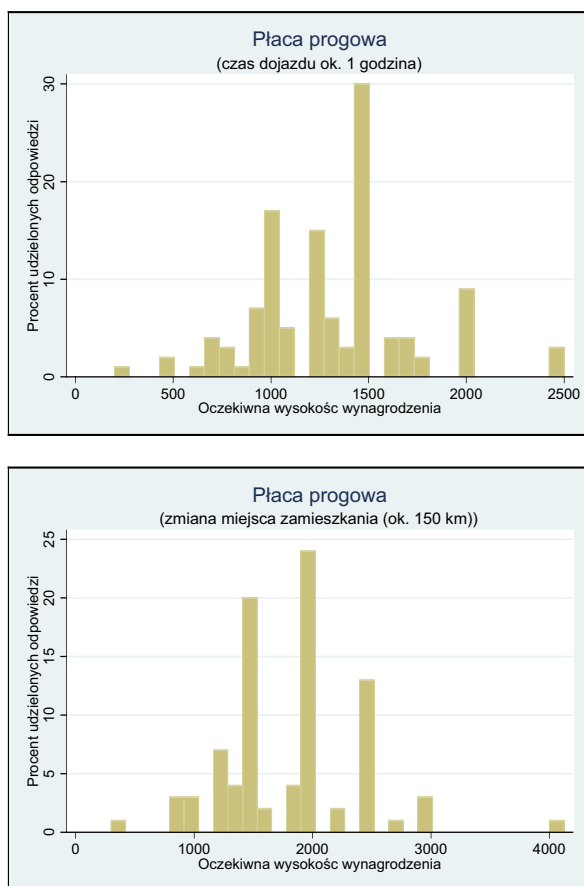
Z badań wynika, że nie ma jednoznacznego związku między oczekiwaniami płacowymi bezrobotnych a stopą bezrobocia w powiecie. Na oczekiwania płacowe w niewielkim stopniu wpływa okres pozostawania bezrobotnym (korelacja ujemna) oraz wykształcenie (korelacja dodatnia).

Oczekiwania płacowe bezrobotnych są znacznie wyższe w przypadkach, gdy podjęcie pracy łączy się z dojeżdżaniem lub ze zmianą miejsca zamieszkania. Więcej na ten temat zawiera punkt dotyczący mobilności rynku pracy oraz załącznik 4. Przeciętne wynagrodzenie, na które liczą w takich sytuacjach bezrobotni, wynoszą: przy dojazdach do pół godziny – 971 zł netto (1395 brutto); przy dojazdach do jednej godziny – około 1315 zł netto; przy przeprowadzce na odległość o około 150 km – 1833 zł (2721 zł brutto), (wykres 3). Artykułowane przez bezrobotnych nadzieje i oczekiwania nie mogą być interpretowane jako jednoznaczne wskaźniki presji płacowej. Presja płacowa może się ujawnić dopiero w bezpośredniej konfrontacji z ofertami pracodawców. Ci ostatni tak mocnej presji nie odczuwają. Niemniej jednak oczekiwania mogą w przyszłości przełożyć się na presję płacową na tych rynkach lokalnych, na których podaż stanowisk pracy przewyższa popyt na pracę.

Wykres 3

Oczekiwania płacowe osób bezrobotnych według czasu dojazdu do pracy i w przypadku zmiany miejsca zamieszkania





Źródło: Wiktor Wojciechowski: *Oczekiwania płacowe bezrobotnych (płace progowe)*. Załącznik 4.

Ze strony bezrobotnych płyną niewielkie sygnały świadczące o presji płacowej, jeżeli podjęcie pracy jest możliwe w pobliżu miejsca zamieszkania. Traktują swoje oczekiwania płacowe jako zajęcie pozycji negocjacyjnej, z której są gotowi ustąpić. Natomiast oczekiwania płacowe gwałtownie rosną, gdy podjęcie pracy łączy się z dojazdami zajmującymi około jednej godziny w jedną stronę lub gdy powoduje zmianę miejsca zamieszkania. W tym ostatnim przypadku bezrobotni oczekują wynagrodzeń przekraczających średnią krajową w sektorze przedsiębiorstw. Oświadczają, że gotowość zmiany miejsca zamieszkania zależy od spełnienia ich oczekiwań płacowych.

3.3. Podsumowanie

Interpretując powyższe wypowiedzi, chciałbym zaznaczyć, że przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w województwie świętokrzyskim jest znacznie niższe niż w kraju. Również wśród badanych firm dominują firmy o

wynagrodzeniu niższym niż „średnia krajowa” (załącznik 2). Baza wyjściowa do roszczeń płacowych jest więc niższa niż w innych regionach. Wpływ tego czynnika na wielkość presji płacowej deformuje prawdopodobnie fakt, że lokalne rynki pracy są powiązane z rynkiem krajowym i europejskim (zob. punkty o mobilności pracy i o szarej strefie).

Wnioski są następujące. Po pierwsze, spadek przeciętnych wynagrodzeń w 2005 r. był zjawiskiem marginalnym i firmy nie przewidują spadku przeciętnych wynagrodzeń w 2006 r. Po drugie, rosną oczekiwania płacowe kandydatów do pracy (tak twierdzi co trzeci pracodawca). Jednak nie jest to powszechny trend, ponieważ połowa firm nie odnotowuje wzrostu oczekiwań płacowych ze strony kandydatów. Wpływają na to zachowania tych kandydatów, którzy są bezrobotnymi. Nie mają oni wystarczającej siły przebicia i determinacji w negocjowaniu swoich wynagrodzeń, chociaż oczekują znacznie wyższych wynagrodzeń niż te, które im oferują pracodawcy. Aspirują do wynagrodzeń przewyższających ustawową płacę minimalną przeciętnie o około 30%. Po trzecie, jeżeli podjęcie pracy jest możliwe w pobliżu miejsca zamieszkania, ze strony bezrobotnych płyną niewielkie impulsy świadczące o presji płacowej. Natomiast oczekiwania płacowe gwałtownie rosną, gdy podjęcie pracy łączy się z dojazdami zajmującymi około jednej godziny w jedną stronę lub gdy powoduje zmianę miejsca zamieszkania. W tym ostatnim przypadku bezrobotni oczekują wynagrodzeń przekraczających średnią krajową w sektorze przedsiębiorstw. Po czwarte, nie ma jednoznacznego związku między oczekiwaniami płacowymi bezrobotnych a stopą bezrobocia w powiecie. Staż pozostawiania bezrobotnym nieznacznie wpływa na obniżenie oczekiwań płacowych, a poziom wykształcenia nieznacznie podwyższa aspiracje płacowe. Po piąte, nacisk na wzrost płac ze strony rynku pracy pochodzi przede wszystkim ze strony aktywnych już zawodowo uczestników rynku. W mniejszym stopniu wskazują na to odnotowywane przez pracodawców odejścia do innego pracodawcy ze względu na wyższe wynagrodzenie (15,3%). Natomiast w większym stopniu dokumentują ten proces odpowiedzi pracodawców na temat roszczeń płacowych przedstawicieli konkretnych atrakcyjnych zawodów oraz aktywnych zawodowo osób z dużym doświadczeniem zawodowym. W niektórych zawodach presja płacowa jest coraz większa. Po szóste, liczna grupa firm (41,3%) zamierza utrzymać wynagrodzenia na zbliżonym do dotychczasowego poziomie. Argumentują to czynnikami wewnętrznymi, przede wszystkim sytuacją finansową, która zmusza je do powściągliwości niezależnie od oczekiwań płacowych. Przesłanek prób utrzymania dotychczasowych wynagrodzeń można też upatrywać w rynku pracy. Pracodawcy z powiatu Skarżysko-Kamienna, gdzie bezrobocie jest największe, częściej niż pozostali przypuszczają, że uda im się utrzymać

wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie. Po siódme (i najmocniej wskaźnikujące prognozę o presji płacowej), prawie połowa respondentów (45,4%) przewiduje, że przeciętne wynagrodzenia wzrosną w ich firmach w bieżącym roku, w tym 7,4% sądzi, że będzie to znaczny wzrost. Istnieje wyraźny związek między stopą bezrobocia a liczbą wskazań na wzrost wynagrodzeń. W powiecie skarżyskim najmniej respondentów (28,6%) przewiduje wzrost przeciętnych wynagrodzeń.

4

Mobilność rynku pracy

4.1. Mobilność rynku pracy z perspektywy pracodawców

Kilkanaście badanych firm (16 firm; 10,5%) zabiegało o zatrudnienie osób zamieszkujących w takiej odległości, która uniemożliwiała codzienne dojazdy do pracy. W przypadku jedenastu firm (69%) kandydaci (1- 5 kandydatów), o których zabiegano, podjęli pracę. W przypadku sześciu firm (37,5%) kandydaci (1 – 5 kandydatów) odmówili przyjęcia propozycji. Przyczyny odmówienia były różnorodne. W dwóch przypadkach chodziło o wysokość wynagrodzenia. Wyżej przedstawione wyniki nie nadają się do jednoznacznej interpretacji ze względu na małą liczbę firm, które zainteresowane były ściąganiem pracowników z innych regionów. Niemniej jednak dziesięcioprocentowy udział firm w badanej próbie, które wywoływały podaż stanowisk pracy skutkujący możliwością mobilności terytorialnej kandydatów, jest godny odnotowania.

4.2. Mobilność rynku pracy z perspektywy bezrobotnych

Większość badanych bezrobotnych (108 respondentów; 71,5%) wyraziła gotowość zmiany miejsca zamieszkania w razie znalezienia atrakcyjnej i dobrze płatnej pracy. Co czwarty ankietowany (27,2%) nie wykazywał chęci zmiany miejsca zamieszkania ani gotowości podjęcia pracy poza obecnym miejscem zamieszkania (tabela 4). Najatrakcyjniejszymi miejscami, w których ankietowani chcieliby podjąć pracę i zamieszkać, są Kraków (32,5%), Warszawa (31,8%) i Wrocław (10,6%). W jedenastu przypadkach (7,3%) miejsce nie miało żadnego znaczenia. Dla 62,9% ankietowanych pewność otrzymania pracy za granicą jest wystarczającym powodem do podjęcia decyzji o wyjeździe nawet na kilka lat. Największą gotowość do zmiany miejsca zamieszkania w przypadku otrzymania pracy wykazują bezrobotni w powiecie skarżyskim, w którym zanotowano najwyższą stopę bezrobocia. Znamienny jest fakt, że najmniejszą gotowość zmiany miejsca zamieszkania wyrażają mieszkańcy powiatu kieleckiego ziemskiego, gdzie bezrobocie jest relatywnie wysokie (stopa bezrobocia – 27,2%). Jest to jeszcze jeden pośredni wskaźnik zawyżonej oficjalnej stopy bezrobocia w powiecie kieleckim (tabela 4).

Tabela 4

Rozkład odpowiedzi na temat gotowości zmiany miejsca zamieszkania

Gotowość zmiany miejsca zamieszkania	kielecki grodzki		kielecki ziemski		kielecki razem		buski		skarżyski		cała próba badawcza	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Tak	25	68,0	19	58,0	44	63,0	28	68,0	36	90,0	108	71,5
Nie	12	32,0	12	36,0	24	34,0	13	32,0	4	10,0	41	27,2
Brak odpowiedzi	0	0,0	2	6,0	2	3,0	0	0,0	0	0,0	2	1,3
Ogółem	37	100	33	100	70	100	41	100	40	100	151	100

Pytaliśmy się o oczekiwania płacowe bezrobotnych, którzy zdecydowaliby się na zmianę miejsca zamieszkania na odległość do 150 km i ponad 150 km w związku z podjęciem pracy. Wynagrodzenie do 1500 zł netto zaakceptowałoby 43 respondentów (28,5%) w przypadku zmiany miejsca zamieszkania na odległość do 150 km, a także 16,6% respondentów przy przeprowadzce na odległość ponad 150 km. Wynagrodzenie miesięczne netto w przedziale od 1.500 do 3.000 zł netto jest tą wielkością, która niweluje znaczenie odległości. Okazuje się, że oczekiwania płacowe w obu przypadkach są zbieżne: około 45% badanych jest gotowa zmienić miejsce zamieszkania za wynagrodzenie mieszczące się w tym przedziale niezależnie od odległości (załącznik 4).

Zmianę miejsca zamieszkania z uwagi na możliwość uzyskania pracy planują 33 osoby (22%), w tym 25 osób (17%) zamierza wyjechać za granicę.

Prawie wszyscy bezrobotni chętnie podjęliby taką pracę w regionie, która wymagałaby dojazdów trwających nie dłużej niż pół godziny w jedną stronę. Z tą decyzją związane są konkretne oczekiwania płacowe. Ponad połowa respondentów (69,5%) przyjąłaby pracę za miesięczne wynagrodzenie netto mieszczące się w przedziale od 500 do 1000 zł. Co czwarty ankietowany (24,5%) oczekuje płacy w wysokości od 1001 do 1500 zł. Wyższe oczekiwania płacowe (powyżej 1500 zł) deklaruje 4,6% ankietowanych. Również w przypadku dojazdów trwających około jednej godziny bezrobotni wyrażają gotowość dojeżdżania. Jednak co piąty bezrobotny nie zdecydowałby się na podjęcie takiej pracy. Oczekiwania płacowe pozostałych są jednak wyższe: do 1000 zł – 22,5%; 1001 – 1500 zł – 38,%; 1501 – 2000 zł – 13,9%; powyżej 2000 zł – 2,6%.

4.3. Podsumowanie

W 2005 r. co dziesiąta firma wywołała taki typ podaży stanowisk pracy, który mógł skutkować mobilnością pracobiorców. W dwóch na trzy przypadki dochodziło do podpisania umowy o pracę, które skutkowało zmianą miejsca zamieszkania.

Większość bezrobotnych jest gotowa zmienić miejsce zamieszkania w razie otrzymania oferty pracy za wynagrodzeniem. Gotowość zmiany miejsca zamieszkania jest mocno związana ze stopą bezrobocia oraz z wysokością oferowanych wynagrodzeń. W mniejszym stopniu liczy się odległość. Odległość przestaje mieć znacznie w przypadku wynagrodzeń netto w przedziale od 1500 do 3000 zł.

5

Szara strefa

5.1. Szara strefa w opiniach pracodawców

Ponad połowa badanych przedsiębiorców (52,7%) słyszała o takich firmach, które zatrudniają pracowników nielegalnie. Respondenci stwierdzają, że dotyczy to przede wszystkim budownictwa (34,05%; 35 na 103 wskazania branż), branży, w której oni działają (19,4%), wszystkich branż (16,5%), drobnego handlu (6,8) i rolnictwa (4,9%). Są przy tym zdania, że zatrudnianie „na czarno” jest szczególnie upowszechnione w mikroprzedsiębiorstwach (40,4%) i małych przedsiębiorstwach (39,4%). Na firmy średniej wielkości wskazało 16,5% respondentów (18 na 109 wskazań). Wskazania na duże i bardzo duże firmy były bardzo rzadkie (4 na 109 wskazań). Na skierowane do tych respondentów, którym znane są firmy zatrudniające nielegalnie pytanie, czy takie praktyki innych firm obniżają konkurencyjność ich firmy, uzyskaliśmy następujący rozkład odpowiedzi: tak – 44,3%, nie – 36,7%, trudno powiedzieć – 17,7%.

Kwestia szarej strefy mocno ujawniła się w odpowiedziach na otwarte pytanie o legalne i nielegalne praktyki, które psują rynek pracy. Uzyskaliśmy 154 wskazania różnych niekorzystnych praktyk od 110 respondentów. Wśród wskazań na pierwszym miejscu znajdują się praktyki z szarej strefy. Jest to 61 wskazań (39,6% ogółu wskazań). Ponad połowa tych respondentów (55,4%), którzy zdecydowali się na udzielenie odpowiedzi na to pytanie, wskazało szarą strefę. Na drugim miejscu wskazywano różne praktyki związane z nieuczciwą konkurencją: zaniżanie kosztorysów w przetargach, zaniżanie kosztów pracy, zatrudnianie osób bez wymaganych uprawnień. Wskazywane były też wysokie koszty pracy i obowiązujące przepisy prawa pracy (12 wskazań) i inne czynniki. Brak jest jednoznacznego związku między stopą bezrobocia a częstością wskazań na szarą strefę (tabela 5).

Tabela 5

Legalne i nielegalne praktyki, które deformują rynek pracy

Legalne i nielegalne praktyki, które, zdaniem pracodawców, psują rynek pracy	Kielce		Busko - Zdrój		Skarżysko - Kamienna		Ogółem	
		%		%		%		%
Nieuczciwa konkurencja (zaniżanie kosztorysów w przetargach, zaniżanie kosztów pracy, zatrudnianie bez wymaganych uprawnień)	33	43,4	4	16,0	18	34,0	55	35,7
Szara strefa (zatrudnianie „na czarno”, prowadzenie działalności bez koncesji)	27	35,5	12	48,0	22	41,5	61	39,6
Obowiązujące przepisy prawa (wysokie koszty pracy)	5	6,6	4	16,0	3	5,6	12	7,8
Niski poziom oferowanych wynagrodzeń	1	1,3	0	0,0	2	3,8	3	2,0
Podkupywanie pracowników przez duże firmy, również zagraniczne	4	5,3	0	0,0	1	1,9	5	3,2
Wyjazd wykwalifikowanych kadr do pracy za granicą	2	2,6	0	0,0	0	0,0	2	1,3
Inne	4	5,3	5	20,0	7	13,2	16	10,4
Ogółem	76	100,0	25	100,0	53	100,0	154	100,0

5.2. Szara strefa w opiniach bezrobotnych

W ocenie bezrobotnych zjawisko nielegalnego zatrudniania pracowników często występuje na rynku pracy. Co prawda tylko 5 respondentów (3,3%) wskazało zatrudnianie „na czarno” jako jedną z głównych przyczyn utrudniających znalezienie pracy w miejscu zamieszkania, ale 70,9% słyszało o zarejestrowanych bezrobotnych, którzy nielegalnie pracują zarobkowo. Najwięcej zatrudnianych „na czarno” to

budowlańcy (29,9% wskazań), opiekunowie do dzieci i osób starszych (8,1%) i robotnicy rolni (8,1%). Warto zaznaczyć, że – zdaniem bezrobotnych – problem szarej strefy ma charakter ponadlokalny. Ankietowani wskazywali jako miejsca nielegalnego zatrudniania pracowników miasta w regionie – Kielce (35,6% odpowiedzi), Skarżysko – Kamienną (10,6%); w kraju – Warszawę (34,3%), Kraków (10,9%); a także inne kraje – Niemcy (30,5%), Wielką Brytanię (24,4%), Włochy (13,3%).

41,8% respondentów uważa, że wynagrodzenia nielegalnie zatrudnionych są wyższe od otrzymywanych za legalną pracę, a 46,4% że zarobki te są porównywalne.

Blisko połowa ankietowanych (43,7%) odradziłaby przyjacielowi podjęcie pracy bez umowy, ubezpieczenia i innych zabezpieczeń.

5.3. Posumowanie

Większość respondentów – zarówno pracodawcy, jak i bezrobotni – stwierdza, że szara strefa jest typowym składnikiem lokalnych i ponadlokalnych rynków pracy. Częstość wskazań na różne przejawy nielegalnego zatrudnienia nie jest powiązana ze stopą bezrobocia.

6

Bezrobocie i bariery wzrostu zatrudnienia

6.1. Bezrobocie w opiniach pracodawców

Większość badanych pracodawców (56,7%) jest zdania, że bezrobocie w ich powiecie 2006 r. utrzyma się na zbliżonym poziomie. Liczba tych respondentów, którzy twierdzą, że bezrobocie zmniejszy się, jest znacznie mniejsza (18,7%) i zbliżona do liczby tych, którzy są przeciwnego zdania. Korelacja między przewidywaniami respondentów dotyczącymi przyszłego bezrobocia a obecną stopą bezrobocia w poszczególnych powiatach jest bardzo słaba (tabela 6).

Tabela 6

Przypuszczenia pracodawców na temat bezrobocia w 2006 r.

Bezrobocie w powiecie w 2006 r.	Kielce		Busko - Zdrój		Skarżysko - Kamienna		Ogółem	
		%		%		%		%
Znacznie się zmniejszy	3	4,0	0	0,0	1	2,4	4	2,7
Zmniejszy się umiarkowanie	16	21,6	6	17,6	6	14,3	28	18,7
Utrzyma się na dotychczasowym poziomie	42	56,3	19	56,0	24	57,1	85	56,7
Zwiększy się	12	16,8	6	17,6	11	26,2	29	19,3
Znacznie się zwiększy	1	1,3	1	2,9	0	0,0	2	1,3
Trudno powiedzieć	0	0,0	2	5,9	0	0,0	2	1,3
Brak odpowiedzi	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,00
Ogółem	74	100,0	34	100,0	42	100,0	150	100,0

Respondenci, którzy przypuszczają, że bezrobocie utrzyma się na dotychczasowym poziomie, różnorodnie uzasadniają swoje opinie. Uzyskaliśmy 98 wskazań. Wśród uzasadnień dość często jest wskazywany czynnik o charakterze lokalnym, to jest niski poziom inwestycji w powiecie (25 wskazań na 81 respondentów). Sporo uzasadnień ma tautologiczny charakter, a przynajmniej rodzi pytanie o głębsze przyczyny: 22 respondentów po prostu wskazuje na brak ofert pracy. 21 respondentów wskazało na

stagnację gospodarczą w kraju lub w powiecie. Siedmiu stwierdziło, że wyjazdy do pracy za granicę chronią przed pogorszeniem się sytuacji i w związku z tym pozwolą utrzymać bezrobocie na zbliżonym poziomie. Respondenci, którzy przewidują, że bezrobocie się zmniejszy, upatrują takiego optymistycznego rozwoju sytuacji w inwestycjach tworzących nowe miejsca pracy oraz w rozszerzeniu działalności przedsiębiorstwa. Pesymiści wskazują brak inwestycji oraz pogorszenie się sytuacji finansowej firm jako na czynniki powodujące wzrost bezrobocia. Warto odnotować, że przede wszystkim w czynnikach mikrostrukturalnych (dotyczących firm) pracodawcy szukają uzasadnienia dla obydwu stanowisk, to jest dla przypuszczeń zarówno o wzroście, jak i o zmniejszeniu się bezrobocia.

Na pytanie o najważniejsze bariery, które utrudniają zmniejszyć bezrobocie, uzyskaliśmy 234 różne wskazania. Na pierwszym miejscu jest odnotowywany brak inwestorów oraz inwestycji i związana z tym czynnikiem zbyt mała liczba ofert pracy (25,65% wskazań; 40% respondentów). Na drugim miejscu są wskazywane duże koszty pracy (18,8% wskazań; 29,3% respondentów). W dalszej kolejności respondenci wymieniają zbyt słaby wzrost lub stagnację w kraju lub województwie (10,3% wskazań; 16% respondentów), brak sprzyjającej inwestorom polityki gospodarczej ze strony państwa lub samorządu terytorialnego (7,7% wskazań; 12% respondentów) i inne czynniki. Interpretując odpowiedzi na powyższe pytanie, warto zaznaczyć, że pytanie miało otwarty charakter. W tym kontekście duża liczba odpowiedzi, wyjaśniających bezrobocie przez odwołanie się do zbyt małej ilości inwestycji oraz do kosztów pracy, jest godna podkreślenia.

Zadawaliśmy respondentom dwa pytania otwarte o bariery prawne wzrostu zatrudnienia, które są identyfikowane przez pytane osoby w kodeksie pracy i innych przepisach prawnych. Ponad połowa respondentów uchyliła się od odpowiedzi, kwitując pytania stwierdzeniem „trudno powiedzieć” lub, niekiedy, nie udzielając odpowiedzi. Uzyskaliśmy 92 wskazania różnych przepisów z kodeksu pracy, które hamują wzrost zatrudnienia, co oznacza, że 61,3% respondentów wskazała różne słabości kodeksu pracy, stosując kryterium jego funkcjonalności względem wzrostu zatrudnienia. Respondenci wymieniali przede wszystkim przepisy dotyczące zawierania i rozwiązywania umów o pracę (22,6% respondentów), przepisy dotyczące norm czasu pracy (13,3% respondentów) oraz inne normy kodeksowe. Na pytanie o inne akty prawne 82 respondentów udzieliło rzeczowych odpowiedzi (60 nie miało zdania w tej sprawie). Dominowały wskazania na przepisy dotyczące podatków, składek na ubezpieczenie zdrowotne i emerytalne (ZUS), odpisy na fundusz socjalny i inne przepisy powiększające koszty pracy. Łącznie było to 68 wskazań (76,4% wszystkich wskazań; 45,3% ogółu respondentów; 82,9% wypowiadających się respondentów).

Pracodawcy stwierdzają, że dość często o kandydaci poszukujący pracy zgłaszają się do nich bezpośrednio: prawie codziennie ktoś przychodzi – 11,3%; w każdym tygodniu – 24%; w każdym miesiącu – 34,7%; rzadziej niż raz w miesiącu – 20%; sporadycznie – 0,7%; nikt się nie zgłosił w ciągu ostatniego roku – 6,0%. Kandydaci do pracy zgłaszają się z podobną częstotliwością jak przed rokiem – 63,3%; częściej niż przed rokiem – 18,0%, rzadziej niż przed rokiem – 17,3%. Co czwarta firma odpowiada na oferty kandydatów niezależnie od podjętej decyzji w sprawie zatrudnienia. Sporadycznie czyni to 11,3% pracodawców. Większość (54%) w ogóle nie odpowiada na oferty.

6.2. Bezrobotni o swoich strategiach

Bezrobotni preferują pasywne, a nie aktywne sposoby poszukiwania pracy. 22 osoby (15% respondentów) w ciągu ostatnich 3 miesięcy w ogóle nie podejmowało żadnych starań zmierzających do zdobycia pracy, natomiast 74 osoby (49%) ograniczyły się do przeglądania ofert powiatowego urzędu pracy. Ponad połowa respondentów przegląda ogłoszenia prasowe (52,0%) lub oferty powiatowego urzędu pracy (49,0%). Co czwarty odwołuje się do posiadanego kapitału społecznego: proszą o pomoc w znalezieniu pracy znajomych (27,0%) lub krewnych (17,0%). Co czwarty szuka pracy przez Internet (25,0%). Jedynie 14 osób dało własne ogłoszenie w prasie, a 12 wysłało oferty do zakładów pracy. 51 osób (34%) nie potrafiło podać przyczyny swojej bierności. Nieliczni (8,6%) uzasadniają swoją bierną postawę przede wszystkim przekonaniem o wyczerpaniu możliwości poszukiwania pracy.

Niewiele osób podjęło działania zmierzające do wykorzystywania własnego potencjału: 6 osób postanowiło rozpocząć własną działalność gospodarczą, 3 osoby zdecydowały się na udzielanie korepetycji, zbieranie materiałów przetwarzalnych lub pracę chałupniczą. Naukę języka obcego podjęło 21,0% respondentów, naukę obsługi komputera – 9,0%, prace dorywcze podejmuje 26,0%, prace sezonowe na terenie regionu, kraju i za granicą – 23,0%.

Swoje szanse na znalezienie pracy w tym roku ocenia pesymistycznie 27,8% ankietowanych, zaś 37,1% respondentów nie potrafi dokonać takiej oceny. W obu przypadkach jako główne przyczyny takiego nastawienia są wskazywane brak ofert pracy lub zbyt mała ich liczba (25,0%). Jako drugą przyczynę ankietowani wskazują swoje nieadekwatne umiejętności w stosunku do oczekiwań pracodawców (15,0%). Co trzeci ankietowany (35,1%) pozytywnie ocenia swoje szanse na znalezienie pracy. Ci respondenci źródeł swojego sukcesu w poszukiwaniu pracy upatrują we własnej

determinacji (28,8% optymistów) i w przekonaniu, że znalezienie pracy jest tylko kwestią czasu (25,4%).

Respondenci odnotowują zjawisko polegające na zgłaszaniu się osób do powiatowych urzędów pracy celem uzyskania statusu bezrobotnego, chociaż nie zamierzają ani szukać, ani podjąć pracy. W ocenie 40,4% respondentów liczba takich osób wynosi nie więcej niż 25% liczby zarejestrowanych bezrobotnych. W ocenie 13,2% respondentów takich osób jest nie więcej niż 50%. 11,9% respondentów uznało, że dotyczy to większości zarejestrowanych bezrobotnych. Zdaniem ankietowanych przyczyną tego zjawiska jest chęć uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego lub zasiłku.

6.3. Podsumowanie

Ponad połowa pracodawców przewiduje, że bezrobocie w regionie utrzyma się na dotychczasowym poziomie. Pozostali mniej więcej po równo dzielą się na tych, którzy przewidują wzrost lub spadek bezrobocia. Pracodawcy identyfikują najważniejsze bariery wzrostu zatrudnienia w ograniczonych inwestycjach, wysokich kosztach pracy oraz niefunkcjonalnych przepisach prawnych.

Większość bezrobotnych wykorzystuje pasywne drogi szukania pracy. Przyczyny swojej pasywności widzą w czynnikach zewnętrznych, przyjmując postawę wyuczonej bezradności. Co trzeci respondent jest jednak przekonany, że w ciągu roku znajdzie pracę. Ci ostatni źródłem swojego sukcesu w poszukiwaniu pracy upatrują we własnej determinacji i w przekonaniu, że znalezienie pracy jest tylko kwestią czasu.

7

Niedogodności i zalety lokalnych rynków pracy
(z perspektywy pracodawców)

Respondenci, pytani o największe niedogodności lokalnych rynków pracy (pytanie prekategoryzowane, a więc posiadające wiele cech pytania otwartego), podali 379 wskazań. Upatrywali wad lokalnych rynków – oraz ich źródeł – przede wszystkim w wymiarze ponadlokalnym. Wskazywali na dodatkowe koszty wynagrodzeń (80% respondentów). W drugiej kolejności wskazywali na duże problemy ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach (38% respondentów). Problemy związane z niedoborem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach przewijają się również w odpowiedziach na inne pytania. Analizowałem już to wcześniej kilkakrotnie. Dotyczy to zarówno deficytu kandydatów z konkretnymi zawodami, a także w ogóle deficytu osób z doświadczeniem zawodowym niezależnie od posiadanego zawodu (ściślej – z doświadczeniem w wielu wskazanych wprost zawodach, o czym mówi załącznik 6). Często pojawiały się wskazania na przepisy utrudniające rozwiązania umów z pracownikami (26% respondentów). Wskazywali również na uwarunkowania lokalne (choć – być może – powszechne również w innych regionach). Na podkreślenie zasługuje tutaj identyfikowany brak chęci (motywacji) do dobrej i efektywnej pracy (18% respondentów) oraz przekonanie respondentów, że mieszkańcy powiatu wolą pozostawać na bezrobociu niż podjąć pracę (20% respondentów). Często pojawiało się również stwierdzenie (20,7% respondentów), że absolwenci kończą kierunki i specjalizacje, które nie są przydatne w pracy zawodowej. Wskazywane były również inne czynniki. Stopa bezrobocia w poszczególnych powiatach nie różnicuje struktury wskazań. Wyjaśnienia zbieżności opinii o niedogodnościach upatruję przede wszystkim w tym, że respondenci wskazują na czynniki o ponadlokalnym charakterze, które dotyczą całego kraju. Są to dodatkowe koszty pracy, przepisy prawne, luka kwalifikacyjna w pewnym stopniu dziedziczona po wcześniejszym ustroju gospodarczym (tabela 7).

Tabela 7

Niedogodności rynku pracy z perspektywy pracodawców

Niedogodności charakteryzujące rynek pracy	Kielce		Busko - Zdrój		Skarżysko - Kamienna		Ogółem	
		%		%		%		%
Duże trudności w znalezieniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach w regionie	32	15,9	10	12,2	15	15,6	57	15,0
Wymagania płacowe kandydatów do pracy są zbyt wygórowane	11	5,5	4	4,9	7	7,3	22	5,8
Dodatkowe koszty wynagrodzeń (podatki od wynagrodzeń, opłaty dla ZUS, itp.) są zbyt wysokie	65	32,3	26	31,7	29	30,2	120	31,7
Przepisy prawne utrudniają rozwiązywanie umów o pracę, co wykorzystują pracownicy	17	8,4	11	13,4	11	11,5	39	10,3
Pracownicy nie znają języków obcych	5	2,5	4	4,9	1	1,0	10	2,7
Pracownicy nie chcą wyjeżdżać na kontrakty, które łączą się z czasowym pobytem poza domem	1	0,5	1	1,2	0	0,0	2	0,5
Pracownicy nie chcą dobrze i efektywnie pracować	14	7,0	4	4,9	9	9,4	27	7,1
Firmy „podkupują” sobie pracowników	6	3,0	5	6,1	3	3,1	14	3,7
Absolwenci uczelni wyższych kończą kierunki i specjalizacje, które są nieprzydatne dla przedsiębiorstw	23	11,4	5	6,1	3	3,1	31	8,2
Mieszkańcy wolą pozostać „na bezrobociu”, niż podjąć pracę	15	7,5	6	7,3	9	9,4	30	7,9
Inne (np. pracownicy nie potrafią obsługiwać komputerów, brak pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach, profil edukacji niedostosowany do potrzeb rynku, niekompetencja urzędników, brak pomocy ze strony państwa i instytucji samorządowych, niestabilność i nieprzejrzystość prawa, niskie płace, brak perspektyw rozwoju firm)	12	6,0	6	7,3	9	9,4	27	7,1
Ogółem	201	100,0	82	100,0	96	100,0	379	100,0

Zainspirowani dużą liczbą wskazań na problemy związane ze znalezieniem osób o odpowiednich kwalifikacjach w badanych powiatach oraz na „nietrafione” profile zawodowe absolwentów uczelni, dokonaliśmy spisu kierunków oraz liczby studiujących na nich studentów w kilku uczelniach świętokrzyskich. Następnie prosiliśmy dyrektorów powiatowych urzędów pracy o ocenienie adekwatności struktury kierunków studiów z perspektywy potrzeb regionalnego rynku pracy – obecnie i w najbliższych trzech latach. Z analizy ich wypowiedzi wynika, że popyt częściowo mija się z podażą. Za mało studentów studiuje między innymi na kierunkach inżynierskich, fizjoterapii, położnictwie, filologii angielskiej, natomiast o wiele za dużo na kierunkach pedagogicznych, zarządzaniu i marketingu, bankowości, historii (załącznik 7).

Pytaliśmy również pracodawców o największe zalety rynku pracy. Uzyskaliśmy 317 wskazań. Co trzeci respondent (38%) wskazał na niewygórowane wymagania płacowe kandydatów, co czwarty respondent (26,7%) wskazał na chęć do pracy i dobrej jakości pracę pracowników, co czwarty respondent (27,3%) wskazał również na upowszechnioną umiejętność obsługi komputerów, 30,7 respondentów stwierdziło, że łatwo jest znaleźć niewykwalifikowanych pracowników, którzy mogą być wykorzystani do prostych prac. Wskazywano również na: łatwość znalezienia dobrych fachowców (specjalistów) – 21,3% respondentów; na to, że firmy nie podkupują sobie pracowników, a nawet jeżeli tak się dzieje, to łatwo znaleźć innych – 14% i na inne zalety. Co dziesiąty respondent stwierdził, że absolwenci kończą kierunki i kwalifikacje, które są przydatne dla przedsiębiorców. Ten komplement był kierowany przede wszystkim pod adresem Politechniki Świętokrzyskiej, której absolwenci o specjalizacjach technicznych są poszukiwani na rynku.

Wnioski z powyższych analiz są następujące. Pracodawcy upatrują największych niedogodności rynku pracy w dodatkowych kosztach wynagrodzeń, w trudnościach ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach oraz w przepisach prawnych. Natomiast do zalet zaliczają niewygórowane wymagania płacowe niektórych kandydatów, motywację pracowników do dobrej pracy, umiejętność obsługi komputerów oraz łatwość znalezienia niewykwalifikowanych pracowników.

8

Powiatowe Urzędy Pracy i niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

8.1. Opinie pracodawców

Pracodawcy oceniają powiatowe urzędy pracy i ich funkcje w kategoriach pozytywnych, chociaż raczej powściągliwie. Są to przede wszystkim oceny dobre i dostateczne. Najlepsze opinie dotyczą miłej obsługi oraz pośrednictwa pracy. Zastanawiają wysokie oceny pośrednictwa pracy, zwłaszcza że rezultaty powiatowych urzędów w tym obszarze są ograniczone. Większość zatrudnień za pośrednictwem urzędów pracy dotyczy staży absolwenckich i przygotowania zawodowego, które są finansowane przez urzędy pracy. Oceny negatywne nie przekraczają 10% badanych. Jednak spora jest sfera ignorancji, jeżeli chodzi o wiedzę na temat urzędów pracy. Liczna grupa pracodawców nie potrafi się wypowiedzieć na temat podstawowych obszarów działania powiatowych urzędów pracy: na temat pośrednictwa pracy – 20%; na temat organizacji kursów i szkoleń – 60%; na temat doradztwa zawodowego – 44,7%; na temat atmosfery, w której obsługuje się klientów – 19,3% (tabela 8). Pracodawcy mają jeszcze mniejszą wiedzę na temat niepublicznych agencji pośrednictwa pracy. Nieliczni (16,7%) znają jakieś agencje pośrednictwa pracy. Proszeni o ocenę pracy agencji w takich samych obszarach, które były przedmiotem ocen powiatowych urzędów pracy, często nie wiedzą jak to zrobić. Wśród nielicznych ocen przeważają umiarkowanie pozytywne.

W okresie od stycznia 2005 r. do 31 stycznia 2006 r. około połowa badanych firm zatrudniła przynajmniej jedną osobę za pośrednictwem urzędu pracy. Były to przede wszystkim osoby zatrudnione w ramach promocji zatrudnienia lub subsydiowanych miejsc pracy. Co trzeci pracodawca, który korzystał z tych form współpracy z powiatowym urzędem pracy, stwierdził, że gdyby nawet nie było wsparcia ze strony powiatowego urzędu pracy lub innej instytucji, to i tak zatrudniłby dodatkowych pracowników. Natomiast ponad połowa beneficjentów programów promocji zatrudnienia stwierdziła, że w takiej sytuacji nie zdecydowałaby się na dodatkowe zatrudnianie pracowników.

Tabela 8

Powiatowe urzędy pracy w ocenach pracodawców

Obszary Oceny	Pośrednictwo pracy		Organizacja szkoleń i kursów		Doradztwo zawodowe		Miła obsługa	
Bardzo dobrze	14	9,3%	7	4,7%	8	5,3%	23	15,3%
Dobrze	61	40,7%	22	14,7%	43	28,7%	65	43,3%
Dostatecznie	24	16,0%	18	12,0%	14	9,3%	18	12,0%
Źle	11	7,3%	6	4,0%	6	4,0%	5	3,3%
Bardzo źle	6	4,0%	4	2,7%	8	5,3%	6	4,0%
Nie wiem	30	20,0%	90	60,0%	67	44,7%	29	19,3%
Brak odpowiedzi	4	2,7%	3	2,0%	4	2,7%	4	2,7%
Ogółem	150	100,0%	150	100,0%	150	100,0%	150	100,0%

8.2. Opinie bezrobotnych

Połowa bezrobotnych (51%) stwierdza, że nie korzystała z żadnych form pomocy oferowanych przez urzędy pracy. Co trzeci korzystał lub korzysta z różnych form aktywizacji zawodowej związanej ze świadczeniem pracy: staż lub przygotowanie zawodowe (34,0%). W szkoleniach uczestniczy 12,0% respondentów. Większości ankietowanych (80,8%) w ciągu ostatnich 6 miesięcy urząd pracy nie przedstawił żadnej oferty pracy. Z 29 respondentów, którzy taką ofertę otrzymali 24 skontaktowało się z potencjalnym pracodawcą. W żadnym z tych przypadków nie został nawiązany stosunek pracy. W 18 przypadkach kandydat nie otrzymał pracy z uwagi na nieaktualną już ofertę (25,0%), nieadekwatne kwalifikacje (30,0%), małą dyspozycyjność (15,0%). W 6 przypadkach po rozmowie z potencjalnym pracodawcą respondent nie skorzystał z oferty pracy.

Zdecydowana większość respondentów (60 – 65%) ocenia funkcjonowanie powiatowego urzędu pracy dobrze lub dostatecznie w obszarze pozyskiwania ofert pracy oraz jakości obsługi petentów. Prawie co piąty ankietowany (17,9%) źle lub bardzo źle ocenia organizację kursów i szkoleń. Duży odsetek ankietowanych nie potrafi ocenić działań powiatowego urzędu pracy w zakresie doradztwa zawodowego (38,4%) oraz udzielania informacji o pomocy socjalnej (32,5%).

Niewielu bezrobotnych (3,3%) zwracało się do prywatnych agencji pośrednictwa w poszukiwaniu pracy. Dysponują małą wiedzą na ich temat i nie potrafią ich ocenić.

8.3. Podsumowanie

Powiatowe urzędy pracy oceniane są umiarkowanie pozytywnie. Ocenom towarzyszy duża ignorancja, jeżeli chodzi o wiedzę na temat funkcji urzędów pracy. Zdaniem pracodawców, powiatowe urzędy pracy nie pełnią funkcji klasycznych pośredników pracy, lecz dostarczycieli bezpłatnych pracowników w ramach promocji zatrudnienia. Z perspektywy bezrobotnych są przede wszystkim instytucjami, które zapewniają ubezpieczenie społeczne, natomiast rzadziej pracę w ramach programów promocji zatrudnienia, zasiłek oraz szkolenia. Bezrobotni i pracodawcy pozytywnie oceniają organizację pracy w powiatowych urzędach pracy oraz jakość obsługi.

9

Załączniki

Załącznik nr 1**Wanda Nowakowska*****Rynek pracy w województwie i badanych powiatach (według danych statystycznych)***

W województwie świętokrzyskim liczba pracujących osób (bez podmiotów o liczbie pracujących do 9 osób oraz pracujących w rolnictwie) wynosi około 210 tys. osób. Współczynnik aktywności zawodowej w 2005 r. osiągnął poziom 56,9%.

W ostatnich trzech latach liczba pracujących osób w województwie świętokrzyskim powiększyła się o około 2%. W poszczególnych badanych powiatach wystąpiły inne trendy. W powiecie kieleckim ziemskim liczba pracujących wzrosła. W powiecie buskim liczba pracujących pozostała na poziomie sprzed dwóch lat. W powiatach kieleckim grodzkim i skarżyskim odnotowano spadek liczby pracujących o blisko 2%.

W ostatnich pięciu latach zwiększył się udział osób pracujących w przemyśle i budownictwie oraz usługach, przy jednoczesnym spadku udziału pracujących w rolnictwie. Tendencja ta jest widoczna we wszystkich opisywanych powiatach.

Według stanu na koniec 2005 r. w województwie świętokrzyskim liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 117,8 tys. osób, a stopa bezrobocia ukształtowała się na poziomie 20,6%. Od 2003 r. w województwie systematycznie obniżała się liczba zarejestrowanych bezrobotnych. Podobną tendencję można zaobserwować we wszystkich opisywanych powiatach. Największy spadek nastąpił w powiecie kieleckim grodzkim (tabela 1.1.)

Stopa bezrobocia na koniec grudnia 2005 r. w skali województwa była niższa w porównaniu z 2003 i 2004 r. W województwie utrzymuje się znaczne zróżnicowanie terytorialne natężeń bezrobocia. Najwyższa stopa bezrobocia wystąpiła w powiecie skarżyskim – 31,5%. Wysoka jest stopa bezrobocia w powiecie kieleckim ziemskim – 27,2%. Najniższa stopa bezrobocia wystąpiła w powiecie buskim – 12,2% oraz kieleckim grodzkim 14,4%. (tabela 1.2)

Tabela 1.1

Podstawowe dane dotyczące bezrobocia wg powiatów w latach 2003-2005

	Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych wg stanu 31.12.2005 W tys.	Dynamika (w%)	
			2003 = 100	2004 = 100
1.	Kraj	X	87,3	92,5
2.	Województwo	117,8	93,1	93,2
3.	Powiaty			
3a.	- kielecki grodzki	15,4	92,7	91,8
3b.	- kielecki ziemski	20,1	93,3	99,1
3c.	- buski	4,3	96,4	97,3
3d.	- skarżyski	10,0	95,8	93,0

Źródło: Rocznik Statystyczny Województwa Świętokrzyskiego 2005.

Tabela 1.2

Stopy bezrobocia w latach 2003-2005

Wyszczególnienie	Stopa bezrobocia wg stanu na 31.XII (%)		
	2003	2004	2005
Kraj	20,4	19,0	17,6
Województwo	22,0	22,0	20,6
Powiaty			
- kielecki grodzki	15,6	15,7	14,4
- kielecki ziemski	28,8	28,5	27,2
- buski	12,5	12,5	12,2
- skarżyski	21,3	33,4	31,5

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach.

Ponad 50% zarejestrowanych bezrobotnych w świętokrzyskich urzędach pracy – to bezrobotni w wieku od 18 do 34 lat. Największy odsetek zarejestrowanych bezrobotnych w tym przedziale odnotowano w powiecie buskim, a najmniejszy w powiecie kieleckim grodzkim (tabela 1.3).

W województwie świętokrzyskim wg stanu na koniec grudnia 2005 r. co trzeci zarejestrowany bezrobotny posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe. Co czwarty bezrobotny posiada wykształcenie gimnazjalne i poniżej. Również co czwarty bezrobotny posiada wykształcenie policealne lub średnie zawodowe. Około 8% zarejestrowanych w województwie bezrobotnych legitymuje się wykształceniem wyższym. Udział osób z wykształceniem wyższym wśród bezrobotnych powiatu kieleckiego grodzkiego jest dwukrotnie większy niż wśród bezrobotnych pozostałych powiatów. Największy udział bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym i niższym charakteryzuje powiat kielecki ziemski. Struktura bezrobotnych według pozostałych poziomów wykształcenia jest zbliżona we wszystkich powiatach (tabela 1.4).

Tabela 1.3

Struktura bezrobotnych wg wieku – stan na 31 XII 2005

Wyszczególnienie	Struktura bezrobotnych wg wieku					
	18 – 24	25 – 34	35 – 44	45 – 54	55 – 59	60 i więcej
Województwo						
a) w liczbach XII 2005	28.161	35.288	23.454	25.606	4.609	636
b) wskaźnik struktury - %	23,9	30,0	19,9	21,8	3,9	0,5
Powiat kielecki grodzki						
a) w liczbach XII 2005	2.754	4.440	3078	4.135	828	120
b) wskaźnik struktury-%	17,9	28,9	20,1	26,9	5,4	0,8
Powiat kielecki ziemski						
a) w liczbach XII 2005	5.195	6.069	4.229	3.888	666	85
b) wskaźnik struktury-%	25,8	30,2	21,0	19,3	3,3	0,4
Powiat buski						
a) w liczbach XII 2005	1.481	1.371	621	691	146	17
b) wskaźnik struktury-%	34,2	31,7	14,4	16,0	3,3	0,4
Powiat skarżyski						
a) w liczbach XII 2005	1.877	2.927	2.172	2.516	413	57
b) wskaźnik struktury -%	18,8	29,4	21,8	25,3	4,2	0,5

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach.

Tabela 1.4

Struktura bezrobotnych wg wykształcenia – stan na 31 XII 2005

Wyszczególnienie	Struktura bezrobotnych wg wykształcenia				
	Wyższe	policealne i średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i poniżej
Województwo					
a) w liczbach XII 2005	9.233	29.087	10.131	39.234	30.069
b) wskaźnik struktury - %	7,8	24,7	8,6	33,3	25,6
Powiat kielecki grodzki					
a) w liczbach XII 2005	2.329	4.309	1.508	4.010	3.199
b) wskaźnik struktury-%	15,2	28,1	9,8	26,1	20,8
Powiat kielecki ziemski					
a) w liczbach XII 2005r	1.246	4.372	1.357	7.146	6.011
b) wskaźnik struktury -%	6,2	21,7	6,7	35,5	29,9
Powiat buski					
a) w liczbach XII 2005r.	347	1.293	283	1.431	973
b) wskaźnik struktury-%	8,0	29,9	6,5	33,1	22,5
Powiat skarżyski					
a) w liczbach XII 2005r.	713	2.789	967	3.418	2.075
b) wskaźnik struktury-%	7,2	28,0	9,7	34,3	20,8

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach.

W strukturze bezrobotnych według czasu pozostawania na bezrobociu dominują bezrobotni o ponad rocznym stażu (53,3%). Najmniej liczna jest kategoria

bezrobotnych pozostających bez pracy do sześciu miesięcy, wynosi 33,3%. Do trzeciej grupy bezrobotnych zalicza się oczekujących na pracę od sześciu miesięcy do jednego roku (13,1%). Struktura bezrobotnych według stażu na bezrobociu w podziale na badane powiaty jest zbliżona (tabela 1.5).

Tabela 1.5

Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy – stan na 31 XII 2005

Wyszczególnienie	Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy		
	do 6-ciu miesięcy	od 6-ciu do 12-tu miesięcy	ponad 12-cie miesięcy
Województwo			
a) w liczbach XII 2005	39.615	15.468	62.671
b) wskaźnik struktury - %	33,6	13,1	53,3
Powiat kielecki grodzki			
a) w liczbach XII 2005	5.623	2.243	7.489
b) wskaźnik struktury-%	36,6	14,1	49,0
Powiat kielecki ziemski			
a) w liczbach XII 2005	6.975	2.464	11.034
b) wskaźnik struktury-%	34,6	12,1	53,2
Powiat buski			
a) w liczbach XII 2005	1.662	539	2.126
b) wskaźnik struktury-%	38,4	12,5	49,1
Powiat skarżyski			
a) w liczbach XII 2005	3.379	1.342	5.241
b) wskaźnik struktury -%	33,9	13,5	52,6

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach.

Od 2004 r. zwiększa się liczba ofert pracy kierowanych do urzędów pracy przez pracodawców. Najniższy wzrost odnotowano w powiecie kieleckim grodzkim, a najwyższy w skarżyskim (tabela 1.6). Większość ofert wspierana jest środkami powiatowych urzędów w ramach promocji zatrudnienia.

Tabela 1.6

Oferty pracy zgłoszone do powiatowych urzędów pracy w latach 2003-2005

	Wyszczególnienie	Oferty pracy zgłoszone do PUP 2005	Dynamika w 2004r. 2003 =100 (w %)	Dynamika w 2005r. 2004 =100 (w %)
1.	Województwo	24,318	81,5	115,9
2.	Powiaty			
2a	- kielecki grodzki	3.998	82,0	106,7
2b	- kielecki ziemski	2.466	75,0	114,0
2c.	- buski	1.086	92,3	133,7
2d.	- skarżyski	2.296	70,4	163,3

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach.

Załącznik nr 2
Anna Klepacka
Charakterystyka próby badawczej przedsiębiorców

Do badań terenowych wytypowane zostały następujące powiaty województwa świętokrzyskiego: powiat buski, gdzie stopa bezrobocia kształtuje się na najniższym poziomie w regionie (12,2%), powiat skarżyski o najwyższej stopie bezrobocia w województwie (31,5%) oraz powiat kielecki łącznie grodzki i ziemski (19,6%).

Badaniem rynku pracy objęte zostały przedsiębiorstwa. W charakterze respondentów wystąpili przedstawiciele pracodawców (dyrektorzy, kadrowcy, właściciele przedsiębiorstw). Dobór próby w wybranych powiatach miał charakter losowo-warstwowy. Próba badawcza wyniosła 150 przedsiębiorstw, w tym 34 – z terenu powiatu buskiego (28,7% badanej próby), 74 – z powiatu kieleckiego (grodzkiego i ziemskiego), co stanowi 49,3% badanej próby oraz 42 – z powiatu skarżyskiego (28% przedsiębiorstw).

Tabela 2. 1

Struktura próby badawczej według wielkości przedsiębiorstw i ich lokalizacji (stan na 31.01.2006 r.)

Liczba zatrudnionych	od 0 do 9		od 10 do 49		od 50 do 249		250 i powyżej		Ogółem	
		%		%		%		%		%
Powiat buski	13	38,2	12	35,3	9	26,5	0	0	34	100,0
Powiat kielecki (grodzki i ziemski)	24	32,4	25	33,8	17	30,0	8	10,8	74	100,0
Powiat skarżyski	25	59,5	11	26,2	5	11,9	1	2,4	42	100,0
Ogółem	62	41,3	48	32,0	31	20,7	9	6,0	150	100,0

Próbą objęto mikroprzedsiębiorców (zatrudniających od 0 do 9 pracowników) – 41,3%, małych przedsiębiorców (zatrudniających od 10 do 49 pracowników) – 32%, średnich przedsiębiorców (zatrudniających od 50 do 249 pracowników) – 20,7% oraz duże przedsiębiorstwa (zatrudniające od 250 do 500 osób oraz powyżej 500 osób) – 6%. W powiecie buskim struktura zbadanych firm według wielkości zatrudnienia kształtuje się następująco: mikroprzedsiębiorcy stanowią 38,2%, mali przedsiębiorcy – 35,3% oraz średni przedsiębiorcy – 26,5%. W powiecie kieleckim (grodzkim i ziemskim) udział procentowy zbadanych przedsiębiorstw kształtuje się następująco:

mikroprzedsiębiorcy – 32,4%, mali przedsiębiorcy – 33,8% , średni przedsiębiorcy - 30,0%, duże przedsiębiorstwa – 10,8%. W powiecie skarżyskim największy odsetek zbadanych firm stanowią mikroprzedsiębiorcy – 59,5%, następnie mali przedsiębiorcy – 26,2%, średnie przedsiębiorstwa – 11,9% oraz duże przedsiębiorstwa – 2,4% (tabela 2.1).

Wśród badanych przedsiębiorstw największy udział, tj. 56,7% stanowią podmioty z sekcji usług rynkowych (obejmującej handel hurtowy i detaliczny, hotele i restauracje, transport, gospodarkę magazynową i łączność, pośrednictwo finansowe, obsługę nieruchomości, działalność usługową komunalną) oraz 28,7% z sekcji przetwórstwo przemysłowe i budownictwo. W powiecie buskim podmioty z sekcji usług rynkowych stanowiły 50% badanych, z sekcji przetwórstwa przemysłowego i budownictwa 20,9%, w powiecie kieleckim (grodzkim i ziemskim) odpowiednio – 51,4% i 27%, a w skarżyskim – 69,0% i 16,3%. W wybranych powiatach struktura podmiotów gospodarki narodowej na lokalnym rynku pracy jest zbieżna ze strukturą branż przedsiębiorstw wytypowanych do badania. Wśród zarejestrowanych podmiotów w powiatach buskim, kieleckim i skarżyskim najwięcej przedsiębiorstw prowadzi działalność w sekcji usługi rynkowe – udział w strukturze ogółu podmiotów wynosi od 62% do 67%, a w sekcji przetwórstwo przemysłowe i budownictwo – od 19,1% do 24,1% (źródło: „Biuletyn Statystyczny Województwa Świętokrzyskiego 2005”).

Najczęściej występującym typem własności wśród ankietowanych przedsiębiorstw jest indywidualna działalność gospodarcza prowadzona na podstawie wpisu do Ewidencji Działalności Gospodarczej – 41,3% ogółu ankietowanych firm. Powyższa forma prawna działalności dominuje w powiatach buskim i skarżyskim, stanowiąc w nich odpowiednio – 55,9% i 50,0% ogółu badanych firm w tych powiatach. W powiecie kieleckim (grodzkim i ziemskim) przeważają spółki prawa handlowego, stanowiące 41,9% badanych firm w powiecie oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą – 29,7% (tabela 2.2). Nawiasem mówiąc, w województwie świętokrzyskim największy odsetek zarejestrowanych podmiotów gospodarki narodowej stanowią jednostki osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą – 81% (źródło: „Biuletyn Statystyczny Województwa Świętokrzyskiego 2005”).

Tabela 2.2

Struktura zbadanych przedsiębiorstw według typu własności

Forma prawna działalności	Kielce		Busko – Zdrój		Skarżysko - Kamienna		Ogółem	
		%		%		%		%
Spółka akcyjna	8	10,8	1	2,9	2	4,8	11	7,3
Spółka z o.o.	23	31,1	4	11,8	4	9,5	31	20,7
Spółka jawna	6	8,1	3	8,8	2	4,8	11	7,3
Spółka cywilna	12	16,2	4	11,8	10	23,8	26	17,3
Indywidualna działalność gospodarcza na podstawie wpisu do EDG	22	29,7	19	55,9	21	50,0	62	41,3
Przedsiębiorstwo państwowe	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Spółdzielnia	1	1,4	0	0,0	1	2,3	2	1,3
Inna forma	2	2,7	3	8,8	2	4,8	7	4,7
Ogółem	74	100,0	34	100,0	42	100,0	150	100,0

Ankietowane przedsiębiorstwa prowadzą działalność na rynkach: lokalnym (35,0% ogółu badanych), regionalnym (18,5% ankietowanych firm), ogólnopolskim (33,8% badanej próby), międzynarodowym (12,7% ogółu badanych). W powiecie skarżyskim 61,9% ankietowanych firm (głównie zatrudniających poniżej 10 osób) działa na rynku lokalnym, w powiecie buskim – 50,0% (są to firmy będące przedsiębiorstwami zatrudniającymi poniżej 50 pracowników). W powiecie kieleckim (grodzkim i ziemskim) 48,6% firm objętych badaniem prowadzi działalność na rynku ogólnopolskim (głównie firmy zatrudniające poniżej 50 osób). Działalność eksportową prowadzi 25 przedsiębiorstw (31,3% badanych). Spośród firm sprzedających na eksport 52% stanowią przedsiębiorstwa z powiatu kieleckiego (małe i średnie przedsiębiorstwa), 32% – z powiatu buskiego (mikroprzedsiębiorcy) i 16,0% – z powiatu skarżyskiego.

Ponad 85% ankietowanych przedsiębiorstw osiągnęło dodatni wynik finansowy. W powiecie kieleckim (grodzkim i ziemskim) 90,5% badanych firm z tego powiatu odnotowało zysk (głównie zatrudniających poniżej 250 osób), w powiecie buskim – 85,3% (głównie zatrudniających poniżej 50 osób), w powiecie skarżyskim – 76,2% (głównie zatrudniających poniżej 50 osób).

W 71,9% ankietowanych przedsiębiorstw przeciętne wynagrodzenie (według stanu na 31.01.2006 r.) kształtuje się poniżej przeciętnego w sektorze przedsiębiorstw w

województwie świętokrzyskim wynoszącego 2130 zł. Przeciętne wynagrodzenie wyższe od tej kwoty stwierdzono w 23 badanych firmach – głównie w średnich i dużych przedsiębiorstwach z powiatu kieleckiego, w średnich przedsiębiorstwach z powiatu buskiego i dużych – z powiatu skarżyskiego (tabela 3.3).

Tabela 3.3

Struktura przedsiębiorstw według przeciętnego wynagrodzenia (stan na 31.01.2006 r.)

Przeciętne wynagrodzenie	Kielce		Busko – Zdrój		Skarżysko - Kamienna		Ogółem	
Do 899 zł	10	13,5	4	11,8	7	16,7	21	14,0
Od 900 zł do 1200 zł	14	18,9	17	50,0	22	52,4	53	35,3
Od 1201 zł do 1800 zł	19	25,7	4	11,8	3	7,1	26	17,3
Od 1801 do 2130 zł	4	5,4	1	2,9	3	7,1	8	5,3
Od 2131 zł do 2520 zł	7	9,4	3	8,8	1	2,4	11	7,3
Powyżej 2520 zł	9	12,2	2	5,9	1	2,4	12	8,0
Brak odpowiedzi	11	14,9	3	8,8	5	11,9	19	12,7
Ogółem	74	100,0	34	100,0	42	100,0	150	100,0

W 2005 r. 68% badanych firm podjęło inwestycje. Najczęściej inwestującymi przedsiębiorstwami były spółki akcyjne (81,8% badanych spółek akcyjnych), spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (71,0% badanych spółek z o.o.) oraz indywidualne podmioty prowadzące działalność gospodarczą (66,1% badanych indywidualnych podmiotów) (tabela 3.4).

Tabela 2.4

Forma prawna działalności a inwestycje w 2005 r.

	Liczba firm, które podjęły inwestycje	Ogółem zbadanych firm	Procent przedsiębiorstw, w których miały miejsce inwestycje
	L	L	%
Spółka akcyjna	9	11	81,8
Spółka z o.o.	22	31	71,0
Spółka jawna	7	11	63,3
Spółka cywilna	15	26	57,7
Indywidualna działalność gospodarcza	41	62	66,1
Spółdzielnie	2	2	100,0
Inna forma	6	7	85,7
Ogółem	102	150	68,0

Najczęściej inwestującymi firmami były przedsiębiorstwa średnie (87,1% średnich przedsiębiorstw) oraz przedsiębiorstwa duże (88,9% dużych przedsiębiorstw, tabela 2.5).

Tabela 2.5

Wielkość firmy a inwestycje w 2005 r.

Liczba zatrudnionych na umowę o pracę	Liczba firm, które podjęły inwestycje	Ogółem zbadanych firm	Procent przedsiębiorstw, w których miały miejsce inwestycje
	L	L	%
od 0 do 9	36	62	58,1
od 10 do 49	31	48	64,6
od 50 do 249	27	31	87,1
250 i powyżej	8	9	88,9
Ogółem	102	150	68,0

Załącznik nr 3**Katarzyna Będkowska-Adamiec, Grażyna Rodak*****Charakterystyka próby badawczej bezrobotnych***

Badaniami zostali objęci bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy w Kielcach – w powiecie stołecznym województwa (powiat grodzki i ziemski), Busku Zdroju – w powiecie o najniższym poziomie bezrobocia oraz Skarżysku – Kamiennej – w powiecie o najwyższym poziomie bezrobocia. Próba liczyła 151 bezrobotnych, w tym: w powiecie buskim 41 ankietowanych (27,2%), w powiecie skarżyskim 40 ankietowanych (26,5%) i w powiecie kieleckim 70 bezrobotnych (46,4%). W powiecie kieleckim grodzkim przeprowadzone zostały ankiety z 37 bezrobotnymi (24,5%), a w ziemskim – z 33 (21,9%).

Dobór próby miał charakter losowo-warstwowy. Reprezentowane są trzy kategorie bezrobotnych, które zostały wyodrębnione ze względu na okres pozostawania bezrobotnym: do 6 miesięcy, od 6 do 12 miesięcy oraz 12 miesięcy i więcej – długotrwale bezrobotni.

Tabela 3.1

Bezrobotni objęci badaniami ankietowymi wg okresu pozostawania bezrobotnym w poszczególnych powiatach

Powiaty	kielecki grodzki		kielecki ziemski		kielecki razem		buski		skarżyski		cała próba badawcza	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
do 6 m-cy	13	35,1	8	24,2	21	30,0	22	53,7	17	42,5	60	39,7
6 do 12 m-cy	9	24,3	9	27,3	18	26,0	11	26,8	13	32,5	42	27,8
12 m-cy i więcej	13	35,1	16	48,5	29	41,0	8	19,5	10	25,0	47	31,1
Brak odpowiedzi	2	5,4	0	0,0	2	3,0	0	0,0	0	0,0	2	1,3
Ogółem:	37	100	33	100	70	100	41	100	40	100	151	100

Największa grupa ankietowanych (39,7%) miała status bezrobotnego nie dłużej niż 6 miesięcy. W drugiej kolejności znajdowała się grupa bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy (31,1%). Ostatnią co do wielkości grupę stanowili respondenci będący bez pracy od 6 do 12 miesięcy (27,8%), (tabela 3.1).

Tabela 3.2

Bezrobotni objęci badaniami ankietowymi wg wieku w poszczególnych powiatach

Powiaty Wiek	kielecki grodzki		kielecki ziemski		kielecki razem		buski		skarżyski		cała próba badawcza	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Poniżej 25 lat	7	18,9	15	45,5	22	31,0	25	61,0	12	30,0	59	39,1
25-34 lat	13	35,1	7	21,2	20	29,0	10	24,4	16	40,0	46	30,5
35-44 lat	3	8,1	3	9,1	6	9,0	4	9,8	6	15,0	16	10,6
45-54 lat	11	29,7	6	18,2	17	24,0	1	2,4	5	12,5	23	15,2
55 lat i więcej	3	8,1	2	6,1	5	7,0	1	2,4	1	2,5	7	4,6
Ogółem:	37	100	33	100	70	100	41	100	40	100	151	100

Najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku poniżej 35 lat – 69,6%, w tym w wieku poniżej 25 lat było 39,1% ankietowanych. W grupie bezrobotnych powyżej 55 lat znalazło się 4,6% badanych (tabela 3.2).

55,6% ogółu respondentów stanowiły kobiety, a 44,4% mężczyźni.

Tabela 3.3

Bezrobotni objęci badaniami ankietowymi wg wykształcenia w poszczególnych powiatach

Powiaty Wykształcenie	kielecki grodzki		kielecki ziemski		kielecki razem		buski		skarżyski		cała próba badawcza	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Wyższe	9	24,3	3	9,1	12	17,0	12	29,3	9	22,5	33	21,9
Licencjat	1	2,7	3	9,1	4	6,0	0	0,0	0	0,0	4	2,6
Średnie	18	48,6	16	48,5	34	49,0	21	51,2	17	42,5	72	47,7
Zasadnicze zawodowe	7	18,9	7	21,2	14	20,0	5	12,2	10	25,0	29	19,2
Gimnazjalne i niższe	2	5,4	4	12,1	6	9,0	2	4,9	4	10,0	12	7,9
Brak odpowiedzi	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	2,4	0	0,0	1	0,7
Ogółem:	37	100	33	100	70	100	41	100	40	100	151	100

Największy odsetek bezrobotnych posiada wykształcenie średnie – 47,7%. Następną grupą są osoby z wykształceniem wyższym i wyższym zawodowym (licencjat) – 24,5%. Najmniej ankietowanych (7,9%) znalazło się w grupie osób posiadających wykształcenie gimnazjalne i niższe (tabela 3.3).

Tabela 3.4

Bezrobotni objęci badaniami ankietowymi wg ilości rejestracji jako bezrobotny w powiatach

Powiaty Ilość rejestracji	kielecki grodzki		kielecki ziemski		kielecki razem		buski		skarżyski		cała próba badawcza	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Pierwszy raz	12	32,4	16	48,5	28	40,0	27	65,9	10	25,0	65	43,0
Od 1 do 3 razy	18	48,6	12	36,4	30	43,0	9	22,0	22	55,0	61	40,4
Od 4 do 5 razy	5	13,5	2	6,1	7	10,0	2	4,9	6	15,0	15	9,9
6 razy i więcej	2	5,4	1	3,0	3	4,0	3	7,3	1	2,5	7	4,6
Brak odpowiedzi	0	0,0	2	6,1	2	3,0	0	0,0	1	2,5	3	2,0
Ogółem:	37	100	33	100	70	100	41	100	40	100	151	100

65 respondentów (43 %) pierwszy raz zarejestrowało się jako bezrobotni. Wśród ankietowanych, którzy podawali, że rejestrują się po raz kolejny, najliczniejszą grupę stanowili rejestrujący się nie więcej niż trzeci raz (40,4%), kolejną – rejestrujący się nie więcej niż piąty raz (9,9%). Na trzecim miejscu znalazła się grupa bezrobotnych, którzy rejestrowali się 6 razy i więcej (4,6 %), (tabela 3.4).

Zdecydowana większość respondentów (91,4%) jest członkami wieloosobowych gospodarstw domowych (członkowie rodziny mieszkający w tym samym domu). Natomiast 10,9% pełni funkcję głowy rodziny, w największym stopniu przyczyniając się do utrzymania pozostałych domowników.

Tabela 3.5

Łączne dochody gospodarstw domowych

Łączne dochody gospodarstwa domowego w zł	Liczba odpowiedzi	Odpowiedzi w %
0, – 400,-	7	4,6%
401, – 800,-	24	15,9%
801, – 1.200,-	30	19,9%
1.200, – 1.600,-	26	17,3%
1.601, – 2.000,-	18	11,9%
2.001, – 2.400,-	12	7,9%
Powyżej 2.400,-	19	12,6%
Brak odpowiedzi	15	9,9%
Razem:	151	100%

Najliczniejszą grupę (20,5%) stanowią respondenci, w przypadku których łączne dochody gospodarstw domowych nie przekraczają wysokości najniższego wynagrodzenia ustawowego: dochody w przedziale od 0,- do 400,- zł – 4,6%; dochody w przedziale od 401,- do 800,- zł – 15,9%. W drugiej kolejności znalazła się grupa gospodarstw domowych o łącznych dochodach w przedziale od 801,- do 1.200,- zł – 19,9%. Na trzecim miejscu znalazły się gospodarstwa o dochodach w przedziale od 1.201,- do 1.600,- zł – 17,3% (tabela 3.5).

Wśród respondentów dominuje kategoria, w przypadku której podstawowym dochodem gospodarstw domowych jest wynagrodzenie za stałą pracę (49,0%). W dalszej kolejności dochody gospodarstw domowych pochodzą z emerytury lub renty (37,8%), wynagrodzenia za pracę dorywczą (23,2%), zasiłku dla bezrobotnych (14,6%).

Co piąty bezrobotny (19,9%) nie posiada wyuczonego zawodu, 13,9% podaje jako zawód wyuczony ogólną kategorię zawodową – ekonomista. Wśród zawodów ostatnio wykonywanych ankietowani podawali zawody: sprzedawca/kasjer (9,3%), pracownik biurowy (9,3%), pracownik budowlany (7,3%). 17,9% wszystkich ankietowanych bezrobotnych nigdy wcześniej nie podejmowało pracy zawodowej.

Załącznik nr 4**Wiktor Wojciechowski*****Oczekiwanie płacowe bezrobotnych (płace progowe)***

W przypadku dojazdów krótszych niż pół godziny, przeciętna oczekiwana wysokość wynagrodzenia osób bezrobotnych wynosiła 971 zł netto (1395 zł brutto). W sytuacji konieczności dojeżdżania do pracy ok. 1 godziny wysokość płacy progowej wzrasta do 1315 zł netto (1924 zł brutto). Rozpatrując stosunkowo krótki czas dojazdu do pracy (do 0,5 godziny) jedynie niewiele ponad 4% bezrobotnych zaakceptowałoby wynagrodzenie na poziomie płacy minimalnej, 31% podjęłoby pracę za wynagrodzenie netto nieprzekraczające 800 zł, a 75% nieprzekraczające 1000 zł. Gdy dojazd do pracy wynosiłby około 1 godziny, wówczas jedynie 6% bezrobotnych zaakceptowałoby płacę niższą niż 800 zł, 29% niższe niż 1000 zł, a 55% niższe niż 1400 zł.

Przy dłuższych dojazdach do pracy, oczekiwania płacowe bezrobotnych wzrastają znacznie bardziej niż wynikałoby to z szacowanych przez nich kosztów tych dojazdów. Wydłużenie czasu drogi do pracy z 0,5 do około 1 godziny powoduje wzrost oczekiwań płacowych netto średnio o 344 zł. Średni miesięczny koszt dojazdów do pracy trwający 0,5 godziny bezrobotni szacują na 129 zł (mediana 100 zł), natomiast trwający około 1 godziny na 244 zł (mediana 200 zł).

Przyjęcie pracy w miejscowości oddalonej o około 150 km, powodujące konieczność zmiany miejsca zamieszkania, bezrobotni warunkują zaoferowaniem im znacznie wyższego wynagrodzenia w porównaniu do tego, czego oczekują w swojej rodzinnej miejscowości. Przeciętna wysokość płacy progowej w takim przypadku wynosi 1833 zł (2721 zł brutto, a zatem więcej niż wynosi średnie wynagrodzenie w gospodarce: 2537 zł brutto w sektorze przedsiębiorstw w I kw. 2006 r.).

Tabela 4.1
Oczekiwanie płacowe osób bezrobotnych

Wysokość płacy progowej	Czas dojazdu <0,5 godziny		Czas dojazdu ok. 1 godziny		Zmiana miejsca zamieszkania (ok. 150 km)	
	Dane surowe	Średnia obciąża*	Dane surowe	Średnia obciąża*	Dane surowe	Średnia obciąża*
648 zł i mniej	8,7%	4,3%	6,8%	3,6%	2,0%	0%
< 800 zł	27,5%	30,7%	9,3%	6,4%	3,74%	0%
< 1000 zł	71,8%	75%	30,5%	29,1%	10,3%	6,1%
< 1200 zł	85,9%	90%	47,5%	47,3%	17,7%	14,1%
< 1400 zł	89,3%	93,6%	55,1%	55,5%	21,5%	18,2%
< 1600 zł	96,5%	100%	83,9%	86,4%	46,7%	45,4%
< 2000 zł	98,7%	100%	96,6%	100%	76,6%	77,8%

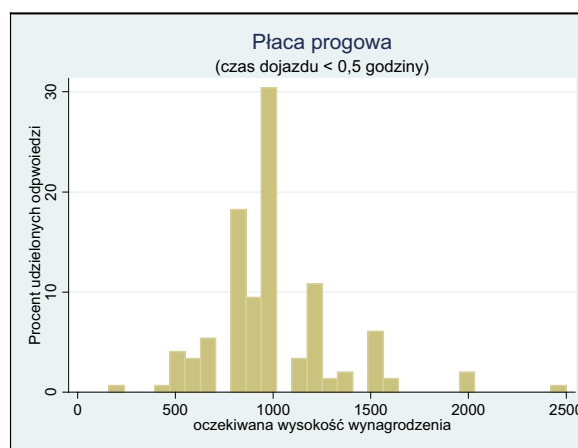
* Średnia obciąża: po wyłączeniu obserwacji spoza obszaru 5%-95%.

Po wyeliminowaniu obserwacji skrajnych (średnia obcięta 5%) brak jest różnic pomiędzy wysokością oczekiwań płacowych netto kobiet (986 zł) i mężczyzn (985 zł). Osoby z wykształceniem wyższym (w tym licencjat) cechuje wyższy poziom płacy progowej netto (1014 zł) niż u osób słabiej wykształconych: wykształcenie średnie i zasadnicze (960 zł) podstawowe (958 zł). W badanej próbie nie zaobserwowano znaczących różnic w oczekiwaniach płacowych w podziale na wiek respondentów¹.

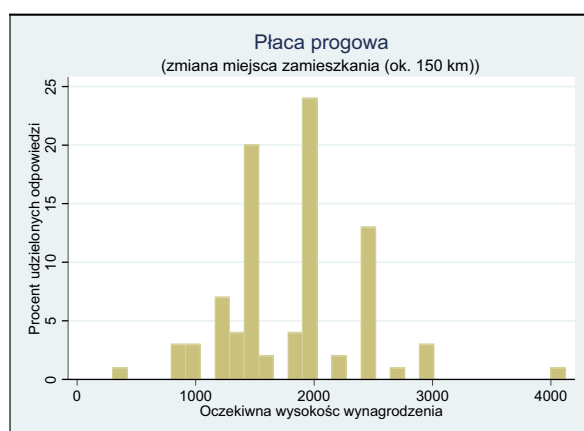
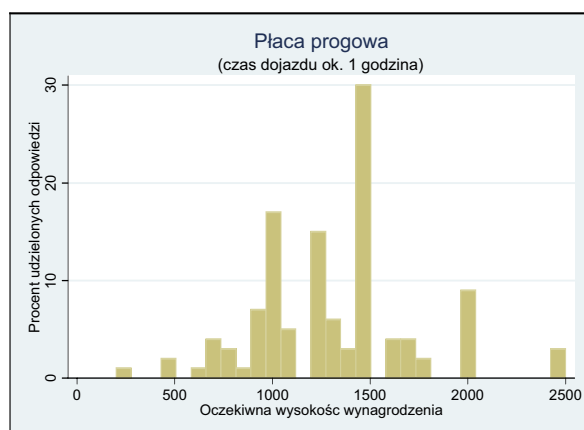
W miesiącu badania około 60% bezrobotnych nie posiadało żadnych dochodów osobistych, 18,2% miało dochody mieszczące się w przedziale 200-500 zł, a 9,5% dochody przekraczające poziom płacy minimalnej. Wysokość dochodów gospodarstwa domowego zamieszkiwanego przez bezrobotnych istotnie różnicuje wysokość formułowanych oczekiwań płacowych: im wyższy średni poziom dochodu w gospodarstwie domowym w przeliczeniu na jednego domownika, tym wyższy poziom płacy progowej. Bezrobotni zamieszkujący w gospodarstwach, w których średni poziom dochodu na osobę jest niższy niż 150 zł, oczekują wynagrodzenia na poziomie 952 zł, podczas gdy bezrobotni zamieszkujący gospodarstwa o dochodzie powyżej 450 zł na osobę – 1010 zł.

Wykres 4.1

Oczekiwania płacowe osób bezrobotnych według czasu dojazdu do pracy i w przypadku zmiany miejsca zamieszkania



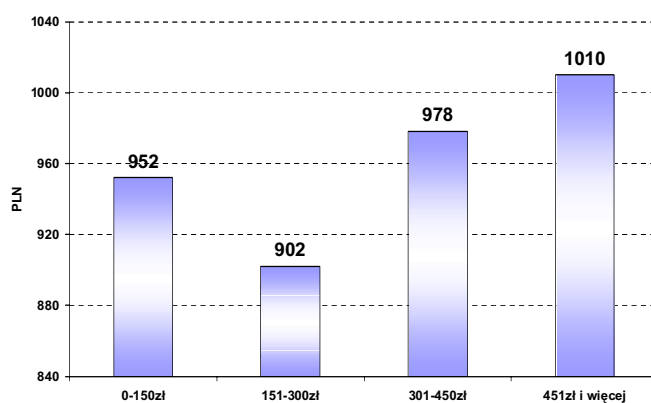
¹ Jedynie osoby powyżej 55 roku życia cechowały się płacą progową niższą o około 100 zł od średniej, jednak ze względu na małą liczebność tej populacji formułowanie wniosków o istotnie niższych oczekiwaniach płacowych osób starszych jest nieuzasadnione.



W gospodarstwach domowych, w których głównym źródłem dochodu jest praca, bezrobotni deklarują znacznie wyższe oczekiwania płacowe (1007 zł) niż bezrobotni zamieszkujący w gospodarstwach uzyskujących dochody przede wszystkim z rent i emerytur (958 zł) czy z zasiłków dla bezrobotnych i pomocy społecznej (775 zł).

Wykres 4.2

Oczekiwania płacowe osób bezrobotnych według wysokości dochodu w zamieszkiwanym przez nich gospodarstwie domowym



Osoby pozostające na bezrobociu przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy deklarują wyższy poziom płacy progowej (988 zł) niż bezrobotni pozostający bez pracy przez okres od pół roku do 12 miesięcy (957 zł). U osób bez pracy od roku do 24 miesięcy poziom oczekiwań płacowych jest z kolei wyższy (1006 zł) niż u bezrobotnych poniżej 12 miesięcy.

Załącznik nr 5**Jacek Socha*****Przepływy pracowników (tworzenie i likwidacja miejsc pracy)***

Obserwacje rynku pracy wskazują, że w gospodarce wolnorynkowej w przedsiębiorstwach następuje stała rotacja pracowników (pogłębioną analizę procesów tworzenia i likwidacji miejsc pracy zawiera opracowanie: Davis [1996]). Część tego ruchu jest wymuszona naturalnymi odejściami pracowników (przejścia na emerytury, renty), ale zdecydowana większość jest spowodowana decyzjami pracowników i pracodawców (zwolnienia, dobrowolne odejścia). W większości firm procesy przyjęć i zwolnień pracowników przebiegają równolegle. Badania m.in. Hamermesha [1994] wskazują, iż nawet firmy zwalniające (netto) pracowników, zatrudniają nowych (np.: w Holandii ponad 40% wszystkich przyjęć do pracy dokonywana jest przez firmy, w których liczba pracujących nie wzrastała², por. Hamermesh [1994]).

W badanej próbie przedsiębiorstw w ponad połowie firm w okresie od 1 stycznia 2005 r. do 31 stycznia 2006 r. poziom zatrudnienia nie zmienił się znacząco. W 31% liczba pracujących wzrosła a w 15% spadła. Jednocześnie ponad 70% firm zatrudniało w badanym okresie pracowników, a 62% przedsiębiorstw zwalniało pracowników (lub pracownicy odchodzili z własnej woli).

W sumie firmy zatrudniły przez ten okres 1955 osób, w tym 314 na subsydiowanych miejscach pracy. Średnio daje to 13 nowych pracowników na firmę, a szczegółowy rozkład udziału nowo przyjętych osób do ogółu pracujących w firmie przedstawia wykres 5.1. Analizując rozkład można wysnuć wniosek, że skala przyjęć w poszczególnych firmach jest znaczna. W ponad połowie firm liczba przyjętych w badanym okresie do liczby zatrudnionych na koniec okresu była wyższa niż 30%³.

Jak wynika z tabeli najczęściej przyjmowano nowych pracowników na czas określony oraz w formie umowy cywilno-prawnej, natomiast pozostałe formy zatrudnienia stanowią margines przypadków. Jedna na dziesięć nowo zatrudnionych osób została przyjęta do pracy od razu na umowę na czas nieokreślony. Dominacja umów na czas określony podpisanych z nowymi pracownikami (swego rodzaju okres próbny) spowodowana jest tym, iż taka umowa wygasa po określonym w niej terminie. Pracodawca wówczas nie jest związany z pracownikiem, świadczenie pracy wygasa. Takie postępowanie pracodawców świadczy o pewnej sztywności kodeksu pracy dla umów na czas nieokreślony. Pracodawca nie mogąc w dowolny sposób rozwiązać

² Tj. takie, które charakteryzowały się spadkiem zatrudnienia netto oraz takie, które miały stabilne zatrudnienie.

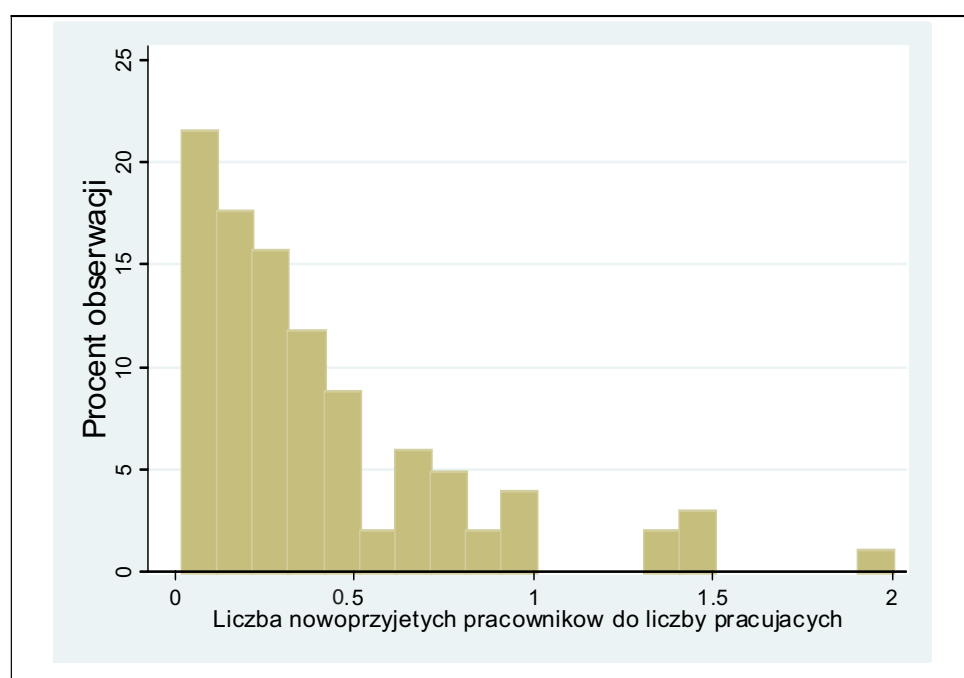
³ Po części wynik ten jest spowodowany tym, że w próbie dominują mikroprzedsiębiorstwa (o liczbie pracujących od 1 do 9 osób). Wtedy przyjęcie nawet jednego nowego pracownika powoduje, że udział nowo przyjętych do ogółu pracujących jest wyższy niż 20%.

umowy o pracę z pracownikiem zatrudnionym na czas nieokreślony zawiera umowę na czas określony i w ten sposób osiągają pożądaną elastyczność zatrudnienia. Znaczny udział (16%) subsydiowanych miejsc pracy oraz umów cywilno prawnych (ponad 17%) w procesie tworzenia miejsc pracy potwierdza fakt, że koszty pracy, a szczególnie pozapłacowe koszty pracy istotnie determinują popyt na pracę w firmach. Te dwa rodzaje form zatrudnienia pozwalają obniżyć pozapłacowe koszty pracy przy niezmienniej płacy netto. Dodatkowo hipotezę tę wspiera fakt, że ponad 43% firm nie zatrudniłaby dodatkowych pracowników, gdyby nie były to subsydiowane miejsca pracy.

Rodzaj umowy o pracę	Liczba nowo przyjętych pracowników
na czas nieokreślony	199
na czas określony	1321
samozatrudnienie	4
umowa cywilno-prawna	346
staże i praktyki	37
zastępstwo	18
zatrudnieni - skazani	30

Wykres 5.1

Liczba nowo przyjętych pracowników do liczby pracujących - rozkład obserwacji



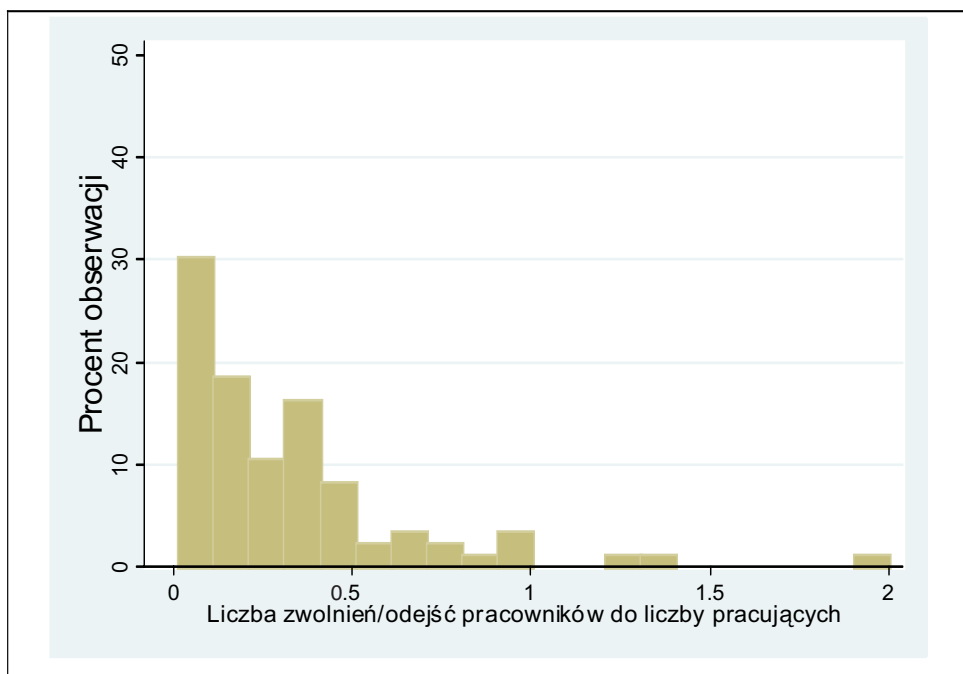
Proces zwolnień/odejść pracowników następował równolegle z procesami przyjęć do pracy. Ponad 60% zbadanych firm zwalniało pracowników w badanym okresie. Firmy w tym czasie zwolniły 1348 pracowników tj. średnio około 9 osób na firmę (szczegółowy wykres 5.2 przedstawia wielkości większe od jednośc, ponieważ firmy

mogły jednocześnie przyjmować pracowników w badanym okresie i w niektórych podmiotach rotacja pracowników przekroczyła 100%). W połowie przypadków nie przedłużono pracownikowi umowy o pracę na czas określony, natomiast druga połowa przypadków dotyczyła rozwiązania obowiązującej umowy o pracę (tj. za wypowiedzeniem, za porozumieniem stron itp.).

W przypadku subsydiowanych miejsc pracy ponad połowie osób (57%) nie przedłużono zatrudnienia na zwykłych warunkach po wygaśnięciu okresu subsydiowania. Pokazuje to słabość tej formy zwalczania bezrobocia, gdyż osoby te ponownie powracają do stanu bezrobocia.

Wykres 5.2

Liczba zwolnień/odejść pracowników do liczby pracujących - rozkład obserwacji



Statystyki utworzonych i rozwiązanych umów o pracę posłużyły do obliczenia tzw. stóp tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Stopa tworzenia miejsc⁴ pracy w analizowanych przedsiębiorstwach wyniosła 22,7%, a stopa likwidacji⁵ miejsc pracy 15,6%, co w efekcie przełożyło się na wzrost zatrudnienia netto o 7% w badanych firmach. Stopa realokacji miejsc pracy, będąca sumą stóp tworzenia i likwidacji miejsc

⁴ Stopa tworzenia miejsc pracy została zdefiniowana jako stosunek liczby nowo przyjętych pracowników w badanym okresie do liczby pracowników na koniec okresu.

⁵ Stopa likwidacji miejsc pracy została zdefiniowana jako stosunek liczby zwolnionych pracowników (oraz tych, którzy odeszli z własnej woli) w badanym okresie do liczby pracowników na koniec okresu.

pracy, wyniosła 38,3%. Stopa ta ukształtowała się na bardzo wysokim poziomie, co wskazuje, że lokalny rynek pracy w badanych powiatach charakteryzował się znaczną dynamiką.

Obliczenia te potwierdzają spostrzeżenia międzynarodowe mówiące o tym, że procesy tworzenia i likwidacji miejsc pracy są bardzo dynamiczne, i nawet w okresach, gdy notowana jest wysoka stopa bezrobocia stopy tworzenia i likwidacji miejsc pracy nigdy nie spadają do zera. Wysokie stopy przepływów pracowników wskazują zatem, że elastyczność rynku pracy w woj. świętokrzyskim jest stosunkowo duża, a ewentualne sztywności nie dotyczą procesów tworzenia i likwidacji miejsc pracy przez przedsiębiorstwa. Wykorzystując umowy na czas określony, umowy cywilno-prawne oraz subsydiowane miejsca pracy przedsiębiorcy obniżają faktyczne koszty pracy oraz osiągają porządaną elastyczność rynku pracy.

Bibliografia

- Davis S.J., Haltiwanger J., Schuh S. (1996): *Job Creation and Destruction*. The MIT Press.
- Hamermesh D., Hassink W., van Ours J. (1994): *Job turnover and Labor turnover: a taxonomy of employment dynamics*. Research Memorandum 1994-50. vrije Universiteit Amsterdam.

Załącznik 6**Zagregowane wykazy zawodów będących przedmiotem ruchu kadrowego lub poszukiwanych na świętokrzyskim rynku pracy (według odpowiedzi na pytania nr 17, 26, 30, 38, 43, 48, 57, 60, 77)**

Załącznik przedstawia zagregowane zawody wskazane przez respondentów. Typologia zawodów różni się od Klasyfikacji Zawodów i Specjalności ze względu na to, że dokonano agregacji zawodów na podstawie dosłownych nazwań zawodów, które podawali respondenci, odpowiadając na pytania otwarte. Szczegółowy wykaz zawodów dostępny jest w bazie danych.

	Liczba odpowiedzi	Procent w stosunku do łącznej ilości zawodów w pytaniu
ZAWODY		
17. Jeżeli odpowiedź na pytanie "Czy w okresie od 1 stycznia 2005 roku do 31 stycznia 2006 roku firma zatrudniła nowych pracowników?" - "TAK", proszę podać liczbę przyjętych do pracy osób wg poszczególnych zawodów		
17.a Zawody		
17.a.1 Architekt	2	0,21%
17.a.2 Asystent zarządu	2	0,21%
17.a.4 Cieśla	16	1,71%
17.a.5 Cukiernik	20	2,14%
17.a.6 Dziennikarz	6	0,64%
17.a.7 Ekonomista	9	0,96%
17.a.9 Elektryk	3	0,32%
17.a.10 Fakturzysta - magazynier	38	4,06%
17.a.11 Fizjoterapeuta	17	1,82%
17.a.12 Fryzjer	2	0,21%
17.a.13 Glazurkarz, posadzkarz	9	0,96%
17.a.14 Gospodarz domu	1	0,11%
17.a.15 Handlowiec, sprzedawca, przedstawiciel handlowy	112	11,97%
17.a.16 Informatycy	8	0,85%
17.a.17 Inżynierzy	24	2,56%
17.a.18 Kelner, bufetowy	15	1,60%
17.a.19 Kierowca	67	7,16%
17.a.20 Konserwator	25	2,67%
17.a.21 Konstruktor	1	0,11%
17.a.22 Krawcowa	2	0,21%
17.a.23 Księgowy	8	0,85%
17.a.24 Kucharz, szef kuchni	20	2,14%
17.a.25 Mechanik	7	0,75%
17.a.26 Montażysta	5	0,53%
17.a.27 Monterzy konstrukcji, instalacji, sieci	3	0,32%
17.a.28 Murarz, tynkarz, zbrojarz	26	2,78%
17.a.29 Operator maszyn i urządzeń	52	5,56%
17.a.30 Palacz	6	0,64%
17.a.31 Piekarz	26	2,78%
17.a.32 Pracownicy budowlani z uprawnieniami	16	1,71%
17.a.33 Pracownicy medyczni	8	0,85%

17.a-34 Pracownik BHP	3	0,32%
17.a.35 Pracownik biurowy	24	2,56%
17.a.36 Pracownik budowlany -specjalista z uprawnieniami	1	0,11%
17.a.37 Pracownik dozoru technicznego	10	1,07%
17.a.38 Pracownik drukarni	21	2,24%
17.a.40 Pracownik gospodarczy	17	1,82%
17.a.42 Pracownik obsługi (socjalny)	7	0,75%
17.a.43 Pracownik ogólnobudowlany	19	2,03%
17.a.44 Pracownik produkcyjny	83	8,87%
17.a.45 Pracownik wykwalifikowany (odlewnia)	16	1,71%
17.a.46 Projektant	2	0,21%
17.a.47 Recepcjonista, hotelarz	10	1,07%
17.a.48 Robotnik niewykwalifikowany	74	7,91%
17.a.49 Spawacz	15	1,60%
17.a.50 Specjalista ds. reklamy	4	0,43%
17.a.51 Stolarz	8	0,85%
17.a.52 Szwaczka	1	0,11%
17.a.53 Ślusarz	10	1,07%
17.a.54 Technolog	3	0,32%
17.a.56 Inne	52	5,56%
17.a RAZEM ZAWODY	936	100,00%
17.b Nie dotyczy	39	
17.c Brak odpowiedzi	7	
26. Jeżeli odpowiedź na pytanie "Czy w okresie od 1 stycznia 2005 roku do 31 stycznia 2006 roku firma zwalniała pracowników?" - "TAK", proszę podać również liczbę zwolnionych osób według poszczególnych zawodów		
26.a Zawody		
26.a.1 Architekt	1	0,13%
26.a.3 Brukarz	2	0,25%
26.a.4 Cieśla	10	1,27%
26.a.5 Cukiernik	1	0,13%
26.a.6 Dziennikarz	26	3,30%
26.a.7 Ekonomista	2	0,25%
26.a.9 Elektryk	4	0,51%
26.a.10 Fakturzysta - magazynier	26	3,30%
26.a.12 Fryzjer	5	0,64%
26.a.13 Glazurkarz, posadzkarz	5	0,64%
26.a.14 Gospodarz domu	3	0,38%
26.a.15 Handlowiec, sprzedawca, przedstawiciel handlowy	59	7,50%
26.a.16 Informatycy	2	0,25%
26.a.17 Inżynierzy	20	2,54%
26.a.18 Kelner, bufetowy	8	1,02%
26.a.19 Kierowca	42	5,34%
26.a.20 Konserwator	71	9,02%
26.a.21 Konstruktor	2	0,25%
26.a.22 Krawcowa	1	0,13%
26.a.23 Księgowy	14	1,78%
26.a.24 Kucharz, szef kuchni	13	1,65%

26.a.25 Mechanik	3	0,38%
26.a.26 Montażysta	2	0,25%
26.a.27 Monterzy konstrukcji, instalacji, sieci	3	0,38%
26.a.28 Murarz, tynkarz, zbrojarz	31	3,94%
26.a.29 Operator maszyn i urządzeń	34	4,32%
26.a.30 Palacz	9	1,14%
26.a.31 Piekarz	11	1,40%
26.a.32 Pracownicy budowlani z uprawnieniami	15	1,91%
26.a.33 Pracownicy medyczni	13	1,65%
26.a.34 Pracownik BHP	1	0,13%
26.a.35 Pracownik biurowy	16	2,03%
26.a.36 Pracownik budowlany -specjalista z uprawnieniami	7	0,89%
26.a.37 Pracownik dozoru technicznego	22	2,80%
26.a.38 Pracownik drukarni	10	1,27%
26.a.39 Pracownik finansowo - ubezpieczeniowy	10	1,27%
26.a.40 Pracownik gospodarczy	22	2,80%
26.a.41 Pracownik masarski	1	0,13%
26.a.42 Pracownik obsługi (socjalny)	30	3,81%
26.a.43 Pracownik ogólnobudowlany	8	1,02%
26.a.44 Pracownik produkcyjny	56	7,12%
26.a.45 Pracownik wykwalifikowany (odlewnia)	9	1,14%
26.a.47 Recepcjonista, hotelarz	10	1,27%
26.a.48 Robotnik niewykwalifikowany	68	8,64%
26.a.49 Spawacz	5	0,64%
26.a.50 Specjalista ds. reklamy	8	1,02%
26.a.51 Stolarz	29	3,68%
26.a.52 Szwaczka	1	0,13%
26.a.53 Ślusarz	15	1,91%
26.a.54 Technolog	9	1,14%
26.a.56 Inne	12	1,52%
26.a RAZEM ZAWODY	787	100,00%
26.b Nie dotyczy	51	
26.c Brak odpowiedzi	8	
30. Jeżeli odpowiedź na pytanie "Czy w okresie od 1 stycznia 2005r do 31 stycznia 2006 odeszli z firmy jacyś pracownicy z własnej inicjatywy, bez żadnych sugestii lub nacisków ze strony pracodawcy (np. rozwiązując przed czasem wygaśnięcia umowę lub nie podejmując pracy, mimo że mieli propozycję przedłużenia kończącej się umowy na czas określony)?" - "TAK", proszę podać również liczbę odchodzących z własnej inicjatywy pracowników według poszczególnych zawodów		
30.a Zawody		
30.a.1 Architekt	1	0,43%
30.a.2 Asystent zarządu	1	0,43%
30.a.4 Cieśla	1	0,43%
30.a.6 Dziennikarz	5	2,13%
30.a.9 Elektryk	3	1,28%
30.a.10 Fakturzysta - magazynier	7	2,98%
30.a.11 Fizjoterapeuta	1	0,43%

30.a.13 Glazurkarz, posadzkarz	1	0,43%
30.a.15 Handlowiec, sprzedawca, przedstawiciel handlowy	35	14,89%
30.a.16 Informatycy	6	2,55%
30.a.17 Inżynierzy	5	2,13%
30.a.18 Kelner, bufetowy	5	2,13%
30.a.19 Kierowca	21	8,94%
30.a.22 Krawcowa	1	0,43%
30.a.23 Księgowy	5	2,13%
30.a.24 Kucharz, szef kuchni	6	2,55%
30.a.25 Mechanik	2	0,85%
30.a.27 Monterzy konstrukcji, instalacji, sieci	2	0,85%
30.a.28 Murarz, tynkarz, zbrojarz	5	2,13%
30.a.29 Operator maszyn i urządzeń	8	3,40%
30.a.30 Palacz	1	0,43%
30.a.31 Piekarz	5	2,13%
30.a.32 Pracownicy budowlani z uprawnieniami	2	0,85%
30.a.33 Pracownicy medyczni	11	4,68%
30.a.35 Pracownik biurowy	11	4,68%
30.a.36 Pracownik budowlany -specjalista z uprawnieniami	6	2,55%
30.a.37 Pracownik dozoru technicznego	3	1,28%
30.a.38 Pracownik drukarni	1	0,43%
30.a.39 Pracownik finansowo - ubezpieczeniowy	2	0,85%
30.a.40 Pracownik gospodarczy	13	5,53%
30.a.41 Pracownik masarski	7	2,98%
30.a.42 Pracownik obsługi (socjalny)	18	7,66%
30.a.43 Pracownik ogólnobudowlany	1	0,43%
30.a.44 Pracownik produkcyjny	8	3,40%
30.a.47 Recepcjonista, hotelarz	2	0,85%
30.a.48 Robotnik niewykwalifikowany	9	3,83%
30.a.49 Spawacz	2	0,85%
30.a.50 Specjalista ds. reklamy	3	1,28%
30.a.52 Szwaczka	2	0,85%
30.a.53 Ślusarz	1	0,43%
30.a.54 Technolog	2	0,85%
30.a.56 Inne	4	1,70%
30.a RAZEM ZAWODY	235	100,00%
30.b Nie dotyczy	58	
30.c Brak odpowiedzi	12	
38. Jeżeli odpowiedź na pytanie "Czy w ciągu ostatniego roku mieliście Państwo problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników?" - "TAK", to w jakich zawodach trudno wam było znaleźć pracowników		
38.a Zawody		
38.a.1 Architekt	1	1,09%
38.a.3 Brukarz	1	1,09%
38.a.4 Cieśla	4	4,35%
38.a.7 Ekonomista	2	2,17%
38.a.8 Elektromechanik	1	1,09%

38.a.9 Elektryk	2	2,17%
38.a.10 Fakturzysta - magazynier	1	1,09%
38.a.12 Fryzjer	2	2,17%
38.a.15 Handlowiec, sprzedawca, przedstawiciel handlowy	14	15,22%
38.a.16 Informatycy	3	3,26%
38.a.17 Inżynierzy	1	1,09%
38.a.18 Kelner, bufetowy	2	2,17%
38.a.19 Kierowca	7	7,61%
38.a.20 Konserwator	1	1,09%
38.a.24 Kucharz, szef kuchni	3	3,26%
38.a.25 Mechanik	4	4,35%
38.a.28 Murarz, tynkarz, zbrojarz	1	1,09%
38.a.29 Operator maszyn i urządzeń	3	3,26%
38.a.30 Palacz	1	1,09%
38.a.31 Piekarz	2	2,17%
38.a.32 Pracownicy budowlani z uprawnieniami	3	3,26%
38.a.35 Pracownik biurowy	1	1,09%
38.a.36 Pracownik budowlany -specjalista z uprawnieniami	1	1,09%
38.a.37 Pracownik dozoru technicznego	2	2,17%
38.a.38 Pracownik drukarni	1	1,09%
38.a.39 Pracownik finansowo - ubezpieczeniowy	1	1,09%
38.a.40 Pracownik gospodarczy	1	1,09%
38.a.41 Pracownik masarski	2	2,17%
38.a.43 Pracownik ogólnobudowlany	1	1,09%
38.a.44 Pracownik produkcyjny	4	4,35%
38.a.47 Recepcjonista, hotelarz	2	2,17%
38.a.48 Robotnik niewykwalifikowany	2	2,17%
38.a.49 Spawacz	5	5,43%
38.a.51 Stolarz	2	2,17%
38.a.53 Ślusarz	1	1,09%
38.a.54 Technolog	3	3,26%
38.a.56 Inne	4	4,35%
38.a RAZEM ZAWODY	92	100,00%
38.b Nie dotyczy	78	
38.c Brak odpowiedzi	9	
43. Jeżeli odpowiedź na pytanie "Czy w firmie od 2005 roku są aktualnie wolne miejsca pracy?" - "TAK", to w jakich zawodach		
43.a Zawody		
43.a.3 Brukarz	1	0,94%
43.a.4 Cieśla	17	16,04%
43.a.5 Cukiernik	1	0,94%
43.a.8 Elektromechanik	1	0,94%
43.a.9 Elektryk	2	1,89%
43.a.10 Fakturzysta - magazynier	2	1,89%
43.a.12 Fryzjer	3	2,83%
43.a.13 Glazurkarz, posadzkarz	1	0,94%
43.a.14 Gospodarz domu	1	0,94%
43.a.15 Handlowiec, sprzedawca, przedstawiciel handlowy	16	15,09%

43.a.16 Informatycy	1	0,94%
43.a.17 Inżynierzy	5	4,72%
43.a.18 Kelner, bufetowy	1	0,94%
43.a.19 Kierowca	6	5,66%
43.a.23 Księgowy	2	1,89%
43.a.24 Kucharz, szef kuchni	3	2,83%
43.a.25 Mechanik	2	1,89%
43.a.27 Monterzy konstrukcji, instalacji, sieci	1	0,94%
43.a.28 Murarz, tynkarz, zbrojarz	5	4,72%
43.a.29 Operator maszyn i urządzeń	2	1,89%
43.a.30 Palacz	1	0,94%
43.a.31 Piekarz	1	0,94%
43.a.33 Pracownicy medyczni	5	4,72%
43.a.35 Pracownik biurowy	1	0,94%
43.a.36 Pracownik budowlany -specjalista z uprawnieniami	1	0,94%
43.a.37 Pracownik dozoru technicznego	3	2,83%
43.a.39 Pracownik finansowo - ubezpieczeniowy	1	0,94%
43.a.40 Pracownik gospodarczy	1	0,94%
43.a.41 Pracownik masarski	2	1,89%
43.a.43 Pracownik ogólnobudowlany	2	1,89%
43.a.44 Pracownik produkcyjny	2	1,89%
43.a.49 Spawacz	2	1,89%
43.a.51 Stolarz	5	4,72%
43.a.53 Ślusarz	1	0,94%
43.a.54 Technolog	1	0,94%
43.a.56 Inne	4	3,77%
43.a RAZEM ZAWODY	106	100,00%
43.b Nie dotyczy	85	
43.c Brak odpowiedzi	12	
48. Jeżeli odpowiedź na pytanie "Czy w 2006 roku firma zamierza zwiększyć zatrudnienie? (Ankieter zadaje to pytanie niezależnie od tego, czy są do obsadzenia wakujące stanowiska.). " - "TAK", proszę podać liczbę pracowników, których zamierzacie zatrudnić w poszczególnych zawodach		
48.a Zawody		
48.a.3 Brukarz	1	0,31%
48.a.5 Cukiernik	3	0,93%
48.a.7 Ekonomista	3	0,93%
48.a.8 Elektromechanik	4	1,24%
48.a.9 Elektryk	2	0,62%
48.a.10 Fakturzysta - magazynier	7	2,17%
48.a.12 Fryzjer	4	1,24%
48.a.13 Glazurkarz, posadzkarz	1	0,31%
48.a.14 Gospodarz domu	1	0,31%
48.a.15 Handlowiec, sprzedawca, przedstawiciel handlowy	55	17,08%
48.a.16 Informatycy	5	1,55%
48.a.17 Inżynierzy	8	2,48%
48.a.18 Kelner, bufetowy	7	2,17%
48.a.19 Kierowca	19	5,90%

48.a.20 Konserwator	31	9,63%
48.a.22 Krawcowa	2	0,62%
48.a.23 Księgowy	2	0,62%
48.a.24 Kucharz, szef kuchni	8	2,48%
48.a.25 Mechanik	9	2,80%
48.a.27 Monterzy konstrukcji, instalacji, sieci	4	1,24%
48.a.28 Murarz, tynkarz, zbrojarz	1	0,31%
48.a.29 Operator maszyn i urządzeń	6	1,86%
48.a.31 Piekarz	3	0,93%
48.a.32 Pracownicy budowlani z uprawnieniami	2	0,62%
48.a.33 Pracownicy medyczni	1	0,31%
48.a.35 Pracownik biurowy	2	0,62%
48.a.36 Pracownik budowlany -specjalista z uprawnieniami	25	7,76%
48.a.37 Pracownik dozoru technicznego	2	0,62%
48.a.38 Pracownik drukarni	1	0,31%
48.a.40 Pracownik gospodarczy	6	1,86%
48.a.41 Pracownik masarski	2	0,62%
48.a.42 Pracownik obsługi (socjalny)	5	1,55%
48.a.43 Pracownik ogólnobudowlany	4	1,24%
48.a.44 Pracownik produkcyjny	41	12,73%
48.a.48 Robotnik niewykwalifikowany	30	9,32%
48.a.49 Spawacz	4	1,24%
48.a.51 Stolarz	5	1,55%
48.a.53 Ślusarz	1	0,31%
48.a.54 Technolog	1	0,31%
48.a.56 Inne	4	1,24%
48.a RAZEM ZAWODY	322	100,00%
48.b Nie dotyczy	60	
48.c Brak odpowiedzi	8	
57. Jeżeli odpowiedź na pytanie "Czy w 2006 roku firma zamierza zmniejszyć zatrudnienie?" - "TAK", proszę podać liczbę pracowników, których zamierzacie zwolnić, w poszczególnych zawodach		
57.a Zawody		
57.a.10 Fakturzysta - magazynier	1	1,61%
57.a.15 Handlowiec, sprzedawca, przedstawiciel handlowy	5	8,06%
57.a.16 Informatycy	1	1,61%
57.a.19 Kierowca	12	19,35%
57.a.20 Konserwator	3	4,84%
57.a.23 Księgowy	1	1,61%
57.a.29 Operator maszyn i urządzeń	6	9,68%
57.a.33 Pracownicy medyczni	4	6,45%
57.a.35 Pracownik biurowy	1	1,61%
57.a.37 Pracownik dozoru technicznego	1	1,61%
57.a.40 Pracownik gospodarczy	1	1,61%
57.a.42 Pracownik obsługi (socjalny)	6	9,68%
57.a.44 Pracownik produkcyjny	17	27,42%
57.a.48 Robotnik niewykwalifikowany	2	3,23%
57.a.56 Inne	1	1,61%

57.a RAZEM ZAWODY	62	100,00%
57.b Nie dotyczy	111	
57.c Brak odpowiedzi	15	
60. Jeżeli odpowiedź na pytanie "Czy sądzicie, że z firmy odejdzie część pracowników, mimo że firmie zależy na ich pozostaniu?" - "TAK", jakich to będzie dotyczyły zawodów		
60.a Zawody		
60.a.9 Elektryk	1	2,94%
60.a.10 Fakturzysta - magazynier	2	5,88%
60.a.12 Fryzjer	2	5,88%
60.a.13 Glazurkarz, posadzkarz	1	2,94%
60.a.15 Handlowiec, sprzedawca, przedstawiciel handlowy	8	23,53%
60.a.19 Kierowca	6	17,65%
60.a.32 Pracownicy budowlani z uprawnieniami	1	2,94%
60.a.36 Pracownik budowlany -specjalista z uprawnieniami	2	5,88%
60.a.37 Pracownik dozoru technicznego	2	5,88%
60.a.41 Pracownik masarski	1	2,94%
60.a.43 Pracownik ogólnobudowlany	1	2,94%
60.a.44 Pracownik produkcyjny	2	5,88%
60.a.48 Robotnik niewykwalifikowany	1	2,94%
60.a.49 Spawacz	2	5,88%
60.a.56 Inne	2	5,88%
60.a RAZEM ZAWODY	34	100,00%
60.b Nie dotyczy	97	
60.c Brak odpowiedzi	16	
77. Jeżeli odpowiedź na pytanie "Czy znacie Państwo takie zawody lub umiejętności, których posiadanie sprawia, że kandydat może dostać w powiecie, w którym działa firma, znacznie wyższe wynagrodzenie niż przed rokiem?" - "TAK", proszę podać, jakich zawodów przede wszystkim ta tendencja dotyczy		
77.a Zawody		
77.a.3 Brukarz	1	1,18%
77.a.5 Cukiernik	1	1,18%
77.a.8 Elektromechanik	1	1,18%
77.a.9 Elektryk	1	1,18%
77.a.12 Fryzjer	2	2,35%
77.a.13 Glazurkarz, posadzkarz	2	2,35%
77.a.14 Gospodarz domu	1	1,18%
77.a.15 Handlowiec, sprzedawca, przedstawiciel handlowy	10	11,76%
77.a.16 Informatycy	13	15,29%
77.a.17 Inżynierzy	3	3,53%
77.a.18 Kelner, bufetowy	1	1,18%
77.a.19 Kierowca	6	7,06%
77.a.21 Konstruktor	1	1,18%
77.a.23 Księgowy	9	10,59%
77.a.27 Monterzy konstrukcji, instalacji, sieci	1	1,18%
77.a.28 Murarz, tynkarz, zbrojarz	2	2,35%
77.a.29 Operator maszyn i urządzeń	4	4,71%
77.a.31 Piekarz	1	1,18%

77.a.32 Pracownicy budowlani z uprawnieniami	1	1,18%
77.a.33 Pracownicy medyczni	4	4,71%
77.a.35 Pracownik biurowy	1	1,18%
77.a.36 Pracownik budowlany -specjalista z uprawnieniami	1	1,18%
77.a.37 Pracownik dozoru technicznego	1	1,18%
77.a.43 Pracownik ogólnobudowlany	1	1,18%
77.a.44 Pracownik produkcyjny	1	1,18%
77.a.47 Recepcjonista, hotelarz	2	2,35%
77.a.49 Spawacz	4	4,71%
77.a.51 Stolarz	1	1,18%
77.a.53 Ślusarz	1	1,18%
77.a.55 Tokarz	2	2,35%
77.a.56 Inne	5	5,88%
77.a RAZEM ZAWODY	85	100,00%
77.b Nie dotyczy	86	
77.c Brak odpowiedzi	14	

Załącznik 7**Oceny Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy na temat dopasowania kierunków studiów uczelni świętokrzyskich do potrzeb regionalnego rynku pracy**

Uwzględnionych zostało pięć uczelni: Politechnika Świętokrzyska, Akademia Świętokrzyska, Wszechnica Świętokrzyska, Wyższa Szkoła Ekonomii i Administracji oraz Wyższa Szkoła Umiejętności.

(Znaczenie symboli: „+” nadmiar studentów; „++” duży nadmiar studentów; „-”, niedobór studentów; „- -”, duży niedobór studentów; „0” struktura kierunków studiów jest dopasowana do potrzeb rynku; „b.z.” brak zdania).

	Kierunki	Liczba studentów	Oceny Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy		
			X	Y	Z
1.	Kierunki humanistyczne:	6.400			
	- filologia polska	1.696	0	0	+
	- filologia angielska	1.112	0	-	-
	- filologia rosyjska	285	+	b.z.	+
	- filologia germańska	285	0	-	-
	- język rosyjski biznesu	223	-	b.z.	b.z.
	- europeistyka	488	-	b.z.	+
	- historia	1.444	++	+	+
	- informacja naukowa i bibliotekoznawstwo	789	0	0	+
	- dziennikarstwo i komunikacja społeczna	78	0	0	+
2	Kierunki pedagogiczne i artystyczne	12.346			
	- pedagogika	11.772	++	+	+
	- edukacja artystyczna w zakresie sztuk	560	b.z.	b.z.	+

	plastycznych i muzyki				
	- malarstwo	14	0	b.z.	+
3	Kierunki dotyczące nauki o zdrowiu	3.350			
	- fizjoterapia	1.287	0	-	-
	- pielęgniarstwo i położnictwo	1.030	0	-	-
	- pedagogika op. paliatywna	292	0	b.z.	+
	- zdrowie publiczne	646	0	b.z.	+
	- nauki o rodzinie	95	0	b.z.	+
4	Kierunki matematyczne i przyrodnicze	5.288			
	- fizyka	229	0	0	+
	- chemia	554	+	0	+
	- matematyka	609	-	0	+
	- informatyka	2.043	0	0	-
	- biologia	796	+	0	+
	- geografia	820	+	0	+
	- ochrona środowiska	237	0	0	++
5	Kierunki ekonomiczne i społeczne	13.917			
	- ekonomia	7.369	++	+	+
	- bankowość i finanse	618	0	+	+
	- politologia	739	+	+	+

	- zarządzanie i marketing	2.046	++	+	+
	zarządzanie i inżynieria produkcji	2.283	+	+	+
	- stosunki międzynarodowe	251	0	0	+
	- socjologia	611	0	0	+
6	Kierunki inżyniersko – techniczne	6.050			
	- elektrotechnika	1.796	0	-	+
	- budownictwo	1.761	-	-	-
	- mechanika i budowa maszyn	1.521	-	-	+
	- automatyka i robotyka	164	-	-	-
	- inżynieria i ochrona środowiska	808	0	-	+
7	Kierunki dotyczące wychowania fizycznego, turystyki i rekreacji	2.190			
	- wychowanie fizyczne	941	0	-	-
	- turystyka i rekreacja	1.249	+	-	+
	Ogółem	49.541			