



UNIA EUROPEJSKA



działanie 2.1 „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie” ZPORR
„Pracodawca - Pracownik, inwestycja w kapitał ludzki” – Projekt współfinansowany przez Unię Europejską oraz budżet państwa

dr Bartosz Pieliński
Projekt badawczy
„Pracodawca – Pracownik,
inwestycja w kapitał ludzki”

Analiza cząstkowa (raport cząstkowy) z badań
empirycznych pracodawców w subregionie
warszawskim nt. *Zapotrzebowanie na pracowników*
na rynku pracy m.st. Warszawy

Projekt realizowany w ramach działania 2.1 ZPORR
„Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku
pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie”

Warszawa 2008

Spis treści:

1. Wprowadzenie	3
2. Charakterystyka respondentów	3
3. Charakterystyka badanych firm	6
3. Sposoby, metody i formy rekrutacji pracowników	15
4. Kryteria wyboru pracowników	17
5. Doświadczenia pracodawców z zatrudnianiem osób bezrobotnych.....	21
6. Powiatowe Urzędy Pracy w opinii pracodawców	24
7. Wnioski i rekomendacje	24

1. Wprowadzenie

Celem raportu jest prezentacja części wyników badań pt. *Pracodawca – pracownik, inwestycja w kapitał ludzki*. Analizy dokonane w raporcie odnoszą się przede wszystkim do opinii i ocen warszawskich pracodawców na temat lokalnego rynku pracy i jego instytucji, jak też do oczekiwań samych pracodawców wobec tego rynku.

Badanie ankietowe, do którego odnoszą się poniższe analizy, zostało przeprowadzone przez firmę **Pentor Research International** na próbie ponad tysiąca przedsiębiorstw będących zarejestrowanymi na terenie województwa mazowieckiego. Próba oddaje strukturę całej populacji mazowieckich przedsiębiorstw ze względu na cztery zmienne: podregion¹, sekcję PKD, formę własności oraz klasę wielkości zatrudnienia. Ponieważ struktura próby zrealizowanej odbiegała nieco od struktury próby docelowej dokonano ważenia próby zrealizowanej. W końcowym efekcie wielkość próby wynosi **1001 przedsiębiorstw**, z czego aż **493 (49%)** jest zarejestrowana w Warszawie. Dzięki temu można dokonać dość dogłębnej analizy opinii warszawskich pracodawców bez narażania się na popełnienie jakiegokolwiek większego błędu we wnioskowaniu. Oczywiście ta sytuacja nie dotyczy wszystkich analizowanych w raporcie kwestii. O część spraw ankieterzy pytali jedynie tych respondentów, którzy przeszli przez kilka pytań filtrujących. W tych wypadkach analizowana liczba przedsiębiorstw spada, a wraz z nią możliwość przenoszenia wyników badań na całą populację warszawskich przedsiębiorstw. Za każdym razem, gdy będą analizowane w raporcie tego typu dane zostanie to w odpowiedni sposób podkreślone².

Wnikliwy czytelnik raportu zauważy, że w wypadku niektórych danych procentowy poszczególne wartości nie sumują się do 100. Wynika to z dwóch czynników: dokonanego ważenia próby, jak też z zaokrągleń koniecznych dla czytelnej prezentacji danych.

Cały raport podzielony jest na pięć części, z których każda skupia się na innym aspekcie zagadnienia będącego przedmiotem badania³. Całość dokumentu zamykają wnioski i postulaty. W tej części raportu dokonane jest podsumowanie głównych wyników badań, jak i przedstawione są sugestie co do kierunku działań jakie mogą podejmować instytucje prywatne, jak i publiczne, funkcjonujące na warszawskim rynku pracy.

2. Charakterystyka respondentów

W trakcie realizowania badania w przypadku każdego wywiadu ankieterzy usiłowali kontaktować z osobami, które są odpowiedzialne za politykę kadrową firmy.

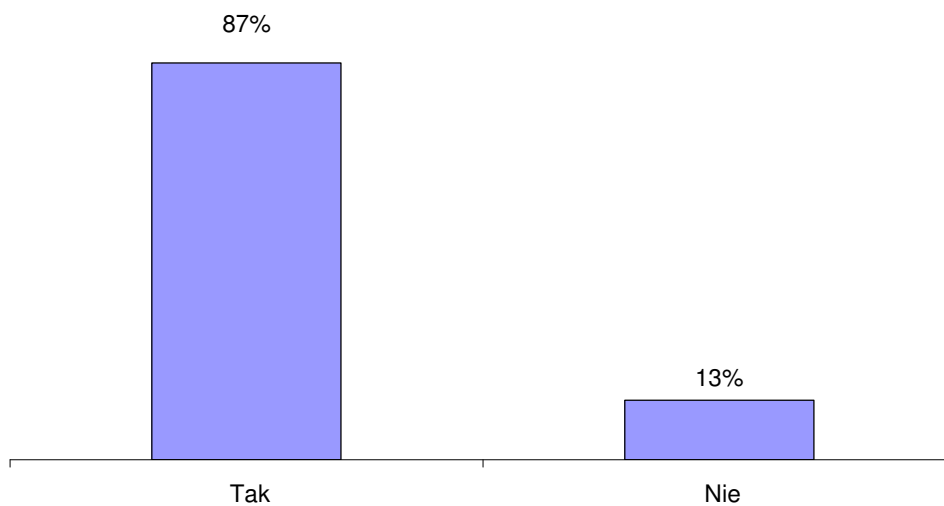
¹ Zmienna podregion obejmuje grupy powiatów, które swoimi działaniami obejmują poszczególne filie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

² Dokładne informacje na temat doboru próby, jej realizacji i ważenia są zawarte w raporcie dr Henryka Banaszaka pt. *Dobór próby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych na terenie województwa mazowieckiego w badaniu „Pracodawca – pracownik, inwestycja w kapitał ludzki”*.

³ Struktura raportu została oparta o wytyczne przedstawione przez kierownika zespołu badawczego dr hab. Grażynę Firlit-Fesnak.

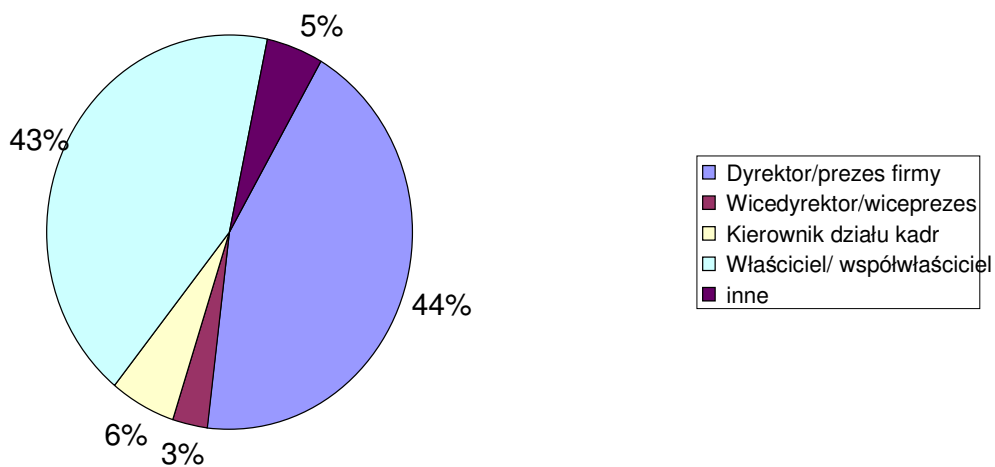
Rysunek 1

Czy jest Pan(i) właścicielem lub współwłaścicielem firmy?



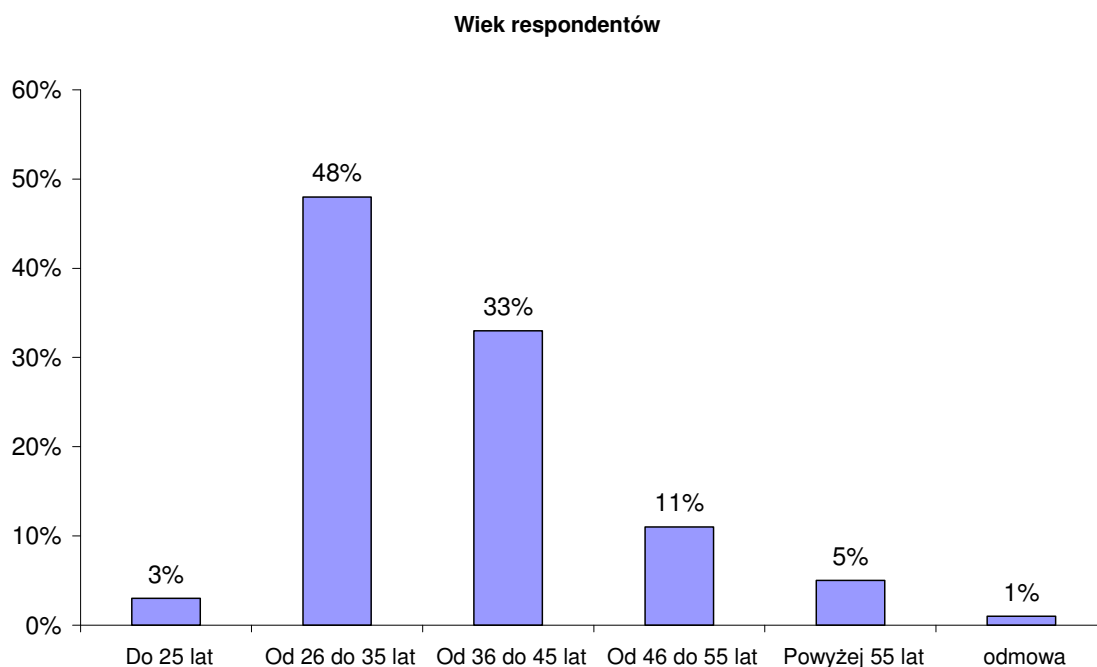
Rysunek 2

Stanowisko zajmowane przez respondenta w firmie



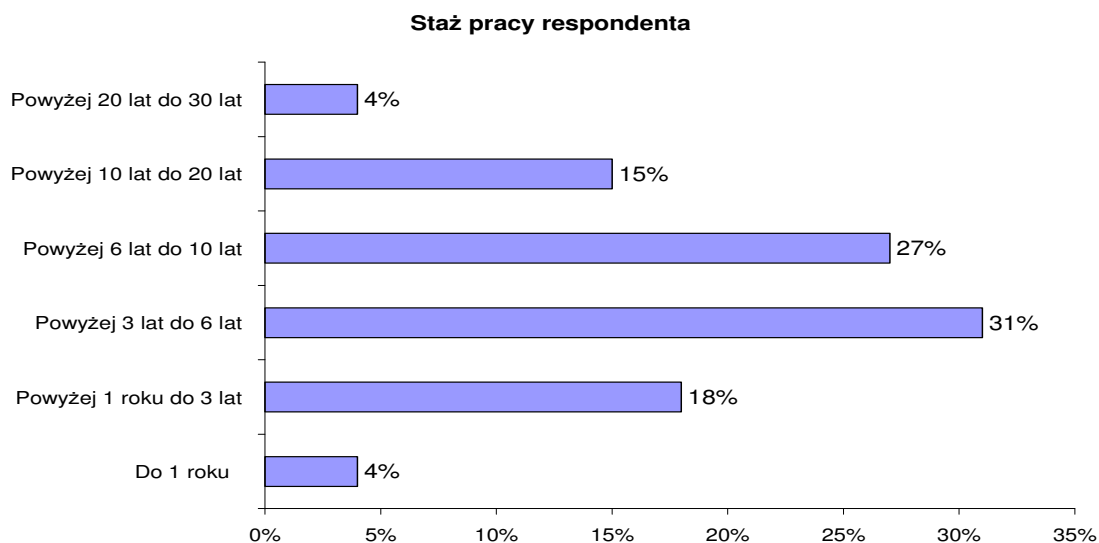
W związku z tym, jak widać z danych zaprezentowanych na **rysunku nr 1 i nr 2** większość naszych rozmówców stanowili właściciele firm (87%). Jednocześnie znaczna część osób, których własnością była firma pełniło w niej różnorodnego rodzaju funkcje – tylko 43% naszych respondentów określiła swoje stanowisko w przedsiębiorstwie wyłącznie jako właściciel lub współwłaściciel (rysunek 2)

Rysunek 3



Wśród respondentów przeważały **kobiety** (62%) nad **mężczyznami** (38%). Zaś aż 81% respondentów znajdowała się w przedziale wiekowym od 26 do 45 lat (**rysunek 3**).

Rysunek 4



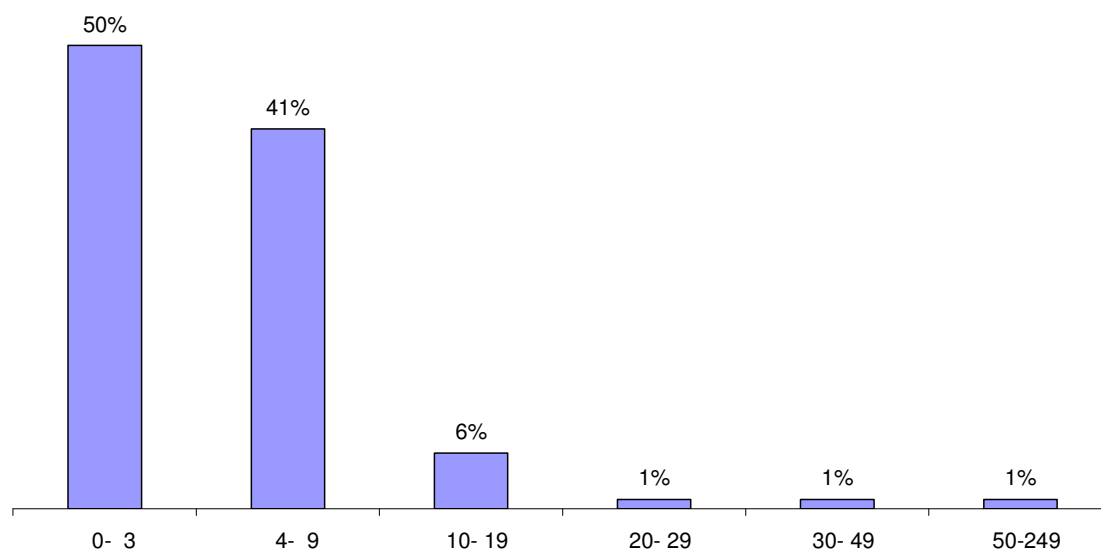
Osoby uczestniczące w badaniu posiadały dość długi przeciętny staż pracy. Wynosi on przeciętnie 14,5 roku zaś 78% respondentów pracowało dłużej niż 3 lata.

3. Charakterystyka badanych firm

Ponieważ jedną ze zmiennych decydujących o kształcie próby była przynależność firm do poszczególnych kategorii Polskiej Charakterystyki Działalności 2004, to też struktura przebadanych przedsiębiorstw nie odbiegała od tej, jaką znamy ze statystyk Głównego Urzędu Statystycznego (**rysunek 6**). Dominowały przedsiębiorstwa powiązane z trzecim sektorem gospodarki. W kategorii G (handel i naprawy) oraz w kategorii K (obsługa nieruchomości i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej) było zarejestrowanych ponad 50% przebadanych przedsiębiorstw. Osobną dość znaczną grupę stanowiły przedsiębiorstwa zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (10%).

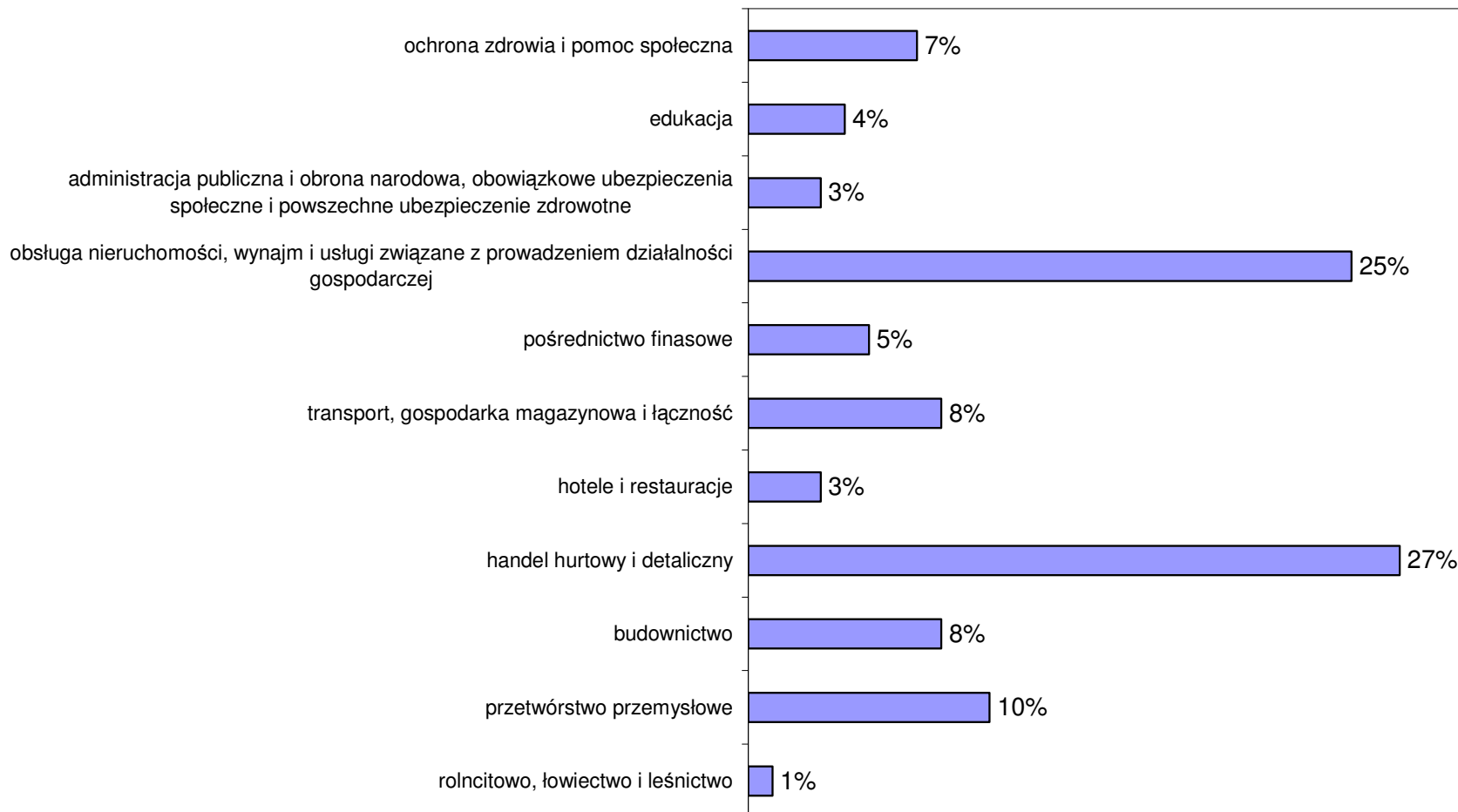
Rysunek 5

Liczba osób zatrudnionych w firmie



Rysunek 6

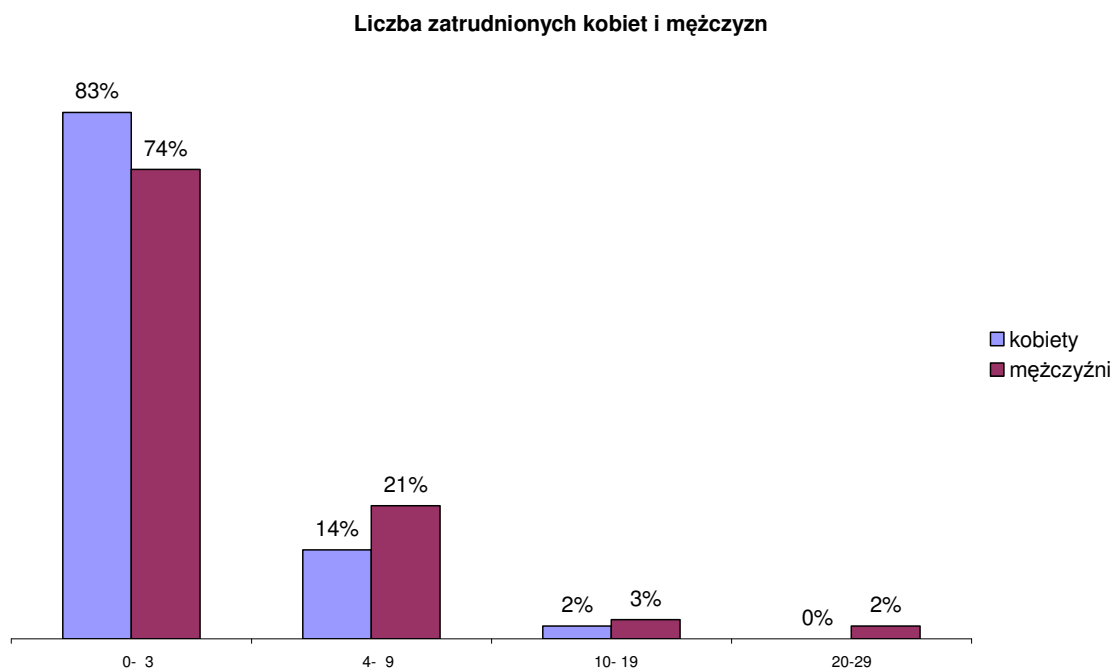
Struktura badanych przedsiębiorstw ze względu na klasyfikację PKD 2004



Inną decydującą o kształcie próby zmienną była wielkość zatrudnienia w przedsiębiorstwach. Dlatego też w strukturze przebadanych przez nas firm dominowały te, w których łączne zatrudnienie nie przekraczało 9 osób (91%) – **rysunek nr 5**. Wśród nich zaś zdecydowanie dominują firmy zatrudniające do 3 osób (50% całej przebadanej grupy warszawskich przedsiębiorstw).

Rysunek nr 7 przedstawia procentowy udział przedsiębiorstw zatrudniających określoną liczbę mężczyzn i kobiet. W przeważającej liczbie przedsiębiorstw nie była zatrudniona żadna kobieta lub ich liczba nie przekraczała poziomu 3 osób (83%), a tylko nieporównanie mniejszy odsetek podmiotów gospodarczych zatrudniało od 4 do 9 kobiet. Sytuacja nie prezentuje się tak jednoznacznie w wypadku mężczyzn. 21% przedsiębiorstw zatrudniało od 4 do 9 mężczyzn i aż tylko 74% nie zatrudniała ich w ogóle lub ich liczba nie przekracza 3 pracowników. Z tych przyczyn średnio jedno przebadane przez nas przedsiębiorstwo zatrudniało 2,5 kobiety oraz 2,7 mężczyzny.

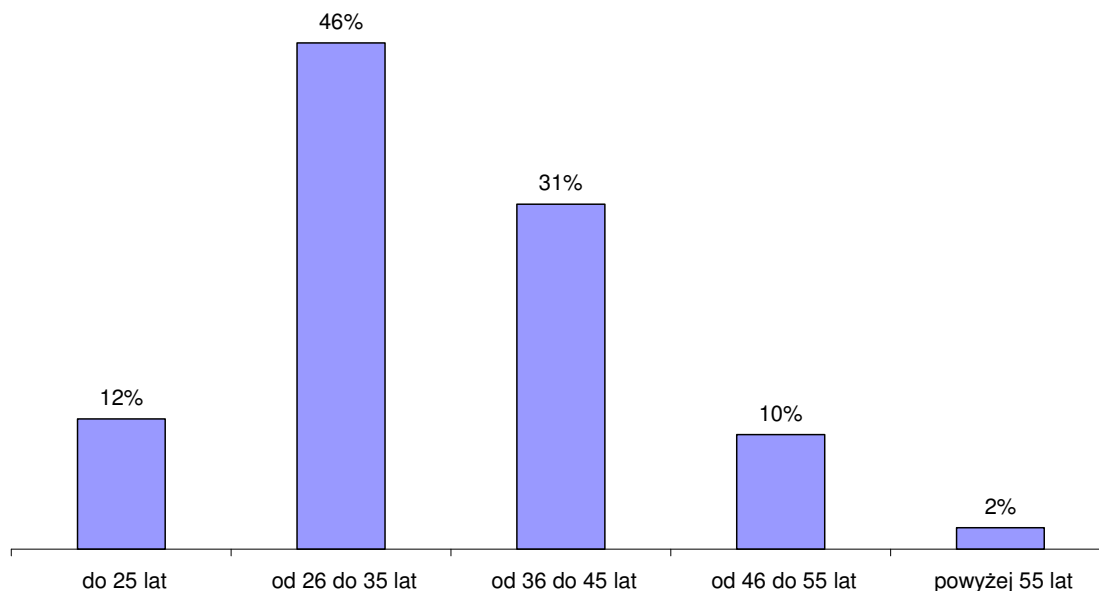
Rysunek 7



Struktura wiekowa osób zatrudnionych w podmiotach gospodarczych niemal w pełni powiela wzorzec, jaki znamy ze struktury wiekowej osób, z którymi były prowadzone badania ankietowe. Dominują osoby młode choć nie najmłodsze – 77% zatrudnionych osób we wszystkich przedsiębiorstwach było w wieku od 26 do 45 lat, zaś tylko 12% było w wieku poniżej lat 26.

Rysunek 8

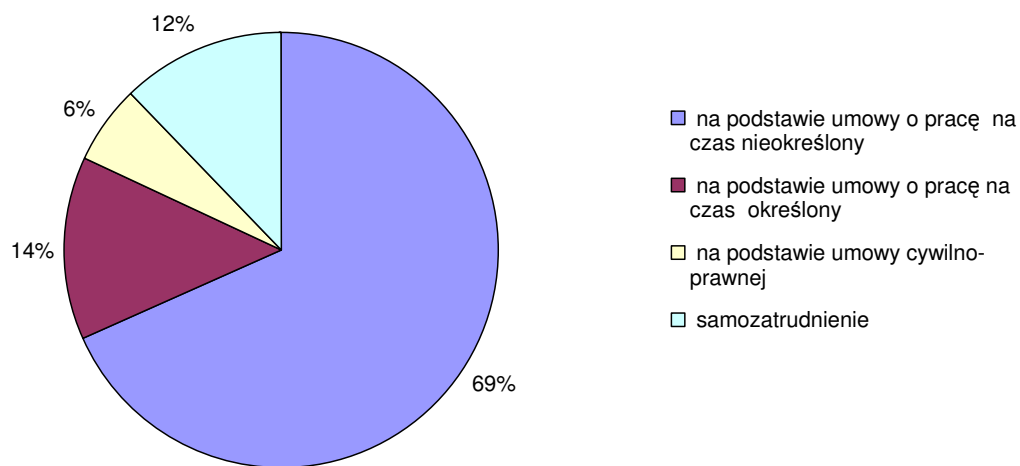
Struktura wiekowa osób zatrudnionych w podmiotach gospodarczych



Ciekawe informacje przynoszą ze sobą dane dotyczące form zatrudnienia w badanych firmach (**rysunek 9**). Okazuje się, że prawie **70% wszystkich pracowników w objętych badaniem przedsiębiorstwach jest zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony**, prawie 15% na podstawie umowy na czas określony, nieco mniej bo 12% osób pracuje na zasadzie samozatrudnienia, a w końcu 6% pracuje w oparciu o umowę cywilnoprawną.

Rysunek 9

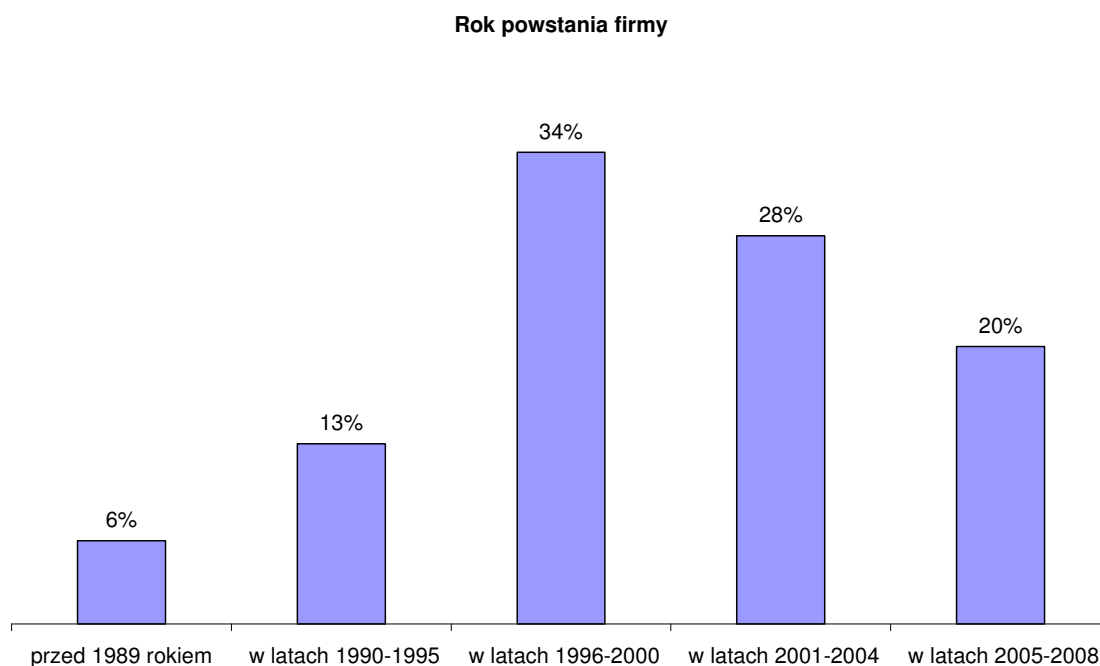
Formy zatrudnienia



Można te dane porównać z danymi dotyczącymi stażu pracy osób bezpośrednio uczestniczących w badaniach. Chociaż dotyczą one tylko wąskiej grupy osób zatrudnionych w badanych firmach, to można powiedzieć, iż w pewnym stopniu odzwierciedlają dominujące trendy. Dlatego też przeciętny staż pracy naszych respondentów wynoszący 14,5 roku w połączeniu z danymi na temat dominujących form zatrudnienia **daje nam obraz dość znacznej stabilności zatrudnienia na warszawskim rynku pracy.**

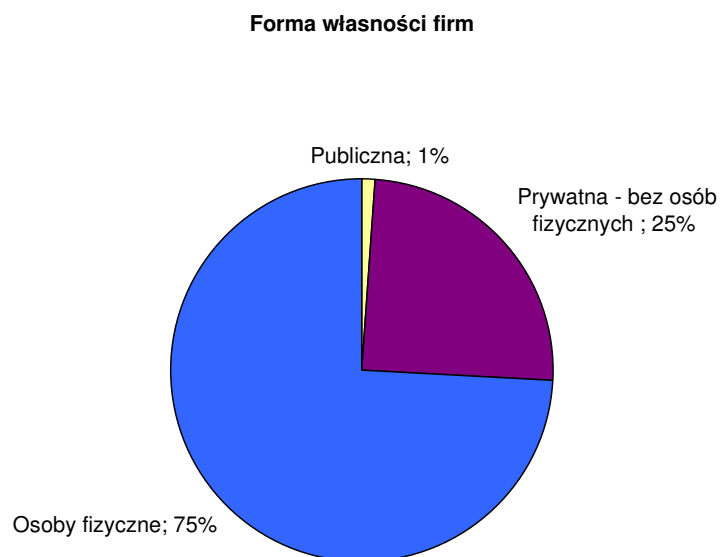
Analizując dane dotyczące roku powstania badanych firm należy stwierdzić, że **w Warszawie działają podmioty gospodarcze mające relatywnie długą historię swojego funkcjonowania.** Aż ponad połowa z nich działa od 2000 roku lub dłużej, czyli działają one od ośmiu albo więcej lat.

Rysunek 10



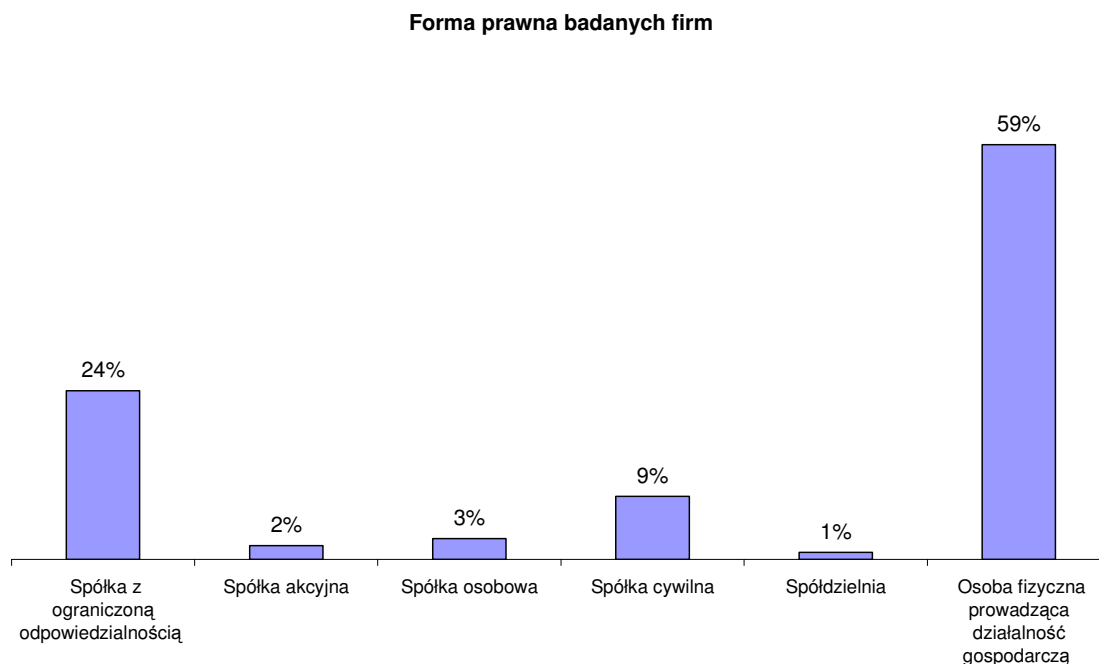
Odnosnie formy własności większość przedsiębiorstw było podmiotami prywatnymi (99%), zaś pośród nich **dominowały przedsiębiorstwa będące własnością osób fizycznych (rysunek 11).** Jest to pochodną tego, że większość działających w Warszawie firm to niewielkie przedsiębiorstwa działające na bardzo ograniczonej skali.

Rysunek 11



Do podobnych wniosków można dojść po przeanalizowaniu formy prawnej badanych przedsiębiorstw (**rysunek 12**). W przeważającej liczbie były to osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Było ich aż prawie 60% w badanej próbie. Drugie w kolejności znajdowały się spółki z ograniczoną odpowiedzialnością – jedna czwarta wszystkich przebadanych podmiotów. **Widać, więc wyraźnie, że na warszawskim rynku działają nieduże firmy, mające bardzo prostą prawną formę swojej działalności i które jednocześnie zatrudniają niewielką liczbę pracowników.**

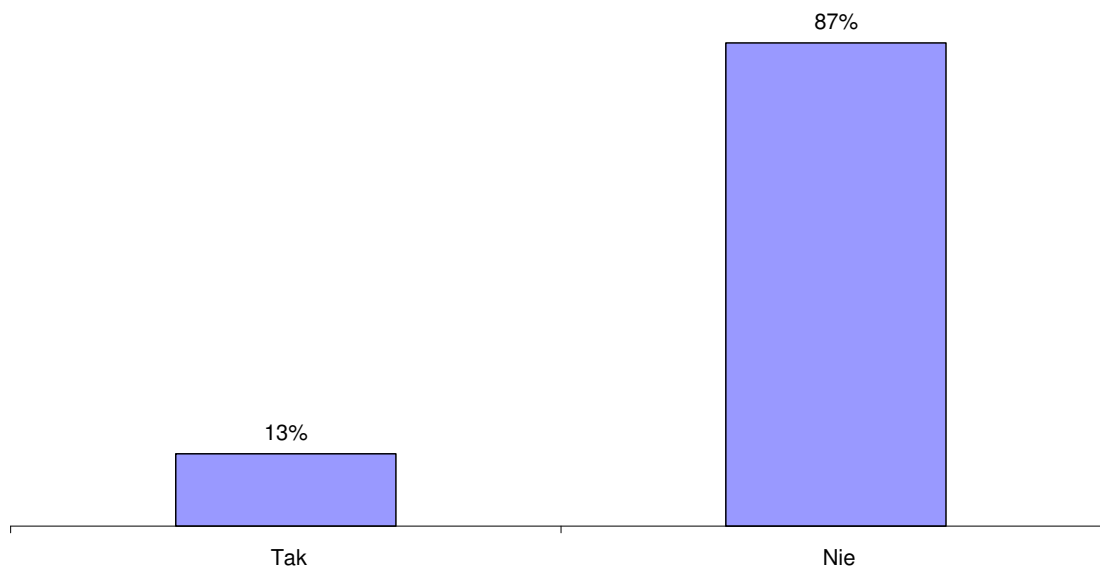
Rysunek 12



Większość przedsiębiorstw objętych badaniami nie zatrudniło w okresie od 10.01.2007 do 30.06.2008 nowych pracowników (**rysunek 13**). Tylko **13% firm rozpoczęło współpracę z nową osobą**. Jednocześnie tylko w 6% firm nastąpiło zwolnienie kogoś kto pracował w pełnym wymiarze godzin (**rysunek 14**). Te obydwie zestawy danych świadczą ponownie o tym, że w ostatnim okresie mieliśmy do czynienia **ze znaczną stabilnością zatrudnienia na warszawskim rynku pracy**.

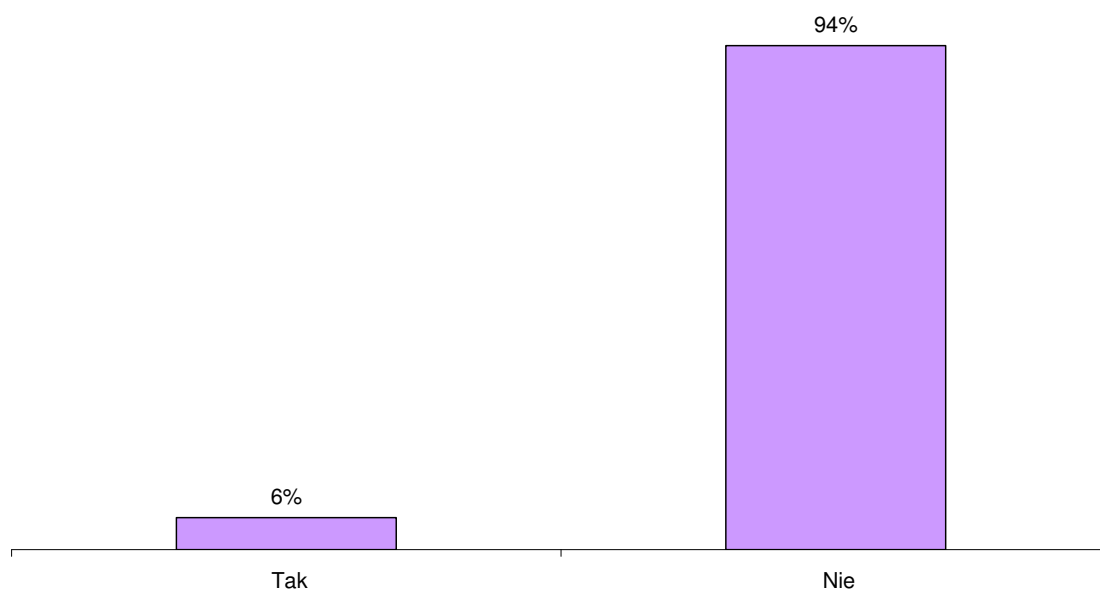
Rysunek 13

Czy w okresie od 1.01.2007 do 30.06.2008 w Pana/i firmie zostali zatrudnieni nowi pracownicy?



Rysunek 14

Czy w okresie od 1.01.2007 do 30.06.2008 w Pana/i firmie przestali pracować jacyś pracownicy zatrudnieni na pełen etat?



W grupie tych przedsiębiorstw, które zatrudniły nowego pracownika, przeciętna liczba nowo przyjętych osób wynosiła 2,4. W grupie zaś tych przedsiębiorstw, w których przynajmniej jedna osoba przestała pracować na pełen etat przeciętna liczba pracowników, którzy zaprzestali pracować wynosiła 1,5. Kiedy te dane odniesiemy do całej badanej zbiorowości, to okaże się, że w **Warszawie przyjęto do pracy w analizowanym okresie około 0,3 pracownika, zaś na pełen etat zaprzestało pracować 0,08 pracownika**. Na podstawie tych danych można stwierdzić, iż na warszawskim rynku pracy w ostatnim okresie czasu liczba nowo przyjętych do pracy osób przewyższała liczbę osób, które przestały pracować na pełen etat.

Podchodząc bardzo ostrożnie do danych odnoszących się do przyczyn zatrudnienia nowych pracowników⁴, należy zaryzykować stwierdzenie, że **dominującą przyczyną rozpoczęcia współpracy z nowymi osobami, była polepszająca się koniunktura na prowadzoną przez daną firmę działalność**. Respondenci na pierwszym miejscu jako główny powód zatrudnienia wskazywali poszerzenie zakresu działalności firmy, na drugim zaś miejscu podawali zwiększenie popytu na produkty swojego przedsiębiorstwa. Równie często jako druga przyczyna rekrutacji nowego pracownika był wskazywany zwiększający się popyt na produkty firmy oraz poprawa jej sytuacji finansowej.

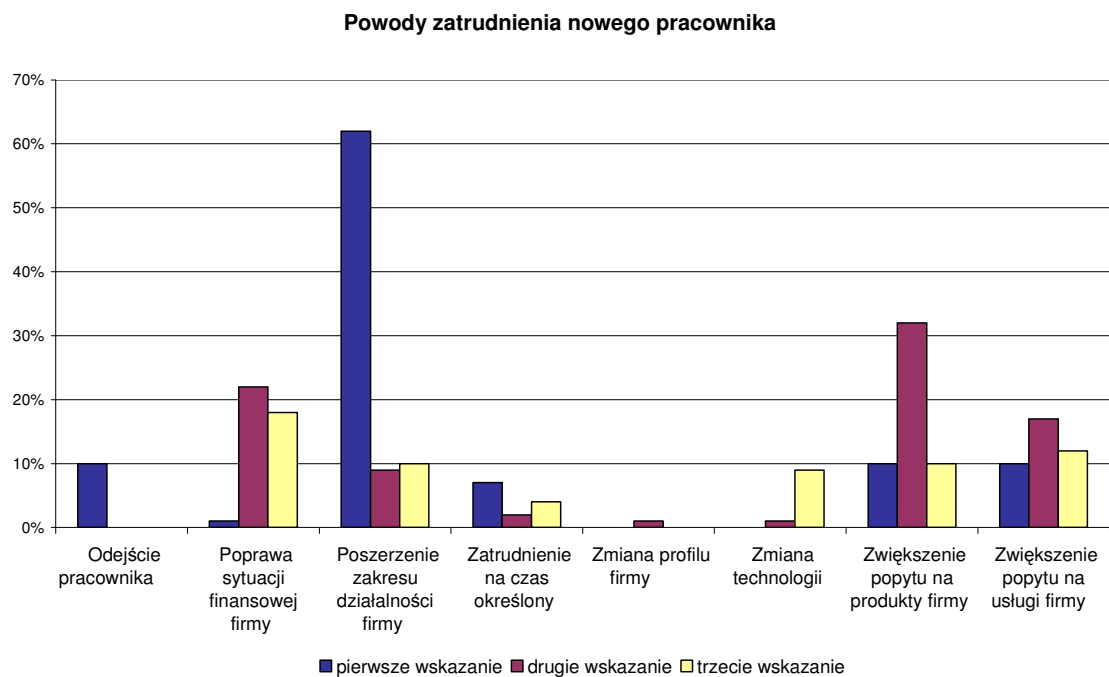
Z jeszcze większą ostrożnością podchodząc do danych dotyczących powodów odejścia pracownika z pracy na pełen etat⁵, można stwierdzić, iż główną przyczyną tego typu zmiany było przejście pracownika do innego przedsiębiorstwa. Tę odpowiedź respondenci najczęściej wskazywali jako pierwszą i najważniejszą. Dwie inne często wskazywane jako pierwsze odpowiedzi dotyczyły cyklu życiowego człowieka – urlopu macierzyńskiego oraz przejścia na emeryturę. Warto zauważyć, że najczęściej pogorszenie sytuacji finansowej firmy było wskazywane jako trzeci, najmniej istotny powód redukcji zatrudnienia.

Warto także dodać, że **73% firm, które zatrudniły nową osobę nie miało problemu z odnalezieniem odpowiedniego pracownika**. Przekłada się to na opinie na temat osób poszukujących pracy jakie wygłaszali wszyscy objęci badaniem respondenci. W opinii dwóch trzecich respondentów poszukujący pracy posiadali wystarczające kwalifikacje, aby być zatrudnionymi w przedsiębiorstwie respondenta. **Tylko 10% respondentów odpowiedziało, że na rynku pracy nie można znaleźć osób o odpowiednich dla firmy kompetencjach**. Świadczy to o dość dobrym dopasowaniu umiejętności osób poszukujących pracę do wymogów warszawskiej gospodarki.

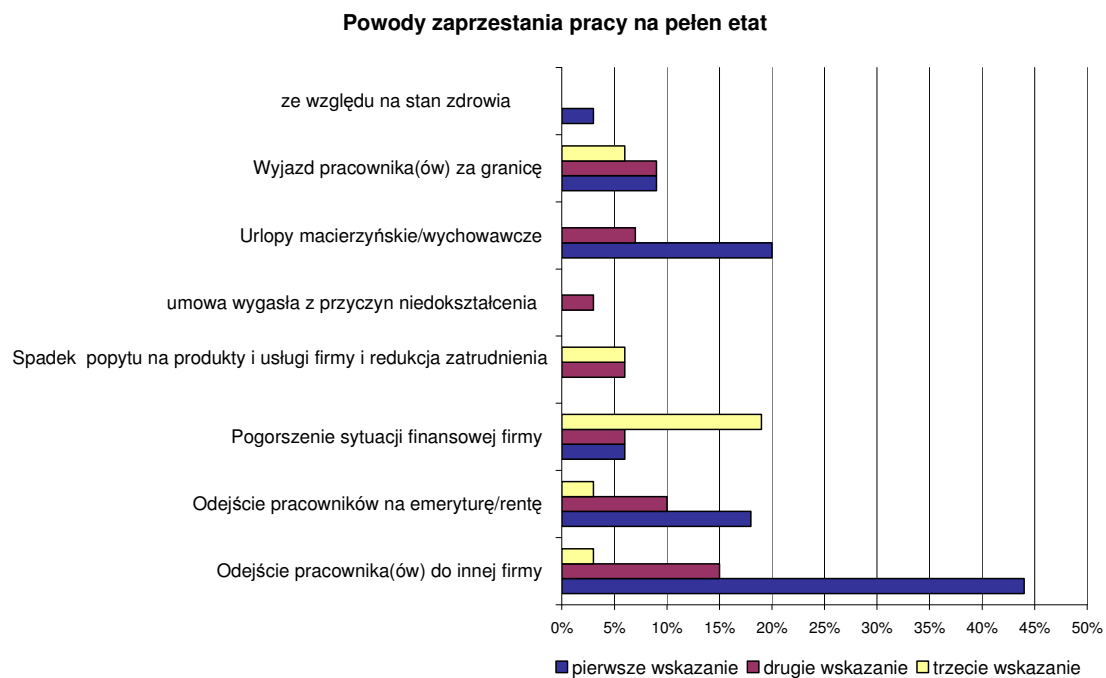
⁴ Dane dotyczące przyczyn zatrudnienia nowych pracowników odnoszą się tylko do niewielkiej grupy badanych przedsiębiorstw (63).

⁵ Dane dotyczące przyczyn odejścia pracownika z pracy na pełen etat odnoszą się tylko do niewielkiej grupy badanych przedsiębiorstw (28).

Rysunek 15

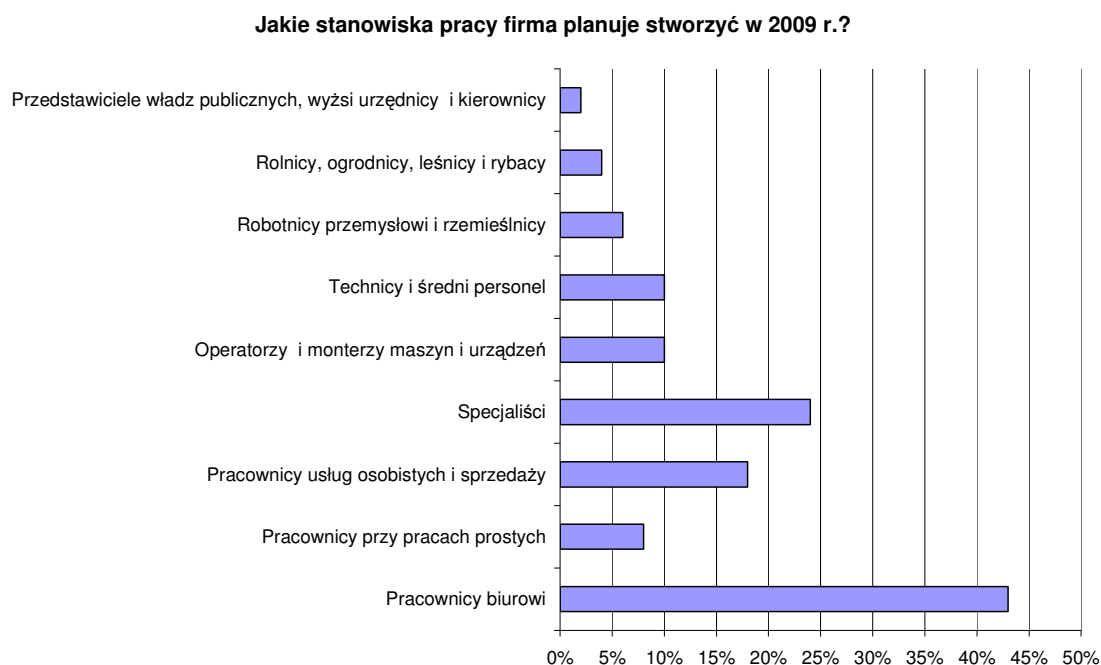


Rysunek 16



W przeprowadzonym badaniu zadano również pytania dotyczące planów zatrudnienia. **Spośród wszystkich przebadanych firm tylko w 9% planuje się zatrudnić nową osobę w 2009 roku.** W tej grupie przedsiębiorstw najczęściej zamierza się zatrudnić pracowników biurowych oraz specjalistów, jak też pracowników usług osobistych i sprzedaży. Zważywszy na trudności z przeniesieniem tych wskazań na całą populację warszawski przedsiębiorstw można przypuszczać⁶, że w najbliższym okresie, jeżeli będą poszukiwani nowi pracownicy to przede wszystkim będą to pracownicy umysłowi oraz pracownicy sektora usług.

Rysunek 17

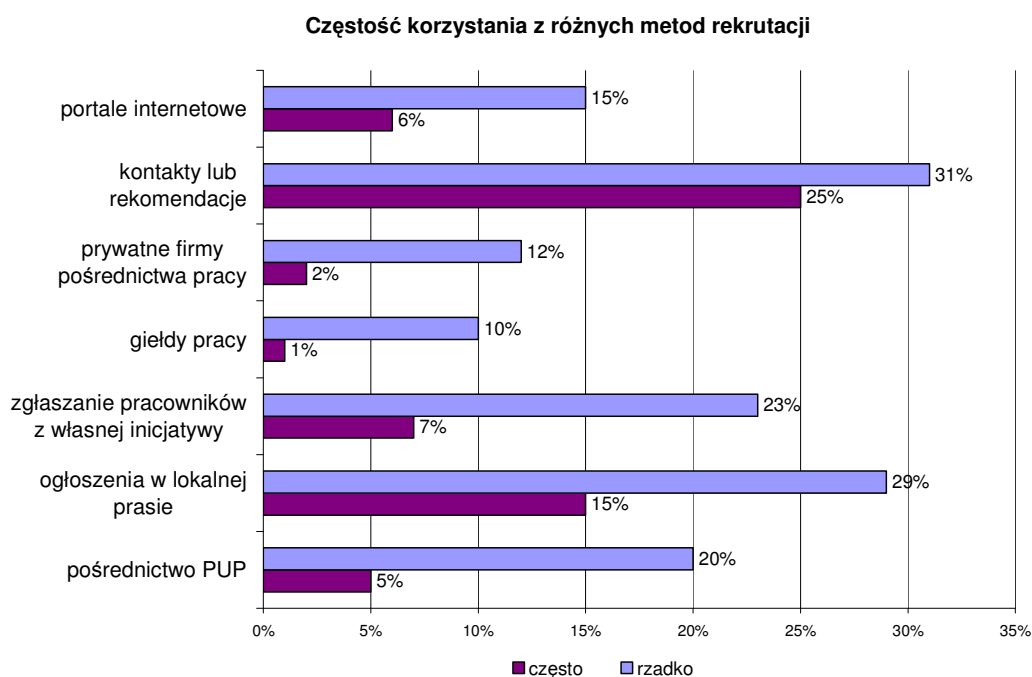


3. Sposoby, metody i formy rekrutacji pracowników

Ponieważ większość przebadanych firm w ostatnim okresie nie zatrudniała żadnego nowego pracownika, to także nie korzystała z żadnych form rekrutacji. W pozostałych przypadkach najczęściej stosowanymi metodami rekrutacji były kontakty osobiste lub rekomendacje (25% firm, które zatrudniły nowego pracownika, korzystała z tej metody często, 31% rzadko), ogłoszenia w prasie lokalnej (15% często, 29% rzadko), zgłoszenia pracowników z własnej inicjatywy (7% często, 23% rzadko) oraz pośrednictwo PUP (5% często, 20% rzadko). Należy z dużą ostrożnością przyjąć, że na warszawskim rynku pracy rekrutacja pracowników opiera się przede wszystkim na sieci znajomości, zaś medium, które jest najczęściej wykorzystywane do znajdowania osoby do pracy jest lokalna gazeta.

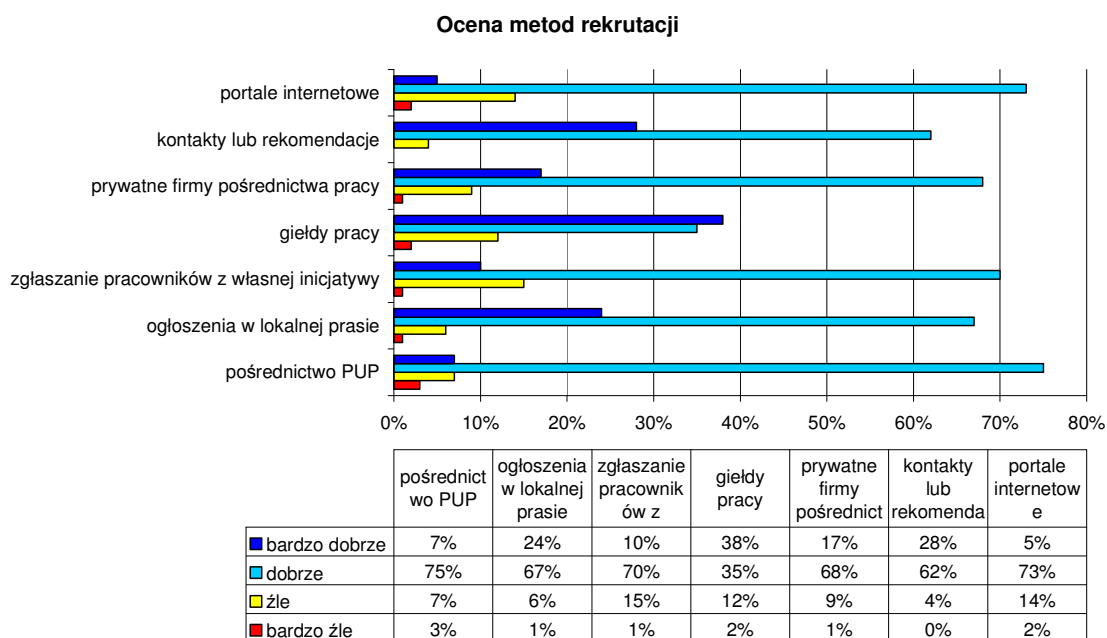
⁶ Wnioski opierają się na odpowiedziach udzielonych przez przedstawicieli 42 firm.

Rysunek 18



Przedstawiciele tych firm, którzy korzystali z jakichkolwiek form rekrutacji, poproszono o ocenę poszczególnych metod znajdowania nowych pracowników (**rysunek 19**). Z całą pewnością można stwierdzić, że bardzo dobrze oceniane były kontakty osobiste i ogłoszenia w prasie lokalnej. Natomiast należy podchodzić bardzo ostrożnie do bardzo dobrych ocen giełd pracy. Z tej formy rekrutacji korzystało bardzo niewiele firm trudno, więc w oparciu o nasze badania przenieść entuzjastyczne opinie o giełdach na całą populację warszawskich przedsiębiorstw.

Rysunek 19

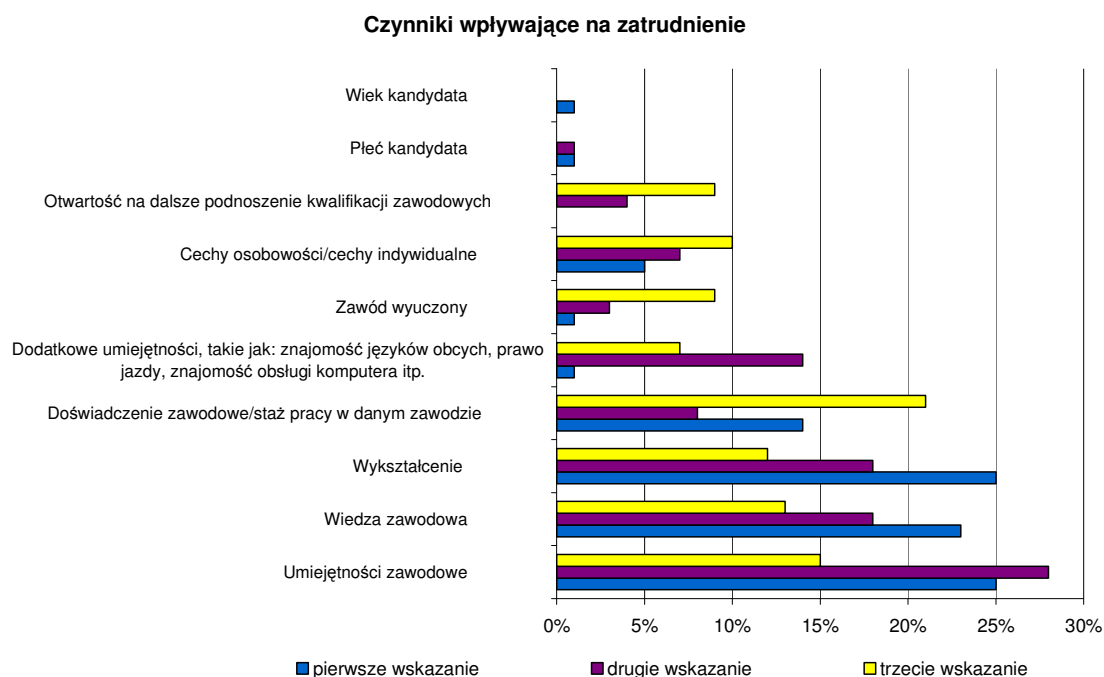


Warto jeszcze zwrócić uwagę na raczej złe oceny, jakie wystawili nasi respondenci zgłoszeniom pracowników z własnej inicjatywy (15% złych ocen), jak też korzystaniu z usług portali internetowych (14% złych ocen). Dość dobrze zaś były oceniane kontakty z PUP (aż 75% ocen dobrych), chociaż też w tym wypadku należy być ostrożnym z przenoszeniem wyników naszych badań na całą populację przedsiębiorstw.

4. Kryteria wyboru pracowników

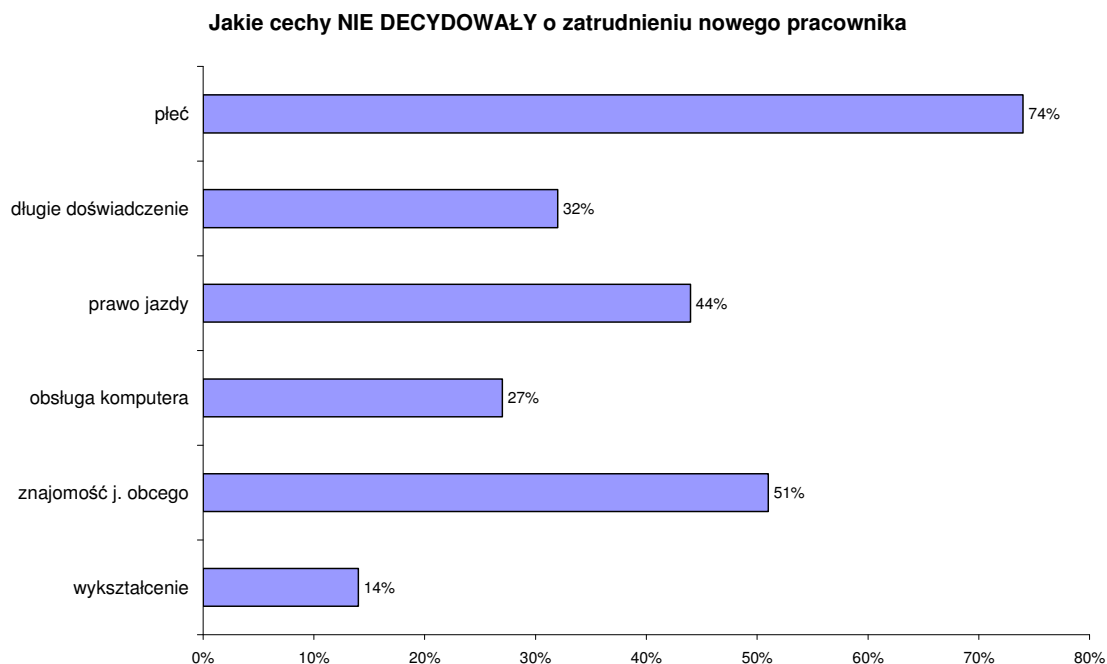
Przedstawiciele przedsiębiorstw, które zatrudniły w ostatnim okresie nowego pracownika (36% całej puli przebadanych firm), zostali poproszeni o wskazanie w kolejności ważności trzy najistotniejsze cechy decydujące o ocenie kandydata na nowego pracownika. Przy zastrzeżeniu, że należy ostrożnie przenosić uzyskane dane na wszystkie warszawskie przedsiębiorstwa, należy stwierdzić, iż największą popularnością cieszyły się takie cechy jak **umiejętności zawodowe kandydata, wiedza zawodowa, wykształcenie** oraz **staż pracy**. Ten jednak ostatni czynnik był wskazywany najczęściej jako trzeci, a zatem nie był wskazywany jako podstawowe kryterium oceny osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

Rysunek 20



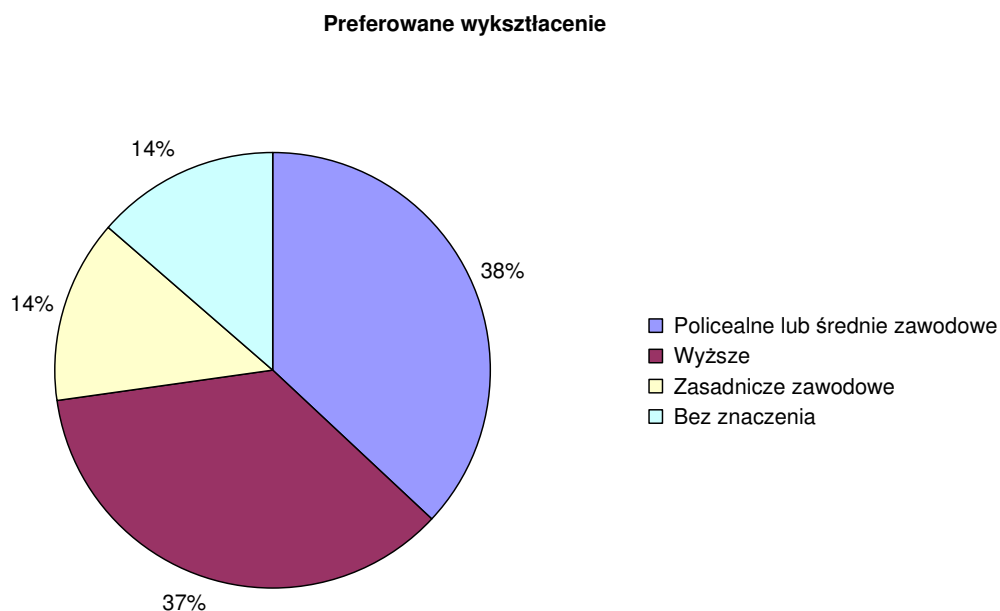
Respondenci z przedsiębiorstw, które zatrudniły w ostatnim okresie nowego pracownika zostali także poproszeni o dokładne określenie preferowanych cech kandydata do pracy w każdej ze wskazanych na **rysunku 21** kategorii. Ponownie ostrożnie podchodząc do uzyskanych danych można stwierdzić, że warszawscy przedsiębiorcy deklarują, iż nie przywiązują znaczenia do płci kandydata (74% respondentów wskazało płeć jako kategorię nie mającą znaczenia w procedurze rekrutacyjnej). Także małe znaczenie miała znajomość języków obcych (w wypadku 51% przedsiębiorstw nie miało to znaczenia), posiadanie prawo jazdy (44%), czy wiek i długie doświadczenie zawodowe

Rysunek 21



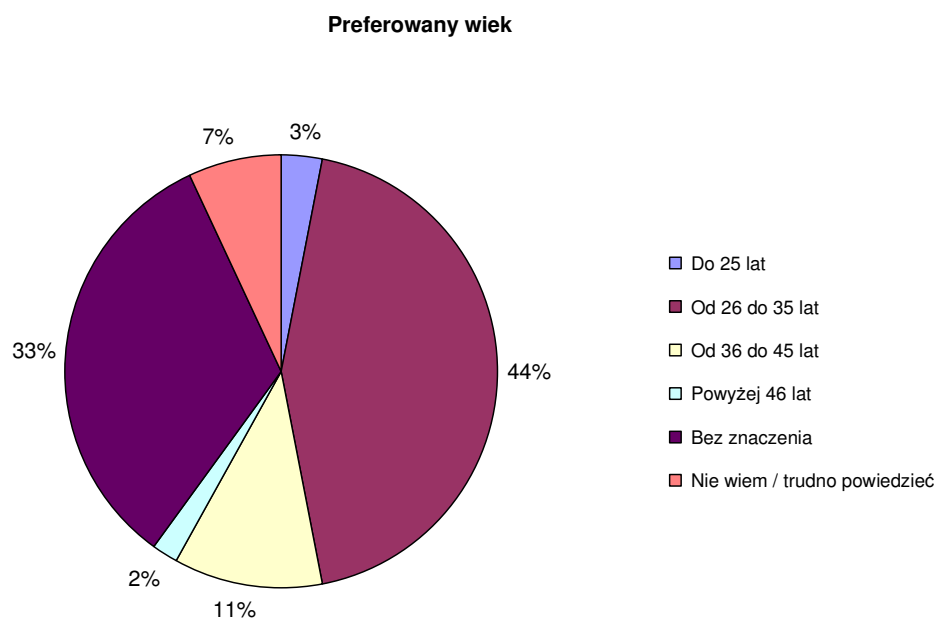
Wypadku tych kategorii, w które miały istotne znaczenie w procesie naboru nowych pracowników w wypadku wykształcenia (**rysunek 22**) najbardziej poszukiwane były osoby z wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym oraz osoby z wykształceniem wyższym. Zdecydowanie małą popularnością cieszyły się osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Odnośnie obsługi komputera 29% przedsiębiorstw, które zatrudniły nowego pracownika, wymagały dobrej obsługi komputera, a jednocześnie, aż 28% zaawansowanej. W tej samej grupie przedsiębiorstw połowa z nich poszukiwała pracownika, którego staż pracy wynosił dwa lub więcej lat.

Rysunek 22



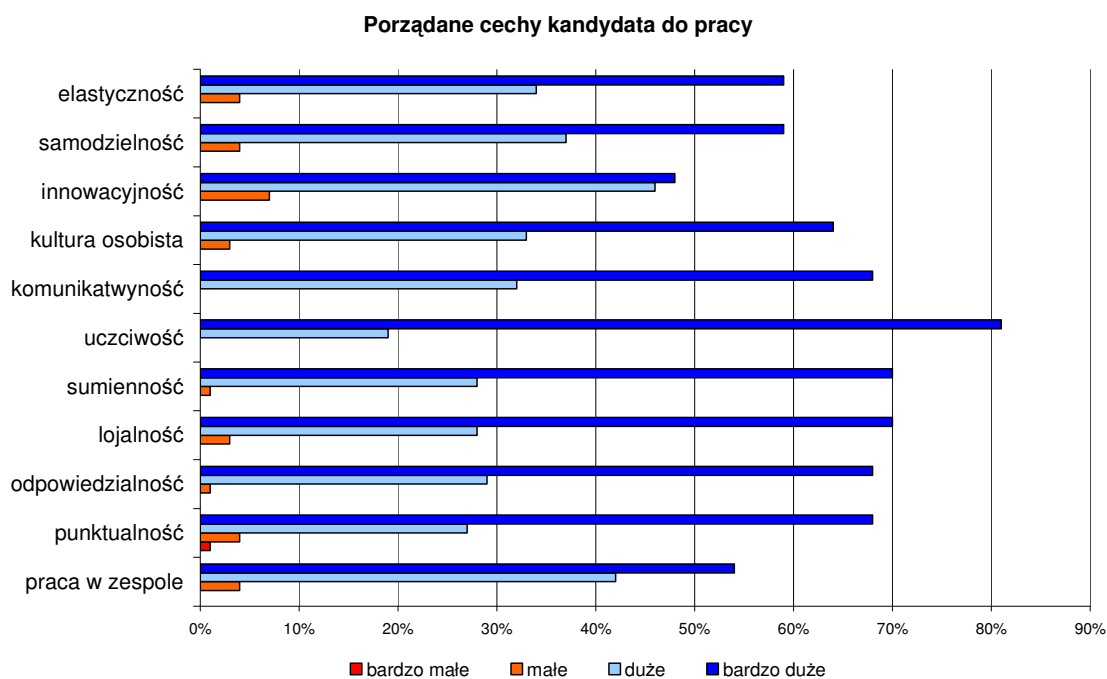
Wszystkim naszym respondentom, niezależnie od tego czy zatrudnili nowego pracownika, czy też nie zadaliśmy pytanie o preferowany wiek kandydata do zatrudniania. Okazało się, że dla 40% przedsiębiorstw wiek nie ma znaczenia lub nasz respondent nie mógł udzielić klarownej odpowiedzi na to pytanie. Natomiast już wiek miał jakieś znacznie to nasi respondenci preferowali osoby w przedziale od 26 do 35 lat.

Rysunek 23



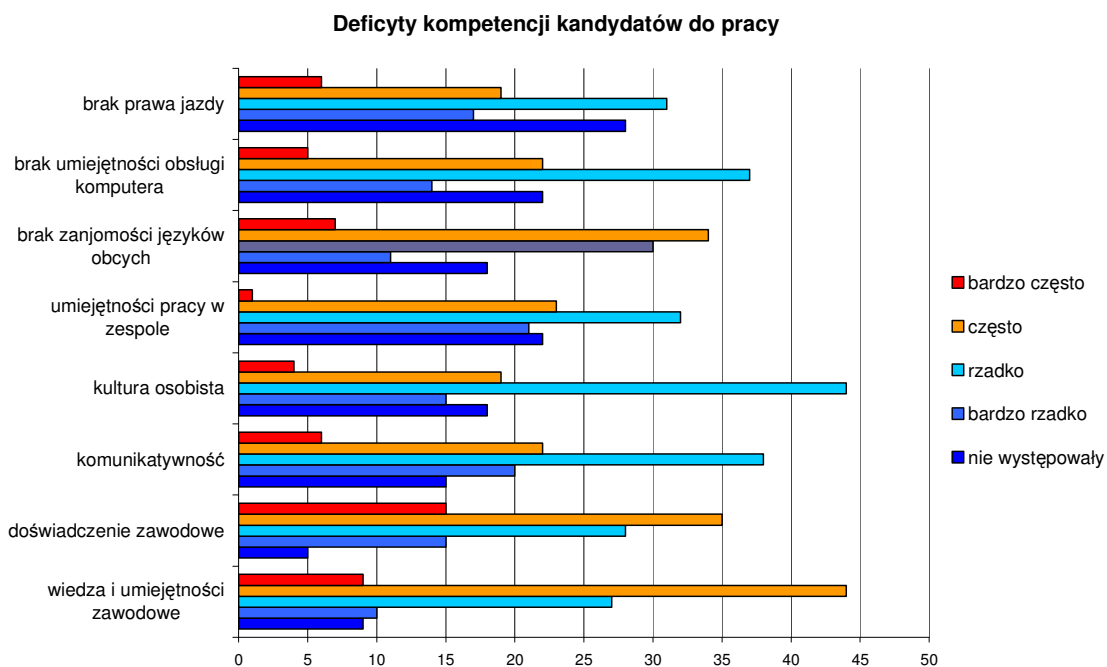
Respondentów z przedsiębiorstw, które zatrudniły przynajmniej jednego nowego pracownika zapytaliśmy o to, jakie cechy osobowościowe mają wpływ na decyzję o zatrudnieniu (**rysunek 24**). Ponownie podchodząc ostrożnie do uzyskanych danych należy stwierdzić, że cechą, na którą najczęściej zwracają uwagę pracodawcy jest uczciwość. W ponad 80% przedsiębiorstw wskazano tę cechę. Prawie za równo istotne cechy wskazywano kulturę osobistą, komunikatywność, uczciwość, sumienność i lojalność (wskazało je jako bardzo ważne cechy od 65% do 70% przedsiębiorców). Zdecydowanie mniejsze znacznie miała innowacyjność i praca w zespole.

Rysunek 24



Tę samą grupę przedsiębiorców zapytaliśmy o braki w kompetencjach, jakie najczęściej się pojawiają u osób ubiegających się o zatrudnienie w firmie (**rysunek 25**). Okazało się, że najczęściej kandydatom do pracy brakowało wiedzy i umiejętności zawodowych (ponad połowa z respondentów stwierdziła, że tego typu problem występował często albo bardzo często). Także połowa pracodawców stwierdziła, że kandydatom do pracy brakowało doświadczenia zawodowego. Ponad 40% respondentów wskazywała również na to, że kandydaci do pracy mają problemy ze znajomością języków obcych. Całkiem dobrze za to prezentowały się umiejętności kandydatów związane z prowadzeniem samochodu, obsługą komputera, umiejętnością pracy w zespole a także kandydaci prezentowali zazwyczaj zadowalający poziom kultury osobistej.

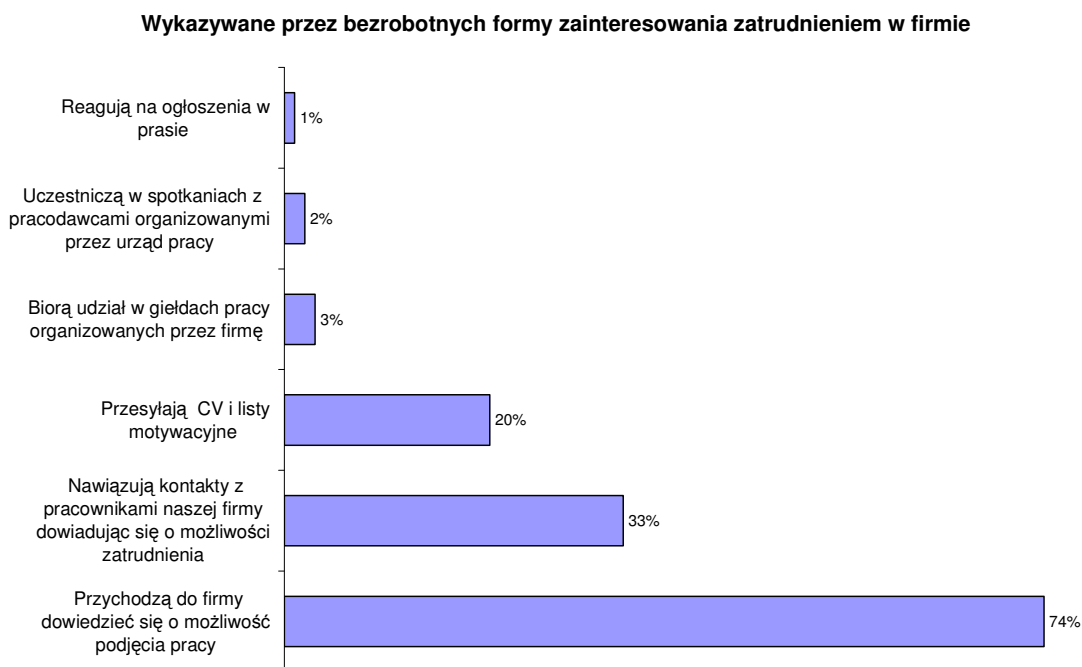
Rysunek 25



5. Doświadczenia pracodawców z zatrudnianiem osób bezrobotnych

Naszych respondentów zapytaliśmy, czy bezrobotni mieszkający w rejonie działania firmy interesują się podjęciem w niej pracy. 81% respondentów odpowiedziało, że nie; 19% że tak. Przedstawiciele tych przedsiębiorstw, które znalazły się w obrębie zainteresowania bezrobotnych poproszono o wskazanie form tego zainteresowania (rysunek 26).

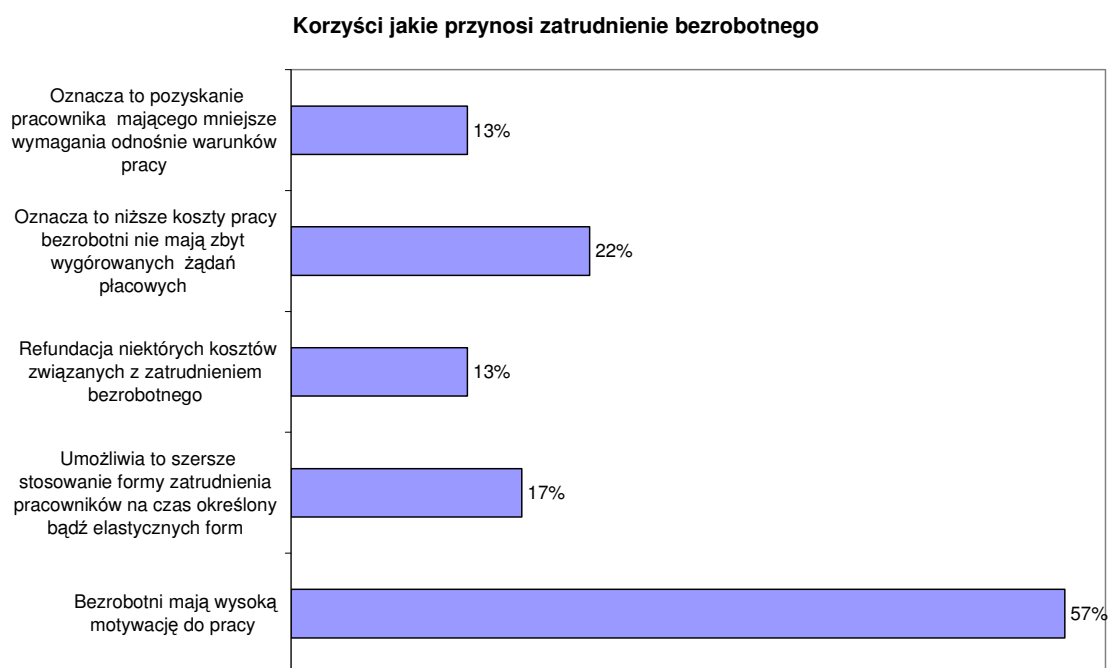
Rysunek 26



Podchodząc do otrzymanych danych ostrożnie (dotyczą one 93 przedsiębiorstw), można stwierdzić, że najczęściej stosowaną metodą kontaktu pomiędzy bezrobotnym a pracodawcą jest kontakt osobisty. 74% firmach był to kontakt bezpośredni, w 33% kontakt pośredni, w końcu w 20% przesłanie CV i listu motywacyjnego.

Spośród wszystkich przebadanych przedsiębiorstw **11% miało doświadczenia z zatrudnieniem osoby bezrobotnej, zaś w 89% przedsiębiorstwach osoba bezrobotna nie była nigdy zatrudniana. W prawie wszystkich przedsiębiorstwach (89%), w których zatrudniono bezrobotnego decyzja ta jest oceniana pozytywnie.** Jako przyczyna takiej oceny wskazywana była przede wszystkim wysoka motywacja bezrobotnych do pracy oraz ich niewygórowane żądania płacowe (rysunek 27).

Rysunek 27

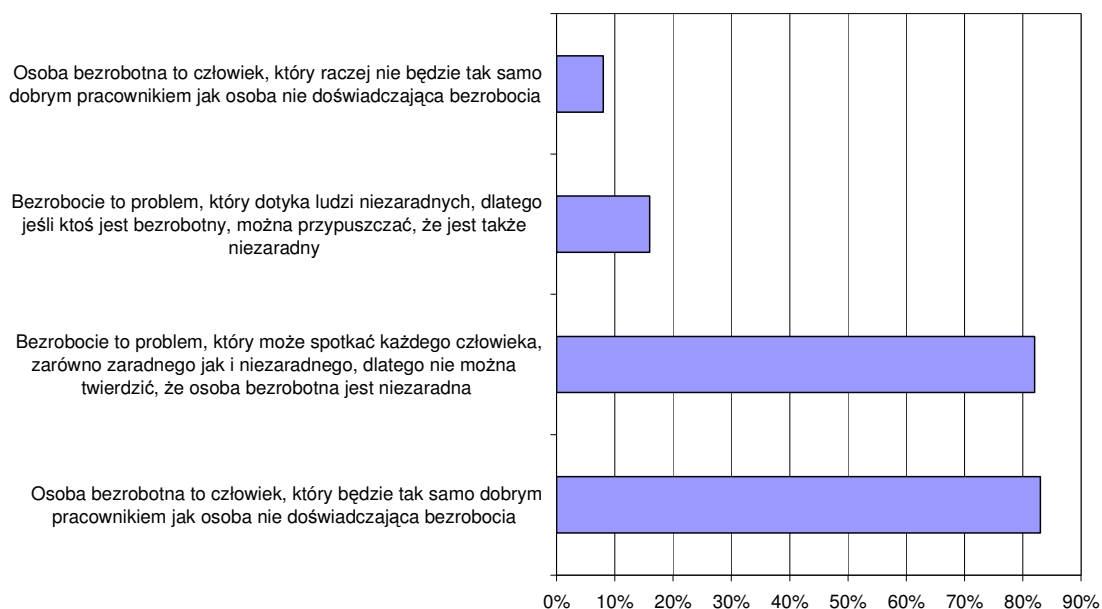


Pozytywna ocena zatrudnienia osób bezrobotnych, spośród pracodawców, którzy podjęli taką decyzję pokrywa się z ogólnym pozytywnym obrazem bezrobocia i bezrobotnego spośród wszystkich pracodawców (rysunek 28). **Ponad 80% spośród nich uważa, że bezrobocie może dotknąć każdą osobę niezależnie od jej stopnia zaradności a praca wykonywana przez taką osobę nie będzie się niczym różniła od tej jaką wykonuje osoba, która nigdy nie doświadczyła bezrobocia.**

Pracodawcy zwracają uwagę, że aby zatrudnienie bezrobotnego było korzystne dla firmy to musi on posiadać przede wszystkim aktualną wiedzę zawodową, powinien rzetelnie wykonywać swoją pracę oraz powinien posiadać umiejętności pozwalające mu być aktywnym uczestnikiem pracy grupowej.

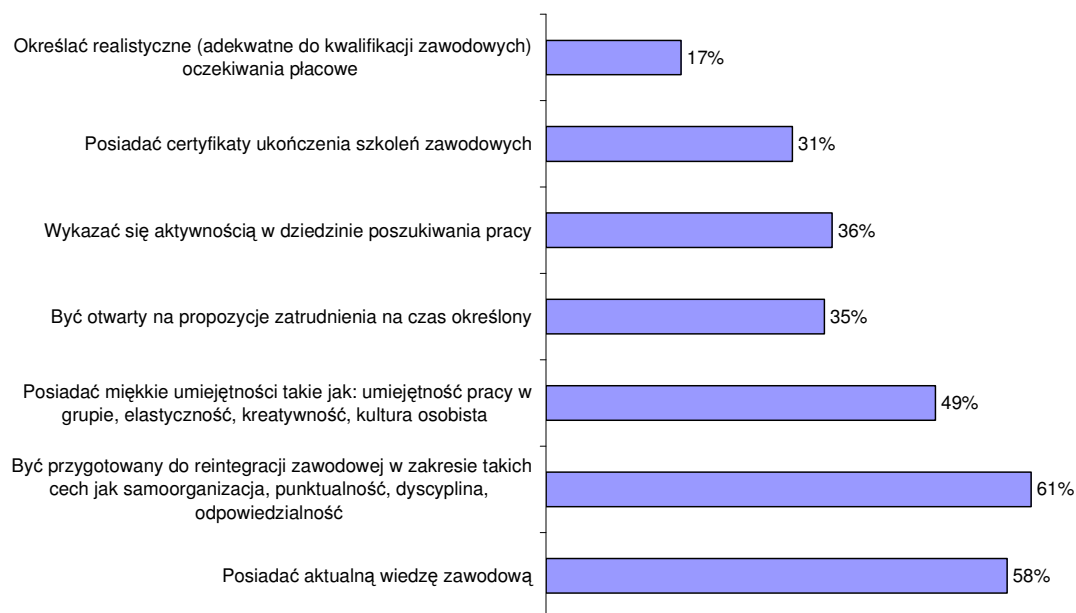
Rysunek 28

Opinie o bezrobociu i bezrobotnych



Rysunek 29

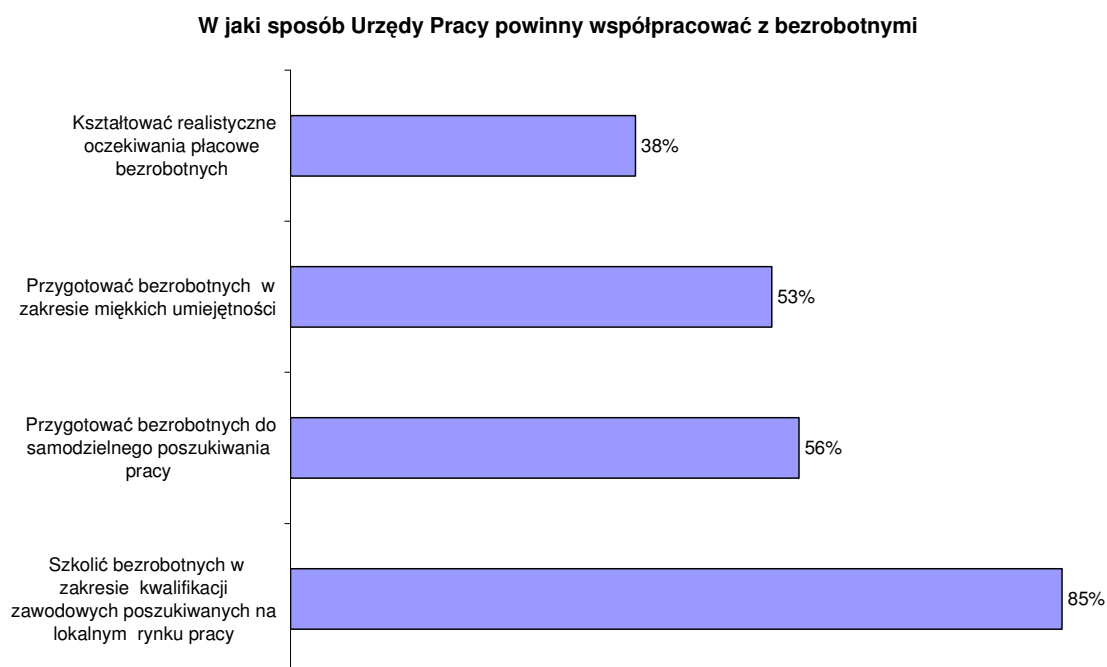
Jakie cechy powinien posiadać bezrobotny



6. Powiatowe Urzędy Pracy w opinii pracodawców

W kontekście pytań o postawy pracodawców wobec bezrobotnych pojawiły się również pytania odnoszące się do oceny funkcjonowania Urzędów Pracy. **Pewne zaniepokojenie może budzić fakt, że znaczna część pracodawców (44%) uważa, iż nie posiada wystarczającej wiedzy na temat funkcjonowania Urzędów Pracy.** Jednocześnie większość warszawskich pracodawców **kojarzy te instytucje rynku pracy z pośrednictwem pracy (75%).** Ta funkcja, nie pokrywa się z tym, jak pracodawcy wyobrażają sobie współpracę urzędów pracy z bezrobotnymi (rysunek 30). Dla nich najważniejsze jest to, aby **urzędy szkoliły bezrobotnych w zakresie kwalifikacji zawodowych, wzmocnienia zaradności tych osób oraz ich miękkich umiejętności.** Widać, więc wyraźnie, że warszawscy pracodawcy chcą, aby Urzędy Pracy pełniły przede wszystkim rolę szkoleniową.

Rysunek 30



7. Wnioski i rekomendacje

W oparciu o przedstawione powyżej dane można się pokusić o stworzenie obrazu warszawskiego rynku pracy w takiej postaci, w jakiej funkcjonował on w ostatnich miesiącach. Tworząc taki obraz należy dokonać dwóch zastrzeżeń. Przede wszystkim należy pamiętać, że nie wszystkie informacje, jakie uzyskaliśmy w trakcie badania można bez zastrzeżeń przenieść na populację warszawskich podmiotów gospodarczych. A zatem stworzony obraz należy traktować jako szkic składający się ze stawu hipotez wymagających dalszego potwierdzenia. Po drugie, o czym zapewne czytelnik raportu zdaje sobie doskonale sprawę, nadchodzący kryzys gospodarczy może bardzo szybko zdezaktualizować diagnozowany w tym dokumencie stan stołecznego rynku pracy.

Uwzględniając te zastrzeżenia należy stwierdzić, że warszawskie przedsiębiorstwa składają się przede wszystkim z małych firm, zatrudniających zazwyczaj do 3 pracowników, mających bardzo prostą formę prawną swojej działalności – przeważający odsetek warszawskich podmiotów gospodarczych to osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Przedsiębiorstwa te posiadają przeciętnie dość wysoką średnią długość swojej działalności. W warszawskich firmach w ostatnim okresie nie zanotowano większego zapotrzebowania na nowych pracowników, jak też nie dokonano wśród nich znaczącej redukcji etatów. Jeżeli jakkolwiek przedsiębiorstwo poszukiwało nowego pracownika nie miało problemów ze znalezieniem odpowiedniej osoby. Świadczy to z kolei o tym, że na warszawskim rynku pracy mamy do czynienia z dobrze wykwalifikowaną siłą roboczą, gdyż poszukiwane były osoby z wykształceniem średnim lub wyższym. Przeprowadzone przez nas badania nie dają jednak odpowiedzi na pytanie, czy te wysokie wymagania dotyczące wykształcenia wynikają z rzeczywistej potrzeby zatrudniania ludzi o takim właśnie wykształceniu, czy raczej z faktu łatwej dostępności kandydatów, którzy ukończyli swoją edukację na poziomie szkoły średniej lub wyższej.

Pracownikami warszawskich firm są zazwyczaj ludzie względnie młodzi (powyżej 25 roku życia), którzy z pracodawcą są związani najczęściej umową o pracę na czas nieokreślony lub określony. Oprócz dobrego wykształcenia znalezienie pracy w Warszawie ułatwiają dwa czynniki: posiadanie umiejętności i wiedzy zawodowej oraz wykazywanie się rzetelnym podejściem do swoich obowiązków. Pracodawcy zwracają uwagę nie tylko na formalne wykształcenie, ale także na kompetencje związane bezpośrednio z oferowaną pracą. Te umiejętności nie są ściśle związane przez pracodawców z długim doświadczeniem zawodowym. Nie jest ono ważnym kryterium przy ocenie kandydatów do pracy. Przede wszystkim przedstawiciele stołecznych firm interesuje to czy kandydat posiada odpowiednie umiejętności i wiedzę, aby wykonywać powierzone mu zadanie. Nieco inną kwestią jest silne podkreślenie przez pracodawców faktu, że kandydaci do pracy powinni sumiennie podchodzić do powierzanych im obowiązków. Przedsiębiorcy potrzebują osób przewidywalnych, sumiennych i taktownych w o wiele mniejszym stopniu niż osób kreatywnych czy samodzielnych. Te oczekiwania wobec przyszłych współpracowników mogą również odzwierciedlać się w fakcie, iż pracodawcy z dość dużą niechęcią podchodzą do zatrudniania osób poniżej 25 roku życia.

Bardzo pozytywnym elementem wyłaniającego się z badań obrazu warszawskiego rynku pracy jest fakt, iż pracodawcy nie mają żadnych uprzedzeń wobec bezrobotnych. Przede wszystkim podkreślają fakt, że bezrobocie zazwyczaj pojawia się z przyczyn strukturalnych a nie indywidualnych. Ponad to przedstawiciele warszawskich firm widzą w osobie bezrobotnej takiego samego kandydata na pracownika jak w każdej innej. Takie oceny mogą dziwić w mieście, w którym w porównaniu z resztą kraju i województwa zawsze mieliśmy do czynienia z niskim poziomem bezrobocia. Można było zakładać, że pracodawcy będą patrzeć na bezrobotnych w Warszawie jak na osoby mało zapobiegliwe. Jest wręcz odwrotnie, a ci pracodawcy, które kiedyś zatrudnili bezrobotnego nie żałują swojej decyzji. Prawdopodobnie zatem w Warszawie mamy do czynienia z bezrobociem frykcyjnym, a w związku z tym bezrobotny jest postrzegany raczej jako osoba poszukująca lepszej/innej pracy, niż jako osoba w jakiś sposób doświadczona okresem dłuższego pozostawania bez pracy.

Warto zwrócić uwagę, że łatwość znajdowania kandydatów do pracy nie wiąże się tylko z dobrym dopasowaniem podaży i popytu pracy w Warszawie, ale także łączy się z dobrym przepływem informacji na rynku pracy. Opieranie się przede wszystkim na sieci znajomych oraz na ogłoszeniach w prasie lokalnej daje zadowalające rezultaty przy poszukiwaniu kandydatów

na nowych pracowników. Pozostałe formy rekrutacji, w tym działania podejmowane przez instytucje publiczne, są traktowane jako uzupełnienia tych dwóch podstawowych form komunikowania się między osobami poszukującymi pracy a firmami ją oferującymi. Dlatego zapewne Urząd Pracy, który jest postrzegany przede wszystkim jako instytucja pośrednictwa pracy, jest słabo widoczny z perspektywy podmiotów gospodarczych. Jednakże nie oznacza to jego złej oceny. Nasi respondenci wyrażali raczej chęć lepszego zapoznania się z działalnością urzędu niż wyrażali wobec jego działalności negatywne opinie. Poza tym warszawscy przedsiębiorcy sugerowali, iż obszarem, w którym ta instytucja mogłaby rozwinąć swoją działalność są szkolenia.

Warszawski rynek pracy w świetle naszych badań wydaje się dobrze funkcjonować. Działające na nim firmy prowadzą raczej stabilną działalność, poziom zatrudnienia nie uległ ostatnio gwałtowniejszym przemianom, dość wysokie wymagania stawione wobec nowych pracowników są zazwyczaj zaspokajane a przepływ informacji wewnątrz rynku funkcjonuje dobrze. Do tych rzeczy należy oczywiście dodać niskie bezrobocie, z jakim mamy do czynienia w Warszawie. Nie widać zatem konieczności dokonywania radykalnych zmian. Należy zatem w ramach rekomendacji przedstawić kilka sugestii, których wypełnienie może się przyczynić do utrzymania dobrej kondycji warszawskiego rynku pracy.

Warto przede wszystkim dbać o dalsze podnoszenie kwalifikacji siły roboczej. Szczególnie dużo wysiłku powinno zostać poświęcone kształtowaniu umiejętności związanych z wykonywaniem konkretnych zawodów. Warszawski rynek edukacyjny wydaje się w wystarczającym stopniu dostarczać pracowników o odpowiednim wykształceniu formalnym, gorzej sytuacja wygląda odnośnie posiadanej przez przyszłych pracowników wiedzy i umiejętności zawodowych.

Innym obszarem dla prowadzenia szkoleń czy treningów jest kwestia postawy wobec pracy i postawa w pracy. Pracodawcy oczekują od swoich pracowników rzetelności. Chcą być pewni, że powierzone im zadania będą wykonane skrupulatnie, sumiennie i na czas. Liczą także na odpowiednie zachowanie w pracy – co kryje się pod często wskazywaną cechą u kandydatów do pracy – kulturą osobistą. Wydaje się, że brak owej rzetelności i kultury osobistej jest szczególnie silnie dostrzegany w najmłodszej grupie potencjalnych pracowników.

Działalność publicznych instytucji rynku pracy a w szczególności Urzędu Pracy powinna przede wszystkim koncentrować się właśnie na szkoleniach. Mimo tego, że warszawscy pracodawcy, są raczej zadowoleni z kompetencji kandydatów do pracy, to nadal widzą sensowność inwestowania w umiejętności osób wchodzących na rynek pracy bądź tych, które już nami są. To tu a nie w pośrednictwie pracy widzą przyszłość urzędów pracy.

Na koniec należy wspomnieć, że powinno się w najbliższym okresie zintensyfikować monitoring warszawskiego, a także mazowieckiego rynku pracy w świetle zbliżającego się kryzysu gospodarczego, jak też przyjrzeć się bliżej na ile korzystna sytuacja na warszawskim rynku pracy wpływa na rynki pracy w okalających stolicę regionach. Czy mamy do czynienia z pozytywnym oddziaływaniem Warszawy na swoich sąsiadów czy raczej z negatywnym wpływem? Oba zadania wydają się znajdować w gestii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.