

MATERIAŁY I STUDIA

Zeszyt nr 219

Presja płacowa oraz niedopasowanie
strukturalne na rynku pracy
w świetle badań NBP

Wiesław Gumuła, Jacek Socha, Wiktor Wojciechowski

Warszawa, czerwiec 2007 r.

Spis treści

Streszczenie	3
1. Charakterystyka badań	6
2. Presja płacowa	7
2.1. Presja płacowa w opiniach pracodawców	7
2.2. Presja płacowa z perspektywy bezrobotnych	10
3. Mobilność przestrzenna	12
3.1. Mobilność przestrzenna z perspektywy pracodawców	12
3.2. Mobilność przestrzenna bezrobotnych	12
4. Ruch kadrowy i reorientacja zawodowa	13
4.1. Tworzenie i likwidacja miejsc pracy w badanych przedsiębiorstwach	13
4.2. Bezrobotni a reorientacja zawodowa	14
5. Rynek pracy w opiniach pracodawców	15
6. Zaradność bezrobotnych	17
7. Załączniki	
Załącznik 1. Wiesław Gumuła, Jacek Socha, Wiktor Wojciechowski: Charakterystyka terenowych badań krajowego rynku pracy	18
Załącznik 2. Katarzyna Będkowska-Adamiec, Grażyna Rodak: Charakterystyka próby badawczej bezrobotnych	21
Załącznik 3. Anna Klepacka: Charakterystyka próby badawczej przedsiębiorców	23
Załącznik 4. Wiktor Wojciechowski, Jacek Socha: Tabele	27
Załącznik 5. Wiktor Wojciechowski, Jacek Socha: Wykresy	39
8. Bibliografia	41

Streszczenie

Przeprowadzone przez Narodowy Bank Polski w październiku 2006 r. badania rynku pracy potwierdziły przypuszczenia o narastaniu presji płacowej ze strony bezrobotnych oraz osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach. Prawie połowa pracodawców stwierdza, że wysokiej klasy specjaliści są skłonni podjąć pracę za wynagrodzenie zdecydowanie wyższe niż rok wcześniej, a co czwarty – że za wynagrodzenie trochę wyższe. W przypadku robotników wykwalifikowanych jest to odpowiednio 37,3% i 37,8% wskazań. W opinii pracodawców również roszczenia robotników niewykwalifikowanych są obecnie wyższe niż w analogicznym okresie 2005 r. (odpowiednio 31,3% i 14,2% wskazań).

Powyższe wypowiedzi pracodawców dotyczą kandydatów do pracy bez wnikania, czy są oni już gdzieś zatrudnieni, czy też pozostają bezrobotni. Zadaliśmy pracodawcom również podobne pytanie o oczekiwania płacowe bezrobotnych, nie precyzując ich kwalifikacji zawodowych – 11,2% pracodawców stwierdza, że gotowość podjęcia pracy przez bezrobotnych zależy od otrzymania wynagrodzenia znacznie wyższego niż w 2005 r., a 19,3% pracodawców wskazuje na wynagrodzenie trochę wyższe. Wypowiedzi wskazujące na niższe niż w 2005 r. oczekiwania płacowe prawie nie występują.

Odpowiedzi pracodawców wskazują, że będą oni ulegać naciskom płacowym. Ponad połowa badanych pracodawców (57,3%) stwierdza, że w ich przedsiębiorstwach przeciętne wynagrodzenia w ciągu najbliższych 12 miesięcy wzrosną. Niewielka liczba respondentów (poniżej 1%) sądzi, że przeciętne wynagrodzenia zostaną obniżone. Jeżeli strukturę uzyskanych odpowiedzi zważywszy wielkością zatrudnienia w poszczególnych przedsiębiorstwach, okazuje się wówczas, że ponad 70% pracowników może zostać objętych podwyżkami płac w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Natomiast wynagrodzenia około 20% pracowników nie ulegną zmianie. Podwyżki wynagrodzeń będą spowodowane chęcią zatrzymania w firmie najlepszych pracowników, a dobra sytuacja finansowa przedsiębiorstw ułatwi podjęcie decyzji o podwyżkach.

Zależność między wysokością stopy bezrobocia w badanych powiatach a przewidywaniami pracodawców na temat skali podwyżek płac jest słaba. Jeżeli przy porównaniach wykluczy się powiaty stołeczne poszczególnych województw, w których stopa bezrobocia jest niska, słaba okazuje się także zależność między stopą bezrobocia a oczekiwaniami płacowymi, które wyrażają bezrobotni. Niemniej jednak korelacja ta jest jednoznacznie negatywna: im niższa stopa bezrobocia, tym wyższe oczekiwania płacowe. Natomiast uwzględnienie w analizie powiatów stołecznych pokazuje wzrost siły omawianej zależności. W powiatach stołecznych presja płacowa jest znacznie silniejsza niż w powiatach zarówno o wysokim, jak i o niskim bezrobociu.

Bez mała 40% pracodawców stwierdza, że w ich przedsiębiorstwach są wolne stanowiska pracy. Połowa pracodawców zamierza zwiększyć zatrudnienie w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Nieznaczna liczba przedsiębiorstw (około 4%) zamierza zmniejszyć liczbę pracowników. Wakaty można interpretować jako istniejący obecnie niezaspokojony popyt na pracę, natomiast wyartykułowane zamiary zwiększenia zatrudnienia – jako przewidywanie wzrostu popytu w ciągu najbliższego roku. Zapowiadany przez pracodawców wzrost popytu na pracę jest czynnikiem, który może w przyszłości wpłynąć na nasilenie presji płacowej.

Polski rynek pracy cechuje niska mobilność przestrzenna, która utrudnia „spotkanie się” podaży z popytem na pracę. Taki obraz rynku pracy wyłania się zarówno z analizy ankiety dla pracodawców, jak i bezrobotnych. Połowa ankietowanych bezrobotnych jest gotowa podjąć pracę w takiej odległości od dotychczasowego miejsca zamieszkania, że będzie się

to łączyć z przeprowadzką rodziny lub z odwiedzaniem rodziny jedynie podczas niektórych weekendów. Warunkiem przeprowadzki jest jednak uzyskanie wynagrodzenia znacznie przekraczającego przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw.

Przeciętne oczekiwane przez bezrobotnych wynagrodzenie progowe brutto przy dojazdach do pracy nieprzekraczających pół godziny w jedną stronę wynosi 1 789 zł, przy godzinnych dojazdach – 2 300 zł, natomiast w przypadku konieczności zmiany miejsca zamieszkania – 3 377 zł.

Polski rynek pracy cechuje również duża elastyczność ruchu kadrowego. Pracodawcy stwierdzają, że nie mają większych problemów z bieżącym regulowaniem stanu zatrudnienia w swoich przedsiębiorstwach. Taki rezultat badań przeczy obiegowym opiniom o zbyt restrykcyjnych zapisach w kodeksie pracy w zakresie swobodnego kształtowania umów o pracę. Z drugiej strony, wynik ten może pokazywać, że w okresie wzrostu popytu na pracę, relatywne znaczenie ograniczeń wynikających z prawnej ochrony zatrudnienia jest dla pracodawców wyraźnie mniejsze niż w okresie spadku aktywności gospodarczej. Dla pracodawców głównym problemem w zwiększaniu zatrudnienia są pozapłacowe koszty pracy, to jest składki na ubezpieczenie społeczne oraz podatki.

Prawie 2/3 ankietowanych przedsiębiorców (podobny wynik otrzymamy, jeżeli udziały przedsiębiorstw zważymy liczbą pracujących) stwierdza, że w bieżącym roku miała problemy z rekrutacją pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Odsetek firm, które doświadczyły tych problemów w powiatach o wysokim bezrobociu, wynosił przeciętnie 56,9%, a w powiatach o niskiej stopie bezrobocia – 66,4%¹. Oznacza to, że poważne problemy z brakiem wykwalifikowanych kadr występują niezależnie od sytuacji na lokalnym rynku pracy, przy czym w powiatach o niskiej stopie bezrobocia są one tylko nieznacznie większe niż w powiatach o wysokiej stopie bezrobocia.

Elastyczność rynku pracy zależy również od łatwości reorientacji zawodowej. Przeprowadzone badania wskazują, że pod tym względem rynek pracy w Polsce jest wyjątkowo nieelastyczny. Mimo że bezrobotni wiedzą, jakie zawody i umiejętności są deficytowe, to tylko co dziewiąty badany bezrobotny (11,4%) bierze udział w jakimś szkoleniu podwyższającym kwalifikacje zawodowe lub samodzielnie zdobywa nowe umiejętności; 13,4% uczy się języka obcego. Ten stan rzeczy sprawia, że w najbliższym czasie trudno będzie zmniejszyć lukę między popytem i podażą na konkretne zawody.

Ponad połowa pracodawców słyszała o firmach działających na terenie ich powiatów, które zatrudniają pracowników nielegalnie. W opiniach respondentów skala szarej strefy jest znaczna. Z ich wypowiedzi wynika, że przeciętnie 15% pracowników jest zatrudnionych „na czarno”. Również ponad połowa ankietowanych bezrobotnych słyszała o innych bezrobotnych, którzy pracują „na czarno”. Szacują, że przeciętnie około 36,9% osób zarejestrowanych w urzędach pracy pracuje nielegalnie zarobkowo.

W opinii bezrobotnych prawie 30% zarejestrowanych bezrobotnych nie zamierza szukać ani podjąć legalnej pracy. Jest to tylko jeden ze wskaźników pokazujących, że faktyczna stopa bezrobocia może być znacznie niższa niż stopa bezrobocia rejestrowanego. Zestawienie innych wypowiedzi pozwala stwierdzić, że według obydwu kategorii respondentów (bezrobotnych i pracodawców) około 1/3 bezrobotnych nie spełnia kryteriów zawartych w ekonomicznej definicji bezrobotnego, to znaczy nie są to osoby bez pracy, które aktywnie poszukują pracy i faktycznie są gotowe rozpocząć pracę.

Obydwie kategorie respondentów, bezrobotni i pracodawcy, identyfikują wiele czynników, które będą sprzyjać wzrostowi przeciętnych wynagrodzeń w gospodarce. Z jednej strony rośnie popyt na pracę. Z drugiej natomiast efektywna podaż pracy jest znacząco

¹ Jeżeli zważymy udziały przedsiębiorstw w zatrudnieniu w poszczególnych rodzajach powiatów, to różnice w wynikach w poszczególnych typach powiatów są jeszcze mniejsze i wynoszą odpowiednio – 69,9% dla powiatów stołecznych, 63,3% dla powiatów o niskiej stopie bezrobocia i 61,4% dla powiatów o wysokiej stopie bezrobocia.

nie mniejsza, niż to wynika z oficjalnych statystyk. Wskazują na to następujące fakty: a) wiele osób zarejestrowanych w urzędach pracy nie zamierza podejmować zatrudnienia lub pracuje „na czarno”; b) wielu bezrobotnych nie jest zainteresowanych ani zmianą miejsca zamieszkania w celu podjęcia pracy, ani codziennym dojeżdżaniem do odległego miejsca pracy; c) większość bezrobotnych nie posiada odpowiednich kwalifikacji zawodowych, a proces reorientacji zawodowej przebiega powoli.

1

Charakterystyka badań

Badania terenowe zostały przeprowadzone w październiku 2006 r. we wszystkich województwach. W każdym województwie badaniami objęto trzy powiaty: powiat reprezentujący powiaty o najniższym wskaźniku bezrobocia, powiat reprezentujący powiaty o najwyższym wskaźniku bezrobocia oraz stołeczny powiat grodzki. Stołeczne powiaty grodzkie sytuują się w próbie powiatów o najniższej stopie bezrobocia. Szczegółowe zestawienie badanych powiatów przedstawiono w załączniku 1. w tabeli 1.

Badaniami zostały objęte: próba bezrobotnych licząca 2 469 osób oraz próba pracodawców licząca 2 496 przedsiębiorstw. Struktura próby bezrobotnych według czasu pozostawania na bezrobociu była następująca: do 6 miesięcy – 39,7%; od 6 do 12 miesięcy – 22,6%; powyżej 12 miesięcy – 37,7%. Struktura pracodawców według wielkości przedsiębiorstw była następująca: mikro – 38,0%, małe – 31,9%, średnie – 21,0% i duże – 7,5%. Ogółem w badanych przedsiębiorstwach było zatrudnionych 219 975 pracowników.

Dobór prób badawczych był celowy. Przyjęto założenie, że w każdym województwie będzie badanych 150 respondentów reprezentujących bezrobotnych oraz 150 respondentów reprezentujących pracodawców. Niektóre oddziały okręgowe NBP zebrały więcej ankiet, które również zostały uwzględnione w analizach i dlatego łączna liczba ankiet różni się nieco od założonych wielkości. W związku z tym, że Departament Analiz Makroekonomicznych i Strukturalnych (DAMS) zalecił wyekspozowanie w badaniach perspektywy lokalnej i regionalnej, niemożliwe było ustalenie liczebności prób proporcjonalnych do liczebności populacji generalnych (proporcjonalnych do liczby bezrobotnych lub do liczby przedsiębiorstw w danym województwie). Analizy statystyczne w układzie regionalnym wymagają pewnego minimum liczebności prób. Dotyczy to również odpowiedniości struktury prób badawczych do struktury populacji wojewódzkich, jeżeli idzie o kryterium wielkości przedsiębiorstw. Gdyby przyjęć strukturę REGON, to w próbie – ze względu na ograniczoną liczebność przedsiębiorstw średnich i dużych – znalazłyby się jedynie mikroprzedsiębiorstwa². Poza tym w podmiotach dużych (ponad 250 pracowników) pracuje około 30% wszystkich pracujących. Zatem dla poprawnej analizy rynku pracy wskazana była nadreprezentacja przedsiębiorstw średnich i dużych. W przekroju branżowym w próbie dominowały przedsiębiorstwa handlowe, przemysłowe oraz z sektora usług rynkowych. Struktura próby w układzie branżowym była zbieżna ze strukturą przedsiębiorstw funkcjonujących w Polsce. W próbie badawczej bezrobotnych występuje pewna nadreprezentacja bezrobotnych o okresie rejestracji do 6 miesięcy oraz od 6 do 12 miesięcy w porównaniu do bezrobotnych o ponad rocznym okresie pozostawania bez pracy. Wynika to stąd, że część oddziałów okręgowych NBP nie utrzymała dyscypliny metodologicznej w doborze respondentów. To niedopasowanie nie wpływa jednak znacząco na interpretację uzyskanych danych. Załączniki nr 1,2 i 3 zawierają opis organizacji badań terenowych, zasady doboru prób badawczych oraz charakterystykę prób badawczych.

W wyniku analizy zebranych materiałów powstał raport syntetyczny, który dotyczy polskiego rynku pracy, oraz 16 raportów na temat wojewódzkich rynków pracy. Raporty dotyczące wojewódzkich rynków pracy są dostępne w DAMS oraz w Oddziale Okręgowym w Katowicach. Powstała również baza danych, która może zostać wykorzystana do pogłębianych analiz oraz do identyfikacji procesów w perspektywie czasowej po przeprowadzeniu kolejnych badań terenowych.

² Przedsiębiorstwa zatrudniające nie więcej niż 9 pracowników.

2

Presja płacowa

2.1. Presja płacowa w opiniach pracodawców

Wśród pracodawców dominują opinie, że w bieżącym roku kandydaci do pracy – zarówno osoby już pracujące, jak i bezrobotni – stali się twardymi negocjatorami warunków płacowych. Opinie te dotyczą zwłaszcza specjalistów (80,0% wskazań respondentów) i robotników wykwalifikowanych (65,0% respondentów). W przypadku bezrobotnych presja płacowa jest tym silniejsza, im krótszy jest ich okres pozostawania bez pracy. Zdaniem pracodawców, krótkookresowo bezrobotni stosunkowo rzadko przyjmują miękki styl negocjowania (21,1% wskazań respondentów) w porównaniu do bezrobotnych długookresowo (40,7%).

Analiza wyników badań wskazuje, że związek między oficjalną stopą bezrobocia w badanych powiatach a stylem prowadzenia negocjacji płacowych przez kandydatów do pracy jest bardzo słaby. Zarówno w powiatach o wysokiej stopie bezrobocia, jak i o niskiej, rozkład odpowiedzi jest zbliżony. Pracodawcy z miast wojewódzkich i z powiatów o niskim bezrobociu nieco częściej stwierdzają, że mają do czynienia z wymagającymi kandydatami do pracy, niż pracodawcy z powiatów o wysokim bezrobociu (załącznik 4, tabela 1).

Pracodawcy odnotowują narastanie presji płacowej. Najczęściej wskazywani jako kandydaci do pracy, których gotowość podjęcia zatrudnienia zależy od otrzymania wynagrodzenia zdecydowanie wyższego lub wyższego niż w 2005 r. są wysokiej klasy specjaliści oraz robotnicy wykwalifikowani. Prawie połowa pracodawców (46,9%) stwierdza, że wysokiej klasy specjaliści są skłonni podjąć pracę za wynagrodzenie zdecydowanie wyższe niż rok wcześniej, a 28,5% – że za wynagrodzenie trochę wyższe. W przypadku robotników wykwalifikowanych odsetek ten wynosił odpowiednio 37,3% i 37,8%. W opinii pracodawców również roszczenia robotników niewykwalifikowanych są obecnie znacznie wyższe niż przed rokiem (tabela 1).

Tabela 1
Presja płacowa w opiniach pracodawców

W porównaniu do zeszłego roku kandydaci są obecnie skłonni podjąć pracę za wynagrodzenie:	Wysokiej klasy specjaliści	Pracownicy wykwalifikowani	Pracownicy niewykwalifikowani
Zdecydowanie niższe	1,3%	0,5%	0,6%
Trochę niższe	0,5%	0,7%	1,9%
Podobne	7,0%	9,6%	29,6%
Trochę wyższe	28,5%	37,8%	31,3%
Zdecydowanie wyższe	46,9%	37,3%	14,2%
Trudno powiedzieć lub brak odpowiedzi	15,7%	14,1%	22,5%

Powyższe wypowiedzi pracodawców dotyczą kandydatów do pracy bez wnikania, czy są oni już gdzieś zatrudnieni, czy też pozostają bezrobotni. Zadaliśmy również pracodawcom podobne pytanie o oczekiwania płacowe bezrobotnych, nie precyzując ich kwalifikacji zawodowych. Okazuje się, że pracodawcy sytuują bezrobotnych pod tym względem niżej niż którąkolwiek z wcześniej wymienionych kategorii społeczno-zawo-

dowych. Wynika to przede wszystkim z tego, że wśród bezrobotnych jest zdecydowanie więcej osób o niskich kwalifikacjach zawodowych niż wśród osób już pracujących. Warto jednak podkreślić, że 11,2% pracodawców stwierdza, iż gotowość podjęcia pracy przez bezrobotnych zależy od otrzymania wynagrodzenia znacznie wyższego, niż to miało miejsce w 2005 r., a 19,3% pracodawców wskazuje na wynagrodzenie trochę wyższe niż przed rokiem.

Ponad połowa (57,3%) badanych pracodawców wskazuje, że w ich przedsiębiorstwach przeciętne wynagrodzenia w ciągu najbliższych 12 miesięcy wzrosną (w tym 8,1% przypuszcza, że wzrosną znacznie), 30,6% pracodawców przypuszcza, że przeciętne wynagrodzenia utrzymają się na zbliżonym poziomie. Również w powiatach o wysokiej stopie bezrobocia większość pracodawców (52,9%) przewiduje podwyższenie przeciętnych wynagrodzeń. Niewielka liczba respondentów (poniżej 1%) sądzi, że przeciętne wynagrodzenia zostaną obniżone. Wskaźniki presji płacowej są jeszcze większe, jeżeli strukturę uzyskanych odpowiedzi zważyśmy wielkością zatrudnienia w poszczególnych przedsiębiorstwach. Okazuje się wówczas, że ponad 70% pracowników może zostać objętych podwyżkami płac w ciągu najbliższych 12 miesięcy, a w przypadku około 20% pracowników wynagrodzenia nie ulegną zmianie.

Związek między oficjalną stopą bezrobocia w badanych powiatach a przewidywaniami pracodawców na temat podwyżek oraz presją płacową ze strony bezrobotnych jest bardzo słaby (załącznik 4, tabela 2 i 3). Natomiast podział respondentów w układzie branżowym znacznie bardziej różnicuje zamiary dokonania podwyżek. Przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlane najczęściej wskazują (około 64% wskazań), że płace wzrosną. Wskazania przedsiębiorstw odnośnie do planowanych podwyżek płac w sektorze usług nie przekroczyły natomiast 57%. Przedsiębiorstwa usługowe nieco częściej – w stosunku do przemysłu i budownictwa – wskazują, że wynagrodzenia nie ulegną zmianie (ponad 30% wskazań w przypadku sektora usług i około 25% w przemyśle i budownictwie) (załącznik 4, tabela 4).

Większość pracodawców planuje objąć podwyżkami całą załogę (64%). Ci, którzy zamierzają podwyższyć wynagrodzenia tylko niektórym pracownikom są w mniejszości. Na podstawie odpowiedzi respondentów uzyskaliśmy mapę zawodów i umiejętności, których posiadanie gwarantuje uzyskanie wynagrodzenia wyższego niż przeciętne w danym powiecie, w którym działa przedsiębiorstwo. Najczęściej wymieniane są następujące zawody: murarz i robotnik budowlany, spawacz, kierowca samochodów ciężarowych, informatyk (załącznik 4, tabela 5). Poza tym znacznie większe szanse na wyższe wynagrodzenia mają osoby znające języki obce, posiadające umiejętności handlowe oraz łatwość w nawiązywaniu kontaktów. Istotną cechą jest również umiejętność obsługi komputera. Badania potwierdzają zatem, sygnalizowany w prasie i publikacjach GUS³, dynamiczny wzrost płac w budownictwie spowodowany brakiem odpowiednich pracowników. Zawody związane z budownictwem są najczęściej wymieniane jako te, które gwarantują wyższe od przeciętnego tempo wzrostu wynagrodzenia. Obserwowany w ostatnich latach dynamiczny wzrost wymiany zagranicznej powoduje, że poszukiwani są w kraju również pracownicy ze znajomością języków obcych.

Respondenci mogli wskazać kilka przyczyn wzrostu wynagrodzeń. W opinii pracodawców wzrost wynagrodzeń podyktowany będzie: chęcią zatrzymania najlepszych pracowników (53,7% respondentów), dobrymi wynikami przedsiębiorstwa (51,5%), coroczną waloryzacją wynikającą np. z układów zbiorowych (22,7%), dopasowaniem się do polityki płacowej innych pracodawców (18,7%), żądaniami pracowników (14,9%). Odpowiedzi uzyskane na temat przesłanek wzrostu wynagrodzeń pozwalają na sformułowanie dwóch wniosków. Po pierwsze, potwierdza się zależność między wynikami finansowymi przedsiębiorstw a zamiarem podwyżek, która została stwierdzona w badaniach świętokrzyskiego rynku pracy w marcu 2006 r. (Gumuła, 2006). Im lepsza sytuacja finansowa przed-

³ Por. GUS (2006): *Koniunktura Gospodarcza – budownictwo 11/2006*.

siębiorstwa, tym większe prawdopodobieństwo wzrostu wynagrodzeń. Warto tu dodatkowo zinterpretować wskazania pracodawców na sytuacją finansową jako przesłankę wzrostu wynagrodzeń. Sytuacja finansowa nie jest przyczyną wzrostu wynagrodzeń, lecz warunkiem, który sprzyja wzrostowi, jeśli pojawią się czynniki bezpośrednio wpływające na decyzje o podwyżkach. Po drugie, mały udział wskazań na żądania pracowników jako przesłankę wzrostu wynagrodzeń (w odpowiedziach na pytanie o przyczyny przewidywanych podwyżek) może być uzasadniony tym, że oczekiwania płacowe pracowników są już zawarte nie wprost we wskazaniach innych przyczyn.

Bez mała 40% pracodawców stwierdza, że w ich przedsiębiorstwach są wolne stanowiska pracy. W badanych przedsiębiorstwach na dzień 30 września 2006 r. było łącznie ponad 6 tys. wakatów (załącznik 4, tabela 6). Liczba wolnych stanowisk pracy stanowi 2,9% ogółu zatrudnionych w badanych firmach.

Najczęściej wymieniane zawody, w jakich istnieją wakaty, to: agenci do spraw sprzedaży (handlowcy), spawacze i zawody im pokrewne, kierowcy samochodów ciężarowych, ustawiacze-operatorzy obrabiarek skrawających do metali, sprzedawcy i demonstratorzy (załącznik 4, tabela 7). Struktura zawodowa wakatów wskazuje, że wolne miejsca pracy skoncentrowane są w branżach: handlowej, przemysłowej i transportowej.

W ciągu najbliższych 12 miesięcy połowa pracodawców zamierza zwiększyć zatrudnienie. Łączny zamierzony wzrost zatrudnienia stanowi około 5% ogółu zatrudnionych w badanych firmach w październiku 2006 r. (ponad 10,5 tys. etatów). Poza tym ponad 220 firm stwierdziło, że trudno jest aktualnie oszacować wielkość planowanych przez nie przyjęć. Na podstawie tych odpowiedzi można oczekiwać, że w 2007 r. nastąpi kontynuacja wzrostu zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw. Struktura zawodowa planowanych przyjęć nie odbiega zasadniczo od struktury wakatów. Dotyczy to przede wszystkim handlowców, kierowców, spawaczy i operatorów obrabiarek (załącznik 4, tabela 8).

W kwestionariuszu badania zadaliśmy również pytanie, jakie wynagrodzenie jest skłonne zaoferować przedsiębiorstwo poszukiwanym pracownikom w deficytowych zawodach. Najczęściej respondenci odpowiadali, że trochę wyższe niż przed rokiem (45,8%) lub na zbliżonym poziomie (38,7%). 12% pracodawców jest skłonna zaoferować wynagrodzenie zdecydowanie wyższe niż jesienią ubiegłego roku (załącznik 4, tabela 9). Zatem gotowość pracodawców do ulegania presji płacowej ze strony poszukiwanych kandydatów do pracy dotyczy ponad połowy badanej próby (57,8%). Śladowa liczba pracodawców (2,2%) zamierza oferować poszukiwanym pracownikom wynagrodzenia niższe niż jesienią 2005 r.

Jako przyczyny planowanego wzrostu zatrudnienia wymieniane są przede wszystkim wzrost sprzedaży i wzrost produkcji. Te dwa czynniki należy traktować raczej łącznie – były równolegle wskazywane przez respondentów. Istotnym czynnikiem są również zamierzenia inwestycyjne przedsiębiorstw. Znaczący wzrost nakładów na środki trwałe w 2007 r. planuje przeprowadzić ponad 37% przedsiębiorstw, a 22,8% jeszcze nie podjęło decyzji w tej sprawie. Większość firm (prawie 60%), które planują znaczący wzrost nakładów inwestycyjnych, przewiduje, że inwestycje spowodują potrzebę wzrostu zatrudnienia. Około 40% badanych przedsiębiorstw zadeklarowało, że w ciągu najbliższych 12 miesięcy nie zamierza rozpocząć istotnych inwestycji.

Nieznaczna liczba przedsiębiorstw (około 4%) zamierza zmniejszyć liczbę pracowników (o 0,8% ogółu zatrudnionych w badanych firmach). Najczęściej wskazywaną przyczyną planowanej redukcji załogi jest restrukturyzacja firmy, a w drugiej kolejności spadek popytu lub pogorszenie możliwości finansowych firmy. Przedsiębiorstwa najczęściej będą zwalniać handlowców, pracowników biurowych oraz kierowców. Z badań wynika, że nawet przedsiębiorstwa, które planują redukcję załogi, nie zamierzają przeprowadzać masowych redukcji zatrudnienia w najbliższym czasie i optymistycznie oceniają perspektywy rozwoju.

Istniejące wakaty można interpretować jako obecnie niezaspokojony popyt na pracowników, natomiast wyartykułowane zamiary zwiększenia zatrudnienia jako przewidywany wzrost popytu w 2007 r. Zapowiadany przez pracodawców wzrost popytu na pracowników jest czynnikiem, który może wpłynąć na nasilenie presji płacowej.

2.2. Presja płacowa z perspektywy bezrobotnych

Przeciętne oczekiwane wynagrodzenie progowe brutto⁴ przy dojazdach do pracy nieprzekraczających pół godziny wynosi 1789 zł, przy godzinnych dojazdach – 2300 zł, natomiast w przypadku konieczności zmiany miejsca zamieszkania – 3377 zł (tabela 2).

Przy porównaniach, z których wykluczono powiaty stołeczne (które mają niską stopę bezrobocia), związek między wysokością stopy bezrobocia w powiatach zamieszkiwanych przez bezrobotnych a ich oczekiwaniami płacowymi jest słaby. Niemniej jednak korelacja ta jest jednoznacznie negatywna: im niższa stopa bezrobocia, tym wyższe oczekiwania płacowe. Natomiast uwzględnienie powiatów stołecznych w analizie ukazuje wzrost siły zależności. Dotyczy to przede wszystkim oczekiwań płacowych związanych z ewentualną zmianą miejsca zamieszkania. Jeżeli porównamy odpowiedzi pracodawców z odpowiedziami bezrobotnych, to w przypadku tych ostatnich związek między stopą bezrobocia a presją płacową jest nieco wyraźniejszy.

W badaniu płac progowych celowo użyto pytanie o oczekiwania płacowe przy dojazdach do pół godziny w jedną stronę. Chodziło o sprawdzenie gotowości bezrobotnych do podjęcia pracy w sytuacji, gdy czas dojazdu stanowi oczywistą i raczej mało uciążliwą normę. Przy ustawowej płacy minimalnej oraz dojazdach do pracy nieprzekraczających pół godziny – jedynie 3,5% ankietowanych bezrobotnych jest gotowych podjąć pracę, a przy dojazdach trwających 1 godzinę – zaledwie 0,8% bezrobotnych.

Tabela 2
Oczekiwania płacowe brutto bezrobotnych

	Powiaty stołeczne	Powiaty o najniższym bezrobociu	Powiaty o najwyższym bezrobociu	Ogółem
Czas dojazdu do pracy do pół godziny	1909	1786	1665	1789
Czas dojazdu do pracy około godziny	2409	2312	2169	2300
Podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania	3870	3188	3091	3377
Jako % płacy minimalnej				
Czas dojazdu do pracy do pół godziny	212%	199%	185%	199%
Czas dojazdu do pracy około godziny	268%	257%	241%	256%
Podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania	430%	355%	344%	376%
Jako % przeciętnej płacy wg typu powiatu w badanych firmach^a				
Czas dojazdu do pracy do godziny	87%	100%	117%	96%
Czas dojazdu do pracy około godziny	110%	130%	153%	124%
Podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania	177%	179%	218%	182%

a. Por. załącznik 3, tabela 6.

Oczekiwania płacowe większości bezrobotnych są zdecydowanie wyższe od poziomu ustawowej płacy minimalnej (tabela 2). W przypadku czasu dojazdu do pracy do pół godziny w każdą stronę, oczekiwane wynagrodzenie brutto jest około dwukrotnie wyższe

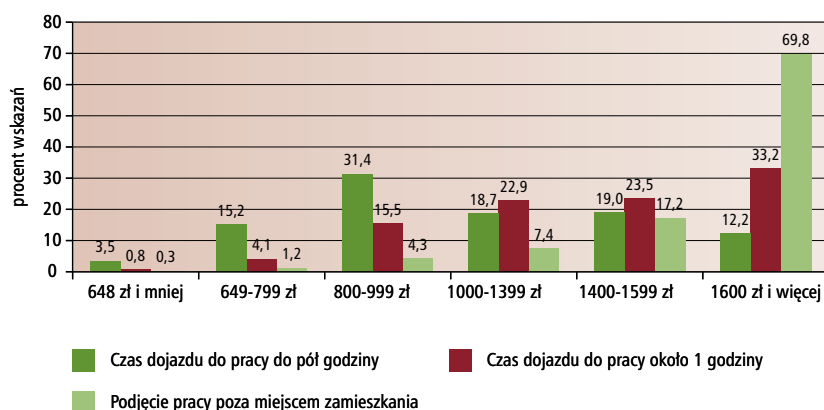
⁴ Wynagrodzenie progowe to minimalne wynagrodzenie, za które bezrobotny jest skłonny podjąć pracę.

od płacy minimalnej, a w przypadku dojazdów trwających około godziny – prawie dwukrotnie wyższe. Natomiast oczekiwany przez bezrobotnych poziom płac brutto jest zbliżony do przeciętnego wynagrodzenia w grupie badanych przedsiębiorstw, gdy miejsce pracy wymaga codziennych dojazdów nie dłuższych niż pół godziny w każdą stronę. Jest on jedynie nieco niższy od tej średniej w powiatach stołecznych, w których przeciętny poziom wynagrodzeń w próbie jest najwyższy. Jednocześnie, oczekiwania płacowe bezrobotnych są nieco wyższe od średniego wynagrodzenia pracowników w powiatach o relatywnie wysokiej stopie bezrobocia. Oznacza to, że w tego typu powiatach bezrobotni chcieliby zarabiać więcej niż mogą im zaoferować przedsiębiorcy na lokalnym rynku pracy. W przypadku podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania, bezrobotni oczekują wynagrodzeń o około 80% wyższych niż przeciętny poziom płac w ich regionie zamieszkania.

Przeciętny koszt półgodzinnych dojazdów do pracy szacowany jest przez bezrobotnych na kwotę 146 zł miesięcznie, a dojazdów trwających godzinę – 250 zł miesięcznie. Warto podkreślić, że w przypadku dojazdów zajmujących do godziny w każdą stronę, oczekiwany poziom wynagrodzeń wzrasta bardziej niż spodziewane koszty tych dojazdów. Perspektywa podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania powoduje jeszcze większy wzrost oczekiwań płacowych (wykres 1).

Wykres 1

Rozkład przeciętnych oczekiwań płacowych netto w zależności od czasu dojazdów do pracy i w przypadku konieczności zmiany miejsca zamieszkania



3

Mobilność przestrzenna

3.1. Mobilność przestrzenna z perspektywy pracodawców

Mobilność przestrzenna rynku pracy, czyli gotowość przemieszczania się pracowników w celu podjęcia zatrudnienia, jest jednym z najważniejszych czynników, od których zależy dopasowanie podaży do popytu na pracę. Na rynku, który jest nieelastyczny w tym względzie, jednocześnie występuje bezrobocie oraz wakujące stanowiska pracy na poszczególnych lokalnych rynkach pracy. Z przeprowadzonych badań wynika, że rynek pracy w Polsce cechuje się niską mobilnością przestrzenną, która utrudnia „spotkanie się” podaży z popytem na pracę. Taki obraz rynku pracy wyłania się zarówno z analizy ankiety pracodawców, jak i bezrobotnych. Rynek pracy o niskiej mobilności wzmacnia presję płacową ze strony osób już pracujących lub gotowych podjąć pracę, chociaż w otoczeniu przedsiębiorstw mieszka wielu bezrobotnych.

Pytaliśmy się pracodawców, czy przedsiębiorstwa próbowały pozyskać pracowników spoza lokalnego rynku pracy (tj. takich, którzy mieszkają w odległości uniemożliwiającej codzienne dojazdy do pracy). Okazuje się, że 10% badanych firm zabiegało o takich pracowników, przy czym pracę podjęło 60% spośród rekrutowanych kandydatów⁵. W przyszłości pracodawcy nie zamierzają bardziej intensywnie niż dotychczas poszukiwać pracowników poza lokalnym rynkiem pracy. Jedynie około 5% przedsiębiorstw zamierza zabiegać o pracowników mieszkających w takiej odległości, że podjęcie pracy będzie łączyć się ze zmianą przez nich miejsca zamieszkania. Zachętą do podjęcia pracy dla takich pracowników ma być przede wszystkim zapewnienie przez pracodawców mieszkania lub hotelu.

3.2. Mobilność przestrzenna bezrobotnych

Z ankiet przeprowadzonych z bezrobotnymi wyłania się złożony obraz sytuacji. Są tacy bezrobotni (4%), którzy nie podejmą pracy przy dojazdach trwających do pół godziny niezależnie od zaoferowanej płacy. Około 12% bezrobotnych nie zdecyduje się na podjęcie pracy przy dojazdach trwających godzinę w jedną stronę. Połowa ankietowanych bezrobotnych jest gotowa podjąć pracę w takiej odległości od dotychczasowego miejsca zamieszkania, że będzie się to łączyć z przeprowadzką razem z rodziną lub z odwiedzaniem rodziny podczas niektórych weekendów.

Interpretując powyższe wypowiedzi bezrobotnych, należy podkreślić, że gotowość dojazdów do pracy lub zmiany miejsca zamieszkania łączy się z wysokimi wymaganiami płacowym, o czym wspomniano w poprzednim punkcie. Oczywiście, oczekiwania płacowe bezrobotnych nie skutkują automatycznym uleganiem presji płacowej przez pracodawców. Niemniej jednak przyjmowanie przez nich takiej właśnie pozycji negocjacyjnej w staraniach o pracę jest istotnym faktem ekonomicznym, który skutkuje niską mobilnością przestrzenną.

Niechęć osób bezrobotnych do podjęcia pracy w miejscu wymagającym codziennych dojazdów lub wiążącej się ze zmianą miejsca zamieszkania powoduje, że efektywna podaż pracy może być znacznie mniejsza niż wskazują to wartości agregatowe. Taka sytuacja może wpływać na utrzymywanie się niedoborów pracowników o określonych cechach kwalifikacyjno-zawodowych na konkretnych lokalnych rynkach pracy przy jednoczesnym występowaniu bezrobotnych o podobnych kwalifikacjach na innych rynkach pracy.

⁵ Podobny odsetek przedsiębiorstw poszukujących pracowników poza miejscowością, w której ma siedzibę firma (około 10%) stwierdzono w badaniach świętokrzyskiego rynku pracy w marcu 2006 r. (Gumuła, 2006).

4

Ruch kadrowy i reorientacja zawodowa

4.1. Tworzenie i likwidacja miejsc pracy w badanych przedsiębiorstwach

Można mówić o wielu parametrach elastyczności rynku pracy. Pisaliśmy już o mobilności przestrzennej pracowników jako o istotnym czynniku, od którego zależy sprawne niwelowanie luki między popytą a ofertą na pracę. Niemniej ważnym wymiarem elastyczności rynku pracy jest łatwość zwalniania i zatrudniania pracowników. W gospodarce wolnorynkowej równolegle tworzy się miejsca pracy (powstają nowe przedsiębiorstwa, część już istniejących rozwija swoją działalność i zwiększa zatrudnienie) oraz je likwiduje (część przedsiębiorstw redukuje liczbę pracowników, część bankrutuje i zostaje zlikwidowana). Dlatego analizując rynek pracy od strony pracodawców należy uwzględnić również dynamikę tworzenia i likwidacji miejsc pracy w poszczególnych firmach. Okazuje się, że w tym wymiarze rynek pracy w Polsce jest bardzo elastyczny. Pracodawcy stwierdzają, że nie mają większych problemów z bieżącym regulowaniem stanu zatrudnienia w swoich przedsiębiorstwach. Ten rezultat badawczy przeczy obiegowym opiniom o zbyt restrykcyjnych zapisach w kodeksie pracy w zakresie swobodnego kształtowania umów o pracę. Wniosek ten wynika zarówno z analizy odpowiedzi na pytanie o największe niedogodności rynku pracy – przepisy kodeksu pracy są wymieniane na bardzo odległym miejscu – oraz z analizy odpowiedzi na wprost zadane pytanie o problemy związane z rozwiązywaniem stosunku pracy. Z drugiej strony, wniosek ten może jedynie wskazywać, że w okresie wzrostu popytu na pracę, w którym prowadzono badanie, relatywne znaczenie ograniczeń wynikających z prawnej ochrony zatrudnienia jest dla pracodawców wyraźnie mniejsze niż w okresie spadku aktywności gospodarczej. Dla pracodawców prawdziwym problemem wynikającym z obowiązujących regulacji prawnych są pozapłacowe koszty pracy – składki na ubezpieczenie społeczne oraz podatki (67,9% respondentów), a nie nieelastyczne przepisy, które wykorzystują pracownicy (16,8%) (załącznik 4, tabela 17). Na pytanie, czy pracodawcy mieli jakieś problemy z rozwiązaniem stosunku pracy, 88,7% pracodawców odpowiedziało, że nie mieli żadnych, 4,3% miało średnie, 1,1% – duże problemy (załącznik 4, tabela 15).

W ciągu roku w ponad połowie badanych przedsiębiorstw miał miejsce znaczny ruch kadrowy, którego natężenie było niezależne od sytuacji na lokalnym rynku pracy. Ponad 37% pracodawców stwierdziło, że liczba pracujących w ich przedsiębiorstwach wzrosła, a 16,7% – że zmniejszyła się. W firmach, w których odnotowano wzrost zatrudnienia, powstało ponad 15 tys. nowych miejsc pracy, natomiast firmy notujące spadki zatrudnienia zlikwidowały ponad 5 tys. etatów. W około 25% firm spadki lub wzrosty zatrudnienia przekraczały 30% ogółu liczby pracujących (załącznik 4, tabela 10 i 11; załącznik 5, wykres 1 i 2).

Na pytanie o główne przyczyny wzrostu zatrudnienia przedsiębiorcy wskazywali rosnącą sprzedaż lub produkcję (załącznik 4, tabela 12). Firmy, które zmniejszyły zatrudnienie, podjęły takie decyzje przede wszystkim w związku ze spadkiem wielkości sprzedaży. Ponadto co czwarty pracodawca, redukujący zatrudnienie, wskazał na restrukturyzację firmy jako przyczynę spadku zatrudnienia.

Okolo 16% badanych przedsiębiorstw nie zanotowało ruchu kadrowego. W pozostałych firmach w ciągu ostatnich 12 miesięcy łącznie odeszło z pracy lub zostało zwolnionych ponad 18% pracowników, jednocześnie zatrudniono 22% pracowników. Wskaźniki ruchu kadrowego w rzeczywistości są większe, ponieważ niniejsze badania nie

uwzględniają tej części rotacji pracowników, która jest związana z powstawaniem nowych firm oraz likwidacją przedsiębiorstw (Rogowski, Socha 2005; Socha, 2006).

Przy zawieraniu umów o pracę dominuje standardowa umowa o pracę, a znacznie mniej popularną formą są umowy cywilno-prawne. Większość pracowników odchodzi z pracy z własnej inicjatywy. Zwolnienia pracowników z inicjatywy pracodawcy są na drugim miejscu. Często formą rozwiązywania stosunku pracy jest również wygasanie umów o pracę na czas określony (załącznik 4, tabela 13 i 14).

Elastyczność rynku pracy zależy również od łatwości reorientacji zawodowej. Przeprowadzone badania wskazują, że pod tym względem rynek pracy w Polsce jest wyjątkowo nieelastyczny. Prawie 2/3 ankietowanych przedsiębiorców stwierdza, że w bieżącym roku miała problemy z zatrudnieniem odpowiednich pracowników. Odsetek firm, które doświadczyły tych problemów w powiatach o wysokim bezrobociu, wynosił przeciętnie 56,9%, a w powiatach o niskiej stopie bezrobocia – 66,4%. Braki odpowiednich pracowników występują zatem niezależnie od sytuacji na lokalnym rynku pracy. Główną i dominującą przyczyną wspomnianych problemów kadrowych, którą wymieniają przedsiębiorcy, jest brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami (85,2% wskazań). Na drugim miejscu znalazły się wygórowane oczekiwania płacowe kandydatów (28,2%).

Ankietowane przedsiębiorstwa najczęściej wskazywały, że trudno znaleźć: sprzedawców i demonstratorów, agentów do spraw sprzedaży (handlowców), spawaczy, operatorów obrabiarek skrawających do metali oraz kucharzy. Struktura zawodowa poszukiwanych pracowników wskazuje, że trudności dotyczą przede wszystkim pracowników punktów handlowych i restauracji oraz pracowników przedsiębiorstw przemysłowych. Na dalszych miejscach znalazły się zawody związane z transportem i budownictwem (załącznik 4, tabela 16).

4.2. Bezrobotni a reorientacja zawodowa

Bezrobotni mają stosunkowo dobre rozeznanie na temat zawodów i umiejętności deficytowych na lokalnym rynku pracy. Mimo to tylko 11,4% bezrobotnych bierze udział w jakimkolwiek szkoleniu zawodowym lub samodzielnie zdobywa nowe umiejętności zawodowe, 13,4% bezrobotnych uczy się języka obcego, a 8,0% uczy się obsługi komputera. Powyższe sposoby budowania kapitału ludzkiego i tym samym zwiększania szans na podjęcie pracy widać zdecydowanie częściej wśród bezrobotnych lepiej wykształconych. Na przykład, w szkoleniach brało udział 18,5% bezrobotnych z wykształceniem wyższym (w tym licencjat), wobec zaledwie 6,4% z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym. Jeszcze większe dysproporcje dotyczą nauki języków obcych, którą deklaruje prawie co trzeci bezrobotnych z wykształceniem wyższym (31,4%), wobec jedynie 3,8% z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym. Warto podkreślić, że z wyjątkiem nauki języków obcych, którą najczęściej podejmują bezrobotni w wieku do 25 lat, w pozostałych grupach wieku odsetek bezrobotnych starających się aktywnie zwiększyć swój kapitał ludzki nie jest mocno zróżnicowany.

Poważnym problemem związanym ze szkoleniem bezrobotnych, na który wskazują pracownicy powiatowych urzędów pracy, jest to, że pewna część bezrobotnych nie posiada, lub zatraciła cechę, którą nazywamy zdolnością edukacyjną: nie chcą i nie potrafią się uczyć. Ten stan rzeczy sprawia, że w najbliższym czasie trudno będzie zmniejszyć lukę między popytem i podażą na konkretne zawody.

5

Rynek pracy w opiniach pracodawców

Ankietowani pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie trzech najważniejszych – w ich opinii – zalet oraz niedogodności rynku pracy. Pytanie to nie precyzowało kryteriów, według których respondenci mieli kwalifikować cechy rynku jako zalety lub niedogodności. Chodziło nie tylko o ocenę rynku pracy, lecz również o sprawdzenie, jak pracodawcy definiują jego zalety i wady. Jako niedogodności najczęściej zostały wymienione wysokie podatki i składki na ubezpieczenie społeczne (67,9% respondentów), trudności w znalezieniu pracowników z dużym doświadczeniem zawodowym (49,2%) i pracowników o odpowiednich kwalifikacjach (33%) (załącznik 4, tabela 17). Z kolei jako zalety rynku pracy wymieniono dużą podaż kandydatów o niskich kwalifikacjach, którzy mogą być wykorzystani do wykonywania prac prostych, znajomość obsługi komputera przez kandydatów do pracy oraz duża motywacja do dobrej i efektywnej pracy (załącznik 4, tabela 18).

Ponad połowa pracodawców informuje powiatowe urzędy pracy o wolnych miejscach pracy. Około 40% firm zatrudniło w ciągu ostatniego roku pracowników za ich pośrednictwem. Badane firmy zatrudniły w sumie ponad 6,5 tys. takich pracowników, z tego ponad 1,5 tys. w ramach promocji zatrudnienia. Na podstawie otrzymanych odpowiedzi oraz na podstawie wcześniejszych badań świętokrzyskiego rynku pracy (Gumuła, 2006) można stwierdzić, że przedsiębiorcy niewiele wiedzą o prywatnych agencjach pośrednictwa pracy. Jedynie 6,7% przedsiębiorstw korzystało z usług niepublicznych agencji pośrednictwa pracy. Poprzez takie agencje zatrudnienie znalazło około 1,6 tys. pracowników.

Pracodawcy oczekują w najbliższym okresie spadku stopy bezrobocia w badanych powiatach (ponad 43% odpowiedzi). Przy tym przedsiębiorcy z powiatów o niskiej stopie bezrobocia są zdecydowanie bardziej optymistyczni niż przedsiębiorcy z powiatów o najwyższej stopie bezrobocia. Ci ostatni rzadziej przewidują spadek bezrobocia (30% respondentów). Częściej również stwierdzają, że stopa bezrobocia nie ulegnie zmianie. Przedsiębiorcy rzadko przewidują wzrost bezrobocia w powiecie (poniżej 8,3% respondentów). Około 28% respondentów przewiduje, że bezrobocie utrzyma się na dotychczasowym poziomie (załącznik 4, tabela 19).

Odpowiadając na pytanie dotyczące barier, które utrudniają zmniejszenie bezrobocia w powiecie, przedsiębiorcy najczęściej wskazują wysokie koszty pracy (ponad 75% wskazań). Wymieniają również niewłaściwą politykę regionalną samorządów lokalnych oraz bariery biurokratyczne (załącznik 4, tabela 20).

Oddzielnie zadaliśmy pytanie o przepisy kodeksu pracy, które mogą hamować wzrost zatrudnienia. Najczęściej wskazywane są przepisy dotyczące zwolnień lekarskich i zasiłków chorobowych (39% wskazań), norm czasu pracy (35,6%) oraz w zakresie zawierania i rozwiązywania umów o pracę (34%). Istotnym problemem są również przepisy regulujące godziny nadliczbowe (30% wskazań). Ponieważ jednak kodeks pracy był rzadko wymieniany jako prawne źródło utrudnień dla pracodawców w zwiększaniu zatrudnienia, odpowiedzi na to pytanie należy interpretować bardzo ostrożnie.

Ponad połowa pracodawców (55,8%) słyszała o firmach, działających na terenie powiatu, które zatrudniają pracowników nielegalnie. W opiniach respondentów skala szarej strefy jest znaczna. Z ich wypowiedzi wynika, że przeciętnie 15% pracowników jest zatrudnionych „na czarno” (załącznik 4, tabela 21). Nasilenie nielegalnego zatrudnienia

występuje w powiatach o najwyższej stopie bezrobocia, jest natomiast mniej odczuwalne w powiatach o najniższej stopie bezrobocia. Przy tym zjawisko to dotyczy głównie mikroprzedsiębiorstw (o liczbie pracujących poniżej 10 osób) oraz małych przedsiębiorstw, w których liczba pracujących nie przekracza 50 osób. Najczęściej wskazywaną branżą, w której dochodzi do tego typu nadużyć jest budownictwo (ponad 78% wskazań). Poza tym jako obszary nielegalnego zatrudnienia są wskazywane drobny handel i prace domowe (załącznik 5, wykres 3). Przedsiębiorcy stwierdzają, że nielegalne działania innych przedsiębiorstw przynoszą straty ich firmom. Połowa respondentów twierdzi, że takie praktyki obniżają konkurencyjność ich firm.

6

Zaradność bezrobotnych

Co czwarty bezrobotny podejmuje prace dorywcze, co dwunasty prace sezonowe w kraju, 3% bezrobotnych wyjeżdża do prac sezonowych za granicą. Ponad połowa bezrobotnych (62%) słyszała o innych bezrobotnych, którzy pracują „na czarno”. Szacują, że co trzeci bezrobotny nielegalnie pracuje zarobkowo. W opinii wszystkich ankietowanych bezrobotnych prawie 30% zarejestrowanych bezrobotnych nie zamierza szukać ani podjąć legalnej pracy. W większości przypadków powodem ich rejestracji jest chęć uzyskania ubezpieczenia (81,6%) lub chęć nabycia prawa do zasiłku (39,9%).

Zdaniem 26,6% respondentów, bezrobotni pracujący nielegalnie zarabiają lepiej niż osoby zatrudnione oficjalnie, natomiast w opinii 9,5% – ich zarobki są niższe. Ponad 45% uważa z kolei, że nie można jednoznacznie określić, która forma zatrudnienia jest bardziej korzystna finansowo (załącznik 4, tabela 22).

W opinii ponad połowy bezrobotnych osoby zarejestrowane w urzędach pracy, które korzystają z pomocy, powinny ją otrzymywać. Co czwarty respondent jest z kolei zdania, że pomoc ta jest otrzymywana niesłusznie lub zdecydowanie niesłusznie (załącznik 4, tabela 23). Wśród bezrobotnych, którzy kwestionują zasadność udzielanej pomocy, 71% uważa, że wielu zarejestrowanych bezrobotnych pracuje „na czarno”, 25% – że bezrobotni wykorzystują luki prawne, mają dobrą sytuację materialną i otrzymywana pomoc jest źle wykorzystywana, a 21,6% – że pomoc zniechęca do szukania pracy i jej podjęcia (załącznik 4, tabela 24).

Co dziesiąty bezrobotny, pozostający bez pracy przez okres co najmniej 3 miesięcy, nie podjął żadnych starań, aby znaleźć zatrudnienie. Dominują bierne sposoby poszukiwania pracy: 60,4% przegląda oferty dostępne w urzędach pracy, 44,4% ogłoszenia prasowe. Jedynie 14,2% bezrobotnych zgłaszało się bezpośrednio do zakładów pracy, 7,0% telefonowało do potencjalnych pracodawców, a 4,6% wysłało podania o pracę. 17,3% bezrobotnych, którzy w okresie ostatniego półrocza otrzymali ofertę zatrudnienia, w ogóle się nią nie zainteresowało, a 17,8% skontaktowało się z pracodawcą, ale uznało ofertę za nieatrakcyjną (głównie z powodów finansowych – 42,6% odpowiedzi). Co piąty bezrobotny nie przyjął pracy, ponieważ kolidowała ona z jego obowiązkami rodzinnymi.

Wielu bezrobotnych (43,7%) nie wierzy, że w ciągu roku znajdzie pracę. Jednak zarówno badani pracodawcy, jak i bezrobotni wskazują na to, że część bezrobotnych po prostu unika pracy, nie zamierza jej podjąć i pozoruje szukanie zatrudnienia. Jednocześnie, około 20% bezrobotnych jest przekonanych, że w ciągu najbliższego roku podejmie pracę. Utrzymują, że jest to przede wszystkim kwestia czasu („jak się szuka, to się znajdzie”), udziału w szkoleniach, własnych starań, znalezienia satysfakcjonującej oferty płacowej oraz poprawy sytuacji na rynku pracy.

Około 33% bezrobotnych poszukuje pracy w swoim zawodzie, a 45% jakiegokolwiek pracy. Aby poprawić swoją sytuację życiową, 27,5% ankietowanych bezrobotnych deklaruje podejmowanie prac dorywczych, 8,2% podejmuje prace sezonowe w kraju, a 2,8% za granicą. 11,1% bezrobotnych stwierdziło, że przygotowuje się do wyjazdu za granicę, a jedynie 2,3% do wyjazdu do innej miejscowości w Polsce. Aby zwiększyć szanse znalezienia pracy, 11,4% bezrobotnych bierze udział w szkoleniach zawodowych lub uczy się konkretnych umiejętności zawodowych, a 13,4% uczy się języka obcego (załącznik 4, tabela 25).

7

Załączniki

Załącznik 1.

Wiesław Gumuła, Jacek Socha, Wiktor Wojciechowski:
Charakterystyka terenowych badań krajowego rynku pracy

Wstęp

U podstaw badań krajowego rynku pracy leżą wyniki badań rynku pracy w województwie świętokrzyskim z marca 2006 r. (Gumuła, 2006). Badania przeprowadzone przez Oddział Okręgowy w Kielcach przyniosły dwa rodzaje rezultatów. Zdiagnozowano świętokrzyski rynek pracy oraz przetestowano i opracowano narzędzia badawcze, które zostały wykorzystane w badaniach ogólnopolskich.

Analizę krajowego rynku pracy przeprowadzono, badając:

1. Presję płacową.
2. Opór lub uleganie presji płacowej przez pracodawców.
3. Dwa podstawowe wymiary elastyczności rynku pracy: a) ruch kadrowy rozumiany jako kreowanie i likwidację stanowisk pracy, b) mobilność przestrzenną rynku pracy.
3. Strukturę niedopasowania popytu i podaży pracy według zawodów i umiejętności.
4. Wpływ bezrobotnych na funkcjonowanie rynku pracy.

Organizacja badań

1. Badania ankietowe przeprowadzali pracownicy oddziałów okręgowych NBP wśród wybranych przedsiębiorców oraz bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy.
2. Oddziały okręgowe były odpowiedzialne za zebranie ankiet oraz wprowadzanie informacji w nich zawartych do bazy danych. Do zadań oddziałów należało również skompletowanie źródeł zastanych: materiałów statystycznych oraz opracowań i analiz dotyczących lokalnych rynków pracy.
3. Oddziały okręgowe dokonały analizy danych zebranych w ich regionach i przygotowały raporty o regionalnych rynkach pracy.
4. Raport dotyczący krajowego rynku pracy opracował zespół kierowany przez Wiesława Gumułę we współpracy z oddziałami okręgowymi oraz Zespołem ds. Badań Rynku Pracy DAMS.

Dobór próby

Badania terenowe przeprowadzono w październiku 2006 r. we wszystkich wojewódzkich rynkach pracy. W każdym województwie badaniami objęto trzy powiaty: powiat reprezentujący powiaty o najniższym wskaźniku bezrobocia, powiat reprezentujący powiaty o najwyższym wskaźniku bezrobocia oraz stołeczny powiat grodzki. Stołeczne powiaty grodzkie sytuują się w próbie powiatów o najniższej stopie bezrobocia (tabela 1).

Tabela 1

Wykaz powiatów objętych badaniami terenowymi wraz ze stopą bezrobocia
(stan na 30 września 2006 r.)

Lp.	Województwo	Powiat stołeczny grodzki		Powiat o najniższym wskaźniku bezrobocia		Powiat o najwyższym wskaźniku bezrobocia	
		Powiat	Stopa bezrob.	Powiat	Stopa bezrob.	Powiat	Stopa bezrob.
1.	Dolnośląskie	Wrocław	8,9	lubiąński	12,1	lwówecki	30,2
2.	Kujawsko – Pomorskie	Bydgoszcz	9,1	Toruń	10,2	żniński	27,5
3.	Lubelskie	Lublin	10,8	biłgorajski	11,9	chełmski	24,4
4.	Lubuskie	Zielona Góra	11,0	świebodziński	13,4	krośnieński	33,2
5.	Łódzkie	Łódź	12,9	skierniewicki	8,7	zgierski	21,8
6.	Małopolskie	Kraków	5,8	suski	8,5	nowosądecki	22,7
7.	Mazowieckie	Warszawa	4,9	grodziski	8,7	Radom	25,9
8.	Opolskie	Opole	8,8	oleski	10,3	nyski	25,1
9.	Podkarpackie	Rzeszów	8,4	stalowowolski	12,4	brzozowski	24,5
10.	Podlaskie	Białystok	10,9	bielski	8,7	grajewski	23,2
11.	Pomorskie	Gdańsk	7,0	wejherowski	15,4	nowodworski	32,6
12.	Śląskie	Katowice	6,3	Bielsko-Biała	7,8	Świętochłowice	23,5
13.	Świętokrzyskie	Kielce	13,5	pińczowski	12,3	konecki	26,7
14.	Warmiński-Mazurskie	Olsztyn	7,2	iławski	20,7	bartoszycki	35,1
15.	Wielkopolskie	Poznań	5,3	poznański	7,3	ślupecki	20,6
16.	Zachodniopomorskie	Szczecin	12,5	kołobrzeski	14,1	łobeski	36,4

Badaniami objęto wszystkie kategorie bezrobotnych, które są wyodrębnione według kryterium czasu przebywania na bezrobociu, oraz wszystkie kategorie przedsiębiorstw, które są wyodrębnione według kryterium wielkości. Próba bezrobotnych liczy 2 469 osób, natomiast próba pracodawców 2 496 przedsiębiorstw. Struktura próby bezrobotnych według czasu pozostawiania na bezrobociu jest następująca: do 6 miesięcy – 39,7%; od 6 do 12 miesięcy – 22,6%; powyżej 12 miesięcy – 37,7%. Struktura pracodawców według wielkości przedsiębiorstw jest następująca: mikro – 38,0%, małe – 31,9%, średnie – 21,0% i duże – 7,5%. Ogółem w badanych przedsiębiorstwach było zatrudnionych 219 975 pracowników.

Przyjęto założenie, że w każdym województwie badaniami będzie objętych 150 respondentów reprezentujących bezrobotnych oraz 150 respondentów reprezentujących pracodawców. Niektóre oddziały okręgowe zebrały więcej ankiet, które również uwzględniono w analizach. Dlatego łączna liczba ankiet różni się nieznacznie od założonych wielkości. W związku z tym, że DAMS zalecił wyeksponowanie w badaniach perspektywy lokalnej i regionalnej, niemożliwe było ustalenie liczebności prób proporcjonalnych do liczebności populacji generalnych (proporcjonalnych do liczby bezrobotnych lub do liczby przedsiębiorstw w danym województwie). Problem doboru wielkości prób zostałby zupełnie inaczej rozwiązany, gdyby chodziło wyłącznie o analizy ogólnopolskie.

Dotyczy to również odpowiedniości struktury prób badawczych do struktury populacji generalnej, jeżeli idzie o kryterium wielkości przedsiębiorstw. Zadbano o to, aby ta odpowiedniość ujawniała się na skali porządkowej, a nie interwałowej. Uzasadnione jest to tym, że – przy ograniczonej liczbie ankiet – próba przedsiębiorstw średnich i dużych byłaby zbyt mała z punktu widzenia analiz statystycznych. Gdyby przyjąć strukturę

REGON, to w próbie znalazłyby się jedynie mikroprzedsiębiorstwa ze względu na ograniczoną liczebność przedsiębiorstw średnich i dużych. Z kolei w podmiotach dużych (ponad 250 pracowników) pracuje ponad 40% wszystkich zatrudnionych⁶. Zatem wskazana była nadreprezentacja przedsiębiorstw średnich i dużych w relacji do liczby przedsiębiorstw mikro i małych (tabela 2).

Tabela 2
Struktura próby badawczej według wielkości przedsiębiorstw

Wielkość przedsiębiorstwa	Liczba firm w próbie	%	Struktura podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w rejestrze REGON	Liczba zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach	%	Struktura liczby zatrudnionych w podmiotach gospodarczych ^a
Od 0 do 9	949	38,0%	95,0%	4169	1,8%	27,2%
Od 10 do 49	797	31,9%	4,0%	18428	8,4%	
Od 50 do 249	525	21,0%	0,8%	60826	27,7%	30,3%
250 i powyżej	187	7,5%	0,1%	136552	62,1%	42,4%
Brak odpowiedzi lub firma nie zatrudniała	38	1,5%				
Ogółem	2496			219975		

a. Obliczenia na podstawie publikacji GUS: *Pracujący w gospodarce narodowej w 2005 r.*

Struktura ankietowanych przedsiębiorstw w układzie branżowym znacznie lepiej odzwierciedla strukturę przedsiębiorstw funkcjonujących w poszczególnych powiatach, chociaż nie powiela dokładnie struktury podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w rejestrze REGON (tabela 3).

Tabela 3
Struktura próby badawczej przedsiębiorstw w przekroju branżowym

Sekcja		Liczba firm w próbie	%	Struktura podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w rejestrze REGON
Rolnictwo + Rybactwo	sekcje A+B	36	1%	3%
Przemysł	sekcje C+D+E	753	30%	11%
Budownictwo	sekcja F	224	9%	10%
Handel	sekcja G	770	31%	32%
Pozostałe usługi rynkowe	sekcje H+I+J+K	536	21%	30%
Usługi nierynkowe	sekcje L+M+N+O	113	5%	14%
Brak odpowiedzi		64	3%	
Suma		2496		100%

W próbie badawczej bezrobotnych występuje pewna nadreprezentacja bezrobotnych o okresie rejestracji do 6 miesięcy oraz od 6 do 12 miesięcy w porównaniu do bezrobotnych długookresowo (tabela 4). Wynika to z nieutrzymania dyscypliny metodologicznej w doborze respondentów przez część oddziałów. To niedopasowanie nie ma jednak rażącego rozmiaru z punktu widzenia interpretacji uzyskanych danych.

⁶ Por. GUS: *Pracujący w gospodarce narodowej w 2005 r.*

Tabela 4
Struktura próby badawczej bezrobotnych według długości bezrobocia

Czas pozostawania na bezrobociu	Liczba bezrobotnych w próbie	%	Struktura bezrobocia rejestrowanego według czasu pozostawania bez pracy
Do 6 miesięcy	981	39,7%	32,4%
Od 6 do 12 miesięcy	558	22,6%	17,2%
Powyżej 12 miesięcy	930	37,7%	50,4%
Ogółem	2469	100%	

Próby badawcze dobrano celowo, ponieważ należało pogodzić kryterium reprezentatywności z kryterium możliwości analiz statystycznych w układzie regionalnym. Respondenci spośród bezrobotnych byli dobierani z tych osób, które w trakcie badań pojawiały się w urzędach pracy, co umożliwiło szybki monitoring. Ewentualne losowanie bezrobotnych i dotarcie do nich zajęłoby kilka miesięcy i musiałyby wiązać się z zaangażowaniem znacznie wyższych środków na badania. W przypadku doboru respondentów spośród pracodawców przyjęto zasadę, że ankieterzy (pracownicy oddziałów) docierają do respondentów, wykorzystując bazy danych posiadane przez oddziały okręgowe, powiatowe urzędy pracy, instytucje samorządowe, izby i stowarzyszenia gospodarcze oraz inne organizacje współpracujące z oddziałami okręgowymi. Z podobnych przyczyn, jak w przypadku bezrobotnych, zrezygnowano z losowania respondentów z systemu REGON.

Załącznik 2.

Katarzyna Będkowska-Adamiec, Grażyna Rodak: Charakterystyka próby badawczej bezrobotnych

Próba liczyła 2469 bezrobotnych, średnio po 154 ankietowanych w każdym województwie. Minimalna liczba ankiet przeprowadzonych z bezrobotnymi w województwie wynosiła 150 (9 województw), maksymalna zaś 174 (województwo wielkopolskie).

Dobór próby był celowy, ponieważ kryterium doboru była długość pozostawania na bezrobociu. W badaniu reprezentowane były trzy kategorie bezrobotnych, które zostały wyodrębnione ze względu na okres pozostawania bezrobotnym: do 6 miesięcy, od 6 do 12 miesięcy oraz powyżej 12 miesięcy – długotrwale bezrobotni.

Tabela 1
Bezrobotni objęci badaniami ankietowymi według okresu pozostawania bezrobotnym w poszczególnych typach powiatów

Powiaty / Kategorie	Stołeczny		O najniższej stopie bezrobocia		O najwyższej stopie bezrobocia		Ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Do 6 miesięcy	347	40,6	347	43,9	287	34,9	981	39,7
6 do 12 miesięcy	187	21,8	180	22,7	191	23,2	558	22,6
Powyżej 12 miesięcy	322	37,6	264	33,4	344	41,9	930	37,7
Ogółem	856	100,0	791	100,0	822	100,0	2469	100,0

Największa grupa ankietowanych (39,7%) pozostawała bez pracy do 6 miesięcy. W drugiej kolejności znajdowała się grupa bezrobotnych mających status długotrwale bezrobotnego, tj. pozostawała bez pracy powyżej 12 miesięcy (37,7%). Ostatnią, co do wielkości grupę stanowili respondenci będący bez pracy od 6 do 12 miesięcy (22,6%) (tabela 1).

Tabela 2
Bezrobotni objęci badaniami ankietowymi według wieku w poszczególnych typach powiatów

Wiek	Powiaty		Stołeczny		O najniższej stopie bezrobocia		O najwyższej stopie bezrobocia		Ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Poniżej 25 lat	175	20,4	232	29,3	224	27,3	631	25,6		
25-34 lat	242	28,3	222	28,1	257	31,3	721	29,2		
35-44 lat	150	17,5	121	15,3	160	19,5	431	17,5		
45-54 lat	226	26,4	170	21,5	148	18,0	544	22,0		
55 lat i więcej	59	6,9	41	5,2	33	4,0	133	5,4		
Brak odpowiedzi	4	0,5	5	0,6	–	–	9	0,3		
Ogółem	856	100,0	791	100,0	822	100,0	2469	100,0		

Najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku poniżej 35 lat – 54,8%, w tym w wieku poniżej 25 lat było 25,6% ankietowanych. W grupie bezrobotnych powyżej 55 lat znalazło się 5,4% badanych (por. tabela 2).

W podziale na płeć 60,4% ogółu respondentów stanowiły kobiety, a 39,6% mężczyźni.

Tabela 3
Bezrobotni objęci badaniami ankietowymi według wykształcenia w poszczególnych typach powiatów

Wykształcenie	Powiaty		Stołeczny		O najniższej stopie bezrobocia		O najwyższej stopie bezrobocia		Ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Wyższe	148	17,3	78	9,9	50	6,1	276	11,2		
Licencjat	34	4,0	40	5,1	29	3,5	103	4,2		
Średnie	375	43,8	343	43,4	307	37,3	1025	41,4		
Zasadnicze zawodowe	212	24,8	223	28,2	295	35,9	730	29,5		
Gimnazjalne i niższe	87	10,2	107	13,5	141	17,2	335	13,6		
Ogółem	856	100,0	791	100,0	822	100,0	2469	100,0		

Największy odsetek bezrobotnych posiadało wykształcenie średnie – 41,4%. Następną grupą były osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 29,5%. Najmniej ankietowanych (4,2%) znalazło się natomiast w grupie osób posiadających licencjat (tabela 3).

Tabela 4
Bezrobotni objęci badaniami ankietowymi według ilości rejestracji jako bezrobotny w poszczególnych typach powiatów

Ilość rejestracji	Powiaty		Stołeczny		O najniższej stopie bezrobocia		O najwyższej stopie bezrobocia		Ogółem	
	liczba	%	Liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Pierwszy raz	353	41,2	347	43,9	281	34,2	981	39,7		
Od 2 do 3 razy	418	48,8	368	46,5	358	43,6	1144	46,3		
4 razy	44	4,4	35	4,4	67	8,2	146	5,9		
5 razy i więcej	41	4,8	41	5,2	116	14,1	198	8,0		
Ogółem	856	100,0	791	100,0	822	100,0	2469	100,0		

981 respondentów (39,7%) było zarejestrowanych jako bezrobotni po raz pierwszy. Wśród ankietowanych, którzy podawali, że rejestrują się po raz kolejny, najliczniejszą grupę stanowili rejestrujący się nie więcej niż trzeci raz (46,3%). Bezrobotni, którzy rejestrowali się pięć razy i więcej, stanowili 8% badanych. Na ostatnim miejscu znaleźli się rejestrujący się raz czwarty – 5,9% ogółu badanych (tabela 4).

Zdecydowana większość respondentów (91,6%) to członkowie wieloosobowych gospodarstw domowych. Natomiast 14,2% pełni funkcję głowy rodziny, najbardziej przyczyniając się do utrzymania pozostałych domowników. Największy udział w utrzymaniu gospodarstwa domowego ankietowanych bezrobotnych mają współmałżonkowie (41,8%) i rodzice (36,7%).

Tabela 5
Łączne dochody gospodarstw domowych

Łączne dochody gospodarstwa domowego w zł	Liczba odpowiedzi	Odpowiedzi w %
Brak dochodów	277	11,2
Do 1.000,-	775	31,4
1.001,- – 1.500,-	474	19,2
1.501,- – 2.000,-	458	18,6
Powyżej 2.000,-	485	19,6
Razem	2469	100,0

Najliczniejszą grupę (31,4%) stanowili respondenci, w przypadku których łączne dochody gospodarstw domowych nie przekraczały znacząco wysokości najniższego wynagrodzenia ustawowego – do 1 000 zł. W drugiej kolejności znalazła się grupa gospodarstw domowych o łącznych dochodach w przedziale od 1001 zł do 1500 zł – 19,2%. Porównywalna grupa to respondenci, w przypadku których dochody gospodarstw kształtowały się powyżej 2 000 zł – 19,6%. Co dziesiąty respondent deklarował z kolei, że jego gospodarstwo domowe nie posiada żadnych dochodów – 11,2%, co może jednak wynikać z innego rozumienia dochodu niż to, którym operują definicje ekonomiczne (tabela 5).

Wśród respondentów dominuje kategoria, dla której podstawowym dochodem gospodarstw domowych jest wynagrodzenie za stałą pracę (48,3%). W dalszej kolejności dochody gospodarstw domowych pochodzą z wynagrodzenia za pracę dorywczą (19,7%), emerytury lub renty (15,8%), zasiłku dla bezrobotnych (14,5%) i zasiłku z pomocy społecznej (11,5%).

20,5% respondentów nie posiada wyuczonego zawodu. Jedynie 3,0% wszystkich ankietowanych bezrobotnych nigdy wcześniej nie podejmowała pracy zawodowej.

Załącznik 3.

Anna Klepacka: Charakterystyka próby badawczej przedsiębiorców

Badaniem rynku pracy objęto organizacje gospodarcze posiadające status przedsiębiorstw. W charakterze respondentów wystąpili przedstawiciele pracodawców (dyrektorzy, kadrowcy, właściciele przedsiębiorstw). Dobór próby w wybranych powiatach był celowy: kryterium była struktura branżowa podmiotów w poszczególnych powiatach. Próba badawcza wyniosła 2496 pracodawców, w tym 1093 – z powiatów stołecznych, co stanowi 43,8% badanej próby, 711 – z terenu powiatów o najniższym stopniu bezrobocia (28,5% badanej próby) oraz 692 – z powiatów o najwyższym bezrobociu (27,7% pracodawców).

W próbie znalazły się mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające od 0 do 9 pracowników) – 38,0%, małe przedsiębiorstwa (zatrudniające od 10 do 49 pracowników) – 31,9%, średnie przedsiębiorstwa (zatrudniające od 50 do 249 pracowników) – 21,1% oraz duże przedsiębiorstwa (zatrudniające 250 osób i powyżej) – 7,5%. W powiatach stołecznych struktura zbadanych firm według wielkości zatrudnienia kształtuje się następująco: mikroprzedsiębiorcy stanowią 34,4%, mali przedsiębiorcy – 30,6%, średni przedsiębiorcy – 23,4% oraz duże przedsiębiorstwa – 9,9%. W powiatach o najniższej stopie bezrobocia udział procentowy zbadanych przedsiębiorstw był następujący: mikroprzedsiębiorcy – 34,0%, mali przedsiębiorcy – 33,6%, średni przedsiębiorcy – 22,9%, duże przedsiębiorstwa – 8,2%. W powiatach o najwyższej stopie bezrobocia największy odsetek zbadanych firm stanowią mikroprzedsiębiorcy – 47,8%, następnie mali przedsiębiorcy – 32,4%, średnie przedsiębiorstwa – 15,5% oraz duże przedsiębiorstwa – 2,9% (tabela 1).

Tabela 1

Struktura próby badawczej według wielkości przedsiębiorstw i ich lokalizacji (stan na 30 września 2006 r.)

	Liczba zatrudnionych										Ogółem	
	Od 0 do 9		Od 10 do 49		Od 50 do 249		250 i powyżej		Brak odpowiedzi lub firma nie zatrudniała			
		%		%		%		%		%		%
Ogółem	949	38,0%	797	31,9%	525	21,1%	187	7,5%	38	1,5%	2496	100,0
Powiat stołeczny	376	34,4%	334	30,6%	256	23,4%	108	9,9%	19	1,7%	1093	100,0
Powiat o najniższej stopie bezrobocia	242	34,0%	239	33,6%	163	22,9%	58	8,2%	9	1,3%	711	100,0
Powiat o najwyższej stopie bezrobocia	331	47,8%	224	32,4%	107	15,5%	20	2,9%	10	1,4%	692	100,0

Ogółem w przebadanych firmach było zatrudnionych 219 975 osób, w tym w firmach z powiatów stołecznych – 129 293 (59% ogółu zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach), w firmach z powiatów o najniższej stopie bezrobocia – 63 803 (29% ogółu zatrudnionych), a w firmach z powiatów o najwyższej stopie bezrobocia – 26 879 (12% ogółu zatrudnionych).

Przeciętne zatrudnienie w próbie wyniosło 89,4 pracownika. Odnotowano istotne różnice w zakresie wielkości przeciętnego zatrudnienia pomiędzy poszczególnymi powiatami. Przeciętne zatrudnienie w firmach z powiatów stołecznych wyniosło – 120,4 pracowników, w powiatach o najniższej stopie bezrobocia – 90,9 pracowników, natomiast w firmach z powiatów o najwyższej stopie bezrobocia – 39,4 pracowników.

Wśród badanych przedsiębiorstw największy udział, tj. 30,8% stanowią podmioty związane z działalnością gospodarczą, handlem i naprawami, 28,5% – z przetwórstwem przemysłowym, 9,0% – z budownictwem, 8,9% – z obsługą nieruchomości i firm, następnie 5,3% – z transportem, gospodarką magazynową i łącznością oraz 4,0% – z hotelami i restauracjami.

Najczęściej występującym typem własności wśród ankietowanych przedsiębiorstw jest indywidualna działalność gospodarcza prowadzona na podstawie wpisu do Ewidencji Działalności Gospodarczej – 35,9% ogółu ankietowanych firm oraz spółka z ograniczoną

odpowiedzialnością – 33,9% (por. tabela 2). Nawiasem mówiąc, w skali kraju największy odsetek podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze REGON stanowią osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą – 77,3% (źródło: „Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2005”).

Tabela 2
Struktura badanych przedsiębiorstw według typu własności

Forma prawna działalności	%
Spółka akcyjna	6,9
Spółka z o.o.	33,9
Spółka jawna	9,1
Spółka cywilna	9,1
Indywidualna działalność gospodarcza na podstawie wpisu do EDG	35,9
Przedsiębiorstwo państwowe	0,6
Spółdzielnia	3,6
Inna forma	0,8
Brak odpowiedzi	0,1
Ogółem	100,0

Ankietowane przedsiębiorstwa prowadzą działalność na rynku ogólnopolskim (716 firm, co stanowi 28,7% badanej próby), następnie na rynku międzynarodowym (670 firm – 26,8% ogółu badanych), lokalnym (672 – 26,9% ankietowanych firm) oraz regionalnym (436 – 17,5% ogółu badanych). W powiatach stołecznych największy odsetek firm objętych badaniem prowadzi działalność na rynku ogólnopolskim – 35,6%, w powiatach o najniższym wskaźniku bezrobocia najczęściej badanych przedsiębiorstw działa na rynku międzynarodowym – 32,1%, natomiast w powiatach o najwyższym stopniu bezrobocia w badaniu dominowały firmy działające na rynku lokalnym – 41,5% (tabela 3).

Tabela 3
Rynek, na którym przedsiębiorca sprzedaje swoje usługi lub towary

	Ogółem	%	Powiat stołeczny	%	Powiat z najniższym bezrobociem	%	Powiat z najwyższym bezrobociem	%
Lokalny	672	26,9%	197	18,0%	188	26,4%	287	41,5%
Regionalny	436	17,5%	195	17,8%	120	16,9%	121	17,5%
Ogólnopolski	716	28,7%	389	35,6%	175	24,6%	152	22,0%
Międzynarodowy	670	26,8%	312	28,5%	228	32,1%	130	18,8%
Brak odpowiedzi	2	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	2	0,3%

Powyżej 1% produkcji eksportuje 687 badanych przedsiębiorstw (27,5% próby). Ponad 80% ankietowanych firm osiągnęło w 2005 r. dodatni wynik finansowy. W powiatach stołecznych 84,5% badanych firm z tych powiatów odnotowało zysk, w powiatach o najniższej stopie bezrobocia – 79,3%, natomiast w powiatach o najwyższym bezrobociu – 76,3% (por. tabela 4).

Tabela 4
Wyniki finansowe firm (stan na 31 grudnia 2005 r.)

	Ogółem	%	Powiat stołeczny	%	Powiat o najniższym stopniu bezrobocia	%	Powiat o najwyższym stopniu bezrobocia	%
Zysk	2016	80,8%	924	84,5%	564	79,3%	528	76,3%
Strata	236	9,5%	96	8,8%	78	11,0%	62	9,0%
Wynik w pobliżu zera	191	7,7%	63	5,8%	52	7,3%	76	11,0%
Brak odpowiedzi	53	2,1%	10	0,9%	17	2,4%	26	3,8%

W ponad 80% ankietowanych przedsiębiorstw przeciętne wynagrodzenie (według stanu na 30 września 2006 r.) kształtuje się poniżej 2 658 zł. W 687 firmach, co stanowi 27,5% badanych przedsiębiorstw, przeciętne wynagrodzenie osiąga poziom od 900 zł do 1 200 zł, w 589 przedsiębiorstwach – 23,6% badanych, średnia płaca kształtuje się na poziomie od 1 201 zł do 1 800 zł. Powyżej kwoty 2 658 zł przeciętne wynagrodzenie stwierdzono u 373 pracodawców – 14,9% próby (tabela 5). Dane dotyczące wynagrodzeń mogą odbiegać od rzeczywistego stanu rzeczy, ponieważ ich podstawą były ustne deklaracje respondentów.

Tabela 5
Struktura przedsiębiorstw według przeciętnego wynagrodzenia (stan na 30 września 2006 r.)

Przeciętne wynagrodzenie	Liczba przedsiębiorstw	Procent wskazań
Do 899 zł	156	6,3
Od 900 zł do 1200 zł	687	27,5
Od 1201 zł do 1800 zł	589	23,6
Od 1801 zł do 2200 zł	314	12,6
Od 2201 zł do 2658 zł	261	10,5
Powyżej 2658 zł	373	14,9
Brak odpowiedzi	116	4,6
Ogółem	2496	100,0

Przeciętne wynagrodzenie w badanych firmach według stanu na 30 września 2006 r. wynosi 1 856,7 zł, co stanowi 71,1% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu br. Najwyższy poziom średniej płacy odnotowano w badanych przedsiębiorstwach z powiatu stołecznego – 2 183,4 zł (tabela 6).

Tabela 6
Przeciętne wynagrodzenie w poszczególnych powiatach (stan na 30 września 2006 r.)

	Przeciętne wynagrodzenie	Liczba odpowiedzi
Ogółem	1856,9	2380
Powiat stołeczny	2183,4	1041
Powiat o najniższym stopniu bezrobocia	1782,7	677
Powiat o najwyższym stopniu bezrobocia	1419,4	662

Załącznik 4. Wiktor Wojciechowski, Jacek Socha: Tabele

Tabela 1. Opinie pracodawców o stylu prowadzenia negocjacji płacowych przez kandydatów do pracy

OGÓŁEM										
Kandydaci są:	Bezrobotni o krótkim stażu	%	Bezrobotni o długim stażu	%	Specjaliści	%	Robotnicy wykwalifikowani	%	Robotnicy niewykwalifikowani	%
a. Twardymi negocjatorami	541	21,7%	446	17,9%	1998	80,0%	1622	65,0%	477	19,1%
b. Miękkimi negocjatorami	527	21,1%	1017	40,7%	91	3,6%	177	7,1%	604	24,2%
c. Akceptują jakiś wariant pośredni	1353	54,2%	925	37,1%	358	14,3%	629	25,2%	1328	53,2%
Brak odpowiedzi	75	3,0%	108	4,3%	49	2,0%	68	2,7%	87	3,5%
	2496		2496		2496		2496		2496	
Powiaty stołeczne										
Kandydaci są:	Bezrobotni o krótkim stażu	%	Bezrobotni o długim stażu	%	Specjaliści	%	Robotnicy wykwalifikowani	%	Robotnicy niewykwalifikowani	%
a. Twardymi negocjatorami	235	21,5%	205	18,8%	897	82,1%	723	66,1%	217	19,9%
b. Miękkimi negocjatorami	219	20,0%	441	40,3%	43	3,9%	84	7,7%	258	23,6%
c. Akceptują jakiś wariant pośredni	601	55,0%	391	35,8%	132	12,1%	253	23,1%	573	52,4%
Brak odpowiedzi	38	3,5%	56	5,1%	21	1,9%	33	3,0%	45	4,1%
	1093		1093		1093		1093		1093	
Powiaty o najniższym stopniu bezrobocia										
Kandydaci są:	Bezrobotni o krótkim stażu	%	Bezrobotni o długim stażu	%	Specjaliści	%	Robotnicy wykwalifikowani	%	Robotnicy niewykwalifikowani	%
a. Twardymi negocjatorami	154	21,7%	130	18,3%	560	78,8%	467	65,7%	142	20,0%
b. Miękkimi negocjatorami	132	18,6%	277	39,0%	20	2,8%	44	6,2%	164	23,1%
c. Akceptują jakiś wariant pośredni	405	57,0%	277	39,0%	119	16,7%	185	26,0%	386	54,3%
Brak odpowiedzi	20	2,8%	27	3,8%	12	1,7%	15	2,1%	19	2,7%
	711		711		711		711		711	
Powiaty o najwyższym stopniu bezrobocia										
Kandydaci są:	Bezrobotni o krótkim stażu	%	Bezrobotni o długim stażu	%	Specjaliści	%	Robotnicy wykwalifikowani	%	Robotnicy niewykwalifikowani	%
a. Twardymi negocjatorami	152	22,0%	111	16,0%	541	78,2%	432	62,4%	118	17,1%
b. Miękkimi negocjatorami	176	25,4%	299	43,2%	28	4,0%	49	7,1%	182	26,3%
c. Akceptują jakiś wariant pośredni	347	50,1%	257	37,1%	107	15,5%	191	27,6%	369	53,3%
Brak odpowiedzi	17	2,5%	25	3,6%	16	2,3%	20	2,9%	23	3,3%
	692		692		692		692		692	

Tabela 2. Presja płacowa w opiniach pracodawców (według typów powiatów)

W porównaniu do zeszłego roku kandydaci są skłonni podjąć pracę za wynagrodzenie								
	Wysokiej klasy specjaliści	%	Robotnicy wykwalifikowani	%	Robotnicy niewykwalifikowani	%	Bezrobotni	%
Powiaty stołeczne								
a. Zdecydowanie niższe	14	1,3%	2	0,2%	3	0,3%	9	0,8%
b. Trochę niższe	7	0,6%	9	0,8%	21	1,9%	29	2,7%
c. Podobne	70	6,4%	93	8,5%	304	27,8%	297	27,2%
d. Trochę wyższe	315	28,8%	397	36,3%	328	30,0%	214	19,6%
e. Zdecydowanie	530	48,5%	434	39,7%	175	16,0%	134	12,3%
f. Trudno powiedzieć	155	14,2%	154	14,1%	256	23,4%	402	36,8%
Brak odpowiedzi	2	0,2%	4	0,4%	6	0,5%	8	0,7%
	1093		1093		1093		1093	
Powiaty o najniższym stopniu bezrobocia								
a. Zdecydowanie niższe	7	1,0%	5	0,7%	8	1,1%	9	1,3%
b. Trochę niższe	3	0,4%	1	0,1%	8	1,1%	21	3,0%
c. Podobne	47	6,6%	72	10,1%	209	29,4%	192	27,0%
d. Trochę wyższe	191	26,9%	279	39,2%	236	33,2%	139	19,5%
e. Zdecydowanie wyższe	346	48,7%	262	36,8%	98	13,8%	84	11,8%
f. Trudno powiedzieć	117	16,5%	90	12,7%	148	20,8%	258	36,3%
Brak odpowiedzi	0	0,0%	2	0,3%	4	0,6%	8	1,1%
	711		711		711		711	
Powiaty o najwyższym stopniu bezrobocia								
a. Zdecydowanie niższe	11	1,6%	5	0,7%	4	0,6%	13	1,9%
b. Trochę niższe	3	0,4%	7	1,0%	18	2,6%	16	2,3%
c. Podobne	58	8,4%	74	10,7%	225	32,5%	228	32,9%
d. Trochę wyższe	206	29,8%	268	38,7%	218	31,5%	128	18,5%
e. Zdecydowanie wyższe	295	42,6%	235	34,0%	81	11,7%	61	8,8%
f. Trudno powiedzieć	116	16,8%	98	14,2%	139	20,1%	236	34,1%
Brak odpowiedzi	3	0,4%	5	0,7%	7	1,0%	10	1,4%
	692		692		692		692	

Tabela 3. Prognozowane zmiany przeciętnego wynagrodzenia w badanych firmach w ciągu 12 miesięcy (do jesieni 2007 r.)

Przeciętne wynagrodzenie:	Ogółem		Powiaty stołeczne		Powiaty o najniższej stopie bezrobocia		Powiaty o najwyższej stopie bezrobocia		Ogółem (ważone zatrudnienie)
		%		%		%		%	%
a. Znacznie wzrosło	203	8,1%	91	8,3%	59	8,3%	53	7,7%	8,5%
b. Nieznacznie wzrosło	1228	49,2%	548	50,1%	367	51,6%	313	45,2%	63,5%
c. Będzie na zbliżonym poziomie	763	30,6%	319	29,2%	217	30,5%	227	32,8%	18,9%
d. Nieznacznie zmniejszy się	10	0,4%	8	0,7%	0	0,0%	2	0,3%	1,1%
e. Znacznie zmniejszy się	6	0,2%	4	0,4%	1	0,1%	1	0,1%	0,0%
f. Nie potrafimy teraz powiedzieć	266	10,7%	115	10,5%	63	8,9%	88	12,7%	7,5%
g. Nie dotyczy (firmę prowadzą na zasadzie samozatrudnienia, bez umów o pracę, bez umów cywilnych)	11	0,4%	5	0,5%	2	0,3%	4	0,6%	0,0%
Brak odpowiedzi	9	0,4%	3	0,3%	2	0,3%	4	0,6%	0,6%
Ogółem	2496	100%	1093	100%	711	100%	692	100%	100%

Tabela 4. Prognozowane przez pracodawców zmiany przeciętnego wynagrodzenia w ich firmach w ciągu 12 miesięcy (do jesieni 2007 r.) – układ branżowy

	Przetwórstwo		Budownictwo		Handel		Hotele		Transport		Obsługa firm		Pozostałe	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
a. Znacznie wzrosło	60	8,4%	28	12,5%	56	7,3%	8	8,1%	9	6,8%	19	8,5%	4	3,5%
b. Nieznacznie wzrosło	401	55,8%	115	51,3%	340	44,2%	45	45,5%	66	50,0%	108	48,4%	48	42,5%
c. Będzie na zbliżonym poziomie	190	26,5%	57	25,4%	255	33,1%	32	32,3%	45	34,1%	73	32,7%	41	36,3%
d. Nieznacznie zmniejszy się	2	0,3%		0,0%	4	0,5%	1	1,0%		0,0%	2	0,9%	1	0,9%
e. Znacznie zmniejszy się	1	0,1%		0,0%	2	0,3%		0,0%		0,0%		0,0%	2	1,8%
f. Nie potrafimy teraz powiedzieć	60	8,4%	24	10,7%	106	13,8%	12	12,1%	10	7,6%	20	9,0%	14	12,4%
g. Nie dotyczy (firmę prowadzą na zasadzie samozatrudnienia, bez umów o pracę, bez umów cywilnych)	1	0,1%		0,0%	4	0,5%	1	1,0%	1	0,8%	1	0,4%	3	2,7%
Brak odpowiedzi	3	0,4%		0,0%	3	0,4%		0,0%	1	0,8%		0,0%		0,0%

Tabela 5. Zawody, które gwarantują wyższe zarobki niż przeciętna w opinii pracodawców

	Kod grupy elementarnej zawodu	Ilość wskazań
Murarze i pokrewni	7121	337
Spawacze i pokrewni	7212	305
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	9313	222
Kierowcy samochodów ciężarowych	8323	191
Informatycy gdzie indziej niesklasyfikowani	2139	177
Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	3415	122
Ustawiacze-operatorzy obrabiarek skrawających do metali	7223	122
Inżynierowie budownictwa i inżynierii środowiska	2142	119
Posadzkarze i pokrewni	7132	103
Tynkarze i pokrewni	7133	98
Stolarze i pokrewni	7422	97
Księgowi	3432	96
Ślusarze i pokrewni	7222	89
Projektanci i analitycy systemów komputerowych	2131	88
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	2419	88
Kucharze	5122	85
Technicy informatycy	3121	82
Mechanicy pojazdów samochodowych	7231	77
Sprzedawcy i demonstratorzy	5221	73
Cieśle, stolarze budowlani i pokrewni	7123	69

Tabela 6. Liczba wakatów w badanych firmach

	Ogółem	Stołeczny	Powiat o najniższym bezrobociu	Powiat o najwyższym bezrobociu
Liczba wakatów ogółem	6284	3554	1670	1060
Przeciętna liczba wakatów w firmach, które zgłaszały wolne miejsca pracy	6,7	8,3	5,7	4,9

Tabela 7. Zawody, w których istnieją wakaty w badanych firmach

	Kod grupy elementarnej zawodu	Ilość wskazań
Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	3415	100
Spawacze i pokrewni	7212	84
Kierowcy samochodów ciężarowych	8323	70
Ustawiacze-operatorzy obrabiarek skrawających do metali	7223	69
Sprzedawcy i demonstratorzy	5221	68
Stolarze i pokrewni	7422	62
Ślusarze i pokrewni	7222	45
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	2419	42
Kucharze	5122	37
Kelnerzy i pokrewni	5123	34
Murarze i pokrewni	7121	34
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	7412	34
Szwaczki, hafciarki i pokrewni	7436	32
Magazynierzy i pokrewni	4131	31
Mechanicy pojazdów samochodowych	7231	31
Monterzy instalacji i urządzeń sanitarnych	7136	25
Księgowi	3432	23
Inżynierowie budownictwa i inżynierii środowiska	2142	21
Inżynierowie mechanicy	2145	21
Betoniarze	7122	21

Tabela 8. Zawody, w których jest planowany wzrost zatrudnienia

	Kod grupy elementarnej zawodu	Ilość wskazań
Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	3415	151
Sprzedawcy i demonstratorzy	5221	136
Kierowcy samochodów ciężarowych	8323	106
Spawacze i pokrewni	7212	94
Ustawiacze-operatorzy obrabiarek skrawających do metali	7223	74
Stolarze i pokrewni	7422	71
Magazynierzy i pokrewni	4131	59
Kelnerzy i pokrewni	5123	57
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	2419	55
Ślusarze i pokrewni	7222	54
Kucharze	5122	47
Murarze i pokrewni	7121	43
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	7412	38
Mechanicy pojazdów samochodowych	7231	36
Szwaczki, hafciarki i pokrewni	7436	35
Monterzy instalacji i urządzeń sanitarnych	7136	33
Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	9321	29
Pomoce i sprzętaczkę biurowe, hotelowe i podobne	9132	27
Robotnicy pomocniczy w budownictwie ogólnym	9313	27
Inżynierowie budownictwa i inżynierii środowiska	2142	25

Tabela 9. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące wysokości płac oferowanych poszukiwanym pracownikom

	Ogółem	%	Stożeczny	%	Powiat o najniższym bezrobociu	%	Powiat o najwyższym bezrobociu	%
a. Zdecydowanie niższe, niż oferowało jesienią ubiegłego roku	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,5%
b. Trochę niższe, niż oferowało jesienią ubiegłego roku	21	2,2%	5	1,1%	9	3,0%	7	3,2%
c. Na zbliżonym poziomie.	367	38,7%	159	36,6%	114	38,5%	94	43,1%
d. Trochę wyższe, niż oferowało jesienią ubiegłego roku	435	45,8%	210	48,3%	129	43,6%	96	44,0%
e. Zdecydowanie wyższe, niż oferowało jesienią ubiegłego roku	114	12,0%	55	12,6%	41	13,9%	18	8,3%
Brak odpowiedzi	11	1,2%	6	1,4%	3	1,0%	2	0,9%

Tabela 10. Struktura odpowiedzi na pytanie o wzrosty lub spadki zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy

	Ogółem	%	Powiat stołeczny	%	Powiat o najniższym bezrobociu	%	Powiat o najwyższym bezrobociu	%
Wzrosła	928	37,2%	403	36,9%	263	37,0%	262	37,9%
Spadła	416	16,7%	201	18,4%	135	19,0%	80	11,6%
Utrzymuje się na zbliżonym poziomie	1135	45,5%	485	44,4%	308	43,3%	342	49,4%
Brak odpowiedzi	17	0,7%	4	0,4%	5	0,7%	8	1,2%

Tabela 11. Liczba miejsc pracy utworzonych lub zlikwidowanych w badanych przedsiębiorstwach w ciągu ostatnich 12 miesięcy

	Ogółem	Stołeczny	Powiat o najniższym bezrobociu	Powiat o najwyższym bezrobociu
Wzrost zatrudnienia	15627	8985	4656	1986
Spadek zatrudnienia	5157	2773	1625	759
Przeciętny wzrost	17,0	22,4	17,9	7,7
Przeciętny spadek	13,1	14,2	12,8	10,8

Tabela 12. Przyczyny wzrostu zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy

	Ogółem		Stołeczny		Powiat o najniższym bezrobociu		Powiat o najwyższym bezrobociu	
	Tak	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie
Nowe inwestycje	41,2%	53,0%	42,7%	51,4%	42,6%	49,4%	36,6%	58,0%
Zwiększenie produkcji	46,0%	48,7%	41,9%	52,1%	53,6%	39,5%	43,5%	51,5%
Wzrost sprzedaży	70,8%	25,9%	69,2%	28,0%	73,4%	20,5%	69,1%	27,5%
Poprawa możliwości finansowych firmy	36,2%	56,7%	35,0%	57,6%	34,6%	55,9%	38,9%	55,0%
Prace sezonowe	12,3%	80,2%	10,9%	81,6%	10,3%	79,8%	16,0%	76,3%
Zaangażowanie urzędu pracy w ramach promocji zatrudnienia	15,5%	76,7%	7,2%	84,4%	11,8%	78,3%	31,7%	61,5%
Inne przyczyny	12,3%		16,1%	0,0%	11,0%		6,9%	

Uwaga: wyniki w poszczególnych wierszach nie sumują się do 100%, ponieważ przedsiębiorstwo mogło nie odpowiedzieć na dany podpunkt bądź na całe pytanie.

Tabela 13. Przyczyny zwolnień i odejść pracowników

	Liczba pracowników	% zatrudnionych ogółem na dzień 30 września 2006 r.
Zwolnienia pracowników	14388	6,5%
Odejścia z własnej woli	15967	7,3%
Wygaśnięcie umowy na czas określony	8428	3,8%
Odejścia na emeryturę lub rentę	1800	0,8%
Suma ogółem	40583	18,4%

Tabela 14. Struktura przyjęć do pracy

	Liczba pracowników	% zatrudnionych ogółem na dzień 30 września 2006 r.
Liczba zatrudnionych na zasadzie umowy o pracę	37473	17,0%
Liczba zatrudnionych na zasadzie umowy cywilno-prawnej	9910	4,5%
Liczba zatrudnionych w ramach promocji zatrudnienia	812	0,4%
Suma ogółem	48195	21,9%

Tabela 15. Problemy z rozwiązywaniem stosunku pracy

	Liczba przedsiębiorstw	% wskazań
Tak, bardzo duże	27	1,1%
Tak, średnie	108	4,3%
Nie, nie mieliśmy problemów	2213	88,7%
Brak odpowiedzi	148	5,9%

Tabela 16. Zawody, w których trudno znaleźć pracowników

	Kod grupy elementarnej zawodu	Ilość wskazań
Sprzedawcy i demonstratorzy	5221	116
Agenci do spraw sprzedaży (handlowcy)	3415	110
Spawacze i pokrewni	7212	106
Ustawiacze-operatorzy obrabiarek skrawających do metali	7223	99
Kucharze	5122	82
Kierowcy samochodów ciężarowych	8323	79
Stolarze i pokrewni	7422	75
Murarze i pokrewni	7121	63
Kelnerzy i pokrewni	5123	60
Ślusarze i pokrewni	7222	51
Magazynierzy i pokrewni	4131	46
Mechanicy pojazdów samochodowych	7231	44
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	2419	41
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	7412	38
Inżynierowie budownictwa i inżynierii środowiska	2142	37
Szwaczki, hafciarki i pokrewni	7436	37
Cieśle, stolarze budowlani i pokrewni	7123	32
Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	9132	31
Monterzy instalacji i urządzeń sanitarnych	7136	30
Inżynierowie mechanicy	2145	29

Tabela 17. Wady lokalnego rynku pracy

	Stołeczny	Niska stopa	Wysoka stopa	Ogółem
Duże trudności w znalezieniu pracowników z dużym doświadczeniem zawodowym (dobrych fachowców)	48,7%	53,0%	46,2%	49,2%
Duże trudności w znalezieniu pracowników w odpowiednich zawodach	32,1%	36,8%	30,7%	33,0%
Duże trudności w znalezieniu pracowników o niskich kwalifikacjach, którzy mogą być wykorzystani do prac prostych	4,8%	4,5%	4,0%	4,5%
Wymagania płacowe dobrych fachowców są zbyt wygórowane	24,8%	21,0%	22,1%	23,0%
Wymagania płacowe kandydatów do pracy o niskich kwalifikacjach są zbyt wygórowane	10,1%	7,7%	8,7%	9,0%
Dodatkowe koszty wynagrodzeń (podatki od wynagrodzeń, opłaty dla ZUS itp.) są zbyt wysokie	69,5%	65,1%	68,2%	67,9%
Przepisy prawne są nieelastyczne i utrudniają rozwiązywanie umów o pracę, co wykorzystują pracownicy	18,2%	14,2%	17,4%	16,8%
Pracownicy nie znają języków obcych	9,0%	8,1%	8,2%	8,5%
Pracownicy nie potrafią obsługiwać komputerów	1,9%	1,3%	2,9%	2,0%
Pracownicy nie chcą wyjeżdżać na kontrakty, które łączą się z czasowym pobytem poza domem	1,9%	1,7%	2,2%	1,9%
Pracownicy nie chcą dobrze i efektywnie pracować	13,1%	13,1%	15,7%	13,8%
Firmy „podkupują” sobie pracowników	8,9%	8,5%	4,0%	7,4%
Absolwenci uczelni wyższych kończą kierunki i specjalizacje, które są nieprzydatne dla przedsiębiorstw	7,9%	6,4%	4,4%	6,5%
Mieszkańcy wolą pozostać „na bezrobociu”, niż podjąć pracę	13,3%	18,0%	22,8%	17,3%
Niekompetencja urzędników, brak pomocy ze strony państwa i instytucji samorządowych	12,1%	8,4%	16,3%	12,2%
Inne niedogodności	3,2%	3,3%	2,2%	3,0%

Tabela 18. Zalety lokalnego rynku pracy

	Stożeczny	Niska stopa	Wysoka stopa	Ogółem
Łatwo jest znaleźć pracowników z dużym doświadczeniem zawodowym (dobrych fachowców)	4,8%	3,7%	3,8%	4,2%
Łatwo jest znaleźć specjalistów w odpowiednich zawodach	5,7%	1,7%	1,5%	3,4%
Dużo jest kandydatów o niskich kwalifikacjach, którzy mogą być wykorzystani do prac prostych	22,7%	28,1%	31,8%	26,7%
Wymagania płacowe dobrych fachowców nie są zbyt wygórowane	10,4%	10,8%	12,0%	10,9%
Wymagania płacowe kandydatów do pracy o niskich kwalifikacjach nie są zbyt wygórowane	12,6%	15,5%	21,3%	15,8%
Przepisy prawne umożliwiają zawieranie elastycznych umów o pracę, które łatwo rozwiązać	7,1%	7,1%	5,4%	6,6%
Pracownicy znają języki obce	12,0%	8,5%	3,6%	8,7%
Kandydaci do pracy potrafią obsługiwać komputery	27,8%	21,4%	14,7%	22,4%
Pracownicy są gotowi wyjeżdżać na kontrakty, które łączą się z czasowym pobytem poza domem	8,9%	6,6%	5,4%	7,2%
Pracownicy chcą dobrze i efektywnie pracować.	20,6%	19,8%	18,1%	19,7%
Firmy nie „podkupują” sobie pracowników, a jeżeli nawet tak się dzieje, łatwo jest znaleźć innych pracowników	5,6%	10,3%	8,0%	7,6%
Absolwenci uczelni wyższych kończą kierunki i specjalizacje, które są przydatne dla przedsiębiorstw	9,5%	4,3%	3,2%	6,3%
Większy popyt na pracę niż podaż ofert pracy (duża liczba bezrobotnych poszukujących pracy)	19,7%	12,8%	24,8%	19,2%
Trudno powiedzieć	24,2%	24,9%	25,7%	24,8%
Brak zalet	17,3%	18,9%	19,8%	18,5%
Inne zalety	1,3%	3,0%	1,9%	1,9%

Tabela 19. Opinie pracodawców na temat przewidywanej zmiany stopy bezrobocia

	Ogółem	%	Powiat stożeczny	%	Powiat o najniższej stopie bezrobocia	%	Powiat o najwyższej stopie bezrobocia	%
Znacznie się zmniejszy	215	8,6%	97	8,9%	74	10,4%	44	6,4%
Zmniejszy się umiarkowanie	875	35,1%	442	40,4%	260	36,6%	173	25,0%
Utrzyma się na dotychczasowym poziomie	701	28,1%	271	24,8%	181	25,5%	249	36,0%
Zwiększy się.	190	7,6%	65	5,9%	38	5,3%	87	12,6%
Znacznie się zwiększy	18	0,7%	15	1,4%	2	0,3%	1	0,1%
Trudno powiedzieć	487	19,5%	199	18,2%	151	21,2%	137	19,8%
Brak odpowiedzi	10	0,4%	4	0,4%	5	0,7%	1	0,1%

Tabela 20. Najpoważniejsze bariery utrudniające zmniejszenie bezrobocia w powiecie

	Ogółem	%	Powiat stołeczny	%	Powiat o najniższym stopie bezrobocia	%	Powiat o najwyższym stopie bezrobocia	%
Wysokie koszty pracy	1893	76,1%	855	78,7%	524	73,9%	514	74,3%
Brak odpowiednich szkoleń i kursów	179	7,2%	71	6,5%	53	7,5%	55	7,9%
Niesprawne pośrednictwo pracy	354	14,2%	187	17,2%	87	12,3%	80	11,6%
Brak odpowiedniej polityki samorządów terytorialnych promującej inwestycje	697	28,0%	295	27,1%	193	27,2%	209	30,2%
Niewystarczająca infrastruktura, która byłaby atrakcyjna dla inwestorów	467	18,8%	210	19,3%	101	14,2%	156	22,5%
Stagnacja gospodarcza w powiecie	449	18,0%	176	16,2%	67	9,4%	206	29,8%
Niedostosowanie profilu szkolnictwa wyższego do wymogów rynku pracy	244	9,8%	122	11,2%	88	12,4%	34	4,9%
Nieprzejrzystość przepisów, biurokracja	688	27,7%	321	29,5%	192	27,1%	175	25,3%
Duże oczekiwania płacowe kandydatów	353	14,2%	151	13,9%	114	16,1%	88	12,7%
Niski poziom oferowanych przez pracodawców wynagrodzeń	350	14,1%	172	15,8%	103	14,5%	75	10,8%
Szara strefa na rynku pracy	423	17,0%	166	15,3%	129	18,2%	128	18,5%
Niska mobilność pracowników	144	5,8%	65	6,0%	46	6,5%	33	4,8%
Brak umiejętności szukania pracy przez bezrobotnych	164	6,6%	65	6,0%	50	7,1%	49	7,1%
Trudno powiedzieć	88	3,5%	32	2,9%	35	4,9%	21	3,0%
Brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach	389	15,6%	170	15,6%	121	17,1%	98	14,2%
Inne bariery	82	3,3%	32	2,9%	25	3,5%	25	3,6%

Tabela 21. Odsetek bezrobotnych pracujących w „szarej strefie” w opinii pracodawców

	Powiat stołeczny	Powiat o najniższym bezrobociu	Powiat o najwyższym bezrobociu	Ogółem
Ocena szarej strefy (w %)	14,9	12,1	17,7	14,9

Tabela 22. Czy bezrobotni pracujący nielegalnie, w porównaniu z osobami zatrudnionymi legalnie zarabiają:

	Powiat stołeczny	Powiat o najniższym bezrobociu	Powiat o najwyższym bezrobociu	Ogółem
Lepiej	30,2%	38,8%	41,5%	36,6%
Gorzej	10,8%	10,5%	7,2%	9,5%
Różnie to bywa	49,5%	44,0%	43,6%	45,9%
Nie wiem	9,4%	6,3%	7,6%	7,9%

Tabela 23. Czy wszystkie osoby bezrobotne, które korzystają z pomocy powiatowych urzędów pracy, słusznie ją otrzymują?

	Powiat stołeczny	Powiat o najniższym bezrobociu	Powiat o najwyższym bezrobociu	Ogółem
Zdecydowanie tak	16,5%	14,7%	15,6%	15,6%
Raczej tak	36,9%	43,4%	36,1%	38,7%
Raczej nie	17,5%	17,3%	20,7%	18,5%
Zdecydowanie nie	7,8%	4,4%	6,9%	6,4%
Nie mam zdania	21,3%	20,2%	20,7%	20,7%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabela 24. Dlaczego osoby bezrobotne, które korzystają z pomocy powiatowych urzędów pracy, nie otrzymują jej słusznie?

(dot. bezrobotnych, którzy kwestionują zasadność udzielanej pomocy innym bezrobotnym)

	Powiat stołeczny	Powiat o najniższym bezrobociu	Powiat o najwyższym bezrobociu	Ogółem
Wiele osób pracuje „na czarno”	69,1%	71,5%	72,7%	71,1%
Pomoc zniechęca do szukania pracy lub jej podjęcia	17,5%	23,3%	24,2%	21,6%
Bezrobotni wykorzystują luki prawne	30,0%	15,7%	23,8%	23,7%
Otrzymujący pomoc mają dobrą sytuację materialną	21,7%	26,2%	30,0%	26,0%
Otrzymywana pomoc jest źle wykorzystywana	27,2%	26,7%	29,1%	27,8%
Inne uzasadnienie	6,5%	5,8%	6,2%	6,2%

Tabela 25. Sposoby bezrobotnych na poprawę swojej sytuacji życiowej

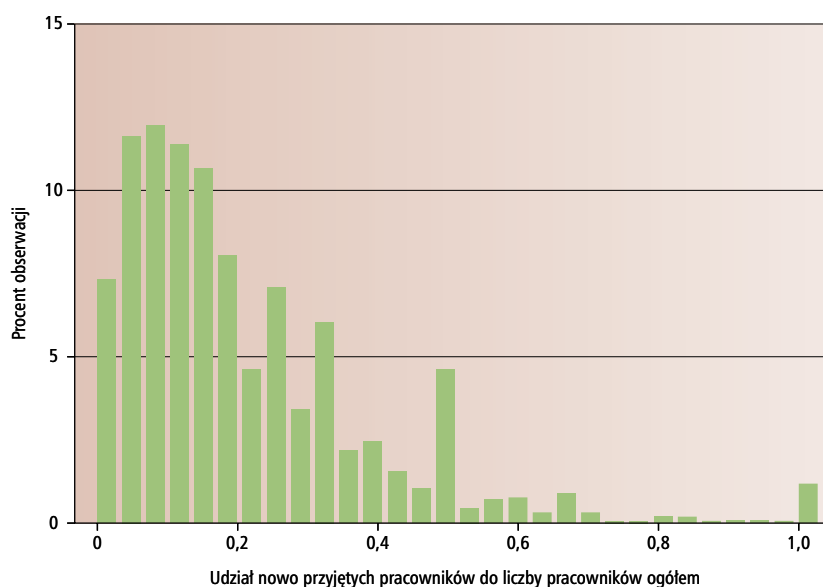
	Powiat stołeczny	Powiat o najniższym bezrobociu	Powiat o najwyższym bezrobociu	Ogółem
Poszukuję jakiegokolwiek pracy	37,9%	43,9%	54,6%	45,4%
Poszukuję pracy w swoim zawodzie	33,4%	26,8%	28,6%	29,7%
Poszukuję pracy satysfakcjonującej mnie pod względem finansowym	25,5%	23,9%	22,1%	23,9%
Przygotowuję się do wyjazdu do innej miejscowości w Polsce	1,5%	2,7%	2,8%	2,3%
Przygotowuję się do wyjazdu za granicę	12,1%	9,5%	11,4%	11,1%
Podjęmę prace dorywcze	25,6%	25,5%	31,5%	27,5%
Organizuję własną firmę	7,5%	2,5%	2,6%	4,3%
Pracuję podczas sezonu letniego w kraju	4,2%	8,7%	11,8%	8,2%
Pracuję podczas sezonu letniego za granicą	2,7%	1,8%	3,8%	2,8%
Biorę udział w szkoleniach, uczę się konkretnych umiejętności zawodowych	12,5%	11,1%	10,5%	11,4%
Uczę się języka obcego	16,0%	12,6%	11,6%	13,4%
Uczę się obsługi komputera	9,3%	8,5%	6,2%	8,0%
Udzielam korepetycji	1,3%	1,0%	0,5%	0,9%
Zbieram odpady lub surowce wtórne	2,3%	2,3%	3,0%	2,6%
Wykonuję prace chałupnicze	2,9%	1,8%	2,8%	2,5%
Podjęmę inne przedsięwzięcia	6,7%	6,4%	4,5%	5,9%

Załącznik 5.

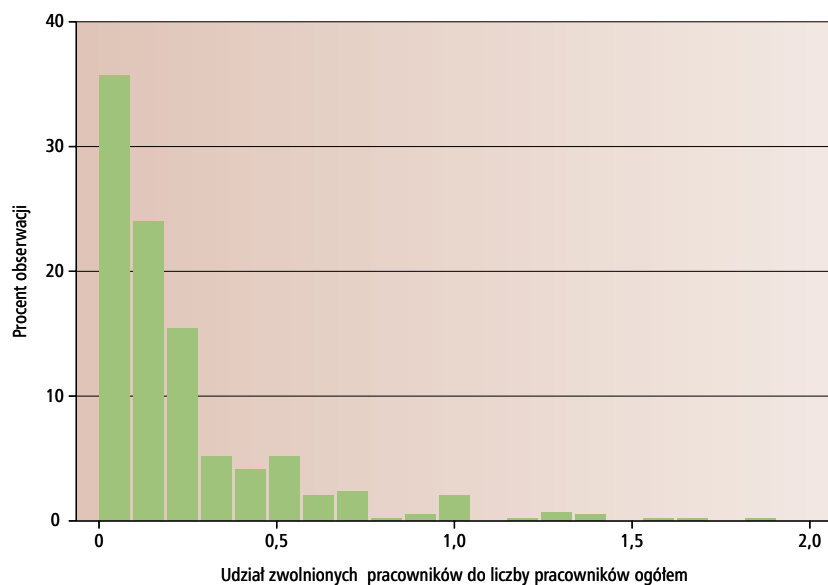
Wiktor Wojciechowski, Jacek Socha: Wykresy

Wykres 1. Stopa tworzenia miejsc pracy netto

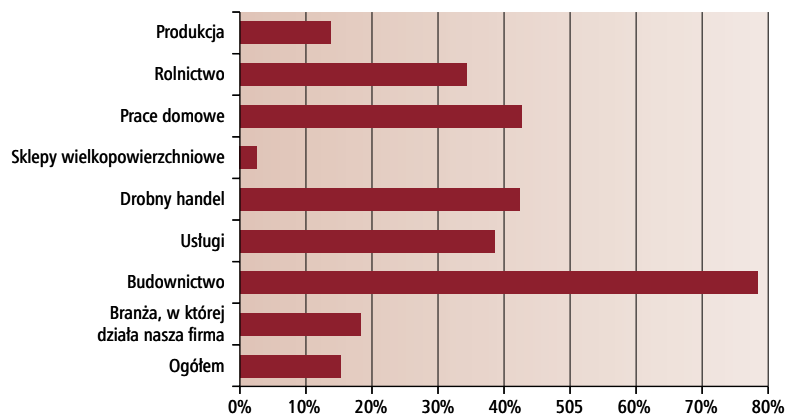
Stosunek nowo utworzonych miejsc pracy w ciągu ostatniego roku do liczby zatrudnionych ogółem na koniec września 2006 r.



Wykres 2 Stopa likwidacji miejsc pracy netto
Stosunek zlikwidowanych miejsc pracy w ciągu ostatniego roku do liczby zatrudnionych ogółem na koniec września 2006 r.



Wykres 3 Branże, w których występuje „szara strefa”



8

Bibliografia

Gumuła W. (2006): *Niedopasowanie popytu i podaży na rynku pracy w województwie świętokrzyskim*. NBP „Materiały i Studia”, Zeszyt nr 207.

Rogowski W., Socha S., (2005): *Stopy wejścia i wyjścia w polskim przetwórstwie przemysłowym na tle innych krajów. Badanie demografii przedsiębiorstw*. NBP „Materiały i Studia”, Zeszyt nr 190.

Socha J. (2006): *Tworzenie i likwidacja miejsc pracy w sektorze przedsiębiorstw w Polsce*. „Gospodarka Narodowa” 5-6/2006, Warszawa.