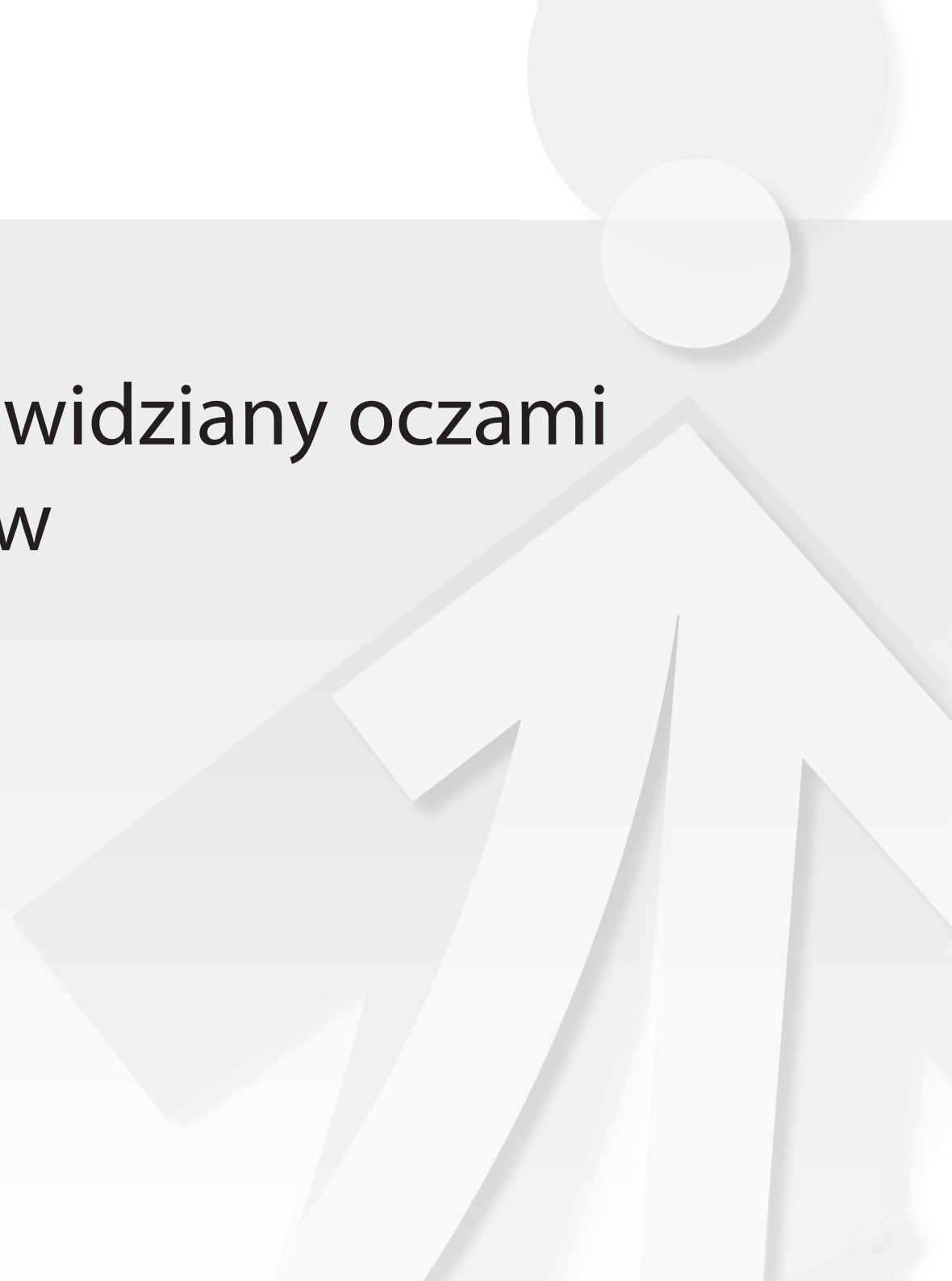


Rynek pracy widziany oczami pracodawców





Rynek pracy widziany oczami pracodawców

Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych
w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego

Marcin Kocór, Anna Strzebońska, Monika Dawid-Sawicka

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
Warszawa 2015

Publikacja powstała w ramach projektu badawczego „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowanego wspólnie przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości i Uniwersytet Jagielloński (Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych).

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Publikacja bezpłatna.

Poglądy i opinie przedstawione w publikacji nie odzwierciedlają stanowiska Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości a jedynie stanowiska autorów.

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

Wydawca:

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
ul. Pańska 81/83
00-834 Warszawa
tel.: 022 432 80 80
faks: 022 432 86 20
biuro@parp.gov.pl
www.parp.gov.pl

Korekta językowa:
Anna Chrabąszcz

ISBN 978-83-7633-254-3

Publikacja dostępna również na stronie internetowej **www.bkl.parp.gov.pl**

Wydanie I
Warszawa 2015

Spis Treści

Wstęp	6
Główne wnioski	8
Opis metodologii badania pracodawców i ofert pracy	11
Rozdział I – Zapotrzebowanie na nowych pracowników	17
Rozdział II – Wymagania wobec nowych pracowników	29
Rozdział III – Trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy	57
Rozdział IV – Kompetencje zatrudnionych pracowników	69
Rozdział V – Ocena zmian zatrudnienia	73

Oddajemy w Państwa ręce cztery tomy opracowania opartego na wynikach najnowszej, piątej edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego. Są poświęcone: 1) przeglądowi wyników badań pracodawców ogłoszeń o pracy pod kątem zapotrzebowania na pracowników i ich kompetencje; 2) aktywności zawodowej, edukacji i poszukiwaniu pracy w świetle badań ludności w wieku produkcyjnym; 3) sytuacji osób młodych na rynku pracy; 4) kształcenia osób dorosłych i sytuacji w sektorze firm szkoleniowych.

Obecna edycja Bilansu Kapitału Ludzkiego jest ostatnią z pięciu, które zrealizowane zostały jako sondaże oparte na tych samych kwestionariuszach, co pozwalało śledzić zmiany w czasie. Zestaw czterech raportów przeglądowych ma, jak co roku, za zadanie przedstawienie podstawowych wyników w kluczowych obszarach badań. W każdej edycji publikujemy też raport główny, który przedstawia pogłębione opracowania tematyczne. Taki jest podział funkcji pomiędzy podstawowymi publikacjami BKL.

Naturalne jest jednak to, że wraz z kumulacją wyników z kolejnych lat badań autorzy poszczególnych części wykraczają poza ramy prostego przeglądu. Seria pięciu pomiarów skłania do analizy dynamiki badanych zjawisk w czasie. Okazuje się jednak, że większość z nich była w ciągu pięciu lat badań bardzo stabilna. Jedynie odsetek firm poszukujących pracowników i szacowana liczba wakatów uległy wahnięciu w dół w najgorszym dla rynku pracy okresie wiosny 2013 roku, by powrócić do swojego „naturalnego” poziomu w roku 2014. Ogólnie w okresie 2010–2014 odnotowaliśmy trend wzrostowy poziomu aktywności zawodowej i zatrudnienia. Dotyczył on szczególnie kategorii wiekowej 55+, co było wynikiem zmian w przepisach dotyczących przechodzenia na emeryturę. Przez cały okres objęty Bilansem Kapitału Ludzkiego mniejsze problemy z zatrudnieniem miały osoby z wykształceniem wyższym, wśród których odnotowujemy najwyższy poziom aktywności zawodowej i zatrudnienia. One także są najaktywniejszymi uczestnikami procesu kształcenia przez całe życie we wszystkich postaciach: formalnego, pozaformalnego i nieformalnego.

Podobnie jak w poprzednich latach kształtują się potrzeby pracodawców co do kategorii poszukiwanych pracowników i ich kompetencji. Nieco więcej pracodawców narzeka na trudności ze znalezieniem odpowiednich pracowników, chociaż podawane powody są z roku na rok podobne. Z drugiej strony wzrasta średni czas poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne, co wynika przede wszystkim ze wzrostu odsetka osób, które poszukują pracy dłużej niż 25 miesięcy, w szczególności nieposiadających doświadczenia zawodowego – strukturalnie bezrobotnych. Z drugiej strony systematycznie, choć łagodnie, z roku na rok, rosną oczekiwania płacowe osób bezrobotnych. Ciekawe obserwacje przyniosła analiza trendów w zakresie sposobu formułowania ogłoszeń o pracy w podziale na miejsce ich publikowania. Publiczne służby zatrudnienia są przy tym stale kluczowym kanałem poszukiwania pracowników o niższym poziomie kwalifikacji.

Duża stabilność wielu badanych zjawisk w czasie zachęca do skorzystania z możliwości skumulowania danych z badań realizowanych w całym okresie trwania projektu i poddania analizie problemów, których w typowych, przekrojowych sondażach przeanalizować nie sposób ze względu na zbyt niską liczebność prób. Nasze próby, same w sobie duże jak na reprezentatywny sondaż, po połączeniu pozwoliły dźżyć wybrane segmenty. W tym zestawie czterech tomów przeglądowego raportu Czytelnicy znajdą wiele takich pogłębionych analiz. Możliwe stało się kombinowanie w analizie takich cech przedsiębiorstw jak branża i wielkość czy prowadzenie analiz na niższym, bardziej zdezagregowanym poziomie identyfikacji zawodów w klasyfikacji ISCO.

W tomie opartym na badaniach ludności te możliwości analizy na skumulowanych danych zostały wykorzystane szczególnie intensywnie. Dzięki temu znajdziemy w nim ciekawe analizy dotyczące mobilności zawodowej, zarówno między kategoriami zawodowymi, jak i w ujęciu awansu i zmiany pracodawcy. Badanie osób w wieku produkcyjnym, po połączeniu danych z lat 2010–2014, posłużyło także jako źródło interesującej wiedzy o opiniach i oczekiwaniach przedsiębiorców, w tym o samoocenie ich kompetencji w podziale na różne kategorie społeczno-demograficzne.

Specjalny tom poświęciliśmy po raz kolejny sytuacji młodych osób na rynku pracy. Jest to w skali niemal całej Europy segment społeczny specjalnej troski w warunkach zawirowań gospodarczych po 2008 roku. Dzięki kumulacji danych z lat 2010–2014 można było lepiej opisać sytuację osób młodych na rynku pracy i czynniki, które ją kształtują. Znajdziemy w nim m.in. ciekawe informacje o zadowoleniu z pracy młodych osób czy średnich zarobkach w różnych kategoriach. Ciekawe są analizy rozkładu zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę i umowy cywilnoprawne w różnych przekrojach, a także rozdział poświęcony przedsiębiorczości osób młodych. W tym ostatnim wykorzystywane są także wyniki badania oczekiwań uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych i studentów ostatnich lat przeprowadzonych w 2010 i 2013 r. Te dane posłużyły także za podstawę do analiz dotyczących oczekiwań finansowych młodych ludzi przygotowujących się do wyjścia na rynek pracy, gotowości do podjęcia pracy oraz profili młodych osób, które deklarują chęć emigracji.

Tom poświęcony kształceniu się osób dorosłych, inwestycjom firm w kształcenie pracowników i sektorowi szkoleniowemu wskazuje na względną stabilność zjawisk w tym obszarze. Polska przeżyła boom edukacyjny w zakresie kształcenia formalnego osób młodych do poziomu studiów magisterskich, a nawet doktoranckich. Natomiast w przypadku kształcenia się w różnych formach osób dorosłych odnotowujemy stabilizację na niskim poziomie. Analizowaliśmy te zjawiska w poprzednich latach i pozostaje tylko skonstatować, że pod tym względem nie odnotowaliśmy przebudzenia. Chyba że za ślad takowego uznać wzrost optymizmu w sektorze firm szkoleniowych; miejmy nadzieję, że nie jest to chwilowe odchylenie.

Bilans Kapitału Ludzkiego osiągnął swoją dojrzałość. Ta czterotomowa publikacja, jak i przygotowywany raport podsumowujący wyniki badań z 2014 roku oraz zaplanowana monografia, która zawierać będzie wnioski i refleksje na bazie tego pięcioletniego cyklu zamykają pewien rozdział w badaniu popytu i podaży kompetencji na polskim rynku pracy. Wiemy dzięki nim więcej o tym, jakich kompetencji poszukują pracodawcy i jakie czynniki kształtują szanse zatrudnienia czy wynagrodzenie. Sama formuła

badania pozwoliła na uchwycenie generalnych priorytetów w obszarze kompetencji, przy czym tak ważna kategoria, jak specyficzne umiejętności zawodowe związane z określonym stanowiskiem pracy i branżą, mogła być ujęta tylko jako niezróżnicowany agregat. W zeszłorocznym raporcie podsumowującym pokazaliśmy pożytek z badań prowadzonych w poszczególnych branżach na przykładzie projektu realizowanego przez nas w Krakowie. Przyszłe badania kapitału ludzkiego w Polsce powinny mieć silny komponent branżowy, by móc w sposób bardziej szczegółowy odpowiadać na pytania o to, jakich specyficznych kompetencji zawodowych i ogólnych potrzebują firmy określonego rodzaju. Mamy nadzieję, że takie badania będą realizowane.

Jarosław Górniak

POZIOM ZAPOTRZEBOWANIA NA PRACOWNIKÓW WRÓCIŁ DO STANU Z 2012 R.

Wiosną 2013 r. dało się zauważyć pogorszenie sytuacji na rynku pracy rejestrowane również w danych GUS czy w badaniach Manpower. Sytuacja taka trwała mniej więcej do połowy 2013 roku. Pogorszenie sytuacji na rynku pracy widoczne było również w wynikach badania pracodawców realizowanego w projekcie Bilans Kapitału Ludzkiego. Pracodawcy uczestniczący w badaniu BKL nie tylko deklarowali w tym okresie mniejsze zapotrzebowanie na nowych pracowników, ale przede wszystkim obniżyli szacunki zapotrzebowania na konkretną liczbę osób do pracy. Po roku – wiosną 2014 r. – sytuacja wydawała się powrócić do obserwowanej przed 2013 r. normy – tzn. 17% pracodawców deklarowało poszukiwanie pracowników. Zdecydowanie natomiast wzrósł popyt na liczbę poszukiwanych osób – o 26% w porównaniu z 2013 r. i 18% w porównaniu z 2012 r. Wyniki badań pracodawców z 2014 roku są potwierdzeniem dużego optymizmu pracodawców i odwrócenia gorszej sytuacji na rynku pracy z wcześniejszego okresu. Oceniając te wyniki, warto jednak zachować ostrożność, gdyż takie deklaracje pracodawców mogą wynikać ze zbyt dużego optymizmu po okresie lekkiego załamania na rynku pracy. Poprawa nastrojów pracodawców znalazła również odzwierciedlenie we wskazywanych przez pracodawców planach zatrudnieniowych. Również z myślą o kolejnych miesiącach pracodawcy zgłaszali większą niż w poprzednich latach chęć zatrudnienia nowych osób w perspektywie kolejnego półrocza. Warto jednak mieć na uwadze, że badanie realizowane było przed eskalacją konfliktu rosyjsko-ukraińskiego, który nie tylko diametralnie zmienił sytuację w wybranych branżach związanych z produkcją i eksportem towarów za naszą wschodnią granicę. Konflikt wpłynął również na zwiększenie poczucia zagrożenia i niepewności sytuacji w gospodarce również w branżach, które nie są bezpośrednio związane z rynkami wschodnimi. Dlatego należy się spodziewać, że optymistyczne prognozy pracodawców składane w perspektywie kolejnych 6 miesięcy mogły nie przełożyć się na równie optymistyczne wyniki zatrudnienia nowych pracowników.

Poprawa sytuacji na rynku pracy jest jednak faktem. Wyniki badań BKL w układzie branżowym potwierdzają wzrost zapotrzebowania na pracowników w porównaniu z poprzednim deklaratywnym przez pracodawców ze wszystkich branż. Jednak w szerszym ujęciu, porównując wyniki z 5 lat objętych badaniem zgłaszany popyt był cały czas niższy niż w 2011 czy 2012 r. Załamanie rynku pracy obserwowane wiosną 2013 r. najbardziej dotknęło pracodawców z branż produkcyjnych – przemysłowej i górniczej oraz transportowej i budowlanej. Poprawa sytuacji w tych dwóch branżach zdawała się poprawiać sytuację całego rynku pracy. Potwierdza to, że polska gospodarka jest w dużej mierze zdominowana przez te branże, a ponieważ – jak widać – są one dość czułe na zmiany sytuacji makroekonomicznej, Polska może być bardzo podatna na fluktuacje globalnej gospodarki.

W układzie regionalnym dało się zauważyć wzrost zapotrzebowania na pracowników praktycznie we wszystkich regionach. Chociaż największe wzrosty zanotowano w tych województwach, z których pracodawcy poprzednio wskazywali największe obniżenie popytu na osoby do pracy – głównie południa kraju – województw: świętokrzyskiego, podkarpackiego, małopolskiego i lubelskiego (a także dolnośląskiego, kujawsko-pomorskiego i pomorskiego). Obserwowane zmiany wydają się potwierdzać wzrost optymizmu pracodawców po okresie wyhamowania gospodarki, ale także wskazują na to, że sytuacja rynku pracy może w dużym stopniu zależeć właśnie od zmian nastroju w zakresie prognoz gospodarczych.

Podobnie jak w poprzednich latach, bez względu na zmiany sytuacji gospodarczej, również w badaniach pracodawców z 2014 roku zapotrzebowanie na pracowników było mocno związane z wielkością zatrudnienia i poziomem rozwoju. Pracodawcy zatrudniający większą liczbę pracowników oraz rozwijający się częściej deklarowali chęć przyjęcia dodatkowych osób do pracy.

STRUKTURA POPYTU NA PRACOWNIKÓW NIE ULEGŁA ZMIANIE

Pomimo fluktuacji na rynku pracy nie zmieniła się znacząco struktura zapotrzebowania na pracowników w konkretnych zawodach. Podobnie jak w poprzednich latach do najbardziej poszukiwanych trzech kategorii zawodowych należeli:

- **robotnicy wykwalifikowani i operatorzy maszyn i urządzeń – 44% pracodawców poszukujących osób do pracy szukało pracowników w tych zawodach;**
- **specjaliści – zapotrzebowanie na nich zgłosiło 22% spośród pracodawców szukających nowych pracowników, a uwzględniając w tym średni personel i techników było to 37%;**
- **sprzedawcy i pracownicy usług – popyt na takich pracowników zadeklarowało 21% pracodawców poszukujących osób do pracy.**

Tym, co uległo zmianie w porównaniu z wiosną 2013 r., było mniejsze zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych przy jednoczesnym wzroście popytu na specjalistów (uwzględniając w tym średni personel i techników). Natomiast zapotrzebowanie na sprzedawców i pracowników usług pozostało na podobnym poziomie jak w całym pięcioletnim okresie badań.

Wyniki badań pracodawców dotyczące zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych zawodach wskazują, że struktura popytu właściwie wróciła do tej z wiosny 2012 r. Wzrosło bowiem znacząco zapotrzebowanie na specjalistów (najbardziej na: lekarzy medycyny rodzinnej, pielęgniarki, fizjoterapeutów, nauczycieli przedmiotów zawodowych i językowych, specjalistów ds. ekonomicznych, programistów) oraz robotników wykwalifikowanych (najwięcej w takich zawodach jak: glazurnicy, tokarze, mechanicy, stolarze, szwaczki).

ZMIANY SYTUACJI NA RYNKU PRACY NIE WPŁYWAJĄ NA WYMAGANIA WOBEC KANDYDATÓW

Ogólne wymagania, jakie pracodawcy stawiali kandydatom do pracy nie uległy większym zmianom w porównaniu z poprzednimi latami badania. Wciąż największe znaczenie miało dla pracodawców:

- doświadczenie – rola tego czynnika wprawdzie wzrosła w deklaracjach pracodawców, niemniej w porównaniu z wcześniej zgłaszanymi przez pracodawców wymaganiami, wiosną 2014 r. oczekiwano nieco mniejszego stażu pracy – przeciętnie ponad 1,5 roku, a w procesie rekrutacji z wykorzystaniem ofert pracy odnotowano spadek ilości wymagań tego typu;
- wykształcenie – wymagania dotyczące poziomu formalnego wykształcenia potwierdzają zidentyfikowany w 2011 r. trend: im bardziej spe-

cjalistyczny zawód, tym wyższy poziom wykształcenia jest oczekiwany przez pracodawcę od kandydatów do pracy. Przy czym w 2014 r. w procesie rekrutacji zyskały także na znaczeniu wiedza i umiejętności potwierdzone formalnie, czyli kwalifikacje;

- płeć kandydata – w 2014 r. zmniejszyła się rola płci, jaką preferowali pracodawcy w określonych zawodach. Warto zaznaczyć, że wymagania te były wyraźnie spolaryzowane w podziale na zawody umysłowe – gdzie płeć kandydata była obojętna i fizyczne – do których preferowano mężczyzn ze względu na ich wyższą sprawność fizyczną. Oczekiwania tego typu nie były obecne w ogłoszeniach o pracę.

Warto odnotować, że zaobserwowane w 2014 r. zmiany wynikały w większym stopniu z nieco innej struktury popytu na pracowników (poszukiwano więcej specjalistów, z czym wiązały się wyższe wymagania w zakresie doświadczenia i wykształcenia, a płeć kandydata była bez znaczenia) niż z rzeczywistego zróżnicowania preferencji pracodawców.

Również wymagania w zakresie posiadanych kompetencji nie uległy większym zmianom. Pracodawcy za najbardziej przydatne kompetencje (bez względu na zawód, do którego poszukiwali pracowników) uznają:

- kompetencje samoorganizacyjne – związane z: zarządzaniem czasem, samodzielnością, podejmowaniem decyzji i przejawianiem inicjatywy, odpornością na stres i chęcią do pracy;
- kompetencje zawodowe – specyficzne umiejętności niezbędne do wykonywania zadań właściwych dla danego stanowiska pracy;
- kompetencje interpersonalne – umiejętności kontaktowania się z ludźmi, bycia komunikatywnym, współpracy w grupie i rozwiązywania konfliktów międzyludzkich.

TRUDNOŚCI ZE ZNALEZIENIEM ODPOWIEDNIH PRACOWNIKÓW SĄ CORAZ WIĘKSZE

Wzrost zapotrzebowania na pracowników prawdopodobnie pociągnął za sobą częstsze wskazywanie przez pracodawców na trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy. Podobnie jak do tej pory częściej na problemy rekrutacyjne narzekali mniejsi pracodawcy, którym wyjątkowo trudno było znaleźć pracowników. Jeżeli chodzi o zawody, w których pracodawcy doświadczali największych kłopotów rekrutacyjnych, to należały do nich te, do których jednocześnie najczęściej poszukiwano pracowników:

- robotników wykwalifikowanych oraz operatorów maszyn i urządzeń,
- sprzedawców i pracowników usług,
- specjalistów z uwzględnieniem techników i personelu średniego szczebla.

Niezmiennie najczęściej wskazywanym powodem doświadczanych trudności było niespełnienie przez kandydatów oczekiwań pracodawców związanych z pracą na danym stanowisku. Na ten problem wskazywało cztery piąte pracodawców poszukujących osób do pracy i doświadczających trudności rekrutacyjnych. Wymieniając konkretne braki, pracodawcy podobnie jak w poprzednich latach wskazywali na braki kompetencyjne, niewystarczające doświadczenie zawodowe oraz wciąż będącą problemem – niewystarczającą motywację do pracy.

Wśród wskazywanych braków kompetencyjnych znalazły się te kompetencje, na które najczęściej zwracano uwagę:

- zawodowe – na ich braki u kandydatów wskazała ponad połowa pracodawców poszukujących pracowników i doświadczających trudności z ich znalezieniem;
- samoorganizacyjne – więcej niż jedna czwarta pracodawców stwierdziła, że bycie samodzielnym, przedsiębiorczym, odporność na stres, były przeszkodą w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy;
- interpersonalne – jedna dziesiąta pracodawców uznała, że brak takich umiejętności utrudnia zatrudnienie odpowiednich osób.

Z punktu widzenia kanału rekrutacji wybór sposobu dotarcia do poszukiwanego pracownika zależy od stopnia skomplikowania (a zarazem i opisu) zawodu poszukiwanego przez pracodawcę. Oferty skierowane do pracowników umysłowych (niezależnie od branży działalności) w zdecydowanej większości umieszczane są na portalach internetowego pośrednictwa pracy, natomiast rekrutacja pracowników fizycznych odbywa się przede wszystkim z wykorzystaniem pośrednictwa powiatowych urzędów pracy.

Opis metodologii badania pracodawców i ofert pracy

Termin realizacji badań

Opis doboru próby i ważenia wyników

**Zastosowane pojęcia, klasyfikacje
i sposoby prezentacji wyników**

HARMONOGRAM BADAŃ

Ostatnia, piąta edycja badań pracodawców została zrealizowana w okresie od 10 marca do 10 czerwca 2014 r. Dla przypomnienia – poprzednie badania pracodawców prowadzono kolejno: od 17 sierpnia do 10 grudnia 2010 r. (I edycja), od 29 marca do 29 czerwca 2011 r. (II edycja), od 22 lutego do 31 maja 2012 r. (III edycja) i od 5 marca do 22 czerwca 2013 r. (V edycja). Badania podobnie jak poprzednie zostały wykonane przez Millward Brown SMG/KRC. W ich rezultacie zebrano odpowiedzi od 16 013 pracodawców, co w sumie ze wszystkich pięciu edycji daje 80 018 przebadanych pracodawców. Również w ostatniej edycji zastosowano podejście multi-mode, czyli możliwość jednoczesnego stosowania różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub też internetowo. Jednakże w V edycji z pracodawcami właściwie wyłącznie przeprowadzono wywiady telefoniczne, a jedynie w przypadku 0,2% zrealizowanej próby użyto ankiet internetowych CAWI.

Badaniami objęci byli pracodawcy, a więc nie tylko przedsiębiorcy (zatrudniający powyżej jednego pracownika, czyli z pominięciem jednoosobowej działalności gospodarczej), ale również przedstawiciele innych podmiotów gospodarczych. Z badanej populacji pracodawców wykluczono podmioty z kilku sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 (PKD): rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, a także całą administrację publiczną i obronę narodową, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz organizacje i zespoły eksterytorialne, organizacje członkowskie i fundacje, Kościoły, związki wyznaniowe,

stowarzyszenia i inne organizacje społeczne, partie polityczne, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządów gospodarczych i zawodowych, wspólnoty mieszkaniowe i związki grup producentów rolnych. Dokładne zbadanie firm i instytucji z tych specyficznych sektorów oraz typów podmiotów nie było możliwe przy założonej wielkości próby.

W ramach modułu badania ofert pracy zgromadzono 21 456 unikalnych ogłoszeń o pracę, aktualnych na 24 marca 2014 r. z terenu 16 województw Polski. Okres ten był wybrany identycznie jak w poprzednich edycjach badań w celu zapewnienia porównywalności wyników (był to czwarty poniedziałek marca danego roku). Jako unikalne uznano te ogłoszenia, które dotyczyły rekrutacji pracowników na pojedyncze stanowisko pracy, opublikowane w konkretnym dniu i niepowtarzające się w żadnym z wybranych źródeł. Z zebranych ogłoszeń wykluczono oferty staży i praktyk dla uczniów oraz studentów, a także oferty pracy poza granicami Polski.

Źródłami publikowanych ogłoszeń, które gromadzono w ramach badań były:

- Powiatowe Urzędy Pracy;
- Ogólnokrajowy portal internetowego pośrednictwa pracy www.careerjet.pl (generator linków do ogłoszeń zamieszczanych w różnych miejscach).

Zebrane oferty pracy poddano kodowaniu przez dwóch niezależnych koderów w celu zapewnienia odpowiedniej rzetelności tego procesu i dopiero tak opracowana baza danych była podstawą do analiz.

OPERAT

Spis podmiotów gospodarczych wykorzystany do losowania próby pochodził tak jak w poprzednich edycjach z bazy REGON zweryfikowanej z użyciem innych danych dostępnych GUS. Zastosowanie bazy REGON jako źródła danych pozwoliło na dobór próby zgodny z założeniami dotyczącymi

docelowej populacji, zapewniając odpowiednią jakość wyników. Operat ten, podobnie jak inne, obciążony jest błędem ze względu na dezaktualizację części danych (np. kontaktowych) oraz jego zawartości (likwidacja firm), w szczególności w warstwie przedsiębiorstw najmniejszych. Jak pokazują

doświadczenia wcześniejszych edycji badania, skala błędu nie zagraża jednak precyzji wyników. Obowiązkiem wykonawcy badań terenowych było również zadbanie o sprawdzenie i poprawienie takich błędów. Jest to ważne zadanie, ponieważ stopa zwrotów jest większa, jeżeli istnieje możliwość kontaktu z daną firmą przez cały okres realizacji badania założony w BKL. Dlatego też, zgodnie z inicjatywą wykonawcy, priorytetem w piątej edycji badania była uprzednia weryfikacja zawartości baz przed przekazaniem

danych kontaktowych, aby zminimalizować konieczność modyfikacji podczas przeprowadzania wywiadu (uniknięcie straty czasu, który mógł być poświęcony na realizację kontaktów z innymi podmiotami). Doświadczenia wcześniejszych edycji badania pokazują, że warto powracać wielokrotnie do pracodawców, a w przypadku kontaktów telefonicznych średnia liczba faktycznych kontaktów powinna być relatywnie wysoka, aby przełożyła się na sukces badania.

WAŻENIE DANYCH

Przed przystąpieniem do analizy wyników dane zważono w celu skompensowania niejednakowych prawdopodobieństw wejścia poszczególnych jednostek populacji do próby, wynikających z przyjętego planu losowania oraz nierównomiernych poziomów zwrotów w warstwach. Do zestawu zmiennych stratyfikujących został także włączony podział na 6 kategorii PKD. Przydział bardziej szczegółowych kategorii PKD do 6 klas nastąpił w wyniku przeglądu kombinacji maksymalizujących różnicowanie międzyklasowe kluczowych zmiennych analizowanych w badaniach. Obliczone zostały wagi, które zapewniają udział w próbie kombinacji warstw losowania (województwo i klasa liczby zatrudnionych), z sześcioma klasami PKD, odpowiednio do udziału w operacie losowania.

Z uwagi na fakt niemożliwości otrzymania od GUS najbardziej aktualnego operatu, którego poprawność zweryfikowana została o dane zewnętrzne, w celu obliczenia wag wykorzystano dane przekazane przez GUS rok wcześniej (wykorzystane także w IV edycji badania BKL). Operat w takiej formie został powiększony o średnioroczny przyrost liczby przedsiębiorstw netto (około 6,5%), obliczony na podstawie danych GUS przekazywanych na potrzeby BKL od I edycji tego badania.

Do bazy danych dołączono dwa rodzaje wag: wagi populacyjne, umożliwiające szacowanie liczebności populacyjnych w toku analiz oraz wagi unormowane, sumujące się do liczebności próby.

Na potrzeby szacowania liczby poszukiwanych pracowników przyjęto, że przypadki o ekstremalnej liczbie zadeklarowanych poszukiwanych pracowników będą miały wagi populacyjne ustalone na poziomie 1. Jako kryterium ekstremalności przyjęto górny tzw. zawias Tukey'a, czyli wartość równą mniej więcej górnemu kwartylowi powiększonemu o dwukrotność rozstępu ćwiartkowego (jest to dobrze znany w statystyce sposób ustalania wartości skrajnych służący m.in. do sporządzania diagnostycznych wykresów skrzynkowych czy wykresów łodyga–liście); górny zawias Tukey'a obliczono odrębnie dla każdej warstwy przedsiębiorstw pod względem liczby osób zatrudnionych.

Wagi uzyskane w ten sposób cechuje duża wariancja w sytuacji globalnych oszacowań na poziomie całego kraju. Wariancja wag spada silnie w przypadku analizy na poziomie województw i w kategoriach wielkości przedsiębiorstw. Dzięki temu, w obrębie tych kategorii niższa liczebność próby jest kompensowana w pewnym stopniu mniejszą utratą precyzji ze względu na wariancję wag. W przypadku analizy na poziomie ogólnokrajowym mechanizm ten działa w przeciwnym kierunku.

ZASTOSOWANE POJĘCIA I KLASYFIKACJE

Kompetencje

W związku z tym, że badania pracodawców były tylko jednym z elementów całego projektu badawczego zdecydowano się na konieczną standaryzację kluczowych pojęć, aby uzyskane wyniki mogły być następnie porównywalne pomiędzy poszczególnymi modułami. Warto wobec tego wyjaśnić, jakie jest rozumienie podstawowych terminów związanych z rynkiem pracy oraz kapitałem ludzkim, które zostały przyjęte na potrzeby całego projektu.

Najważniejszym punktem całych badań było wskazanie kompetencji, które są potrzebne na rynku pracy i jaka jest ich podaż ze strony pracowników (aktualnych i potencjalnych – uczniów, studentów, bezrobotnych). Kompetencjami w przyjętym znaczeniu są wiedza, umiejętności i postawy związane z wykonywaniem określonych czynności, niezależnie od tego, w jakim trybie zostały nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej. W przypadku czynności zawodowych związanych z wykonywaniem określonego zawodu mówimy o kompetencjach zawodowych. W toku prowadzonych prac konceptualizacyjnych przyjęto na potrzeby projektu rozróżnienie na 11 ogólnych klas kompetencji odnoszących się do różnych sfer pracy¹:

Kompetencje	Skrót	Sformułowanie w kwestionariuszu
Kognitywne	KOG	Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków
Techniczne	TCH	Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń
Matematyczne	MAT	Wykonywanie obliczeń
Komputerowe	KOM	Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu
Artystyczne	ART	Zdolności artystyczne i twórcze
Fizyczne	FIZ	Sprawność fizyczna
Samoorganizacyjne	SAM	Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość
Interpersonalne	INT	Kontakty z innymi ludźmi
Biurowe	BIU	Organizowanie i prowadzenie prac biurowych
Kierownicze	KIE	Zdolności kierownicze i organizacja pracy
Dyspozycyjne	DYS	Dyspozycyjność

¹ Zaproponowana klasyfikacja kompetencji została przygotowana po analizie różnych ujęć kompetencji zawodowych stosowanych przez rozmaite instytucje na całym świecie – od instytucji zajmujących się danymi statystycznymi (np. Australian Bureau of Statistics), poprzez podmioty skupiające się na tworzeniu standardów kompetencji (np. Krajowe Standardy Klasyfikacji Zawodowych), po przedsięwzięcia odpowiadające za rozwój kompetencji zawodowych (np. O*NET. The Occupational Information Network). Pełne omówienie wypracowanej klasyfikacji zostało przedstawione w raporcie podsumowującym I edycję badań.

Oprócz tych jedenastu ogólnych klas kompetencji, których dotyczyły pytania stawiane pracodawcom, często pojawiały się opinie dotyczące ogólnie kompetencji zawodowych. Te natomiast były rozumiane stosunkowo wąsko – jako wiedza, umiejętności i postawy określone przez specyfikę pracy w danym zawodzie. Rodziło to poważną trudność wynikającą ze

znacznego zróżnicowania takich kompetencji w związku z bardzo dużym rozdrobnieniem zawodów. Przyjmując, że w nowej klasyfikacji zawodów wprowadzonej przez Międzynarodową Organizację Pracy wyodrębniono 2301 szczegółowych zawodów i specjalności, niemożliwe było opisanie kompetencji zawodowych specyficznych dla każdego z nich. W związku z tym przyjęto, że kompetencje zawodowe dotyczą danego zawodu i w oparciu o znajomość tego zawodu instytucje oraz osoby zainteresowane będą mogły określić, jakie są wymagania wobec zasobów kompetencji zawodowych w każdym z nich.

Innym terminem funkcjonującym obok pojęcia kompetencji są kwalifikacje. W przyjętym na potrzeby projektu rozumieniu kwalifikacje to taka wiedza i umiejętności, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej (w wąskim sensie za kwalifikacje można uznać tylko taki rodzaj wiedzy i umiejętności, które zostały potwierdzone przez akredytowaną przez władze publiczne lub organizacje środowiskowe, jak cechy czy izby, jednostkę oceniającą). Kwalifikacjami będą zatem, przykładowo, prawo jazdy określonej kategorii, posiadanie certyfikatu językowego itp.

Zawody

Badając zasoby kompetencyjne, konieczne jest ich odniesienie do wykonywanego zawodu. Pojawia się zatem potrzeba określenia znaczenia tego, czym jest zawód, szczególnie w przypadku badania pracodawców. W języku specjalistów ds. zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach częściej niż zawód używane jest pojęcie stanowisko, jako pewna najmniejsza jednostka organizacyjna przedsiębiorstwa, z którą związane jest wykonywanie określonego zestawu czynności wymagających posiadania przez wykonawcę określonych kompetencji i/lub kwalifikacji. Pracodawcy, szukając pracowników chcą ich zatrudnić na określonym stanowisku. Stanowiska bywają również wielkozawodowe – np. monter instalacji budowlanych – i wówczas wymagane są często kompetencje związane z takimi zawodami, jak elektryk, glazurnik, tynkarz. Aby zatem usprawnić badania wśród pracodawców, pytano ich o osoby poszukiwane na konkretne stanowiska,

kompetencje wymagane na określonym stanowisku itd. Natomiast porównywalność wyników pomiędzy poszczególnymi modułami wymagała standaryzacji kodowania i wobec tego posłużono się ustaloną klasyfikacją zawodów opracowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy w postaci ISCO-O8. Wszystkie stanowiska pracy były kodowane według klucza zawodów zawartego w tym standardzie. Dlatego mówiąc o poszukiwanych pracownikach, rozumiane to będzie w ujęciu zawodowym. Zważywszy na fakt, że szczegółowa klasyfikacja zawodów obejmuje ponad 2000 zawodów i specjalności przedstawienie informacji o wszystkich byłoby niemożliwe – chodzi zarówno o małą przejrzystość danych, ale również niewielką liczebność większości wymienianych zawodów. Dlatego zdecydowano się na agregację informacji o poszczególnych zawodach do pewnych ogólniejszych kategoryzacji w postaci grup zawodowych. Ze względów praktycznych w raporcie wykorzystywane są dwa rodzaje kategoryzacji – do tzw. grup wielkich zawierających dziewięć ogólnych grup zawodowych oraz grup dużych obejmujących 38 bardziej szczegółowych grup zawodowych.

Skrót	Nazwa wielkiej grupy zawodowej
KIER	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy
SPEC	Specjaliści
SRED	Technicy i inny średni personel
BIUR	Pracownicy biurowi
USLU	Pracownicy usług i sprzedawcy
ROLN*	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy
ROBW	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
OPER	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
ROBN	Pracownicy przy pracach prostych

* W badaniach pracodawców pominięto tę kategorię zawodową ze względu na charakter próby, która wykluczała gospodarstwa rolne.

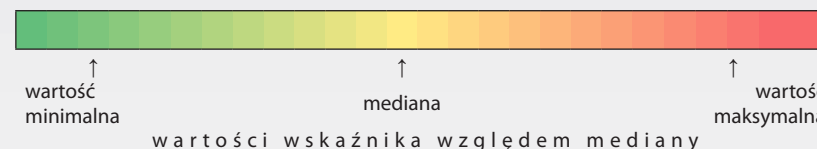
Nazwa dużej grupy zawodowej
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni
Kierownicy ds. zarządzania i handlu
Kierownicy ds. produkcji i usług
Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych
Specjaliści ds. zdrowia
Specjaliści nauczania i wychowania
Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania
Specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych
Średni personel ds. zdrowia
Średni personel ds. biznesu i administracji
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewne
Technicy informatycy
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni
Pracownicy obsługi klienta
Pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej
Pozostali pracownicy obsługi biura
Pracownicy usług osobistych
Sprzedawcy i pokrewni
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni
Pracownicy usług ochrony
Rolnicy produkcji towarowej
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby
Robotnicy budowlani i pokrewni - z wyłączeniem elektryków
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni
Elektrycy i elektronicy
Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna, produkcji wyrobów tekst.
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych
Monterzy
Kierowcy i operatorzy pojazdów
Pomoce domowe i sprzątaczk
Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych

Sposoby prezentacji wyników

W wielu tabelach dla łatwiejszej orientacji zastosowano jeden z dwóch rodzajów kolorowania:

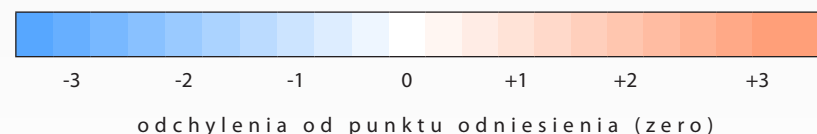
- **„topograficzne”**, nawiązujące do sposobu kolorowania map:

Wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym (zbliżonym do mediany) – żółty, względnie wysokim – czerwony. Należy podkreślić, że zarówno środek, jak i bieguny skali kolorystycznej są wyznaczone przez empiryczne wartości analizowanej zmiennej, czyli kolejno: wartość minimalną, medianową i maksymalną. Przy kolorowaniu „topograficznym” w tabeli prezentującej różnicowane wartości zawsze wystąpi pełna gama kolorów (od zielonego, przez żółty, po czerwony).



- **„temperaturowe”**, nawiązujące do kolorystyki związanej ze skalą temperatury:

W sytuacji, gdy chcieliśmy zwrócić uwagę na bezwzględne odchylenia od konkretnego punktu odniesienia (zwłaszcza od zera), wartości będącej punktem odniesienia nadawano kolor biały, wartościom ujemnym – niebieski, a dodatnim – czerwony, przy czym im większa bezwzględna odległość od zera, tym większa intensywność koloru. Przy kolorowaniu „temperaturowym” w tabeli nie musi pojawiać się pełna gama kolorów – mogą występować głównie kolory niebieskie (gdy większość wartości jest ujemna) lub głównie wartości czerwone (gdy większość wartości jest dodatnia); mogą też pojawiać się intensywne wartości czerwone, a tylko delikatne kolory niebieskie, gdy odchylenia dodatnie są duże, a ujemne małe (i vice versa). Konwencja temperaturowa szczególnie dobrze nadaje się do prezentacji danych pokazujących różnice między wartościami dla dwóch różnych kategorii, np. kobiet i mężczyzn.



Rozdział 1

Zapotrzebowanie na nowych pracowników

Czy na rynku jest zapotrzebowanie na nowych pracowników



Jacy pracownicy są najbardziej poszukiwani



Czy pracodawcy przewidują zmiany zatrudnienia



Po przeprowadzeniu ostatniej tury badań w projekcie Bilans Kapitału Ludzkiego wiosną 2014 roku i na podstawie uzyskanych wówczas wyników można sformułować wniosek, że po chwilowym załamaniu na rynku pracy obserwowanym w analogicznym okresie poprzedniego roku sytuacja zdaje się wracać do normy. Normą tą – przynajmniej w ciągu pięciu lat objętych badaniami – było deklarowanie zapotrzebowania na nowych pracowników przez 17% pracodawców.

Rysunek 1.1. Odsetek pracodawców deklarujących zapotrzebowanie na pracowników ($N_{2010} = 15841$, $N_{2011} = 16159$, $N_{2012} = 16000$, $N_{2013} = 16000$, $N_{2014} = 16013$)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Zmiana na ogólnym poziomie zapotrzebowania na pracowników przełożyła się również na zwiększenie odsetka pracodawców w każdym województwie, którzy przyznali, że wiosną 2014 r. poszukiwali pracowników (wykres 1.1). Poza poprawą całościowej sytuacji można zauważyć pewne regiony kraju, gdzie przedsiębiorstwa i instytucje wyraźnie „odbiły się” po gorszej wiosnie 2013 r. i w znaczący sposób zwiększyły zapotrzebowanie na pracowników. Do takich województw należały: **świętokrzyskie, podkarpackie, małopolskie i lubelskie oraz dolnośląskie, a także kujawsko-pomorskie i pomorskie**. W tych obszarach odsetki pracodawców szukających nowych pracowników przewyższyły wskaźniki z wiosny 2012 r. Tę zmianę można interpretować jako rezultat swoistego „efektu jo-jo”, kiedy po okresie gorszej koniunktury nastąpiła jeszcze większa poprawa. Innym wyjaśnieniem może być faktyczna i systematyczna poprawa sytuacji w danym województwie. Na ten kierunek interpretacji wskazuje przykład województwa podkarpackiego, gdzie w ciągu wszystkich pięciu lat objętych

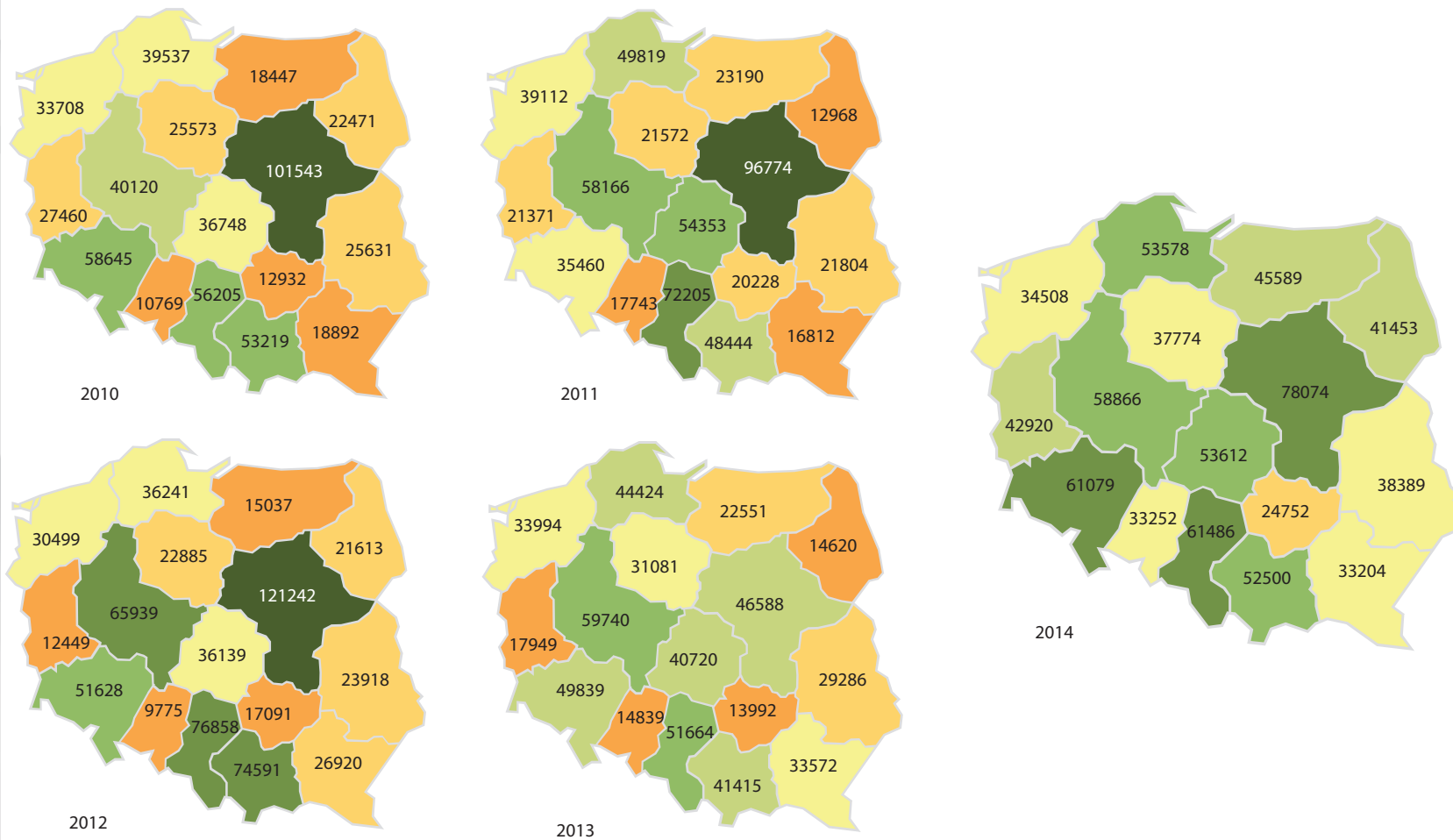
badaniem BKL rokrocznie wzrastała liczba pracodawców szukających osób do pracy.

Jednak na mapie kraju da się zauważyć także regiony, w których pracodawcy wciąż deklarowali mniejszy popyt na pracę w porównaniu z podobnym okresem 2013 r. Opisaną sytuację można było zaobserwować w województwie **śląskim, mazowieckim i podlaskim**. Jest to o tyle zaskakujące, że Śląsk i Mazowsze należą do jednych z lepiej rozwiniętych regionów kraju.

Zwiększone zapotrzebowanie na pracowników wiosną 2014 r. uwidoczniło się również w deklarowanej przez pracodawców liczbie nowych osób potrzebnych do pracy¹. W pierwszej edycji badań BKL, jesienią 2010 r. pracodawcy w sumie szukali do pracy ok. 560 000 osób. Wiosną 2011 r. takie zapotrzebowanie wzrosło do około 590 000 osób (o 5%), a w podobnym okresie 2012 r. do ok. 610 000 osób (o kolejne 4%). Wiosną 2013 r. zarejestrowany został spadek zapotrzebowania na pracowników i to aż o 15% – do ok. 550 000 osób. W kolejnym okresie wiosennym, 2014 r., pracodawcy zwiększyli popyt na pracowników do poziomu nawet przewyższającego ten sprzed poprzednich dwóch lat, zgłaszając zapotrzebowanie na 750 000 osób, czyli o około 26% w porównaniu z 2013 r. i o około 18% w odniesieniu do 2012 r. Takie deklaracje można interpretować jako przejaw optymizmu pracodawców stłumionego poprzednio lekkim załamaniem w pierwszej połowie 2013 r.

¹ Ze względu na stosowane wagi populacyjne, charakteryzujące się znaczną wariacją, przytaczane dane o całej populacji należy traktować jako wskaźniki informujące o sytuacji na rynku pracy, a nie rzeczywiste dane rynkowe. Zastosowane wagi populacyjne mają szerokie przedziały ufności, co jest efektem dużej dysproporcji udziału w próbie przedsiębiorstw o różnej wielkości zatrudnienia (ze względu na konieczność przebadania odpowiedniej liczby pracodawców w próbie występował nieproporcjonalnie duży udział większych firm i instytucji kosztem najmniejszych).

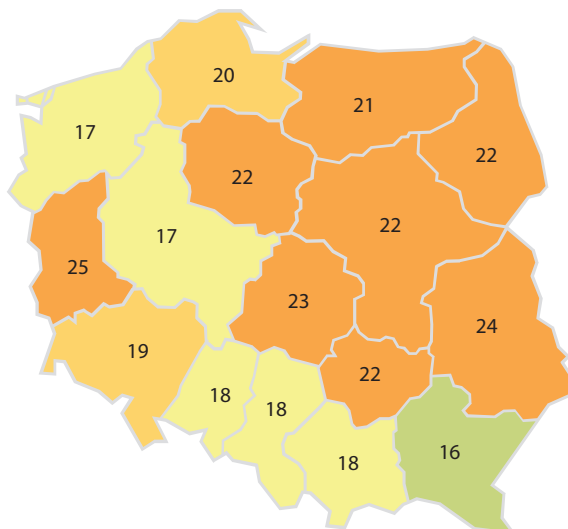
Wykres 1.2. Porównanie liczby pracowników poszukiwanych przez pracodawców w poszczególnych województwach w latach 2010–2014 (liczebności populacyjne)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Wiosną 2014 r. wzrósł odsetek pracodawców poszukujących nowych osób do pracy. Zwiększył się również popyt na pracowników wyrażony liczbą osób poszukiwanych do pracy w poszczególnych regionach (wykres 1.2). Paradoksalnie jednak największe zmiany liczby poszukiwanych pracowników zadeklarowali pracodawcy z tych województw, w których wiosną 2013 r. popyt ten był relatywnie najmniejszy: **podlaskiego, warmińsko-mazurskiego, lubuskiego, opolskiego, świętokrzyskiego i lubelskiego**.

Wykres 1.3. Odsetek pracodawców deklarujących poszukiwanie pracowników w kolejnym półroczu od momentu badań w poszczególnych województwach ($N_{2014} = 16013$)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Zdaje się to potwierdzać wzrost optymizmu właśnie w regionach, które poprzednio dotknięte zostały największym wyhamowaniem gospodarki. Jedynie w dwóch regionach – na **Podkarpaciu i w Wielkopolsce** – pracodawcy zgłosili chęć poszukiwania podobnej lub nawet mniejszej liczby pracowników.

Rosnący optymizm pracodawców potwierdzają ich opinie dotyczące gotowości zwiększenia zatrudnienia również w kolejnym półroczu od chwili przeprowadzenia badań². Jak widać z wykresu 1.3, to właśnie w regionach, w których deklarowano największy przyrost popytu na liczbę nowych pracowników, panowało relatywnie duże przekonanie, że i w przyszłości (w perspektywie 6 miesięcy) będą zatrudniać dalsze osoby. W takim kontekście jedynie pracodawcy z południa Polski: z **Podkarpacia, Małopolski i Śląska oraz województwa wielkopolskiego** byli bardziej ostrożni co do dalszego zwiększania zatrudnienia w ich firmach i instytucjach i deklarowali mniejszą chęć poszukiwania pracowników w kolejnym półroczu niż w bieżącym momencie.

W dalszej kolejności warto przyjrzeć się temu, od czego zależało zapotrzebowanie na pracowników. W przypadku wielkości pracodawcy, mierzonej liczbą zatrudnionych pracowników, **im większa firma lub instytucja, tym częściej deklarowana gotowość przyjęcia do pracy nowych pracowników** (tabela 1.1). Opinie pracodawców zebrane wiosną 2014 r. tylko potwierdzają poprzednio zaobserwowany trend: o ile w firmach zatrudniających do 9 osób tylko co szósty pracodawca szukał pracowników, to w największych – zatrudniających więcej niż 250 osób co drugi z nich myślał o zwiększeniu zatrudnienia. Wyniki badań BKL prowadzonych w okresie lat 2010–2012 oraz w ostatnim badaniu z 2014 r. pokazywały niemalże identyczne rozkłady zapotrzebowania na pracowników firm i instytucji w powiązaniu w ich wielkością. Jedynie wiosną 2013 r. pracodawcy, reagując na gorszą sytuację gospodarczą obniżyli deklarowany popyt na pracowników. Ostatnie wyniki z wiosny 2014 r. potwierdzają rosnący optymizm, gdyż

² Pracodawców zapytano o to, czy ich przedsiębiorstwo będzie w ciągu najbliższych 6 miesięcy poszukiwało pracowników.

popyt na pracowników osiągnął poziom z wiosny 2012 r., a w przypadku największych pracodawców nawet go przewyższył.

Tabela 1.1. Chęć zatrudnienia nowych pracowników według wielkości przedsiębiorstwa lub instytucji (procent odpowiedzi)

Wielkość	2010		2011		2012		2013		2014	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
1-9	16	2366	17	2559	17	2527	14	1980	16	2127
10-49	17	148	16	141	17	162	14	141	18	402
50-249	21	42	22	45	22	23	18	39	22	113
250-999	41	26	42	27	41	15	37	24	45	54
1000+	50	5	50	5	50	3	46	5	53	9
Ogółem	16	2587	17	2777	17	2730	14	2189	17	2705

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

W przypadku związku pomiędzy branżą prowadzonej działalności a popytem na pracowników zależność nie jest już tak prosta (tabela 1.2). Ogólnie można powiedzieć, że **pracodawcy ze wszystkich branż wiosną 2014 r. deklaruwali większą chęć zatrudnienia pracowników niż w analogicznym okresie 2013 r.** Jednak biorąc pod uwagę cały pięcioletni okres objęty badaniem BKL, sytuacja w poszczególnych branżach kształtowała się inaczej. Wiosną 2014 r. większy niż poprzednio popyt na pracowników wskazywali jedynie pracodawcy z branży przemysłowej i górniczej, gdzie prawie co czwarty pracodawca mówił o tym, że będzie szukał osób do pracy. Natomiast dotychczas rozwojowa branża budowlana i transportowa, po zdecydowanym spowolnieniu, jakiego doświadczyła w pierwszej połowie 2013 r., cały czas

nie odzyskała poziomu z poprzedniego okresu. Branże usługowe – handel, hotelarstwo, gastronomia oraz sektor usług specjalistycznych powróciły do poziomu popytu na pracowników deklarowanego w okresie 2010–2012. W świetle omawianych danych najbardziej stabilna, choć na względnie niskim poziomie była sytuacja branży edukacji publicznej. W przeciwieństwie do tego sektora jego prywatny odpowiednik podlegał bardzo chaotycznym zmianom – pracodawcy z branży edukacji prywatnej wskazywali bowiem na bardzo zmienny poziom zapotrzebowania na pracowników. W tych przypadkach należy jednak uwzględnić niewielką liczbę pracodawców z tych branż oraz dynamiczne zmiany, jakim podlega edukacja prywatna w Polsce (chodzi tutaj o zmiany regulacyjne, ale też zmiany demograficzne wpływające na ten sektor).

Tabela 1.2. Chęć zatrudnienia nowych pracowników według branży prowadzonej działalności (procent odpowiedzi)

Branża	2010		2011		2012		2013		2014	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Przemysł i górnictwo	20	360	19	341	19	329	16	328	23	421
Budow. i transport	18	575	22	722	22	705	16	492	19	629
Handel, hotel., gastr.	14	767	17	900	14	727	13	713	15	836
Usługi specjal.	16	618	17	638	18	691	14	505	17	565
Edukacja publiczna	5	18	7	27	4	18	6	24	6	41
Edukacja prywatna	22	42	12	17	30	35	13	35	21	74
Op. zd. i pom. społ.	17	208	10	130	18	226	10	92	15	139
Ogółem	16	2588	17	2775	17	2731	14	2189	17	2705

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Podobnie jak w poprzednich edycjach badań BKL również w 2014 r. dokonywane były analizy wpływu poziomu rozwoju firmy na gotowość zatrudnienia nowych pracowników. W tym celu obliczany był indeks rozwoju uwzględniający trzy elementy: 1) wprowadzanie nowych produktów, usług lub sposobów produkcji, 2) wykazywanie dodatniego salda zatrudnienia oraz 3) wykazywanie (na podstawie deklaracji badanych firm) wzrostu przychodu (lub zysku, o co pytano w latach 2010 i 2011). Indeks ten mógł przyjmować cztery poziomy: przedsiębiorstwa silnie rozwijające się – spełniające wszystkie trzy warunki; przedsiębiorstwa stagnacyjne – niespełniające żadnego z nich oraz pośrednie poziomy rozwoju („rozwijanie się” lub „słabe rozwijanie się”) przy spełnianiu jednego lub dwóch z powyższych warunków. Dodatkowo należy pamiętać, że indeks ten bierze pod uwagę wyłącznie przedsiębiorstwa mogące wytwarzać zysk lub przychód, a więc z pominięciem innych podmiotów gospodarczych.

Wpływ poziomu rozwoju firmy na gotowość zatrudnienia nowych pracowników jest podobny do relacji z wielkością firmy – **im silniej rozwijała się firma, tym częściej potrzebowała ona pracowników**. Tendencja ta nasilała się wraz ze wzrostem wielkości firmy i była bardzo stabilna w całym omawianym tu okresie (tabela 1.3). Wyniki analiz z 2014 roku potwierdzają, że spadek zapotrzebowania na pracowników obserwowany we wszystkich kategoriach firm wiosną 2013 r. miał charakter chwilowego pogorszenia. W najmniejszym stopniu dotyczył mikroprzedsiębiorstw zatrudniających do 9 osób. Może to wynikać z faktu, że generalnie te podmioty deklarowały relatywnie mały popyt na pracowników niezależnie od okresu badań. Dane z 2014 roku potwierdzają, że we wszystkich kategoriach firm nastąpiła poprawa i powrót do poziomu z lat 2011 i 2012.

Tabela 1.3. Chęć zatrudnienia nowych pracowników w zależności od wielkości i poziomu rozwoju firm (procent odpowiedzi o zamiarze zatrudnienia nowych osób)

	Indeks rozwoju	1–9	10–49	50+	Ogół	N
2010	stagnacyjne	10	12	19	10	577
	słabo rozwijające się	16	16	28	16	891
	rozwijające się	23	25	35	23	754
	silnie rozwijające się	31	31	41	31	365
2011	stagnacyjne	11	11	22	11	725
	słabo rozwijające się	18	17	27	18	1027
	rozwijające się	25	23	38	25	719
	silnie rozwijające się	36	27	50	36	307
2012	stagnacyjne	10	11	18	10	635
	słabo rozwijające się	18	16	28	18	1015
	rozwijające się	24	24	38	24	695
	silnie rozwijające się	37	35	56	37	384
2013	stagnacyjne	8	9	16	9	596
	słabo rozwijające się	14	15	24	14	763
	rozwijające się	19	19	32	19	493
	silnie rozwijające się	35	28	43	35	335
2014	stagnacyjne	11	13	20	12	742
	słabo rozwijające się	13	16	25	14	790
	rozwijające się	24	26	42	25	743
	silnie rozwijające się	36	39	51	37	429

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Obserwacja danych z 2014 r. skłania do postawienia sobie pytania, czy poprawa sytuacji gospodarczej i większy optymizm pracodawców przełożyły się na zmianę struktury zapotrzebowania na pracowników w określonych zawodach.

Zestawienie danych o liczbie poszukiwanych osób do pracy w poszczególnych zawodach pokazuje, że struktura tego zapotrzebowania jest ogólnie podobna jak w ubiegłych latach objętych badaniem BKL (tabela 1.4). Nadal do trzech najczęściej poszukiwanych kategorii zawodowych należeli:

- robotnicy wykwalifikowani i operatorzy maszyn i urządzeń – 44% pracodawców poszukujących osób do pracy szukało pracowników w tych zawodach;
- specjaliści – zapotrzebowanie na nich zgłosiło 22% spośród pracodawców szukających nowych pracowników, a uwzględniając w tym średni personel i techników było to 37%;
- sprzedawcy i pracownicy usług – popyt na takich pracowników zadeklarowało 21% pracodawców poszukujących osób do pracy.

W porównaniu z wiosną 2013 r. nieco **zmniejszyło się zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych przy wzroście zapotrzebowania na specjalistów** (z uwzględnieniem średniego personelu i techników). Na relatywnie **stałym poziomie – i to w perspektywie całego pięcioletniego okresu badań – pozostawało zapotrzebowanie na sprzedawców i pracowników usług.**

Struktura popytu na pracowników wróciła do stanu z wiosny 2012 r. jeśli chodzi o liczby potrzebnych do pracy w poszczególnych zawodach:

- do pracy w zawodach robotniczych potrzebnych było o około 40 000 więcej osób niż w 2013 r. Dotyczyło to robotników wykwalifikowanych w takich zawodach jak: glazurnicy, tokarze, mechanicy, stolarze, szwaczki;
- znacznie (bo o około 60 000 osób) wzrosło zapotrzebowanie na specjalistów w różnych zawodach. Chodziło w tym przypadku o: lekarzy medycyny rodzinnej, pielęgniarki, fizjoterapeutów, nauczycieli przedmiotów zawodowych i językowych, specjalistów ds. ekonomicznych,

programistów. Ale mimo ogólnego wzrostu zapotrzebowania na kategorię specjalistów, w niektórych przypadkach takich zawodów nastąpiło ograniczenie zapotrzebowania – np. potrzebowano mniej radców prawnych.

Tabela 1.4. Deklarowane zapotrzebowanie na pracowników w różnych zawodach (procent wskazań)

Zawód	2010		2011		2012		2013		2014	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
KIER	86	3	98	4	54	2	45	2	106	4
SPEC	674	26	415	15	625	23	375	18	596	22
TECH	450	18	458	17	457	17	289	14	390	15
BIUR	328	13	196	7	177	7	196	9	210	8
USLU	459	18	680	25	560	21	495	23	570	21
ROBW	615	24	851	31	844	31	666	31	803	30
OPER	393	15	389	14	395	15	333	16	376	14
ROBN	137	5	188	7	224	8	189	9	216	8
Ogół	2554	100%	2741	100%	2700	100%	2120	100%	2656	100%

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Ogólnie można powiedzieć, że poszukiwano więcej osób do pracy w większości kategorii zawodowych. Jednak biorąc pod uwagę dane populacyjne, należy pamiętać o znacznej wariancji wag, dużym optymizmie pracodawców obserwowanym wiosną 2014 r. oraz o tym, że mamy do czynienia z deklaracjami pracodawców, które mogły zmienić się pod wpływem nowych informacji płynących z rynku, wśród których jedną z najważniejszych był konflikt rosyjsko-ukraiński. Dlatego przedstawione dane należy traktować jako wskaźniki tych obszarów, gdzie jedynie może nastąpić wzrost zatrudnienia. Ostateczny kształt zapotrzebowania na poszczególne zawody na rynku pracy zależy od wielu rozmaitych czynników.

O ile w poprzednich latach można było wskazać zawody, na które popyt systematycznie wzrastał lub malał, to wiosną 2014 r. można jedynie stwierdzić, że właściwie większość zawodów należało do wzrostowych (tabela 1.5). Wynika to najprawdopodobniej z optymizmu pracodawców wychodzących z okresu dekonunktury i wyrażone opinie należy traktować z pewną ostrożnością. Tym

niemniej symptomatyczne na tym tle jest wskazanie zawodów, które mimo ogólnie dużego zapotrzebowania straciły na znaczeniu i pracodawcy deklarowali, że szukają mniej osób do pracy w tych zawodach, nawet w porównaniu z gorszym okresem z wiosny 2013 r. Do tej grupy należeli przede wszystkim specjaliści oraz personel średniego stopnia z dziedzin prawa, społecznych i kultury.

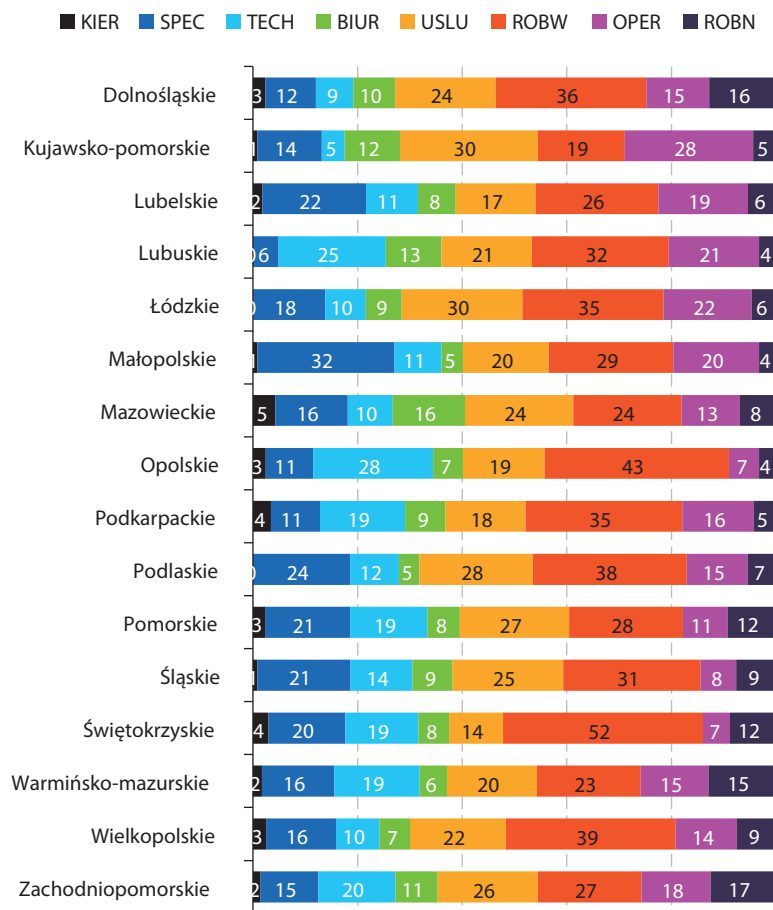
Tabela 1.5. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na duże kategorie zawodowe) wśród pracodawców szukających osób do pracy (dane populacyjne dla zawodów, do których w czterech edycjach przynajmniej 50 pracodawców poszukiwało pracowników)

Zawód	2010	2011	2012	2013	2014	Różnica 2011–2010	Różnica 2012–2011	Różnica 2013–2012	Różnica 2014–2013
12 Kier. ds. zarządzania i handlu	2460	3225	2739	1726	5820	31	-15	-37	237
21 Spec. nauk fiz., mat., tech.	17188	18512	16855	9249	25829	8	-9	-45	179
22 Spec. ds. zdrowia	37556	22702	35119	12050	29637	-40	55	-66	146
23 Spec. naucz. i wych.	7044	6209	11966	10744	22671	-12	93	-10	111
75 Robotnicy w przetwórstwie	28302	29536	27520	21026	44341	4	-7	-24	111
41 Sekretarki, oper. urządzeń biurowych	19701	9234	8094	7001	12659	-53	-12	-14	81
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	5142	5642	8613	5169	8927	10	53	-40	73
31 Średni personel nauk fiz., chem., tech.	5639	7697	15860	7673	12980	36	106	-52	69
33 Średni personel ds. biz. i adm.	43249	47755	34729	26722	44908	10	-27	-23	68
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy	30308	43560	38383	37311	60731	44	-12	-3	63
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	54089	50897	58241	41568	60889	-6	14	-29	46
93 Robotnicy pomocniczy	9243	25511	16518	18780	26494	176	-35	14	41
51 Pracownicy usług osobistych	25514	40113	39223	31425	42239	57	-2	-20	34
24 Spec. ds. ekon. i zarząd.	26223	27980	24842	22317	29280	7	-11	-10	31
52 Sprzedawcy	65806	50795	55689	59643	74768	-23	10	7	25
25 Spec. ds. tech. infor.-kom.	19787	6336	9950	15268	18368	-68	57	53	20
81 Operatorzy maszyn i urządzeń	7391	11215	8654	9460	10409	52	-23	9	10
42 Pracownicy obsługi klienta	9822	3596	3488	9186	9700	-63	-3	163	6
71 Robotnicy budowlani	62782	101275	105624	80102	82856	61	4	-24	3
43 Pracownicy ds. fin.-stat. i ewidencji	13718	12781	9422	10575	9751	-7	-26	12	-8
74 Elektrycy i elektronicy	13187	17756	29005	18907	17466	35	63	-35	-8
34 Średni personel prawa, społ., kultury	3063	7336	8701	8531	5749	140	19	-2	-33
26 Spec. prawa, społ., kultury	11423	2883	11728	6257	3371	-75	307	-47	-46

Uwaga: ostatnie cztery kolumny zawierają procentową różnicę liczby poszukiwanych pracowników w kolejnych parach lat. Wartość dodatnia oznacza, że w danym roku w określonym zawodzie poszukiwano więcej osób, ujemna – mniej.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Wykres 1.4. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na wielkie kategorie zawodowe) wśród pracodawców szukających osób do pracy w podziale na województwa (dane procentowe)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

W układzie regionalnym struktura popytu na pracowników w poszczególnych województwach jest mniej wyraźna niż w poprzednich latach (wykres 1.4). Prawdopodobnie przyczyniło się do tego ogólnie większe zapotrzebowanie na pracowników z różnych kategorii. Tym niemniej można wskazać na kilka charakterystycznych prawidłowości:

- Do województw o **większym zapotrzebowaniu na specjalistów** – obok tradycyjnie już małopolskiego i śląskiego – wiosną 2014 r. dołączyły również relatywnie mniejsze województwa: pomorskie, opolskie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie i podlaskie. Paradoksalnie natomiast na Mazowszu pracodawcy deklarowali względnie umiarkowany popyt na specjalistów.
- **Popyt na robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów** był według deklaracji pracodawców z różnych województw w miarę podobny. Tym niemniej najwięcej osób do takiej pracy poszukiwano w świętokrzyskim, łódzkim, lubuskim oraz na Podlasiu i w Wielkopolsce.
- Trzecią najczęściej poszukiwaną kategorią zawodową byli **sprzedawcy i pracownicy usług** i takich osób stosunkowo częściej poszukiwali pracodawcy z woj. kujawsko-pomorskiego i łódzkiego.

Innym czynnikiem wpływającym na strukturę zapotrzebowania jest branża prowadzonej działalności, która w poprzednich latach dość znacząco decydowała o tym, jakich pracowników poszukiwano. Ogólnie patrząc na deklarowane liczby osób potrzebnych do pracy w poszczególnych sektorach, w porównaniu z wiosną 2013 r. w każdej branży poszukiwano więcej nowych pracowników (tabela 1.6). Najwięcej wzrosło zapotrzebowanie sektora przemysłowego i górniczego, edukacji (publicznej i prywatnej) oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej.

Tabela 1.6. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych branżach wśród pracodawców szukających osób do pracy (dane populacyjne)

Branża	2010	2011	2012	2013	2014
Przemysł i górnictwo	84270	84098	82419	80754	142364
Budow. i transport	140498	198521	196158	137202	189168
Handel, hotel., gastr.	156141	169294	170625	166801	211927
Usługi specjal.	148167	117351	132785	116021	143211
Edukacja publiczna	3592	5933	3966	5857	8803
Edukacja prywatna	5908	4020	8686	8162	20970
Op. zdr. i pom. społ.	43324	30802	48185	21803	34593

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Zawody najbardziej poszukiwane w poszczególnych branżach układały się natomiast w dość oczywisty wzór związany ze specyfiką poszczególnych sektorów (tabela 1.7). Specjaliści byli najczęściej poszukiwani do pracy przez pracodawców działających w branżach usług specjalistycznych oraz usług dla ludności (edukacji publicznej i prywatnej, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej), gdzie stanowili trzy czwarte popytu na pracowników.

Sprzedawcy i pracownicy usług byli najbardziej potrzebni w branży handlowej, hotelarskiej i gastronomicznej, ale nie stanowili tam większości poszukiwanych osób, a jedynie połowę, gdyż często potrzebowano do takiej pracy robotników wykwalifikowanych.

Tabela 1.7. Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach (w podziale na wielkie kategorie zawodowe) wśród pracodawców szukających osób do pracy w podziale na branże prowadzonej działalności (dane procentowe)

Branża	KIER	SPEC	TECH	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	N
Przemysł i górnictwo	3	16	13	4	7	61	18	9	836
Budow. i transport	5	6	8	5	3	53	31	15	512
Handel, hotel., gastr.	4	10	14	10	47	21	12	8	701
Usługi specjal.	4	41	22	12	21	10	3	2	371
Edukacja publiczna	2	79	11	9	7	1	0	6	214
Edukacja prywatna	0	76	19	5	15	0	0	0	67
Op. zdr. i pom. społ.	4	71	23	6	6	0	0	4	262

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Mówiąc o tych ostatnich oraz operatorach maszyn i urządzeń, to w ich przypadku popyt na osoby do takiej pracy zgłaszano przede wszystkim w branżach produkcyjnych – przemysłowej i górniczej oraz budowlanej i transportowej, gdzie stanowili oni cztery piąte wszystkich poszukiwanych pracowników.



Rozdział 2

Wymagania wobec nowych pracowników

Jakie są najpopularniejsze sposoby rekrutacji pracowników



Jakie są ogólne wymagania pracodawców wobec kandydatów



Jakie wymagania kompetencyjne są stawiane kandydatom



Przed przystąpieniem do omawiania wymagań stawianych przez pracodawców kandydatom warto ogólniej spojrzeć na kwestię rekrutacji pracowników i zacząć od tego, jak są oni poszukiwani. Raczej nie powinno być zaskoczeniem stwierdzenie, że metody rekrutacji stosowane przez pracodawców pozostawały bez zmian w całym okresie objętym badaniem (tabela 2.1). **Najczęściej, poszukując pracowników, sięgano po sprawdzone metody:** dwie trzecie pracodawców wykorzystywało w tym celu **polecenia rodziny bądź znajomych**, ponad połowa korzystała z **powiatowych urzędów pracy** (co może być mimo wszystko pewnym zaskoczeniem), a po około jednej trzeciej **ogłaszało się w Internecie bądź prasie**.

Nieco ciekawszych informacji dostarcza spojrzenie na to, jakich metod poszukiwania pracowników używali pracodawcy z różnych wielkości podmiotów (tabela 2.2). **Najmniejsi pracodawcy**, zatrudniający do 9 osób, **najczęściej korzystali z polecenia kandydatów do pracy przez rodzinę lub znajomych** – stosowało je prawie trzy czwarte z nich. **Pracodawcy o średniej wielkości zatrudnienia** – w przedziale od 10 do 49 osób

Tabela 2.1. Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców (dane procentowe)

Sposób rekrutacji	2010	2011	2012	2013	2014
Powiatowe urzędy pracy	50	53	54	56	58
Prywatne biura pośrednictwa pracy	10	6	7	7	7
Head hunterzy	4	3	2	2	3
Szkolne i akademickie ośrodki kariery	6	5	5	5	6
Ogłoszenia prasowe	45	42	42	37	39
Ogłoszenia w Internecie	39	35	37	37	41
Ogłoszenia rozwieszane w firmie	18	23	20	18	19
Polecenie rodziny i znajomych	69	67	68	66	69
Targi pracy	3	3	3	3	4
N	14599	14742	14585	14306	14451

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

– najchętniej wykorzystywali pomoc **powiatowych urzędów pracy** w rekrutowaniu pracowników, do czego przyznało się prawie trzy czwarte z nich. Natomiast tym co wyróżniało **dużych pracodawców** była dość duża dywersyfikacja metod rekrutacji – oprócz najczęstszego korzystania z powiatowych urzędów pracy (ponad trzy czwarte) jednocześnie niemal równie często (od połowy do dwóch trzecich) poszukiwali pracowników poprzez referencje znajomych i rodziny, ogłoszenia internetowe i prasowe.

Tabela 2.2. Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców o różnej wielkości zatrudnienia (dane procentowe)

Sposób rekrutacji	1–9	10–49	50+	Ogół
Powiatowe urzędy pracy	55	70	77	58
Prywatne biura pośrednictwa pracy	7	9	17	7
Head hunterzy	3	4	9	3
Szkolne i akademickie ośrodki kariery	5	5	15	6
Ogłoszenia prasowe	38	39	54	39
Ogłoszenia w Internecie	40	43	65	41
Ogłoszenia rozwieszane w firmie	18	21	28	19
Polecenie rodziny i znajomych	72	55	49	69
Targi pracy	4	5	13	4
N	3678	7060	3713	14451

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Sposób prowadzenia rekrutacji pracowników tylko w nieznacznym stopniu zależy od rodzaju prowadzonej działalności (tabela 2.3) i nie uległ on większym zmianom w porównaniu z poprzednimi latami. Tak jak w układzie ogólnym, pracodawcy ze wszystkich branż najczęściej stosowali system poleceń i wsparcie powiatowych urzędów pracy. Jedynie przedstawiciele edukacji publicznej odróżniali się w tym zakresie, gdyż zdecydowanie najczęściej korzystali on z PUP. Prawdopodobnie wynika to ze specyfikacji tej branży i prawnych rozwiązań warunkujących korzystanie z tego publicznego systemu wsparcia rynku pracy.

Tabela 2.3. Metody poszukiwania pracowników przez pracodawców z różnych branż (dane procentowe)

Sposób rekrutacji	Przemysł i górnictwo	Budow. i transport	Handel, hotel., gastron.	Usługi specjalis.	Edukacja publiczna	Edukacja prywatna	Opieka zdrow. i pom. społ.
Powiatowe urzędy pracy	65	54	59	55	83	50	58
Prywatne biura pośrednictwa pracy	10	6	7	10	2	7	4
Head hunterzy	4	3	3	5	1	2	1
Szkolne i akademickie ośrodki kariery	5	3	4	10	5	9	7
Ogłoszenia prasowe	44	44	38	38	22	39	32
Ogłoszenia w Internecie	39	39	39	46	40	51	46
Ogłoszenia rozwieszane w firmie	22	15	22	15	21	12	18
Polecenie rodziny i znajomych	71	77	70	66	24	80	59
Targi pracy	6	4	3	5	5	9	4
N	2844	2047	3109	1969	2968	405	1109

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Omawiając metody poszukiwania pracowników, nie można pominąć tego, jak pracodawcy oceniali ich skuteczność (tabela 2.4). Można zauważyć, że to więksi pracodawcy lepiej oceniali różne formy poszukiwania pracowników, ale wynika to z tego, że po prostu częściej korzystali z poszczególnych metod. Najmniejsi pracodawcy najlepiej oceniali skuteczność metody, którą najczęściej stosowali, czyli polecenia rodziny i znajomych. W większych firmach i instytucjach, gdzie częściej preferowane było umieszczanie ofert w Internecie i prasie, te sposoby rekrutowania były oceniane bardzo dobrze.

Warto podkreślić, że pomimo tego, iż najwięcej pracodawców cały czas poszukiwało pracowników, korzystając z pomocy powiatowych urzędów pracy, ta forma rekrutowania była uznawana za stosunkowo skuteczną. Jednak cały czas jej efektywność jest w oczach pracodawców niższa w porównaniu z innymi sposobami poszukiwania osób do pracy.

Tabela 2.4. Ocena skuteczności różnych metod poszukiwania pracowników przez pracodawców o różnej wielkości zatrudnienia (średnie na skalach czteropunktowych: od „1” – bardzo nieskuteczny, do „4” – bardzo skuteczny)

Sposób rekrutacji	1–9	10–49	50+	Ogół
Powiatowe urzędy pracy	2,52	2,66	2,71	2,55
Prywatne biura pośrednictwa pracy	2,61	2,79	2,91	2,67
Head hunterzy	2,82	2,92	3,1	2,87
Szkolne i akademickie ośrodki kariery	2,69	2,64	2,67	2,68
Ogłoszenia prasowe	2,86	2,95	3,06	2,88
Ogłoszenia w Internecie	3,1	3,17	3,29	3,12
Ogłoszenia rozwieszane w firmie	3,03	3,02	2,99	3,03
Polecenie rodziny i znajomych	3,3	3,21	3,16	3,29
Targi pracy	2,37	2,46	2,52	2,4

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

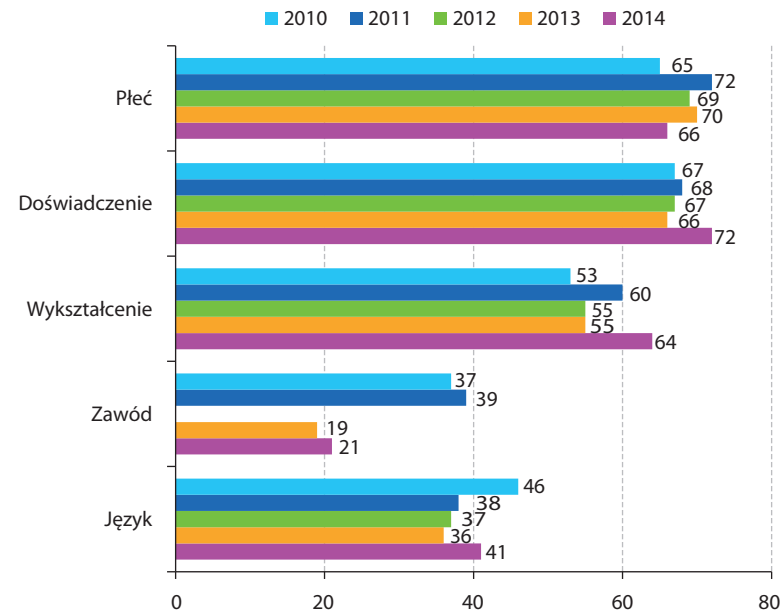
Pracodawców, którzy szukali osób do pracy zapytano o to, jakie znaczenie mają ogólne kryteria rekrutacyjne takie jak m.in. wykształcenie, doświadczenie, wyuczony zawód czy płeć kandydatów (wykres 2.1). Jak widać, nadal **najbardziej liczące się dla pracodawców były doświadczenie, wykształcenie i płeć kandydata**¹. Porównując odpowiedzi uzyskane w poprzednich latach, można stwierdzić, że wiosną 2014 r. większe znaczenie zaczęło odgrywać doświadczenie kandydatów (mierzone stażem pracy na podobnym do oferowanego stanowisku), poziom posiadanego wykształcenia oraz umiejętność posługiwania się językiem obcym. Natomiast nieznacznie na znaczeniu straciła rola płci kandydatów.

Wiosną 2014 r. dla pracodawców najważniejszym kryterium oceny kandydatów był staż pracy. Jednakże zmiana w ocenie tego aspektu w porównaniu z poprzednimi latami była niewielka (tabela 2.5). Natomiast symptomatyczny jest **nieznaczny spadek wymagań w tym zakresie: skrócenia przeciętnego stażu pracy wymaganego przez pracodawców od kandydatów do pracy na danym stanowisku**. Oczekiwania te różniły się oczywiście w zależności od stanowiska, na jakie rekrutowano pracowników. **Im bardziej specjalistyczny był zawód, w którym poszukiwano kandydata, tym większe były oczekiwania pracodawców dotyczące doświadczenia, które powinni posiadać kandydaci**. Największym doświadczeniem – prawie 3-letnim – powinni się wykazać kandydaci na stanowiska kierownicze. Nieco mniejsze oczekiwania wobec tych pracowników niż rok wcześniej mogą wynikać z faktu, że więcej kierowników potrzebowali pracodawcy z najmniejszych firm i instytucji, a ci z kolei mieli mniejsze wymagania w tym względzie (tabela 2.6).

Również w przypadku kandydatów do pracy na stanowiskach robotniczych (robotnicy wykwalifikowani, operatorzy maszyn i urządzeń oraz robotnicy niewykwalifikowani) oczekiwano mniejszego stażu pracy niż w poprzednich edycjach badań.

¹ Pytanie o płeć kandydata miało neutralną postać – pracodawców zapytano o to, czy do pracy woleliby przyjmując: „zdecydowanie kobietę, raczej kobietę, raczej mężczyznę, zdecydowanie mężczyznę czy byłoby to obojętne” (przy czym ta ostatnia nie była bezpośrednio odczytywana badanym).

Wykres 2.1. Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników wobec kandydatów (dane procentowe, $N_{2010} = 3237$, $N_{2011} = 3259$, $N_{2012} = 5197$, $N_{2013} = 2456$, $N_{2014} = 2641$)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Tabela 2.5. Średnia długość doświadczenia zawodowego wymagana od kandydatów do pracy w określonym zawodzie

	2010	2011	2012	2013	2014
KIER	1,8	3,2	2,4	3,4	2,7
SPEC	1,8	2,2	2,0	1,8	1,9
TECH	1,8	1,6	1,9	1,9	1,7
BIUR	0,9	1,5	1,6	1,2	1,3
USLU	1,4	1,7	1,8	1,4	1,4
ROBW	2,3	1,7	1,9	2,4	1,9
OPER	1,9	1,8	1,9	1,7	1,3
ROBN	2,0	1,5	1,9	1,8	1,3
Ogół	1,8	1,8	1,9	1,9	1,7
N	1636	1751	1716	1339	1631

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Tabela 2.6. Średnia długość doświadczenia zawodowego wymagana od kandydatów do pracy w określonym zawodzie w zależności od wielkości firmy w 2014 r.

	1–9	10–49	50–249	250+	Ogół	N
KIER	2,3	3,6	4,4	3,0	2,7	63
SPEC	1,7	2,1	2,8	3,0	1,9	309
TECH	1,6	2,1	2,5	1,6	1,7	172
BIUR	1,2	1,3	1,7	1,5	1,3	64
USLU	1,4	1,4	1,1	1,3	1,4	243
ROBW	1,8	2,2	2,1	1,9	1,9	514
OPER	1,3	1,4	1,4	1,9	1,3	199
ROBN	1,2	1,4	0,8	0,9	1,3	67
Ogół	1,6	1,9	2,3	2,3	1,7	1631

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Wymagania dotyczące długości stażu pracy kandydatów w dość interesujący sposób zależały od wielkości firmy lub instytucji poszukujących pracowników (tabela 2.6). Można zauważyć, że im większy pracodawca, tym wyższe wymagania w tym zakresie. O ile najmniejsi, zatrudniający do 10 osób, wymagali 1,5 roku doświadczenia, o tyle najwięksi, zatrudniający powyżej 50 osób, już prawie 2,5 roku. Największe wymagania dotyczyły wysoko profesjonalnych zawodów:

- kierowników – przeciętnie ponad 3 lata (z wyjątkiem najmniejszych pracodawców – dla których wystarczające byłoby nieco ponad 2 lata stażu),
- specjalistów – od których w większych firmach i instytucjach wymagało ponad 2 lat doświadczenia.

Co interesujące – mniejsi pracodawcy byli bardziej wymagający w przypadku robotników niewykwalifikowanych i oczekiwali od nich większego doświadczenia niż miało to miejsce w przypadku większych firm i instytucji.

Drugim pod względem częstości wskazań kryterium oceny kandydatów przez pracodawców był poziom posiadanego wykształcenia. Odpowiedzi badanych były bardzo zbliżone do wyników z poprzednich lat (tabela 2.7). Zgodnie z oczekiwaniami – **im bardziej specjalistyczny zawód, tym wyższy poziom wykształcenia był wymagany od kandydatów**. Podobnie jak do tej pory w zasadzie dopiero posiadanie wykształcenia zawodowego

dawało jakiegokolwiek szanse poszukiwania pracy, tak więc osoby z wykształceniem podstawowym miały małe szanse na rynku pracy. **Wykształcenie zasadnicze zawodowe** dawało możliwość znalezienia pracy w zawodach robotniczych oraz usługowych, ale lepiej, aby kandydaci do takiej pracy – zwłaszcza w usługach – posiadali wykształcenie średnie, które było w tym przypadku preferowane. **Średnie wykształcenie** otwierało też możliwość starania się o pracę w zawodach biurowych oraz prostszych specjalistycznych – na stanowiskach personelu średniego szczebla i techników.

Tabela 2.7. Wymagana dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów do pracy w określonym zawodzie w latach 2012–2014 (dane procentowe)

		Podst.	Zas. zaw.	Śred.	Licen.	Wyższe	N
2012	KIER	0	0	27	36	36	22
	SPEC	0	2	14	23	61	434
	TECH	0	8	38	38	17	247
	BIUR	0	0	49	36	15	69
	USLU	2	25	54	6	13	201
	ROBW	0	60	37	3	0	336
	OPER	0	34	64	0	2	92
	ROBN	0	50	50	0	0	20
	Ogół	0	23	35	17	25	1421
2013	KIER	0	0	20	24	56	25
	SPEC	0	0	17	22	61	227
	TECH	0	3	45	32	20	152
	BIUR	0	3	55	30	13	95
	USLU	1	19	66	10	4	249
	ROBW	1	64	31	1	2	236
	OPER	0	29	69	0	1	85
	ROBN	11	64	25	0	0	28
	Ogół	1	23	43	15	19	1097
2014	KIER	0	0	16	21	62	61
	SPEC	1	1	14	33	51	437
	TECH	0	6	40	33	21	193
	BIUR	0	5	53	33	9	98
	USLU	0	26	58	11	5	231
	ROBW	1	60	37	2	0	323
	OPER	1	33	66	0	0	80
	ROBN	0	48	52	0	0	23
	Ogół	1	22	36	19	22	1446

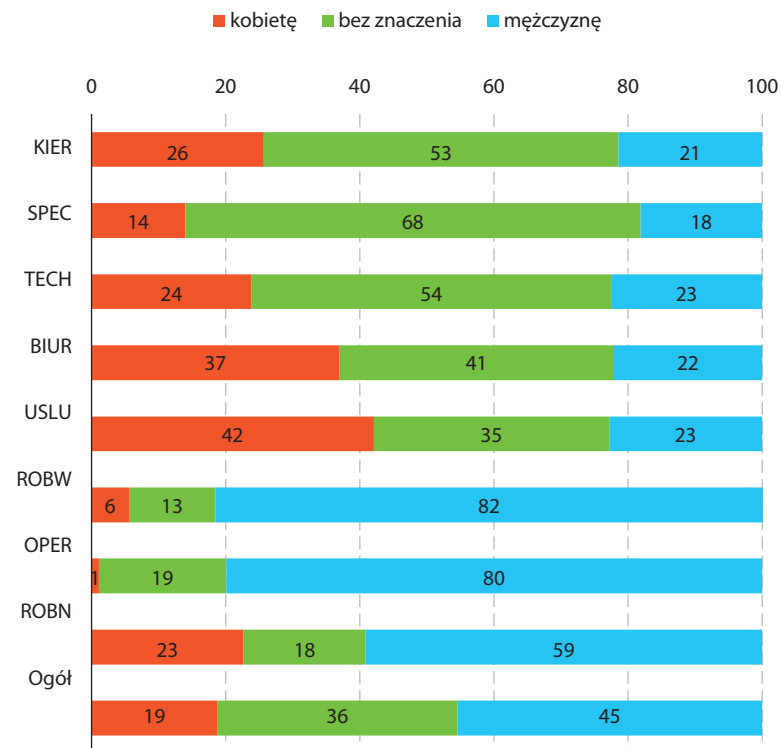
Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

W przypadku ubiegających się o pracę na stanowisku specjalistycznym lub kierowniczym oczekiwano **wykształcenia wyższego** – licencjackiego lub magisterskiego. Jednak należy wyraźnie zaznaczyć, że pomimo kilku lat funkcjonowania dwóch stopni wyższego wykształcenia **pracodawcy nadal preferują wykształcenie pełne magisterskie**. Było to szczególnie wyraźne w przypadku preferencji wobec kierowników. Jednak trzeba przyznać, że powoli pracodawcy zdają się dostrzegać i dostosowywać do zmian w systemie edukacji, gdyż wiosną 2014 r. zatrudnienie na stanowiskach specjalistycznych nie wiązało się tak mocno z posiadaniem wyłącznie wykształcenia wyższego (zdarzali się pracodawcy, którzy na takie stanowisko zatrudnili nawet osoby z wykształceniem średnim).

Trzecim najistotniejszym kryterium oceny kandydatów do pracy była ich płeć. W tym przypadku również zachowały się te same prawidłowości jakie obserwowane były w poprzednich latach, aczkolwiek z kilkoma istotnymi zmianami (wykres 2.2). Ogólnie nadal występowało wyraźne zróżnicowanie na zawody umysłowe i fizyczne – do tych drugich pracodawcy zdecydowanie preferowali mężczyzn ze względu na ich wyższą sprawność fizyczną, natomiast w przypadku rekrutacji do zawodów umysłowych płeć kandydata była obojętna. Kobiety nadal zdaniem pracodawców byłyby lepsze do pracy w zawodach biurowych lub do pracy jako sprzedawcy i pracownicy usług.

Najbardziej wyraźną różnicą była zmiana preferencji dotyczących płci kandydatów na stanowiska kierownicze. Wiosną 2013 r. pracodawcy woleliby na takich stanowiskach mężczyzn. Natomiast w kolejnym roku zarówno panie, jak i panowie byli podobnie traktowani przy obsadzie tych stanowisk, a dla zdecydowanej większości pracodawców płeć kandydata była tutaj bez znaczenia.

Wykres 2.2. Wymagania pracodawców dotyczące płci kandydata w poszczególnych zawodach (dane procentowe, N₂₀₁₄ = 2610)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2014.

Podsumowując wątek dotyczący ogólnych wymagań, jakie pracodawcy wiosną 2014 r. formułowali wobec kandydatów, można przedstawić profile takich oczekiwań wobec różnych stanowisk (tabela 2.8). Jak widać, oczekiwania te nie różniły się zbyt od tych, jakie pracodawcy mieli poprzednio wiosną 2013 r.:

- **kierownicy i specjaliści** – od kandydatów do takiej pracy oczekiwano przede wszystkim **doświadczenia** (bardziej w przypadku kierowników) i odpowiedniego **wykształcenia** (wyższego i to najlepiej magisterskiego). Dość ważne było także **posługiwanie się językiem obcym**;
- **technicy i średni personel** – pracodawcy formułowali podobne wymagania jak w przypadku specjalistów, lecz były one nieco niższe (oczekiwali mniejszego stażu, wystarczające było wykształcenie licencjackie lub średnie);
- **pracownicy biurowi, sprzedawcy i pracownicy usług** – pracodawcy mieli podobne oczekiwania wobec kandydatów na te stanowiska – w tym przypadku oprócz płci kandydatów (**preferowane były kobiety**) wymagano posiadania doświadczenia, odpowiedniego wykształcenia, a dodatkowym atutem byłaby umiejętność języka obcego.
- **robotnicy (tak wykwalifikowani, jak i nie oraz operatorzy i monterzy)** – tutaj właściwie dla pracodawców liczyły się tylko dwie rzeczy – **aby to byli mężczyźni posiadający odpowiednie doświadczenie**. Przy czym czynnik doświadczenia nie miał takiego znaczenia przy rekrutacji robotników do prac prostych.

Tabela 2.8. Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników wobec kandydatów do pracy w określonym zawodzie w 2013 r. i 2014 r. (dane procentowe)

		Wykształcenie	Zawód	Doświadczenie	Płeć	Język	N
2013	KIER	85	15	79	51	33	70
	SPEC	80	3	62	28	71	550
	TECH	70	14	73	48	47	260
	BIUR	68	12	53	59	56	145
	USLU	61	21	48	67	36	340
	ROBW	41	31	82	92	14	562
	OPER	33	19	76	89	35	265
	ROBN	29	17	49	91	6	119
	Ogół	55	19	67	70	36	2311
	2014	KIER	87	2	89	47	50
SPEC		87	3	62	33	59	769
TECH		70	18	63	49	44	277
BIUR		64	10	42	59	61	159
USLU		51	26	54	68	40	347
ROBW		48	32	76	88	13	692
OPER		30	20	75	85	32	279
ROBN		17	8	48	90	13	155
Ogół		57	19	64	66	36	2788

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2013–2014.

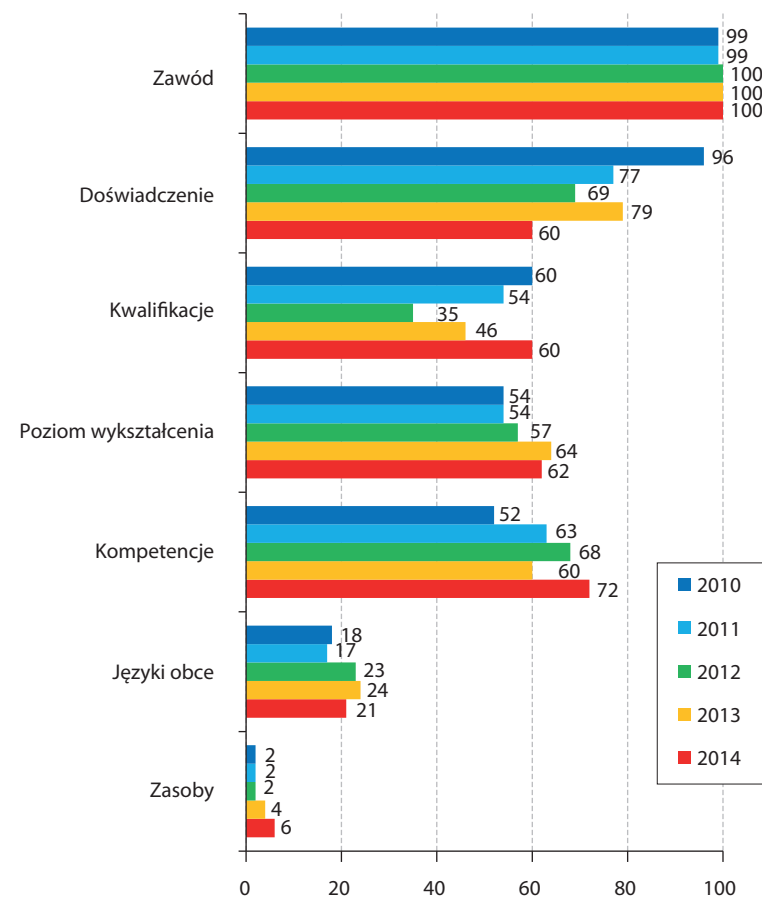
Na przestrzeni ostatnich pięciu lat wymagania opublikowane w ogólnodostępnych ofertach zatrudnienia cechuje względna stabilność² (wykres 2.3). Pracodawcy poszukują pracownika na konkretne stanowisko w przeważającej większości z doświadczeniem zawodowym w wykonywaniu obowiązków przynależnych oferowanemu miejscu pracy oraz zdefiniowanym zestawem kwalifikacji i kompetencji. Warto zwrócić uwagę, że w 2014 r. kompetencje zyskały na znaczeniu w procesie selekcji na rzecz spadku zainteresowania pracodawców odbytym stażem pracy kandydatów. Od 2012 r. na ważności zyskują również kwalifikacje, czyli umiejętności potwierdzone formalnie oraz posiadane zasoby³ po stronie osób ubiegających się o zatrudnienie. Przy czym ta ostatnia grupa wymagań w dalszym ciągu odgrywa nikłą wagę w procesie rekrutacji.

Podobna stabilność charakteryzuje strukturę zapotrzebowania na pracowników z poszczególnych kategorii zawodowych poszukiwanych za pośrednictwem analizowanych źródeł ofert pracy, czyli portali internetowego pośrednictwa pracy oraz powiatowych urzędów pracy. Jednakże porównanie obu źródeł pod względem liczby miejsc pracy oferowanych do obsadzenia przez każde z nich w latach 2011, 2012, 2013 i 2014 cechuje dużo większa zmienność (tabela 2.9).

² Największe wahania w liczebnościach poszczególnych kategorii selekcji obserwuje się pomiędzy badaniem przeprowadzonym w 2010 r. i kolejnymi edycjami. Różnice w liczebnościach można zapewne tłumaczyć odmienną porą roku, kiedy zbierano dane. Tylko w 2010 r. (I edycja badania) dane były gromadzone na jesieni. Od 2011 r. (II, III i IV edycja badania) oferty pracy są pozyskiwane w tym samym punkcie czasowym, czyli na wiosnę (dokładnie w trzeci tydzień marca). Z tego powodu zasadne jest wzajemne porównywanie danych tylko z lat 2011, 2012, 2013 i 2014, aby wyeliminować problem interpretacyjny związany z sezonowością zapotrzebowania na pracę w cyklu rocznym.

³ Kategoria „zasoby” obejmuje treści pojawiające się w ofertach pracy, których nie można bezpośrednio zaklasyfikować do żadnych pozostałych kategorii. Zasobami były w tym rozumieniu oczekiwania pracodawców wykraczające poza wiedzę, doświadczenie, kwalifikacje i kompetencje poszukiwanych pracowników. Zasoby mogą przyjmować zarówno postać materialną (np. konieczność posiadania samochodu, komputera czy finansowego wkładu własnego po stronie kandydata do pracy), jak i niematerialną (np. konieczność posiadania bazy kontaktów czy gotowości do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej).

Wykres 2.3. Ogólne wymagania wobec poszukiwanych pracowników formułowane w ofertach pracy przez pracodawców w latach 2010–2013 (dane %, $N_{2010} = 20009$, $N_{2011} = 20634$, $N_{2012} = 21594$, $N_{2013} = 20081$, $N_{2014} = 21279$)



Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2010–2014.

Tabela 2.9. Zapotrzebowanie na pracowników z poszczególnych kategorii zawodowych według ofert pracy w podziale na źródło umieszczenia ogłoszenia w latach 2011–2014 (dane populacyjne i procentowe).

Zawód	2011				2012				2013				2014			
	Portal		PUP		Portal		PUP		Portal		PUP		Portal		PUP	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
KIER	1393	10	188	3	1364	10	193	3	1198	8	148	3	891	7	169	2
SPEC	4004	29	641	9	4774	33	671	9	4370	30	549	10	3878	30	758	9
SRED	3519	26	748	11	3337	23	804	11	3197	22	654	12	2826	22	796	10
BIUR	742	5	372	5	1064	7	423	6	910	6	408	7	781	6	637	8
USLU	2593	19	1449	21	2662	19	1581	22	3190	22	1331	24	3324	26	1872	22
ROBW	877	6	1968	28	702	5	1911	27	973	7	1238	22	735	6	2180	26
OPER	278	2	946	13	279	2	912	13	269	2	620	11	299	2	1161	14
ROBN	143	1	646	9	112	1	676	9	290	2	579	10	136	1	836	10
Ogółem	13549	66	6958	34	14294	67	7171	33	14397	72	5527	28	12870	60	8409	40

Zawód	Różnica 2012–2011				Różnica 2013–2012				Różnica 2014–2013			
	Portal		PUP		Portal		PUP		Portal		PUP	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
KIER	-29	0	5	0	-166	-2	-45	0	-307	-1	21	-1
SPEC	770	4	30	0	-404	-3	-122	1	-492	0	209	-1
SRED	-182	-3	56	0	-140	-1	-150	1	-371	0	142	-2
BIUR	322	2	51	1	-154	-1	-15	1	-129	0	229	1
USLU	69	0	132	1	528	3	-250	2	134	4	541	-2
ROBW	-175	-1	-57	-1	271	2	-673	-5	-238	-1	942	4
OPER	1	0	-34	0	-10	0	-292	-2	30	0	541	3
ROBN	-31	0	30	0	178	1	-97	1	-154	-1	257	0
Ogółem	745	1	213	-1	103	5	-1644	-5	-1527	-12	2882	12

Uwaga: kolumny różnica zawiera różnicę pomiędzy liczbą i odsetkiem ofert pracy dostępnych w 2014 i 2013 r., 2013 i 2012 r. oraz 2012 i 2011 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2014 (2013 dla różnicy 2013–2012 lub 2012 dla różnicy 2012–2011) r. w danym zawodzie odnotowano więcej ofert pracy, ujemna – mniej.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2010–2014.

W porównaniu z 2013 r. w 2014 r. powiatowe urzędy pracy odnotowały wzrost liczby ogłoszeń we wszystkich kategoriach zawodowych, tym samym odrabiając straty w liczebnościach oferowanych miejsc pracy odnotowane w roku ubiegłym (wzrost o 2882 oferty, czyli ok. 34% w skali roku). Wyższa podaż ofert pracy zmieniła nieznacznie strukturę poszukiwanych zawodów: minimalnie spadło zapotrzebowanie na pracowników umysłowych⁴ (ok. 1 punkt procentowy), a wzrosło na pracowników fizycznych. Największą różnicę notuje się w grupie zawodowej robotników wykwalifikowanych (wzrost o 4 punkty procentowe, czyli 942 oferty) oraz operatorów maszyn i urządzeń (wzrost o 4 punkty procentowe, czyli 541 ofert).

Z sytuacją odwrotną mamy do czynienia na portalach internetowego pośrednictwa pracy. Porównując liczbę ogłoszeń z 2013 i 2014 r., widać, że zwiększyła się przede wszystkim pula ofert skierowanych do pracowników

usług i sprzedawców. Dla tej kategorii zawodowej liczba ogłoszeń o pracę podnosi się od początku badań BKL – czyli od 2010 r. Natomiast minimalny spadek zapotrzebowania (średnio o 1 punkt procentowy) dotyczy robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych, a także zawodów kierowniczych. W przypadku zawodów kierowniczych można mówić o tendencji spadkowej notowanej od 2011 r.

Przed szczegółowym opisem wymagań pracodawców formułowanych w ogłoszeniach warto zwrócić uwagę na podobieństwa i różnice pomiędzy portalami internetowego pośrednictwa pracy i powiatowymi urzędami pracy pod kątem precyzji przekazywanych informacji. Analiza treści ofert pracy w aspekcie liczby braków określonego typu kryteriów selekcji wybranych przez pracodawców w danej grupie zawodowej spełnia to zadanie (tabela 2.10).

Tabela 2.10. Braki określonego typu kryteriów selekcji w podziale na źródło ogłoszenia w odniesieniu do poszczególnych zawodów poszukiwanych przez oferty pracy w 2014 r. (dane procentowe)

	Doświadczenie		Kwalifikacje		Wykształcenie		Kompetencje		Język obcy		N ogółem	
	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP
KIER	12	44	38	57	33	20	2	37	70	85	891	169
SPEC	25	52	42	46	30	12	6	46	53	70	3878	758
SRED	26	53	32	45	30	20	4	41	76	78	2826	796
BIUR	38	66	45	35	38	27	7	42	66	75	781	637
USLU	31	59	31	40	51	35	12	59	84	91	3324	1872
ROBW	37	51	58	51	66	37	37	59	92	98	735	2180
OPER	51	58	35	33	76	50	48	56	92	94	299	1161
ROBN	62	65	38	35	74	53	36	69	98	98	136	836
Ogółem	29	56	39	42	40	35	10	55	72	90	12870	8409

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2014.

⁴ Za pracowników umysłowych uważamy kategorie zawodowe od pracowników usługowych wżwyż według klasyfikacji zawodowej j ISCO (grupy wielkie od 1 do 5).

Generalnie zaobserwowana w 2014 r. zależność (widoczna w obu źródłach danych) jest tożsama z tą zidentyfikowaną w poprzednich latach badania BKL: im bardziej złożone obowiązki w pracy, tym precyzyjniej określone oczekiwania wobec kandydatów na oferowanego stanowisko. Wyjątek stanowi opis kwalifikacji. Poniższe kryterium rekrutacyjne – zwłaszcza w przypadku powiatowych urzędów pracy – zyskuje na znaczeniu wraz ze spadkiem w hierarchii wielkich grup zawodowych. Innymi słowy, posiadanie umiejętności potwierdzonych formalnie, np. znajomości obsługi konkretnych maszyn i urządzeń zwiększa prawdopodobieństwo zatrudnienia przede wszystkim wśród pracowników biurowych, operatorów maszyn i urządzeń, robotników do prac prostych (ok. 65% ogłoszeń zawierało taki wymóg), choć nie bez znaczenia jest dla osób szukających pracy w zawodach związanych z branżą usługową (ok. 60% ogłoszeń zawierało taki wymóg). Jeśli chodzi o najniższe wymagania w obszarze kwalifikacji, to najwyższy odsetek braków tego rodzaju oczekiwań pracodawców względem kandydatów do pracy notuje się w grupie zawodowej robotników wykwalifikowanych (ponad 50% ofert nie zawierało takiego wymagania), a także najwyższej kadry kierowniczej w ogłoszeniach dystrybuowanych za pośrednictwem PUP.

W tym miejscu warto podkreślić, że precyzja w formułowaniu wymagań wobec kandydatów na określone miejsce pracy jest odmienna w każdym z analizowanych źródeł danych. Korzystając z usług portali internetowego pośrednictwa pracy, pracodawca „otrzyma” kandydata lepiej dopasowanego pod kątem doświadczenia, kompetencji i znajomości języków obcych niż miałoby to miejsce, gdyby korzystał z usług publicznych służb zatrudnienia. W procesie rekrutacji prowadzonym przez urzędy pracy obecnie liczy się głównie poziom wykształcenia kandydatów i ich wyuczony zawód.

Co istotne, w dotychczasowych wynikach badań BKL doświadczenie miało znacznie większą wagę selekcyjną w działalności prowadzonej przez powiatowe urzędy pracy. W 2014 r. sytuacja uległa zmianie. Obecnie to portale internetowe mają przewagę w publikowaniu oczekiwań dotyczących doświadczenia osób ubiegających się o zatrudnienie. Zatem przed

sformulowaniem ostatecznych wniosków warto sprawdzić, czy także inne kryteria selekcji cechują się zmiennością, czy też są stabilne pomiędzy edycjami badań w każdym z analizowanych źródeł danych (tabela 2.11).

Porównanie zmian w brakach informacyjnych odnośnie do wymagań pracodawców publikowanych pomiędzy czterema edycjami badań ofert pracy prowadzi do wniosku, że istotność kryteriów selekcji zmienia się zależnie od roku badania i źródła umieszczenia ogłoszenia.

Najwyższą zmiennością w zakresie opisu kandydatów do pracy cechują się powiatowe urzędy pracy. Po chwilowej poprawie precyzji opisu zestawu kompetencji w 2012 r. nastąpił gwałtowny spadek liczby takich wymagań w roku kolejnym, by w 2014 r. ponownie zwiększyła się ogólna ilość informacji tego typu. Sytuację odwrotną obserwuje się w obszarze kwalifikacji i doświadczenia zawodowego – w 2013 r. oferty pracy „odrobiły” braki danych zidentyfikowane w 2012 r., by w 2014 r. powtórnie stracić na precyzji w ich opisie. Być może pojawienie się tego typu wahań ma związek z opisaną powyżej zmianą struktury poszukiwanych zawodów w tym źródle danych (zgodnie z zasadą: im bardziej złożone obowiązki, tym więcej wymagań), a mniej precyzyjny opis może być wypadkową zwiększonej podaży ofert pracy.

Na uznanie zasługuje na pewno systematyczna poprawa opisu oferowanego stanowiska w przypadku portali internetowego pośrednictwa pracy. W ogłoszeniach dystrybuowanych przez to źródło danych z roku na rok (począwszy od 2011 r.) zwiększa się ogólna ilość informacji na temat oczekiwanych kwalifikacji, zestawu kompetencji, poziomu wykształcenia i doświadczenia kandydatów. W przypadku dwóch ostatnich rodzajów kryteriów selekcji w 2014 r. odnotowano niewielki wzrost braków danych (w porównaniu z rokiem ubiegłym) głównie w opisie stanowisk oferowanych zawodom robotniczym. Obecnie tego typu zmiany nie są niepokojące, gdyż kategorie z najniższych pozycji w klasyfikacji zawodowej i tak cechuje skąpy opis wymagań w porównaniu z ofertami dedykowanymi pracownikom umysłowym.

Tabela 2.11. Zmiany w brakach informacyjnych odnośnie do wymagań pracodawców w podziale na źródło ogłoszenia w odniesieniu do poszczególnych zawodów pomiędzy czterema edycjami badań ofert pracy z 2011, 2012, 2013 i 2014 r (dane procentowe)

Porównanie lat 2011 i 2012

	Doświadczenie		Kwalifikacje		Wykształcenie		Kompetencje		Język obcy		Różnica w N	
	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	N	N
KIER	-11	10	49	24	7	-3	-3	-1	-3	-1	-29	5
SPEC	-1	29	5	27	-1	4	-5	-5	-13	-4	770	30
SRED	-3	24	0	19	-1	0	-5	-4	-9	-4	-182	56
BIUR	23	32	45	35	-18	-3	-6	5	-9	-5	322	51
USLU	1	25	7	42	-3	-3	-3	-6	-3	-3	69	132
ROBW	16	14	39	44	-11	-4	-3	-2	-3	0	-175	-57
OPER	22	23	-6	6	-5	-10	-8	-5	-5	1	1	-34
ROBN	30	33	31	40	-12	-11	-7	-9	-2	1	-31	30
Ogółem	1	22	13	33	-4	-4	-5	-5	-10	-2	745	213

Porównanie lat 2012 i 2013

	Doświadczenie		Kwalifikacje		Wykształcenie		Kompetencje		Język obcy		Różnica w N	
	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP
KIER	-6	-18	-8	-24	-14	1	-1	38	0	-6	-166	-45
SPEC	0	-38	13	-41	-5	-9	2	41	-4	-7	-404	-122
SRED	0	-35	11	-26	-11	-10	0	42	3	-2	-140	-150
BIUR	-12	-41	-34	-53	-1	-11	4	37	6	-4	-154	-15
USLU	6	-37	-3	-42	-11	-3	5	34	3	-1	528	-250
ROBW	-8	-28	-32	-41	-11	-7	-6	25	-1	0	271	-673
OPER	-8	-35	-1	-16	-20	-4	0	18	1	-3	-10	-292
ROBN	-1	-38	-37	-66	-13	-8	0	24	-10	-1	178	-97
Ogółem	0	-34	0	-39	-7	-7	3	31	2	-2	103	-1644

Porównanie lat 2013 i 2014

	Doświadczenie		Kwalifikacje		Wykształcenie		Kompetencje		Język obcy		N ogółem	
	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP	Portal	PUP
KIER	5	39	-34	8	8	6	-5	-56	6	6	-307	21
SPEC	3	47	-21	4	-1	0	-4	-49	5	0	-492	209
SRED	3	47	-31	3	-3	2	-5	-56	-4	-1	-371	142
BIUR	-1	60	-13	2	-1	8	-9	-53	0	2	-129	229
USLU	-7	55	-20	3	4	-2	-11	-39	-3	0	134	541
ROBW	2	47	2	4	11	5	-10	-40	0	0	-238	942
OPER	19	55	-19	1	16	6	-11	-44	-1	0	30	541
ROBN	14	59	-13	7	13	5	-4	-31	11	0	-154	257
Ogółem	1	52	-21	3	2	4	-7	-43	1	1	-1527	2882

Uwaga: komórki tabeli zawierają różnicę pomiędzy odsetkiem ofert pracy z brakami informacji na temat wymagań opublikowanych w latach 2011, 2012, 2013 i 2014. Wartość dodatnia oznacza, że w 2012 r. (dla porównań danych z 2011 i 2012 r.), w 2013 r. (dla porównań danych z 2012 i 2013 r.) lub w 2014 r. (dla porównań danych z 2013 i 2014 r.) w danym zawodzie odnotowano więcej braków danych z danej grupy kryteriów selekcyjnych, ujemna – mniej.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011–2014.

Podsumowując, treści ogłoszeń z roku na rok są coraz precyzyjniejsze w określaniu, jakiego typu wymagań oczekują pracodawcy od osób, które będą aplikować na proponowane miejsce pracy jedynie w przypadku portali internetowego pośrednictwa pracy. Poprawa opisu oferowanego stanowiska w przypadku PUP nie ma cech stałości i zmienia się w kolejnych latach badania BKL. Innymi słowy, pracodawca, dokonując wyboru kanału rekrutacji, może zaufać internetowemu pośrednictwu pracy, że otrzyma kandydata dopasowanego pod kątem zgłoszonych przez siebie preferencji. Takiej pewności nie ma w przypadku skorzystania z usług publicznych służb zatrudnienia.

Przyjrzyjmy się preferencjom pracodawców w zakresie wyboru kanału rekrutacji w 2014 r. (tabela 2.12).

Analiza preferencji pracodawców (a także ich różnic) w zakresie źródła publikacji ogłoszenia o pracę prowadzi do wniosku, że wybór kanału rekrutacji dla poszczególnych kategorii zawodowych zależy od stopnia skomplikowania (a zarazem i opisu) zawodu poszukiwanego przez pracodawcę (tabela 2.12 i 2.13). Opisana zależność ma charakter stały i utrzymuje się od 2010 r.

Doprecyzowując, oferty skierowane do pracowników umysłowych pracodawcy (niezależnie od branży działalności) w zdecydowanej większości

umieszczają na portalach internetowego pośrednictwa pracy, który nie ogranicza możliwości w formułowaniu liczby i rodzaju cech preferowanego pracownika. Wyjątek stanowią oferty pracy z opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Pracodawcy z tych branż korzystają zwykle z usług publicznych służb zatrudnienia, niezależnie od poszukiwanego zawodu.

Natomiast rekrutacja pracowników fizycznych odbywa się przede wszystkim z wykorzystaniem pośrednictwa powiatowych urzędów pracy, które gwarantują, że kandydat będzie dopasowany (i co najważniejsze zweryfikowany) pod kątem spełniania tzw. twardych oczekiwań w zakresie zawodu, poziomu wykształcenia, kwalifikacji i doświadczenia. Przypomnijmy, że dwa ostatnie kryteria selekcji straciły na znaczeniu w roku 2014 r. Obecnie nie jesteśmy w stanie określić, czy ta zmiana ma charakter stały czy przejściowy – jak w przypadku pozostałych rodzajów wymagań. Odpowiedzi na to pytanie dostarczą kolejne lata badań.

W dalszej części rozdziału zostaną szczegółowo omówione kolejne wymagania pracodawców publikowane w treści ogłoszeń o pracę. Ich kolejność będzie zgodna z oceną ich ważności prezentowaną na wykresie 2.3.

Tabela 2.12. Preferencje w zakresie źródła umieszczania ogłoszeń o pracę według poszczególnych kategorii zawodowych w podziale na branżę działalności pracodawcy (dane procentowe z 2014 r.)

	Przemysł i górnictwo			Budownictwo i transport			Handel, zakwaterowanie, gastronomia			Usługi specjalistyczne			Edukacja			Opieka zdrowotna i pomoc społeczna		
	Portal	PUP	N	Portal	PUP	N	Portal	PUP	N	Portal	PUP	N	Portal	PUP	N	Portal	PUP	N
KIER	77	23	97	60	40	86	70	30	201	95	5	236	93	7	43	25	75	4
SPEC	63	37	466	69	31	102	71	29	380	92	8	1343	60	40	192	20	80	66
SRED	63	37	391	52	48	180	62	38	501	85	15	900	69	31	29	35	65	46
BIUR	28	72	116	29	71	66	40	60	366	58	42	168				30	70	10
USLU	61	39	209	44	56	75	42	58	1517	68	32	767	18	82	22	33	67	33
ROBW	13	87	869	14	86	533	4	96	396	23	77	106						
OPER	10	90	237	9	91	487	9	91	242	10	90	42						
ROBN	9	91	111	5	95	91	4	96	328	6	94	49		100	10			
Ogółem	37	63	2496	24	76	1620	39	61	3931	79	21	3611	59	41	296	26	74	159

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2014.

Tabela 2.13. Różnice w preferencjach w zakresie źródła umieszczania ogłoszeń o pracę w latach 2013 i 2014 według poszczególnych kategorii zawodowych w podziale na branże działalności pracodawcy

	Przemysł i górnictwo			Budownictwo i transport			Handel, zakwaterowanie, gastronomia			Usługi specjalistyczne			Edukacja			Opieka zdrowotna i pomoc społeczna		
	Portal	PUP	N	Portal	PUP	N	Portal	PUP	N	Portal	PUP	N	Portal	PUP	N	Portal	PUP	N
KIER	5	-5	14	-11	11	-25	7	-7	-16	-4	4	-134	-83	83	-33			
SPEC	8	-8	-164	-0	0	-26	5	-5	-50	2	-2	-239	2	-2	12	39	-39	26
SRED	3	-3	-104	11	-11	-32	4	-4	12	-2	2	-292	1	-1	-9	4	-4	-10
BIUR	8	-8	-36	19	-19	-26	4	-4	-111	18	-18	-28				56	-56	-3
USLU	0	-0	-49	1	-1	-15	1	-1	-440	-3	3	-289	42	-42	-2	-3	-7	-23
ROBW	4	-4	-392	1	-1	-269	5	-5	-188	9	-9	-42						
OPER	-3	3	-91	0	-0	-274	5	5	-133	-9	10	-22						
ROBN	9	-9	-38	8	-8	-48	1	1	-84	17	-17	-2						
Ogółem	7	-7	-860	8	-8	-715	6	-6	-1010	1	-1	-1048	1	-1	-42	23	-23	-4

Uwaga: komórki tabeli zawierają różnicę pomiędzy odsetkiem ofert pracy dla poszczególnych kategorii zawodowych w danym źródle ogłoszeń opublikowanych w 2013 i 2014 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2014 r. w danym zawodzie odnotowano więcej ofert, ujemna – mniej.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2014.

WYMAGANIA KOMPETENCYJNE

W 2014 r. pierwsze miejsce pod względem częstości wskazań w treści ogłoszeń o pracę zajmują oczekiwania w zakresie kompetencji, czyli wiedzy i umiejętności formalnie niepotwierdzonych.

Analiza rozkładu kompetencji w poszczególnych grupach zawodowych pokazuje, że w dalszym ciągu utrzymuje się polaryzacja grup zawodowych wyróżniona na podstawie liczby i kategorii kompetencji opublikowanych w treści ogłoszenia (tabela 2.14). Warto zaznaczyć, że opisany poniżej podział utrzymuje się od 2011 r.

Oferty zatrudnienia pod względem wymagań kompetencyjnych dzielimy na:

- wyczerpujące, czyli takie, w których pracodawcy formułują liczne wymagania kompetencyjne z zakresu samoorganizacji, kontaktów interpersonalnych, umiejętności zawodowych, komputerowych i kognitywnych; odbiorcami tej grupy ofert są pracownicy umysłowi, poczynając od kadry kierowniczej, na pracownikach usług i sprzedawcach kończąc; warto odnotować wysoki stopień dopasowania wymagań kompetencyjnych do profilu pracy odbiorców tych ofert, o czym świadczy nikłe zainteresowanie pracodawców kompetencjami fizycznymi i technicznymi;
- niewyczerpujące, czyli takie, w których pracodawcy oczekują kompetencji sporadycznie; odbiorcami tej grupy ofert są pracownicy fizyczni, czyli robotnicy wykwalifikowani, niewykwalifikowani oraz operatorzy maszyn i urządzeń; pracodawcy od tych grup zawodowych wymagają przede wszystkim kompetencji zawodowych i samoorganizacyjnych, związanych z przygotowaniem oraz utrzymaniem stanowiska pracy; ten zestaw kompetencji jest uzupełniany oczekiwaniem dobrej sprawności fizycznej, zwłaszcza wobec kandydatów do wykonywania prac prostych; podobnie racjonalne jest żądanie kompetencji technicznych od robotników wykwalifikowanych.

Brak kompetencji matematycznych wśród wymagań pracodawców również ma charakter stały. Podobnie jest w przypadku identyfikacji

najpopularniejszych kompetencji na rynku pracy, czyli tych przynależnych do umiejętności samoorganizacyjnych, interpersonalnych, komputerowych i zawodowych.

Jednak szczegółowe zestawienie wahań zapotrzebowania kompetencyjnego z lat 2011–2014 ukazuje niewielkie zmiany w zakresie przyporządkowania określonego zestawu kompetencji do konkretnej grupy zawodowej (tabela 2.15).

Tabela 2.14. Wymagana dotyczące kompetencji kandydatów do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników poprzez oferty pracy w 2014 r. (dane procentowe)

	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
Kognitywne	24	22	16	12	13	3	2	2	13
Samoorganizacyjne	54	57	63	44	48	15	12	16	44
Artystyczne	6	13	13	14	14	3	3	2	11
Fizyczne	2	4	9	7	7	4	6	8	6
Interpersonalne	43	54	64	38	48	5	5	5	40
Kierownicze	54	26	24	14	24	2	1	1	20
Dyspozycyjne	22	17	20	18	18	9	8	8	16
Biurowe	3	3	2	7	2	0	0	0	2
Techniczne	3	5	3	3	6	14	7	2	6
Komputerowe	31	46	28	42	21	5	15	3	26
Matematyczne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zawodowe	48	40	27	15	24	22	14	9	27
	1060	4636	3622	1418	5196	2915	1460	974	21279

Uwaga: ze względu na możliwość umieszczenia kilku kompetencji w ogłoszeniu procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2014.

Patrząc na dane z poprzednich badań BKL (tabela 2.15), można dostrzec, że w 2014 r. nastąpił wzrost liczby ofert z wymaganiami kompetencyjnymi we wszystkich grupach zawodowych z wyjątkiem trzech: kierowników oraz robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Spadek wymagań kompetencyjnych wobec kadry kierowniczej i zarządzającej może być związany z faktem, że osoby na tak wysokie stanowiska rekrutuje się poprzez inne kanały niż oferty pracy: głównie polecenia i usługi *headhunterów*. Z tego powodu publikowane treści mogą zawierać niepełne opisy, gdyż weryfikacja kandydatów odbywa się w bezpośrednim kontakcie z pracodawcą.

Na drugim biegunie pod kątem złożoności wykonywanych obowiązków zawodowych znajdują się robotnicy (wykwalifikowani i niewykwalifikowani), wobec których również ograniczono wymagania kompetencyjne. Taki stan rzeczy jest wypadkową zmniejszenia precyzji w opisywaniu oczekiwań kompetencyjnych w propozycjach zatrudnienia dystrybuowanych przez powiatowe urzędy pracy, które specjalizują się w poszukiwaniu pracowników fizycznych.

Doprecyzowując, w 2014 r. obniżenie wymagań kompetencyjnych (w porównaniu z sytuacją z roku ubiegłego) dotyczy przede wszystkim następujących rodzajów kompetencji:

- samoorganizacyjnych głównie wobec kadry kierowniczej (spadek⁵ o 13 punktów procentowych), jak i robotników niewykwalifikowanych (spadek 3 punkty procentowe),
- dyspozycyjnych, także głównie wobec kadry kierowniczej (spadek o 9 punktów procentowych), jak i robotników niewykwalifikowanych (spadek o 3 punktu procentowe),
- interpersonalnych wobec kadry kierowniczej, pracowników biurowych i robotników niewykwalifikowanych (spadek od 5 do 4 punktów procentowych),
- artystycznych u pracowników biurowych (spadek o 5 punktów procentowych)
- komputerowych wobec kadry kierowniczej (spadek o 4 punkty procentowe)

⁵ Określenia „spadek”, „wzrost” odnoszą się do porównań wymagań kompetencyjnych między rokiem 2014 a 2013.

Natomiast główną zmianę – czyli wzrost znaczenie wymagań kompetencyjnych w procesie rekrutacji – odnotowano w zakresie następujących rodzajów kompetencji:

- komputerowych wobec operatorów maszyn i urządzeń (wzrost o 13 punktów procentowych) oraz pracowników biurowych (wzrost o 6 punktów procentowych),
- zawodowych również u operatorów maszyn i urządzeń (wzrost o 9 punktów procentowych), pracowników branży usługowej i robotników wykwalifikowanych (wzrost o 6 punktów procentowych) oraz kadry kierowniczej (wzrost o 4 punkty procentowe),
- samoorganizacyjnych, głównie wobec średniego personelu (wzrost o 8 punktów procentowych), specjalistów i pracowników branży usługowej (wzrost o 6 punktów procentowych), jak również operatorów maszyn i urządzeń (wzrost o 2 punkty procentowe). Przy czym od pracowników umysłowych wymaga się przede wszystkim samodzielności w wykonywaniu obowiązków służbowych, umiejętności zarządzania własnym czasem, podejmowania inicjatyw i decyzji; natomiast oczekiwanie odporności na stres cechuje oferty skierowane do pracowników fizycznych,
- interpersonalnych u pracowników usług (wzrost o 8 punktów procentowych), średniego personelu technicznego (wzrost o 6 punktów procentowych) oraz specjalistów (wzrost o 5 punktów procentowych),
- kognitywnych wobec pracowników usług (wzrost o 7 punktów procentowych), specjalistów (wzrost o 6 punktów procentowych) i średniego personelu (wzrost o 5 punktów procentowych).

Tabela 2.15. Zmiany wymagań kompetencyjnych w odniesieniu do poszczególnych zawodów pomiędzy dwoma edycjami badań ofert pracy – z 2012 r. i 2013 r. (dane procentowe)

Porównanie lat 2011 i 2012

Kompetencje	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
Kognitywne	-9	2	-7	-9	-7	-1	0	-2	-4
Samooorganizacyjne	0	7	1	8	4	2	2	7	5
Kulturalne	-6	-8	-1	-5	0	0	-1	-1	-2
Fizyczne	1	4	4	7	4	1	2	1	3
Interpersonalne	-1	9	4	15	9	1	1	2	7
Kierownicze	4	14	23	7	8	1	1	2	10
Dyspozycyjne	7	7	8	15	11	4	4	4	8
Biurowe	-2	-3	-3	-4	-4	-1	-1	0	-2
Techniczne	-1	1	1	0	1	5	2	0	2
Komputerowe	2	11	3	9	8	1	2	0	7
Matematyczne	-1	0	0	0	0	0	0	0	0
Zawodowe	2	0	2	2	2	0	2	4	2

Porównanie lat 2012 i 2013

Kompetencje	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
Kognitywne	-1	-13	-5	-1	-2	0	-1	1	-5
Samooorganizacyjne	12	-4	-2	0	2	5	1	3	1
Artystyczne	-3	1	-3	1	-2	1	0	1	-1
Fizyczne	-2	-4	-2	-8	-4	1	0	0	-3
Interpersonalne	0	-8	-1	-9	-5	3	1	5	-3
Kierownicze	-1	-10	-18	-10	-5	-2	-2	0	-8
Dyspozycyjne	11	-3	-1	-5	1	2	-1	3	0
Biurowe	-2	0	-1	-3	-1	1	0	1	-1
Techniczne	-1	1	0	-1	-2	5	0	1	0
Komputerowe	6	-4	-2	-2	-4	1	-1	3	-2
Matematyczne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zawodowe	1	-4	-2	-4	-5	-2	-4	-1	-3

Porównanie lat 2013 i 2014

Kompetencje	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
Kognitywne	3	6	5	0	7	1	1	0	3
Samooorganizacyjne	-13	6	8	0	6	1	4	-3	1
Artystyczne	1	2	1	-5	0	0	2	0	0
Fizyczne	1	1	5	3	3	0	2	1	2
Interpersonalne	-5	5	6	-4	8	-2	1	-4	1
Kierownicze	2	3	2	0	8	0	0	-3	1
Dyspozycyjne	-9	3	3	1	0	1	2	-2	1
Biurowe	1	0	1	1	0	0	0	0	0
Techniczne	1	0	0	2	2	-2	2	0	1
Komputerowe	-4	1	2	6	2	2	13	-1	0
Matematyczne	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zawodowe	4	0	-1	0	6	6	9	2	1

Uwaga: komórki tabeli zawierają różnicę pomiędzy odsetkiem ofert pracy opublikowanych w latach 2011, 2012, 2013 i 2014 r. Wartość dodatnia oznacza, że w 2012 r. (dla porównań danych z 2011 i 2012 r.), w 2013 r. (dla porównań danych z 2012 i 2013 r.) lub w 2014 r. (dla porównań danych z 2013 i 2014 r.) w przypadku danego zawodu nastąpił wzrost liczby poszukiwanych kompetencji, ujemna – spadek.

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2011–2014.

Podsumowując, kryterium selekcji, jakim jest posiadanie przez kandydata do pracy określonego rodzaju kompetencji znacznie zyskało na znaczeniu w przypadku ofert skierowanych do pracowników umysłowych we wszystkich analizowanych branżach, z wyjątkiem kadry kierowniczej. Ta zależność ma charakter odwrotny do zależności zaobserwowanej w roku ubiegłym.

Natomiast niewielki spadek oczekiwań pracodawców wobec obu grup robotników ma charakter międzybranżowy i jest zmienne w poszczególnych latach badań BKL – waha się od 1 do maks. 5 punktów procentowych.

WYMAGANIA W ZAKRESIE POZIOMU WYKSZTAŁCENIA

Wymagania dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów do pracy w określonym zawodzie publikowane w 2014 r. w ofertach pracy potwierdzają zidentyfikowany w 2011 r. trend: im bardziej złożone obowiązki wykonywane w pracy, tym wyższe oczekiwania co do poziomu wykształcenia kandydata (tabela 2.16).

Generalnie, od zawodów kierowniczych i specjalistycznych pracodawcy oczekiwali przede wszystkim wykształcenia wyższego magisterskiego, od pracowników średniego szczebla, biurowych oraz sprzedawców (wraz z pracownikami usług) – średniego, a od robotników wykwalifikowanych oraz operatorów maszyn i urządzeń – zasadniczego zawodowego. W przypadku robotników niewykwalifikowanych pracodawca oczekiwał przeważnie wykształcenia zasadniczego zawodowego, przy czym poziom podstawowy był akceptowany w 36% dostępnych ofert dla tej grupy zawodowej. Taki rozkład poziomu wykształcenia w poszczególnych grupach zawodowych jest bardzo zbliżony do oczekiwań pracodawców wyrażonych w badaniach BKL.

Tabela 2.16. Wymagania dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów do pracy w określonym zawodzie publikowane w ofertach pracy z 2014 r. (dane procentowe)

	podst.	zas. zaw.	śred.	wyższe inż./lic.	wyższe mgr	N z wysz.
KIER	0	2	38	8	52	736
SPEC	0	1	32	12	54	3361
SRED	1	2	68	3	25	2612
BIUR	2	11	62	2	22	953
USLU	5	23	55	1	15	2861
ROBW	11	69	19	0	1	1615
OPER	18	62	19	0	1	657
ROBN	36	49	14	0	1	427
Ogółem	5	20	45	4	27	13222

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2014.

Analizując rozkład oczekiwanego poziomu wykształcenie wobec osób rekrutowanych do konkretnych branż, widać, jaki poziom wykształcenia kandydata preferowany jest przez pracodawców o określonym profilu działalności (tabela 2.17). I tak, osoby poszukujące zatrudnienia a legitymizujące się wykształceniem wyższym magisterskim mają największą szansę znaleźć zatrudnienie w branży edukacyjnej oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej. W branżach usługowych – usługach specjalistycznych i tych podstawowych, czyli handlu, hotelarstwie, gastronomii – w ½ ogłoszeń wystarczy wykształcenie na poziomie średnim. Absolwenci szkół zasadniczych zawodowych znajdują zatrudnienie w budownictwie i transporcie oraz przemyśle i górnictwie. W najgorszej sytuacji na rynku pracy pozostają osoby z wykształceniem podstawowym i wyższym I stopnia (licencjackim/inżynierskim).

Tabela 2.17. Wymagana pracodawców dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów do pracy w określonej branży działalności pracodawcy w 2014 r. (dane procentowe)

	podst.	zas. zaw.	śred.	wyższe inż./lic.	wyższe mgr	N z wyksz.
Przemysł i górnictwo	6	31	36	7	20	1774
Budownictwo i transport	11	44	27	5	13	955
Handel, hotelarstwo, gastronomia	7	28	50	1	12	2515
Usługi specjalistyczne	2	6	50	6	36	2603
Edukacja	2	5	18	2	73	234
Opieka zdrowia i pomoc społeczna	2	8	41	5	42	132
Ogółem	5	23	44	4	24	8213

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2014.

WYMAGANIA W ZAKRESIE DOŚWIADCZENIA

W procesie rekrutacji z wykorzystaniem ofert pracy pracodawcy niezmiennie, od lat – chociaż w 2014 r. odnotowano spadek ilości wymagań tego typu – istotną wagę przypisują doświadczeniu w wykonywaniu obowiązków przynależnych proponowanemu stanowisku. W większości pracodawcy szukają tzw. „gotowego pracownika”, który będzie w stanie pracować bez długotrwałego przeszkolenia. Najwięcej ofert z tego typu wymaganiem jest adresowanych do wyższych urzędników i kierowników (83% ofert z puli dostępnych), specjalistów (70% ofert) oraz pracowników średniego szczebla (68% ofert). Na podstawie danych zebranych w 2014 r. można zauważyć prawidłowość: im bardziej złożone obowiązki wykonywane w pracy, tym wyższe oczekiwania pracodawców w zakresie doświadczenia zawodowego wobec kandydatów do oferowanej pracy (tabela 2.18).

W ogłoszeniach o pracę wymieniane są trzy sposoby udokumentowania posiadanego doświadczenia, czyli:

- dostarczenie dokumentów potwierdzających odbyty staż pracy na oferowanym stanowisku (27% ogółu ofert);
- dostarczenie referencji z poprzedniego miejsca pracy (6% ogółu ofert);
- równoczesne dostarczenie dokumentów potwierdzających odbyty staż pracy na oferowanym stanowisku oraz referencji z poprzedniego miejsca pracy (28% ogółu ofert).

Analiza sposobu zapisu oczekiwań pracodawców w zakresie doświadczenia kandydatów prowadzi do wniosku, że pracodawcy oczekują przede wszystkim stażu pracy wobec kandydatów na stanowiska umysłowe. Niemniej staż pracy potwierdzony formalnymi dokumentami istotnie zwiększa dostęp do puli ofert przypisanych do danej kategorii zawodowej. Posiadanie pozytywnych referencji, czyli dokumentu, w którym poprzedni pracodawca rekomenduje pracownika następnym pracodawcom, jest szczególnie konieczne w procesie aplikowania na stanowiska kierownicze oraz robotnicze wykwalifikowane (zwiększa dostęp do 40% ofert tego typu). Natomiast w przypadku pozostałych grup zawodowych referencje umożliwiają dostęp do dodatkowych 30% ogłoszeń. Wyjątek stanowią pracownicy fizyczni, a zwłaszcza operatorzy maszyn i urządzeń oraz robotnicy niewykwalifikowani. W ich przypadku pracodawcy liczą przede wszystkim na staż pracy potwierdzony pozytywną opinią z poprzedniego miejsca zatrudnienia a (taki wymóg znajduje się w ok. 1/4 ofert skierowanych do tej grupy zawodowej).

Tabela 2.18. Wymagania pracodawców w zakresie doświadczenia zawodowego wobec kandydatów do pracy w określonym zawodzie w 2014 r. (dane procentowe)

	Staż	Referencje	Staż i referencje	% ogółem	N ogółem
KIER	39	6	38	83	1060
SPEC	39	5	27	70	4636
TECH	35	5	28	68	3622
BIUR	16	6	27	49	1418
SPRZ	28	6	25	59	5196
ROBW	13	5	35	53	2915
OPER	9	7	28	44	1460
ROBN	8	8	20	36	972
% Ogółem	27	6	28	60	21279

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2014.

Podobnie jak w latach ubiegłych wymiar czasowy i dokładność opisu stażu zawodowego zależy od złożoności stanowiska, na które się aplikuje (tabela 2.19). W przypadku ofert skierowanych do pracowników niewykwalifikowanych jedynie 6% z nich zawierało informacje na temat długości wymaganego stażu pracy, podczas gdy tego typu dane znalazły się w 42% ofert na stanowiska kierownicze. Zaobserwowana zależność potwierdza regułę, że im bardziej złożone obowiązki w pracy, tym precyzyjniej określony i dłuższy staż pracy wymagany przez pracodawcę. Ta prawidłowość utrzymuje się od 2010 r., czyli od początku prowadzenia badań w ramach projektu BKL.

Warto zwrócić uwagę na stopień dopasowania w zakresie średniej długości stażu zawodowego między deklaracjami pracodawców w badaniach a analizą treści ofert pracy.

We wszystkich ogłoszeniach pozyskanych w 2014 r. (we wszystkich grupach zawodowych) kryterium selekcyjne, jakim jest długość oczekiwanego stażu pracy, ustawione jest poniżej wartości odnotowanych w badaniu pracodawców. Taki stan rzeczy jest rezultatem umieszczania w ogłoszeniach „maksymalnego” wymiaru doświadczenia, podczas gdy w rozmowie pracodawcy deklarują swoje najbardziej optymalne preferencje. Innymi słowy, kryterium selekcji ustawione jest na tyle wąsko, aby jak najbardziej zawęzić liczbę osób aplikujących za pośrednictwem ofert pracy. Z tej puli wybiera się najlepszego kandydata. Być może „nadwyżka” oczekiwanej długości doświadczenia ma zagwarantować lepszą jakość kandydatów.

Warto podkreślić, że zidentyfikowane rozbieżności nie są jednak na tyle istotne, aby wnioski na temat długości stażu zawodowego sformułowane na podstawie analizy ofert pracy były odmienne od tych ustalonych na podstawie badań pracodawców. Przypomnijmy:

- **najkrótszy staż pracy jest** potrzebny w przypadku aplikowania na stanowiska pracowników biurowych oraz sprzedawców i pracowników usług (przeciętnie półtora roku);
- **najdłuższy staż** pracy musieli wykazać kandydaci na stanowiska kierownicze (ok. trzy lata pracy na podobnym stanowisku). Na drugim miejscu znaleźli się robotnicy wykwalifikowani (ponad dwa lata pracy w danym zawodzie).

Tabela 2.19. Średnia długość stażu zawodowego (w latach) wymagana od kandydatów do pracy w określonym zawodzie w 2011, 2012, 2013 i 2014 r. według ofert pracy oraz badań pracodawców

	2011 r.					2012 r.				
	N ogółem	% ofert z określoną długością stażu	Średnia długość stażu			N ogółem	% ofert z określoną długością stażu	Średnia długość stażu		
			Oferty	Pracodawcy	Różnica			Oferty	Pracodawcy	Różnica
KIER	1210	69	2,7	3,2	-0,5	1557	48	2,2	2,2	0,0
SPEC	3591	45	2,2	2,7	-0,5	5445	34	1,6	1,9	-0,3
SRED	3206	29	1,7	1,6	0,1	4141	22	1,4	1,6	-0,2
BIUR	847	16	1,6	1,5	0,1	1487	16	1,4	1,1	0,3
USLU	2967	16	1,5	1,7	-0,2	4243	16	1,4	1,6	-0,2
ROBW	2263	21	1,9	1,7	0,2	2613	19	2,3	1,8	0,5
OPER	1034	15	2,1	1,8	0,3	1191	16	2,2	1,8	0,4
ROBN	689	6	2,4	1,5	0,9	789	7	1,5	1,5	0,0
Ogółem	15807	30	2,0	1,8	0,2	21466	24	1,7	1,8	-0,1
	2013 r.					2014 r.				
	N ogółem	% ofert z określoną długością stażu	Średnia długość stażu.			N ogółem	% ofert z określoną długością stażu	Średnia długość stażu		
			Oferty	Pracodawcy	Różnica			Oferty	Pracodawcy	Różnica
KIER	1346	42	2,7	3,4	-0,7	1060	42	2,9	2,7	0,1
SPEC	4919	43	2,0	1,8	0,2	4636	40	2,0	1,9	0,1
SRED	3851	34	1,7	1,9	-0,2	3622	29	1,9	1,7	0,1
BIUR	1318	19	1,4	1,2	0,2	1418	17	1,5	1,3	0,3
USLU	4521	17	1,5	1,4	0,1	5196	21	1,5	1,4	0,2
ROBW	2211	13	2,2	2,4	-0,2	2915	21	2,3	1,9	0,4
OPER	889	9	1,9	1,7	0,2	1460	16	2,1	1,3	0,8
ROBN	869	6	2,1	1,8	0,3	972	6	1,5	1,3	0,3
Ogółem	19924	27	1,9	1,9	0,0	21279	26	2,0	1,7	0,3

Uwaga: kolumny „Różnica” zawierają różnicę pomiędzy wartością średniej długości stażu zawodowego w ofertach pracy i badaniach pracodawców. Wartość dodatnia oznacza, że w danym roku w ofertach pracy w porównaniu z badaniami pracodawców wymagana długość stażu w danym zawodzie jest większa, ujemna – mniejsza.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2011–2014 oraz Badanie ofert pracy 2011–2014.

WYMAGANIA W ZAKRESIE KWALIFIKACJI

W 2014 r. w procesie rekrutacji zyskały na znaczeniu wiedza i umiejętności potwierdzone formalnie, czyli kwalifikacje. Podobnie jak w latach ubiegłych pracodawcy żądali formalnych dokumentów od tych samych grup badanych w tym samym zakresie, czyli:

- potwierdzenia praktycznych umiejętności (np. prawo jazdy, umiejętność pisania CV, znajomość konkretnych programów komputerowych) wśród techników i średniego personelu, specjalistów oraz pracowników usług i sprzedawców; ta grupa kwalifikacji ma charakter międzybranżowy i agreguje 52% ofert pracy;
- potwierdzenia stanu zdrowia (np. aktualne badania psychotechniczne) wśród pracowników usług i sprzedawców, robotników wykwalifikowanych oraz operatorów maszyn i urządzeń; ta grupa kwalifikacji jest ważna przede wszystkim w przetwórstwie i górnictwie, handlu oraz transporcie – dotyczy 4% ofert pracy;
- potwierdzenia odbycia obowiązkowych szkoleń będących warunkiem podjęcia zatrudnienia (np. szkolenia BHP, ppoż.) głównie wśród pracowników fizycznych, ale także pracowników biurowych oraz pracowników w branży usługowej; szkolenia tego typu są wymagane w branży przemysłowej i górniczej, w usługach, handlu i gastronomii, a także edukacji oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej – dotyczy 4% ofert pracy.

Prezentowane kategorie kwalifikacji zostały wyodrębnione na podstawie analizy treści ofert pracy. W tym miejscu należy zaznaczyć, że kwalifikacje związane z wykształceniem oraz referencjami zostały wyłączone z analizy na tym poziomie i dołączone odpowiednio do: analizy wymagań w zakresie poziomu wykształcenia oraz doświadczenia zawodowego.

WYMAGANIA W ZAKRESIE ZNAJOMOŚCI JĘZYKÓW OBCYCH

Mimo iż znajomość języków obcych zyskała na znaczeniu w 2014 r., to w dalszym ciągu dotyczy jedynie 1/5 analizowanych ofert pracy.

Dla pracodawców liczy się przede wszystkim biegła znajomość języka angielskiego i niemieckiego (tabela 2.20).

Tabela 2.20. Wymagania dotyczące znajomości języka angielskiego i niemieckiego wobec kandydatów do pracy w określonym zawodzie publikowane w ofertach pracy w 2014 r. (dane procentowe)

Zawód	Angielski %	Niemiecki %	N
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	26	5	1060
Specjaliści	42	8	4636
Technicy i inny średni personel	20	9	3622
Pracownicy biurowi	24	11	1418
Pracownicy usług i sprzedawcy	12	3	5196
Robotnicy wykwalifikowani	3	1	2915
Operatorzy i monterzy	4	3	1460
Robotnicy niewykwalifikowani	1	0	972
Ogółem	19	5	21279

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2014.

Znajomość języków obcych jest istotna przede wszystkim dla kandydatów na stanowiska tzw. umysłowe, przy czym najczęściej z oczekiwaniem biegłej znajomości języka angielskiego lub niemieckiego spotkają się te same kategorie zawodowe, a mianowicie osoby aplikujące na stanowiska dedykowane specjalistom, kierownikom i pracownikom biurowym. Opisana prawidłowość ma charakter stały i utrzymuje się od 2012 r.

Różnica dotyczy branży działalności pracodawcy (tabela 2.21). W przypadku rekrutowania przez pracodawców reprezentujących przemysł i górnictwo znaczenie ma zarówno znajomość języka angielskiego (21% ofert pracy), jak i niemieckiego (8% ofert pracy). Natomiast „sama” znajomość języka angielskiego jest najczęściej konieczna w branży usług specjalistycznych (24%).

Tabela 2.21. Wymagania dotyczące znajomości języków angielskiego i niemieckiego wobec kandydatów do pracy w określonej branży działalności pracodawcy publikowane w ofertach pracy w 2014 r. (dane procentowe)

Branża	Angielski %	Niemiecki %	N
Przemysł i górnictwo	21	8	2535
Budownictwo i transport	11	6	1630
Handel, hotelarstwo, gastronomia	13	5	3965
Usługi specjalistyczne	24	4	3623
Edukacja	10	2	308
Opieka zdrowia i pomoc społeczna	9	3	168
Ogółem	18	5	12229

Źródło: BKL – Badanie ofert pracy 2014.

Co ciekawe, od 2013 r. podstawowa znajomość języka angielskiego i niemieckiego jest wymagana w branży budowlanej i transporcie od pracowników fizycznych. Taki stan rzeczy może mieć związek z wykonywaniem tzw. prac zleconych na terytorium innych państw.

WYMAGANIA W ZAKRESIE ZASOBÓW

Wymagania dotyczące zasobów materialnych i niematerialnych kandydatów do pracy (z wyłączeniem kapitału ludzkiego skumulowanego w jednostce) mają najmniejsze znaczenie w procesie rekrutacji. Zwykle wiążą się one z:

- gotowością do zakładania/prowadzenia własnej działalności gospodarczej (3% z ogółu ofert pracy) wymaganą od specjalistów oraz techników i innego średniego personelu, zatrudnianych tym razem w branży usług specjalistycznych;
- posiadaniem własnego samochodu (1% ogółu ofert pracy) – wymagane to dotyczy specjalistów oraz techników i innego średniego personelu, zatrudnianych w branżach usług specjalistycznych, handlu, zakwaterowaniu, gastronomii oraz edukacji;
- własnym kapitałem i/lub lokalem (1% ofert pracy) – dotyczy kadry kierowniczej w handlu, zakwaterowaniu i gastronomii;
- dostępem do Internetu (0,2% ofert pracy) – dotyczy pracowników usług i sprzedawców w branży usług specjalistycznych;
- dostępem do komputera (0,1% ofert pracy) – dotyczy pracowników usług i sprzedawców zatrudnianych w handlu, zakwaterowaniu i gastronomii;
- dostępem do własnych narzędzi (np. GPS, odzież robocza – 0,1% ofert pracy) – dotyczy robotników wykwalifikowanych w usługach specjalistycznych i branży budowlanej oraz transportowej;
- własną bazą kontaktów (0,1% ofert pracy) – dotyczy pracowników średniego szczebla, techników i specjalistów w branży transportowej i budowlanej.

WYMAGANIA KOMPETENCYJNE

Pracodawcy w trakcie badań zostali poproszeni o wymienienie, w sposób spontaniczny, najważniejszych kompetencji potrzebnych do pracy na określonym stanowisku. Przed omówieniem tego, jakie umiejętności są najbardziej przydatne w poszczególnych zawodach, warto podkreślić, że wymagania kompetencyjne pracodawców prezentują dość wyraźny i stabilny wzór (tabela 2.22). W ciągu wszystkich pięciu lat badań BKL pracodawcy uznawali za najważniejsze – bez względu na zawód, do którego szukali pracowników – trzy rodzaje kompetencji:

- **samoorganizacyjne** – związane z umiejętnościami takimi jak: zarządzanie, czasem samodzielność, podejmowanie decyzji i przejawianie inicjatywy, odporność na stres i chęć do pracy;
- **zawodowe** – specyficzne umiejętności niezbędne do wykonywania zadań właściwych dla danego stanowiska pracy;
- **interpersonalne** – umiejętność kontaktowania się z ludźmi, bycia komunikatywnym, współpracy w grupie, a także rozwiązywania konfliktów międzyludzkich.

Właściwie należy powiedzieć, że biorąc pod uwagę otwarty charakter tego pytania, pracodawcy cały czas podkreślali konieczność posiadania tych właśnie kompetencji. Zdecydowanie rzadziej wymieniali oni potrzebę posiadania przez kandydatów takich umiejętności jak: kognitywne (poszukiwanie i analizowanie informacji oraz wyciąganie wniosków), techniczne (obsługa i naprawa maszyn i urządzeń) czy komputerowe – na takie kompetencje rokrocznie wskazywał co dziesiąty pracodawca poszukujący osób do pracy. Co ciekawe, pracodawcy bardzo rzadko wskazywali na potrzebę posiadania przez kandydatów kompetencji: językowych, kierowniczych, kulturalnych (bycia na bieżąco z wiadomościami o świecie i ogólne obycie) czy matematycznych. Jednak należy pamiętać, że w głównej mierze wynika to nie z braku przydatności takich kompetencji, ale z charakteru pytania.

Tabela 2.22. Ogólne wymagania kompetencyjne zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w latach 2010–2014 (dane procentowe)

	2010	2011	2012	2013	2014
Samooorganiz.	42	50	53	57	53
Zawodowe	45	38	42	39	38
Interpersonalne	38	45	41	39	36
Kognitywne	11	8	12	12	12
Techniczne	6	9	11	10	11
Komputerowe	16	8	11	10	10
Dyspozycyjne	5	9	10	7	8
Kwalifikacje	9	11	9	9	8
Fizyczne	6	6	10	7	7
Językowe	6	7	8	6	6
Biurowe	4	5	5	6	5
Kierownicze	4	2	1	2	4
Inne	9	10	6	5	3
Artystyczne	2	1	2	1	2
Matematyczne	2	2	1	2	1
N	3271	3337	3106	2489	2956

Uwaga: ze względu na możliwość wybrania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Pracodawcy pytani w sposób otwarty wymieniają to, co ich zdaniem jest najbardziej przydatne i jednocześnie co było dla nich problematyczne do uzyskania – o czym w dalszej części. Zakładają natomiast, że posiadanie pewnych umiejętności jest niezbędne *per se* do określonej pracy – potwierdzają to analizy przydatności już konkretnych kompetencji do pracy w różnych zawodach omówione poniżej w tabeli 2.23.

Tabela 2.23. Wymagania dotyczące kompetencji do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w 2014 r. (dane procentowe)

Kompetencje	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogół
Samoorganiz.	47	52	53	57	59	53	44	64	54
Zawodowe	39	39	33	19	32	51	38	30	38
Interpersonalne	35	46	50	53	55	13	29	21	36
Kognitywne	26	12	14	16	13	11	9	9	12
Techniczne	7	6	5	6	8	20	13	8	11
Komputerowe	6	21	16	19	10	3	0	1	10
Dyspozycyjne	10	10	9	3	7	5	15	13	9
Kwalifikacje	2	11	9	5	3	6	25	4	9
Fizyczne	0	1	6	0	4	7	19	19	7
Językowe	9	10	10	12	2	0	9	2	6
Kierownicze	36	6	5	6	3	2	3	1	5
Biurowe	8	7	12	13	2	1	4	0	5
Inne	1	2	2	6	4	3	8	3	3
Artystyczne	1	3	4	5	2	1	0	0	2
Matematyczne	0	1	0	6	3	1	0	0	1
N	108	761	280	161	371	686	287	169	2823

Uwaga: ze względu na możliwość wybrania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie pracodawców 2014.

Patrząc na to, jakie kompetencje były najbardziej potrzebne do pracy w poszczególnych zawodach, można wskazać na kilka prawidłowości (tabela 2.23):

- **kierownicy** – tutaj potrzebne były umiejętności samoorganizacyjne, zawodowe, kierownicze, interpersonalne oraz kognitywne;
- **specjaliści oraz personel średniego szczebla i technicy** – pracodawcy rekrutujący do takich zawodów oczekiwali posiadania kompetencji samoorganizacyjnych i interpersonalnych, zawodowych oraz komputerowych i kognitywnych;
- **pracownicy biurowi oraz sprzedawcy i pracownicy usług** – przydatność kompetencji w odniesieniu do kandydatów do tych kategorii zawodowych były stosunkowo podobne (i nieróżniące się zbytnio od specjalistów i techników) – wskazano na potrzebę posiadania umiejętności samoorganizacyjnych i interpersonalnych. Dla pracowników biurowych liczyły się również kompetencje komputerowe i biurowe, a w przypadku sprzedawców i pracowników usług również zawodowe.
- **robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani oraz operatorzy maszyn i urządzeń** – pracodawcy poszukujący osób do zawodów robotniczych wymagali przede wszystkim kompetencji samoorganizacyjnych, zawodowych oraz fizycznych. Dodatkowo, poszukując operatorów zwracali oni uwagę na niezbędne kompetencje (licencje bądź uprawnienia), co związane jest z prawnymi regulacjami obowiązującymi w tych zawodach.

Z perspektywy poszukiwanych zawodów można ogólnie wskazać na dwie kategorie wymagań kompetencyjnych w podziale na pracę umysłową i fizyczną. Do wszystkich zawodów bezapelacyjnie potrzebne były kompetencje samoorganizacyjne i zawodowe (te ostatnie z pominięciem zawodów, gdzie takie umiejętności nie występują – pracowników biurowych i robotników niewykwalifikowanych). W zawodach umysłowych liczyły się kompetencje interpersonalne – potrzebne do pracy z ludźmi, a także komputerowe. Natomiast w zawodach robotniczych te akurat kompetencje nie miały takiego znaczenia, ale na jako nieco ważniejsze wskazywano na sprawność fizyczną i kompetencje techniczne.

Tabela 2.24. Poziom kompetencji wymaganych do pracy w określonych zawodach deklarowany przez pracodawców o różnej wielkości zatrudnienia i szukających osób do pracy w latach 2010–2014 (średnie na skalach pięciopunktowych: od „0” – niepotrzebne, do „4” – potrzebne w stopniu bardzo wysokim)

		KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem	N
Interpersonalne	1–9	3,31	3,11	3,13	3,02	3,07	2,25	2,45	2,27	2,76	11169
	10–49	3,14	3,12	3,08	3,04	3,03	2,13	2,32	2,16	2,67	960
	50+	3,31	3,1	3,06	2,91	2,96	2	2,22	2,04	2,73	407
Samooorganizacyjne	1–9	3,16	3,07	3,09	2,81	2,59	2,32	2,34	2,27	2,64	11169
	10–49	3,2	2,99	3,04	2,61	2,5	2,31	2,3	2,11	2,58	960
	50+	3,24	3,03	2,95	2,67	2,29	2,13	1,89	1,86	2,59	407
Dyspozycyjne	1–9	2,85	2,53	2,45	2,18	2,41	2,25	2,73	2,49	2,43	11169
	10–49	2,61	2,44	2,43	1,91	2,39	2,18	2,66	2,18	2,34	960
	50+	2,82	2,45	2,48	2,18	2,4	2,27	2,52	2,13	2,41	407
Językowe	1–9	2,98	2,93	2,78	2,82	2,54	1,75	1,95	1,71	2,38	5572
	10–49	2,77	2,94	2,61	2,65	2,37	1,35	1,63	1,25	2,12	628
	50+	3,06	2,79	2,72	2,55	2,48	1,35	1,44	1,16	2,3	245
Kognitywne	1–9	2,68	2,71	2,56	2,13	1,78	1,47	1,39	1,34	1,93	11159
	10–49	2,82	2,65	2,58	2,03	1,51	1,27	1,2	0,78	1,76	960
	50+	2,93	2,77	2,62	2,07	1,36	1,05	0,94	0,62	1,95	407
Fizyczne	1–9	1,16	1,2	1,45	1,23	1,91	2,44	2,42	2,63	1,91	11159
	10–49	1,52	1,38	1,41	1,55	1,88	2,39	2,3	2,47	1,94	959
	50+	1,47	1,3	1,37	1,26	1,78	2,35	2,37	2,4	1,73	406
Komputerowe	1–9	2,68	2,72	2,56	2,56	1,49	0,74	0,71	0,32	1,58	11162
	10–49	2,83	2,7	2,54	2,52	1,33	0,58	0,55	0,19	1,46	960
	50+	3,01	2,8	2,66	2,6	1,49	0,63	0,48	0,34	1,88	407
Matematyczne	1–9	2,45	1,62	2,11	1,87	1,58	1,35	1,25	1,01	1,56	11168
	10–49	2,82	1,65	2,11	2,01	1,48	1,19	1,25	0,45	1,49	959
	50+	2,59	1,9	2,16	1,99	1,31	1,03	0,88	0,46	1,57	407
Kierownicze	1–9	2,97	1,17	1,1	1,11	1,08	1	0,72	0,71	1,05	11156
	10–49	3	1,28	1,22	0,92	1	0,81	0,71	0,47	1,02	960
	50+	3,16	1,3	1,06	0,69	0,74	0,51	0,43	0,31	0,98	406
Techniczne	1–9	0,53	0,58	0,72	0,6	0,42	1,63	1,74	0,99	1	11164
	10–49	0,87	0,59	0,76	0,61	0,48	1,5	1,75	0,73	1	959
	50+	0,52	0,67	0,75	0,46	0,36	1,61	1,45	0,56	0,88	406
Biurowe	1–9	1,56	1,45	1,69	2,14	0,89	0,26	0,29	0,21	0,9	11158
	10–49	2,08	1,31	1,62	1,85	0,67	0,23	0,28	0,17	0,81	959
	50+	1,99	1,5	1,64	1,92	0,81	0,23	0,19	0,21	1,06	407
Kulturalne	1–9	0,7	1,21	0,8	0,52	1,13	0,74	0,23	0,48	0,81	11160
	10–49	0,67	1,14	0,64	0,2	0,8	0,66	0,19	0,34	0,66	958
	50+	0,64	0,87	0,49	0,29	0,39	0,4	0,16	0,2	0,53	406

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Odpowiedzi pracodawców odnośnie do wymagań kompetencyjnych kształtują się nieco inaczej, jeśli zapytać ich konkretnie o określone umiejętności i ich przydatność do pracy w danym zawodzie (tabela 2.24). Ogólny układ pozostaje ten sam, ale pracodawcy, oceniając przydatność w pracy, do której poszukiwali osób, spośród dwunastu klas kompetencji zwracali uwagę na pewne charakterystyczne rzeczy.

I tak należy zaznaczyć, że **kompetencje interpersonalne** były najważniejsze właściwie w każdym zawodzie, do którego poszukiwano pracowników, ale znacznie większą wagę miały one w zawodach umysłowych niż fizycznych (bardziej liczyły się na stanowiskach kierowniczych, specjalistycznych i personelu średniego szczebla, biurowych oraz usługowych).

Ocena przydatności **kompetencji samoorganizacyjnych** wypadła bardzo podobnie – były one ważniejsze przy rekrutacji w zawodach umysłowych niż fizycznych, ale szczególnie istotne były w przypadku kierowników oraz specjalistów i personelu średniego szczebla.

O ile przy spontanicznym wskazywaniu na najbardziej przydatne umiejętności **dyspozycyjność** nie była kryterium najważniejszym – to mimo wszystko pracodawcy, szacując wprost przydatność takiej cechy właściwie w przypadku każdego zawodu ocenili ją bardzo wysoko.

Kolejne kompetencje pod względem ważności to umiejętności **językowe** – które były ważne przy zawodach umysłowych, ale przy fizycznych nie miały już takiego znaczenia.

Podobnie było z **kompetencjami kognitywnymi**, które jako bardzo przydatne uznali pracodawcy w przypadku kandydatów poszukiwanych na stanowiska kierownicze i specjalistyczne, wliczając do tego techników i personelu średniego szczebla oraz pracowników biurowych.

W przypadku pozostałych kompetencji, o które pytano, były one selektywnie przypisywane do różnych zawodów. I tak **kompetencje fizyczne** oraz w mniejszym stopniu **techniczne** przydatne były przy poszukiwaniu pracowników fizycznych.

Kompetencje komputerowe i w dużo mniejszym stopniu **matematyczne** i **biurowe** były preferowane jako przydatne w przypadku zawodów umysłowych. Co ciekawe, kompetencje matematyczne były wskazywane jako przydatne na stanowiskach kierowniczych, ale już nie na specjalistycznych.

Co oczywiste, **kompetencje kierownicze** były bardzo ważne, ale tylko w przypadku rekrutacji kierowników.

Podsumowując kwestię wymagań kompetencyjnych, to wyraźnie zaznacza się dychotomia związana z podziałem na zawody umysłowe i fizyczne. Oprócz ogólnie ważnych kompetencji interpersonalnych, samoorganizacyjnych i dyspozycyjnych w pracy umysłowej ważniejsze są kompetencje językowe, kognitywne, komputerowe i matematyczne. W zawodach fizycznych natomiast liczy się sprawność fizyczna i umiejętności techniczne.



Trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy

Czy znalezienie odpowiednich pracowników przychodziło łatwo



Rekrutacja na jakie stanowiska wiązała się z większymi problemami



Co było głównym powodem utrudnień rekrutacyjnych



Jeżeli występowały braki kompetencyjne, to w jakim zakresie



W porównaniu z poprzednimi badaniami odsetek pracodawców, którzy poszukując pracowników doświadczali trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów wzrósł (rysunek 3.1). Patrząc na cały okres pięciu lat badań, skala tego problemu rosła systematycznie. Wprawdzie wiosną 2014 r. więcej pracodawców niż poprzednio szukało osób do pracy, więc w sposób naturalny odsetek niezadowolonych też wzrósł, ale tendencja ta wydaje się zbyt stabilna, aby wynikało to tylko z większego popytu na siłę roboczą.

Rysunek 3.1. Odsetek pracodawców poszukujących osób do pracy i doświadczających trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów
($N_{2010} = 2483$, $N_{2011} = 2731$, $N_{2012} = 2686$, $N_{2013} = 2156$, $N_{2014} = 2652$)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Skala trudności pracodawców w różnych województwach była różna, ale trudno dostrzec w tym układzie jakiś jednolity wzorzec, nawet biorąc pod uwagę pełny okres pięciu lat objętych badaniem BKL (wykres 3.1). Powodem tego jest po części znaczne zróżnicowanie sytuacji rynku pracy w poszczególnych regionach kraju, co bez poznania specyfiki sytuacji utrudnia wnioskowanie o mechanizmach stojących za trudnościami regionalnymi.

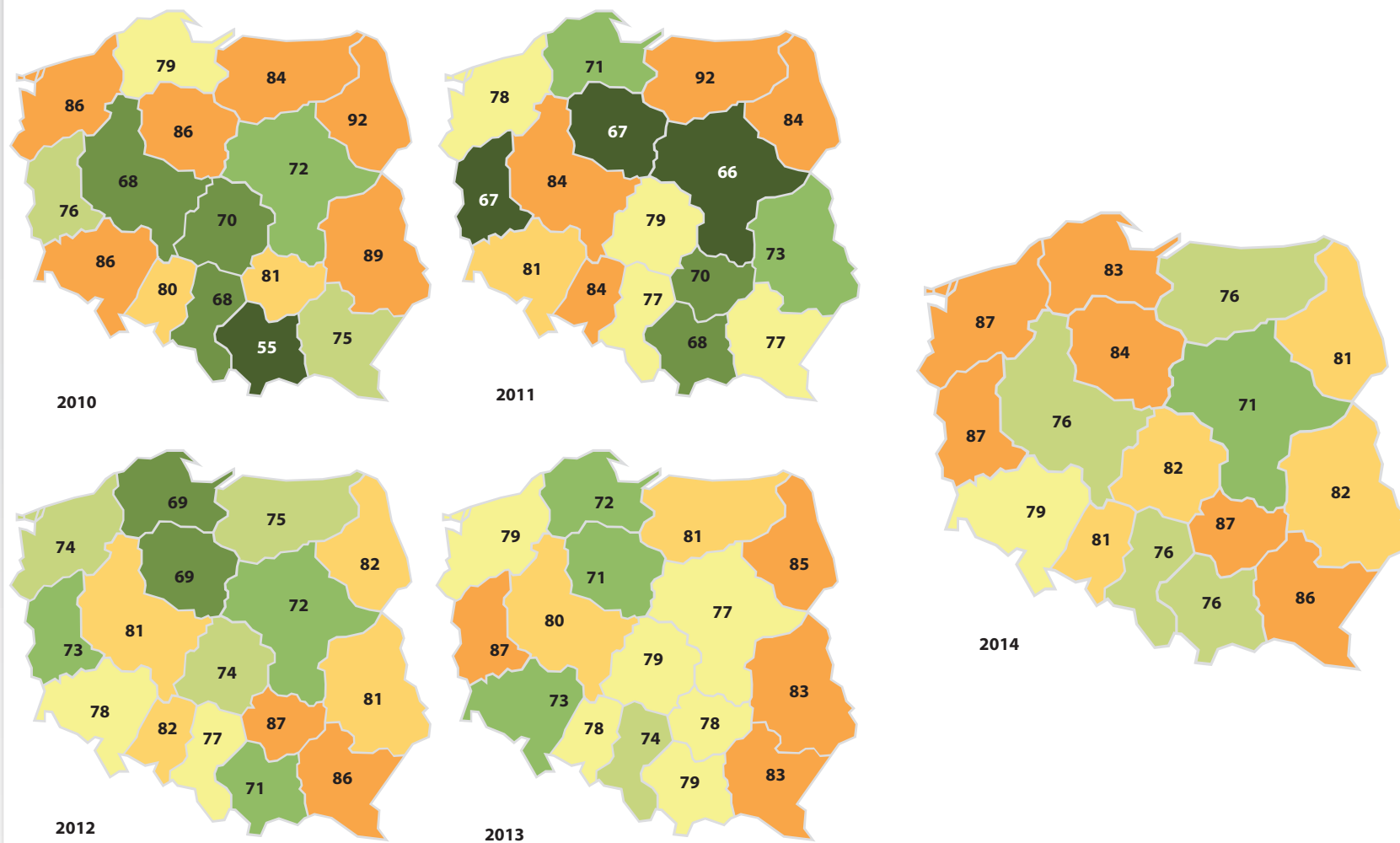
Warto jednak podkreślić kilka regionalnych zróżnicowań problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników, które wystąpiły wiosną 2014 r. Na mapie kraju można wskazać kilka województw, w których systematycznie, począwszy od wiosny 2011 r., **rosł odsetek pracodawców wskazujących**

na trudności rekrutacyjne. Do tych regionów zaliczyć można województwa: kujawsko-pomorskie, pomorskie i lubuskie. Do tych obszarów można byłoby dodać również województwo podkarpackie, gdzie doświadczane utrudnienia były stosunkowo wysokie i utrzymywały się na podobnym poziomie od wiosny 2012 r. Należy jednak w tym przypadku pamiętać o specyfice Podkarpacia, polegającej na rosnącym i stosunkowo dużym zapotrzebowaniu na pracowników, co w naturalny sposób powoduje, że pracodawcy szukający osób do pracy mają problem z ich znalezieniem.

Inną dostrzegalną prawidłowością była powoli poprawiająca się sytuacja Wielkopolski, gdzie od wiosny 2011 r. zmniejszał się odsetek pracodawców skarżących się na problemy rekrutacyjne.

Niejako tradycyjnie już stosunkowo najmniej trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy mieli pracodawcy działający na terenie Mazowsza, co jest dość oczywiste, biorąc pod uwagę możliwości zatrudnieniowe w tym regionie i duży stołeczny rynek pracy przyciągający sporo zainteresowanych.

Wykres 3.1. Odsetek pracodawców poszukujących pracowników i mających trudności ze znalezieniem odpowiednich osób w latach 2010–2014, | w podziale na województwa (dane procentowe, N2010 = 2483, N2011 = 2730, N2012 = 2686, N2013 = 2156, N2014 = 2652)



Źródło: BKL – Badaie Pracodawców 2010–2014.

Patrząc na ogólne dane dotyczące problemów rekrutacyjnych w różnej wielkości podmiotach gospodarczych z uwzględnieniem poszczególnych branż, można stwierdzić, że rokrocznie więcej takich utrudnień deklarowali mniejsi pracodawcy (tabela 3.1). Wynika to najprawdopodobniej z lepszych warunków oferowanych zatrudnianym w większych przedsiębiorstwach i instytucjach oraz siły rozpoznawalności poszczególnych firm i instytucji, co ułatwia znalezienie odpowiednich pracowników. Podkreślić należy jednak, że wraz ze wzrostem częstości narzekań, począwszy od wiosny 2012 r. rosły one w większym stopniu właśnie wśród najmniejszych pracodawców.

Najwięcej pracodawców deklarujących problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników było w **branży budowlanej i transportowej** – wiosną 2014 r. prawie 9 na 10 spośród tych, którzy szukali osób do pracy mówiło o trudnościach w rekrutacji. Branża ta od początku badań BKL należała do grupy branż borykających się z największymi problemami w tym zakresie. Również w innym sektorze produkcyjnym – **przemysłowym i górnictwym** – wielu pracodawców przyznawało się, że ma problemy ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy.

Wiosną 2014 r., w porównaniu z poprzednimi latami badań, najbardziej zwiększyła się liczba doświadczanych problemów rekrutacyjnych w **opiece zdrowia i pomocy społecznej**, gdzie prawie 9 na 10 pracodawców przyznało, że ma trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy.

Jedynie w **sektorze usług specjalistycznych** wiosną 2014 r. nieznacznie zmniejszyła się liczba pracodawców narzekających na kłopoty z rekrutacją pracowników. Należy wszak pamiętać, że mimo wszystko prawie trzy czwarte pracodawców z tej branży doświadczało takich problemów.

W ciągu wszystkich pięciu lat badań najmniej takich utrudnień doświadczali pracodawcy działający w **branży edukacyjnej**, gdzie ponad połowa z nich przyznała, że ma problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Względnie najłatwiejsza sytuacja w tym sektorze może wynikać z mniejszego popytu na pracowników oraz dość specyficznej sytuacji całej branży, w której istnieje duża potencjalna podaż kandydatów.

Tabela 3.1. Odsetek pracodawców poszukujących pracowników i doświadczających trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy według wielkości i branż działalności w latach 2010–2014 (dane procentowe)

		Przem. i górnictw.	Budow. i transp.	Handel, hotel, gastron.	Usługi specjal.	Edukacja	Opieka zdrow. i pom. społ.	Ogół	N
2010	1–9	78	77	74	73	66	79	75	2268
	10–49	77	82	71	67	55	71	73	144
	50+	67	67	56	56	50	86	64	74
	Ogół	77	77	73	73	62	79	75	2486
2011	1–9	73	77	76	76	58	71	75	2517
	10–49	77	79	75	60	39	83	72	137
	50+	61	63	53	50	50	71	58	74
	Ogół	72	77	75	75	51	72	75	2728
2012	1–9	74	84	73	74	54	74	76	2485
	10–49	81	79	70	68	50	63	74	159
	50+	63	60	56	60	50	67	60	40
	Ogół	74	83	73	74	53	74	76	2684
2013	1–9	82	86	78	75	51	70	79	1952
	10–49	80	76	73	86	44	89	76	136
	50+	67	57	50	50	60	83	61	64
	Ogół	80	85	77	75	51	73	78	2152
2014	1–9	81	89	83	73	71	90	82	2087
	10–49	85	80	78	63	44	67	76	393
	50+	70	61	68	56	50	88	67	172
	Ogół	80	87	81	72	63	86	80	2652

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Tabela 3.2. Zawody, w przypadku których występowały największe trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy zgłaszane przez pracodawców z różnej wielkości firm szukających pracowników w 2013 i 2014 r. (dane procentowe)

		1-9	10-49	50+	Ogół
2013	Kierownicy	2	4	7	2
	Specjaliści	15	19	41	16
	Technicy	13	13	14	13
	Pracownicy biurowi	4	7	5	5
	Pracownicy usług	21	19	13	20
	Robotnicy wykwalifikowani	34	37	25	34
	Operatorzy i monterzy	16	15	12	15
	Robotnicy niewykwalifikowani	8	6	4	8
	N	1001	926	728	2655
	2014	Kierownicy	3	5	6
Specjaliści		17	17	38	18
Technicy		13	12	13	13
Pracownicy biurowi		4	6	5	4
Pracownicy usług		21	19	11	21
Robotnicy wykwalifikowani		33	38	28	33
Operatorzy i monterzy		14	11	13	14
Robotnicy niewykwalifikowani		8	8	6	8
N		883	1299	952	3134

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2013, 2014.

Pracodawcy, którzy poszukiwali pracowników i mieli problemy ze znalezieniem odpowiednich osób najczęściej doświadczali trudności w przypadku z zawodów, które jednocześnie były najbardziej poszukiwane (tabela 3.2 i 3.3). Tak więc najbardziej problematycznymi kategoriami zawodów były:

- **robotnicy wykwalifikowani** – którzy jako trudni do obsadzenia byli wskazywani przez jedną trzecią pracodawców szukających osób do pracy. Sytuacja ta pozostawała bez zmian od wiosny 2011 r., a z uwzględnieniem innych kategorii pracowników fizycznych – **operatorów i monterów oraz robotników niewykwalifikowanych** – można powiedzieć, że połowa pracodawców szukających osób do pracy doświadczała problemów właśnie z tym zawodami. Do najbardziej problematycznych w znalezieniu pracowników fizycznych należeli: ogólnie kierowcy, ze szczególnym uwzględnieniem kierowców samochodów ciężarowych, murarze, robotnicy budowlani, dekarze, mechanicy pojazdów samochodowych, spawacze;
- **sprzedawcy i pracownicy usług** – na znalezienie takich osób narzekała jedna piąta pracodawców szukających osób do pracy. Również i w tym przypadku sytuacja nie uległa większym zmianom i w ciągu pięciu lat objętych badaniem BKL podobna proporcja pracodawców doświadczała problemów z rekrutacją takich osób. Najbardziej kłopotliwe było znalezienie odpowiednich: sprzedawców, kucharzy, fryzjerów i kasjerów handlowych;
- **specjaliści** – mniej niż jedna piąta pracodawców szukających osób do pracy doświadczała problemów z ich znalezieniem. Ale wliczając do tego **techników i personel średniego** szczebla liczba ta wzrastała do prawie jednej trzeciej narzekających pracodawców. Największe problemy były ze znalezieniem: programistów aplikacji, specjalistów ds. nauki i wychowania, przedstawicieli handlowych i księgowych.

Jeżeli chodzi o kłopoty ze znalezieniem odpowiednich kategorii pracowników przez pracodawców z różnej wielkości podmiotów gospodarczych, to właściwie w każdym przypadku potwierdzała się ogólna reguła, iż ci mniej mieli większe problemy z rekrutowaniem pracowników. Jedynym wyjątkiem jest sytuacja dużych pracodawców – zatrudniających ponad 50 osób – którzy mieli duże trudności z zatrudnianiem specjalistów – 40% szukających takich pracowników skarżyła się na występujące problemy pod tym względem.

Tabela 3.3. Zawody, w przypadku których występowały największe trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w latach 2010–2014 (dane procentowe w podziale na duże grupy ISCO-08)

Zawód wg dużych kategorii zawodowych ISCO-08	2010		2011		2012		2013		2014	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
71 Robotnicy budowlani – bez elektryków	182	11	243	17	352	18	305	17	320	15
52 Sprzedawcy i pokrewni	168	10	168	13	266	10	263	13	280	13
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	210	15	185	10	266	11	213	11	287	12
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń	266	8	268	9	372	8	294	10	353	9
33 Średni personel do spraw biznesu i administracji	174	9	183	9	244	9	196	8	229	8
51 Pracownicy usług osobistych	79	6	124	11	181	10	157	8	175	8
75 Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna i tekstyliów	199	4	168	6	238	5	193	5	276	7
74 Elektrycy i elektronicy	116	4	119	4	160	6	131	6	130	5
21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	151	5	168	6	203	5	134	3	177	4
22 Specjaliści do spraw zdrowia	215	8	175	4	203	5	182	3	239	4
24 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	159	6	102	2	174	5	116	4	136	4
93 Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, bud. i trans.	31	1	58	3	59	2	78	5	94	4
23 Specjaliści nauczania i wychowania	104	2	112	1	128	2	159	2	211	3
25 Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	65	5	45	2	71	3	85	3	89	2
31 Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	104	3	118	3	152	3	76	3	78	2
34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury	28	1	29	1	47	2	61	2	60	2
41 Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	27	3	41	3	28	1	28	1	48	2
81 Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	62	2	82	2	93	1	79	2	74	2
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	33	1	22	0	33	2	30	1	58	2
12 Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	42	0	53	1	62	1	24	1	44	1
13 Kierownicy do spraw produkcji i usług	86	2	75	2	72	1	53	1	53	1
26 Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	27	1	21	1	38	2	36	2	45	1
32 Średni personel do spraw zdrowia	17	2	29	3	21	1	30	1	23	1
35 Technicy informatycy	10	0	21	2	20	1	10	1	9	1
42 Pracownicy obsługi klienta	27	1	28	1	34	1	48	2	47	1
43 Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	37	2	43	2	42	1	44	1	53	1
73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	29	1	21	0	41	1	24	1	42	1
82 Monterzy	9	2	17	1	28	1	33	1	16	1
94 Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	12	1	9	0	15	1	25	1	25	1
11 Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	24	1	17	0	21	0	13	0	10	0
14 Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	8	0	5	0	11	0	16	0	19	0
44 Pozostali pracownicy obsługi biura	3	0	6	0	7	0	9	1	8	0
53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	5	0	4	0	8	1	8	0	8	0
54 Pracownicy usług ochrony	18	1	18	0	25	0	14	0	26	0
95 Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników w dość oczywisty sposób zależały od rodzaju prowadzonej działalności (tabela 3.4). Było to powiązane naturalnie z tym, jakich pracowników poszukiwali pracodawcy działający w różnych sektorach. I tak ci przedstawiciele branż produkcyjnych (**przemysł i górnictwo oraz budownictwo i transport**), którzy szukali osób do pracy głównie doświadczali problemów ze znalezieniem pracowników fizycznych – robotników wykwalifikowanych, operatorów i monterów oraz robotników do prac prostych. Przy czym, o ile pracodawcy z sektora przemysłowego i górniczego głównie mieli problem ze znalezieniem właściwie robotników wykwalifikowanych, to pracodawcy z branży budowlanej i transportowej wskazywali też na trudności z pozyskaniem operatorów i monterów, a nawet robotników niewykwalifikowanych.

Inaczej wyglądała sytuacja w branżach niezajmujących się produkcją – była ona jednak nadal związana ze specyfiką danego sektora. W przypadku **usług – handlu, hotelarstwa i gastronomii** – najbardziej problematycznymi byli do znalezienia sprzedawcy i pracownicy usług. Chociaż około jednej szóstej, jednej piątej pracodawców z tej branży, którzy szukali osób do pracy mówiło o kłopotach przy rekrutacji techników i personelu średniego szczebla oraz robotników.

Pracodawcy z branży **usług specjalistycznych** głównie deklarowali problemy przy rekrutacji specjalistów oraz personelu średniego szczebla i techników. W przypadku tej branży jedna piąta pracodawców – szukających osób do pracy – wskazała również na problemy z poszukiwaniem odpowiednich sprzedawców i pracowników usług.

W przypadku pracodawców zajmujących się **edukacją** ponad trzy czwarte z tych, którzy szukali pracowników miało trudności z zatrudnieniem specjalistów. Z kolei w przypadku drugiej z branż usług dla ludności – **opieki zdrowotnej i pomocy społecznej** – oprócz specjalistów trudności dotyczyły również pracowników średniego szczebla i techników.

Dodać należy, że wskazane tutaj problemy rekrutacyjne pracodawców z różnych branż charakteryzowały się dużą stabilnością i pozostawały na podobnym poziomie w całym okresie pięciu lat objętych badaniami BKL.

Były też zgodne z tendencjami wskazywanymi w międzynarodowych badaniach, wskazujących na zawody, w których najtrudniej jest pozyskać kandydatów do pracy.

Tabela 3.4. Zawody, w przypadku których występowały największe trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy zgłaszane przez pracodawców z różnych branż szukających pracowników w latach 2013, 2014 (dane procentowe)

		Przem. i górn. i trans.	Budow. i trans.	Handel, hotel., gastron.	Usługi specjal.	Edukacja	Opieka zdrow. i pom. społ.
2013	KIER	2	1	2	4	1	4
	SPEC	10	2	8	40	76	55
	SRED	9	7	13	23	5	40
	BIUR	2	1	7	7	5	7
	USLU	5	6	42	22	17	1
	ROBW	64	55	23	9	1	1
	OPER	18	30	12	3	0	0
	ROBN	7	12	10	3	1	4
	N	443	800	952	535	59	102
2014	KIER	2	3	5	5	0	2
	SPEC	10	3	7	39	78	71
	SRED	13	6	14	20	16	25
	BIUR	2	1	6	9	3	4
	USLU	5	2	45	25	11	7
	ROBW	69	52	23	11	1	0
	OPER	14	30	9	3	0	0
	ROBN	5	15	8	2	1	2
	N	487	946	1056	651	112	173

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2013, 2014.

Zastanawiając się nad przyczyną tak dużych utrudnień, wystarczy spojrzeć obok na tabelę 3.5. Okazuje się, że właściwie pozostają one bez zmian i **około czterech piątych pracodawców rocznie wskazywało, że główną przyczyną było niespełnienie przez kandydatów stawianych im oczekiwań**. Dotyczyło to wszystkich zawodów, do których poszukiwano pracowników.

Tylko w przypadku rekrutacji do niektórych kategorii zawodowych pracodawcy wskazywali na inne źródła problemów. W przypadku specjalistów

trudność polegała również na tym, że nie zawsze odpowiednie osoby odpowiadały na takie oferty, co potwierdza tylko fakt, że **specjalistów (w określonych zawodach) po prostu brakowało**.

Charakterystyczne było również to, że w przypadku robotników niewykwalifikowanych, nieco częściej niż w przypadku innych zawodów, kandydaci narzekali na ofertę pracy – głównie jeśli chodzi o proponowane im warunki finansowe.

Tabela 3.5. Powody utrudnień w znalezieniu odpowiednich osób do pracy w latach 2010–2014 (dane procentowe)

Kandydaci:		KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogół
2010	nie odpowiedzieli na ofertę	13	30	3	11	6	16	10	8	15
	nie spełniali oczekiwań	88	63	83	78	91	76	76	69	76
	nie odpowiadały im warunki	0	7	14	10	3	8	15	23	10
	N	32	432	244	125	237	392	294	48	1804
2011	nie odpowiedzieli na ofertę	8	20	17	17	9	12	3	16	12
	nie spełniali oczekiwań	75	66	70	52	78	80	77	71	75
	nie odpowiadały im warunki	16	14	13	31	14	7	21	13	13
	N	61	256	253	84	439	624	204	68	1989
2012	nie odpowiedzieli na ofertę	3	14	7	0	7	8	6	4	8
	nie spełniali oczekiwań	84	77	84	94	85	87	83	91	85
	nie odpowiadały im warunki	13	9	10	6	8	5	11	5	8
	N	64	476	369	83	552	1008	369	164	3085
2013	nie odpowiedzieli na ofertę	13	15	4	0	4	10	12	6	9
	nie spełniali oczekiwań	84	73	91	90	86	84	78	88	84
	nie odpowiadały im warunki	3	12	5	10	10	5	10	7	8
	N	32	399	334	102	546	908	329	178	2828
2014	nie odpowiedzieli na ofertę	7	16	7	16	9	13	8	4	11
	nie spełniali oczekiwań	92	74	89	78	81	82	82	76	81
	nie odpowiadały im warunki	1	10	4	6	11	6	11	20	9
	N	84	546	354	130	613	1054	405	210	3396

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Tabela 3.6. Powody utrudnień w znalezieniu odpowiednich osób do pracy zgłaszane wiosną 2013 i 2014 r. przez pracodawców z różnych branż (dane procentowe)

		nie odpowiedzieli na ofertę	nie spełniali oczekiwań	nie odpowiadały im warunki	N
2013	Przem. i górnic.	10	80	11	465
	Budow. i trans.	10	85	5	820
	Handel, hotel., gastron.	6	87	7	974
	Usługi specjal.	6	86	8	589
	Edukacja publ.	38	29	33	21
	Edukacja prywat.	23	72	5	43
	Op. zdrow. i pom. społ.	26	66	9	102
	Ogółem	9	84	8	3014
2014	Przem. i górnic.	13	81	7	512
	Budow. i trans.	9	83	8	966
	Handel, hotel., gastron.	8	83	9	1107
	Usługi specjal.	10	82	8	681
	Edukacja publ.	19	60	21	48
	Edukacja prywat.	6	87	7	68
	Op. zdrow. i pom. społ.	38	50	12	177
	Ogółem	11	81	9	3559

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2013, 2014.

Rodzaj prowadzonej działalności tylko nieznacznie wpływał na trudności z pozyskaniem pracowników (tabela 3.6). Pracodawcy z każdej branży jako główną przyczynę wskazywali na to, że kandydaci nie spełniali ich oczekiwań. Sytuacja ta nie zmieniła się w ciągu całego okresu objętego badaniem BKL. Można jednak wskazać na pewne charakterystyczne rozbieżności.

W przypadku branż zajmujących się usługami dla ludności – edukacji publicznej, opiece zdrowotnej i pomocy społecznej – wiosną 2014 r. pracodawcy stosunkowo częściej (odpowiednio jedna piąta i jedna trzecia z tych, którzy szukali osób do pracy i mieli problemy z ich znalezieniem) na przyczynę

trudności rekrutacyjnych wskazywali to, że zgłaszało się niewielu kandydatów. Jeśli połączyć to z kolejnym faktem dotyczącym tych branż – tym, że relatywnie częściej pracodawcy zwracali też uwagę na niezadowolenie kandydatów z oferty (głównie finansowej), można stwierdzić, że problemem pracodawców zajmujących się tą działalnością są nieodpowiednie warunki finansowe. Jako że jest to głównie sektor publiczny, widać, że nie oferuje on pracownikom satysfakcjonujących warunków. Potwierdzają to opinie pracodawców działających w edukacji prywatnej, gdzie powyższe problemy nie występowały, a głównym źródłem utrudnień było niespełnianie przez kandydatów stawianych im oczekiwań.

Wiosną 2014 r. pracodawcy z branży przemysłowej i górniczej nieco częściej niż poprzednio narzekali na to, że mniej kandydatów odpowiedziało na zamieszczoną ofertę pracy.

Jak widać, pracodawcy powszechnie jako powód utrudnień rekrutacyjnych wskazywali na fakt, że zgłaszający się kandydaci nie spełniali ich oczekiwań. W czym zatem osoby zgłaszające się po pracę zawodziły oczekiwania pracodawców? Ogólnie można powiedzieć, że kluczowym problemem były braki wymaganych umiejętności (tabela 3.7). Rokrocznie jedna trzecia pracodawców szukających osób do pracy i mający trudności z znalezieniem odpowiednich kandydatów wskazywała na tę przyczynę i to bez względu na to, do jakiego zawodu poszukiwano pracowników. Tylko nieznacznie częściej braki kompetencyjne dotyczyły wyspecjalizowanych pracowników umysłowych – kierowników, specjalistów, techników i średniego personelu oraz pracowników biurowych.

Rzadziej jako przyczynę utrudnień w znalezieniu odpowiednich osób do pracy podawano brak odpowiedniego doświadczenia. Jednak co roku jedna czwarta pracodawców wskazywała na ten powód jako przyczynę trudności rekrutacyjnych. Podobny odsetek pracodawców jako inne źródło swoich problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników podawał brak chęci do pracy. W szczególności problem ten dotyczył pracodawców poszukujących robotników niewykwalifikowanych i sprzedawców oraz pracowników usług. Aż połowa pracodawców wskazywała na problem z motywacją do pracy, stwierdzając, że osobom zgłaszającym się do takiej pracy nie chciało się po prostu pracować.

Tabela 3.7. Najważniejsze braki wskazywane przez pracodawców u kandydatów zgłaszających się do pracy w określonym zawodzie w latach 2010–2014 (dane procentowe)

		Odpowiednich kompetencji	Wymaganych uprawnień	Doświadczenia	Motywacji do pracy	Innych rzeczy	N
2010	Ogółem	43	6	24	20	7	1520
2011	Ogółem	36	8	23	26	7	1567
2012	Kierownicy	37	4	21	32	7	57
	Specjaliści	35	24	22	8	12	386
	Technicy	45	8	32	15	1	321
	Pracownicy biurowi	30	13	27	31	0	78
	Pracownicy usług	42	1	17	37	3	476
	Robotnicy wykwalifikowani	38	8	26	25	2	913
	Operatorzy i monterzy	24	13	40	17	7	316
	Robotnicy niewykwalifikowani	13	9	2	74	3	153
	Ogółem	36	10	25	26	4	2700
2013	Kierownicy	48	11	22	0	19	27
	Specjaliści	45	10	20	17	8	316
	Technicy	34	15	29	20	2	310
	Pracownicy biurowi	44	6	10	28	13	91
	Pracownicy usług	32	2	29	32	5	481
	Robotnicy wykwalifikowani	34	9	27	25	5	820
	Operatorzy i monterzy	28	12	34	22	4	274
	Robotnicy niewykwalifikowani	24	6	19	50	1	159
	Ogółem	34	8	27	26	5	2478
2014	Kierownicy	44	2	24	24	5	82
	Specjaliści	42	13	23	13	10	455
	Technicy	39	11	25	20	6	327
	Pracownicy biurowi	42	7	21	25	5	111
	Pracownicy usług	29	4	23	40	4	512
	Robotnicy wykwalifikowani	34	6	30	25	6	959
	Operatorzy i monterzy	22	17	28	24	9	353
	Robotnicy niewykwalifikowani	27	5	18	48	3	162
	Ogółem	34	8	26	26	7	2961

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Ostatnią rzeczą, którą warto podkreślić jest problem ze znalezieniem odpowiednich operatorów i monterów posiadających niezbędne kwalifikacje. Oznacza to, że osobom zgłaszającym się do takiej pracy brakowało wymaganych uprawnień czy licencji. Rosnąca liczba pracodawców wskazujących na ten problem może w przyszłości oznaczać konieczność bliższego przyjrzenia się regulacjom prawnym w zakresie certyfikowania pewnych kompetencji, tak aby nie utrudniać pracodawcom rekrutacji niezbędnych pracowników.

Braki kompetencyjne oraz fakt, że pracodawcy wskazywali na niewystarczające doświadczenie kandydatów (poprzez które często zdobywa się niezbędne do pracy umiejętności) wymaga bliższego spojrzenia na to, jakich kompetencji brakowało kandydatom (tabela 3.8).

Kolejna edycja badań z wiosny 2014 r. potwierdziła, że pracodawcy narzekają głównie na braki tych kompetencji, które uznawali jednocześnie za najbardziej przydatne do pracy:

- **zawodowe** – na ich brak u zgłaszających się kandydatów wskazała w 2014 r. **ponad połowa pracodawców** poszukujących pracowników i doświadczających trudności z ich znalezieniem (58%). Warto tutaj podkreślić, że brak tych kompetencji był rosnącym problemem począwszy od jesieni 2010 r.
- **samoorganizacyjne** – **ponad jedna czwarta pracodawców** stwierdziła, że bycie samodzielnym, przedsiębiorczym, odporność na stres, bycie przedsiębiorczym była znaczącym utrudnieniem w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy.
- **interpersonalne** – **jedna dziesiąta pracodawców** uznała, że brak umiejętności kontaktów z innymi, bycia komunikatywnym, współpracy w grupie był problemem przy rekrutacji.

Pięcioletnia perspektywa badań BKL pozwala stwierdzić pewną prawidłowość. Mianowicie pracodawcy szukający pracowników i mających problemy ze znalezieniem odpowiednich osób coraz częściej narzekali na braki kompetencji zawodowych, ale jednocześnie zmniejszała się liczba tych, którzy mówili o nieodpowiednich kompetencjach samoorganizacyjnych i interpersonalnych. Może to oznaczać, że braki kompetencji zawodowych

zaczynają być coraz większym problemem i pracodawcy skupiają się głównie na nich, przykładając mniejszą wagę do kompetencji „miękkich” – samoorganizacyjnych i interpersonalnych.

Analizując braki kompetencyjne z perspektywy poszczególnych zawodów, do których poszukiwano pracowników, można też wskazać na kilka prawidłowości powtarzających się dość regularnie w rozpatrywanym okresie:

- **kierownicy** – w ich przypadku pracodawcy zwracali uwagę oprócz brakujących kompetencji zawodowych i samoorganizacyjnych także na brak kompetencji językowych, kierowniczych i kognitywnych;
- **specjaliści** – osoby kandydujące do takiej pracy nie posiadały odpowiednich kompetencji zawodowych, samoorganizacyjnych, interpersonalnych i komputerowych;
- **technicy i personel średniego szczebla** – im najbardziej brakowało przede wszystkim niezbędnych kompetencji zawodowych;
- **pracownicy biurowi** – w ich przypadku trudno mówić o jakichś konkretnych kompetencjach zawodowych, ale pracodawcy stwierdzali brakujące kandydatom kompetencje samoorganizacyjne, interpersonalne, komputerowe i kierownicze;
- **pracownicy usług** – tutaj pracodawcy w głównej mierze stwierdzali brakujące trzy podstawowe kompetencje: zawodowe, samoorganizacyjne i interpersonalne;
- **robotnicy (wykwalifikowani i nie oraz operatorzy i monterzy)** – oprócz brakujących kompetencji zawodowych i samoorganizacyjnych (na te ostatnie narzekali szczególnie pracodawcy szukający robotników do prac prostych), zgłaszającym się kandydatom brakowało kompetencji technicznych (ale te nie w przypadku robotników niewykwalifikowanych, gdzie nie były one tak potrzebne), odpowiednich kwalifikacji (znowu nie w przypadku robotników niewykwalifikowanych) oraz w przypadku robotników do prac prostych również sprawności fizycznej.

Ogólnie zatem można podsumować i stwierdzić, że w zależności od potrzeb kompetencyjnych w poszczególnych zawodach pracodawcy poszukujący osób do pracy i mający trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów narzekali przede wszystkim na braki tych kompetencji, które były najbardziej potrzebne w danej pracy.

Tabela 3.8. Braki kompetencyjne kandydatów zgłaszających się do pracy w określonym zawodzie w latach 2010–2014 (dane procentowe)

		ZAW	SAM	INT	TCH	KWA	KOG	KOM	JEZ	FIZ	Inne	KIE	DYS	KUL	BIU	MAT	N
2010	Ogół	46	16	13	4	12	6	9	5	7	7	2	4	3	1	3	618
2011	KIER	5	3	1	0	19	73	0	2	0	3	2	0	0	0	0	22
	SPEC	21	28	1	8	12	1	33	4	0	2	0	0	10	4	0	106
	SRED	26	27	33	23	3	15	3	2	8	9	0	0	0	1	5	67
	BIUR	27	5	7	0	3	0	4	64	0	1	2	2	1	0	0	23
	USLU	40	24	36	4	6	6	3	3	1	4	6	12	0	0	0	81
	ROBW	47	26	7	16	7	7	5	0	12	7	7	0	3	0	2	208
	OPER	27	24	9	1	17	7	0	13	7	17	0	4	3	0	7	41
	ROBN	51	3	10	1	8	46	0	0	0	1	39	0	0	0	0	13
	Ogół	36	24	16	10	8	10	7	4	6	6	5	4	3	1	2	561
2012	KIER	48	34	3	1	13	2	9	3	0	0	35	0	0	22	0	30
	SPEC	34	34	11	0	5	12	25	6	1	4	0	1	7	0	2	165
	SRED	56	16	13	1	3	9	11	10	10	0	7	4	5	4	5	127
	BIUR	17	38	23	0	1	19	7	34	0	0	0	43	0	11	1	24
	USLU	51	36	36	10	4	5	2	9	5	5	0	2	2	0	0	136
	ROBW	62	32	1	18	7	9	2	0	5	1	1	1	1	0	0	270
	OPER	71	32	13	3	18	6	2	1	12	0	0	9	0	2	0	72
	ROBN	51	33	30	2	0	0	0	0	16	17	0	0	30	0	0	11
	Ogół	54	31	14	9	6	8	7	5	6	2	2	3	3	2	1	835
2013	KIER	55	65	2	13	0	1	0	1	1	1	16	0	1	0	33	15
	SPEC	41	24	24	3	4	5	14	8	0	4	0	0	9	9	0	126
	SRED	52	30	14	14	2	7	12	15	3	2	0	4	2	7	4	81
	BIUR	26	19	31	5	1	14	10	10	0	0	0	11	0	6	1	38
	USLU	48	35	43	9	1	2	2	5	3	3	0	6	0	0	3	110
	ROBW	75	20	4	17	7	4	1	1	0	7	0	2	0	0	1	225
	OPER	55	45	20	17	9	0	0	0	5	0	0	6	0	3	0	63
	ROBN	52	36	0	11	5	21	0	0	0	0	0	22	0	0	0	24
	Ogół	56	28	18	12	4	5	5	5	2	4	0	4	2	3	2	682
2014	KIER	46	36	1	0	1	20	0	21	0	0	20	0	0	4	0	30
	SPEC	43	23	26	7	10	7	23	9	0	4	4	3	2	2	0	183
	SRED	59	28	10	1	7	9	9	4	0	3	4	0	0	9	1	95
	BIUR	10	51	19	8	0	8	18	11	0	3	18	4	8	2	8	33
	USLU	67	26	21	5	7	3	5	6	0	5	4	0	0	3	2	105
	ROBW	68	22	0	17	15	5	2	0	3	1	5	3	0	0	0	297
	OPER	57	24	9	25	12	1	0	10	6	5	1	7	0	5	0	60
	ROBN	67	44	3	9	10	9	0	0	14	1	9	3	0	0	0	27
	Ogół	58	27	11	10	10	6	8	5	2	3	5	2	1	3	1	830

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Rozdział 4

Kompetencje zatrudnionych pracowników

Jak pracodawcy oceniali kompetencje zatrudnionych pracowników

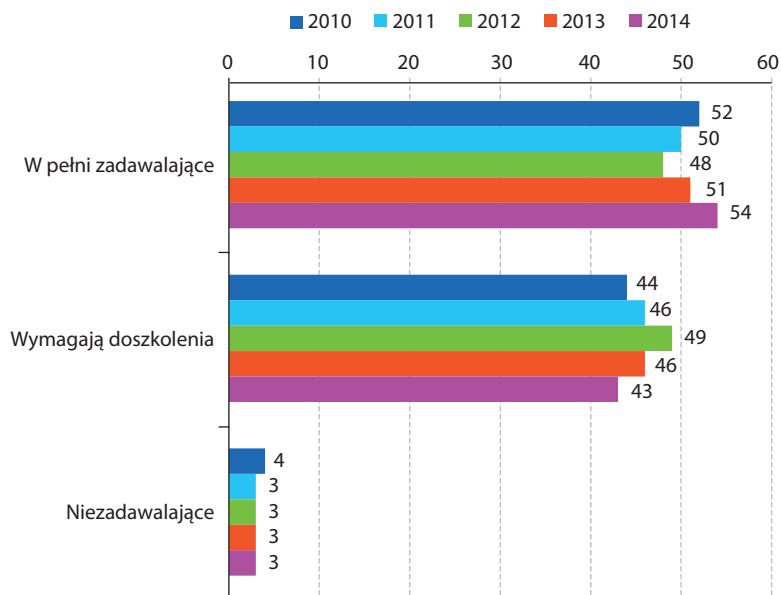


Jakie kompetencje uznają za warte rozwinięcia



O mawiając potrzeby kompetencyjne pracodawców, nie sposób pominąć ich oceny umiejętności osób aktualnie zatrudnionych. W trakcie rozmów zapytano pracodawców o to, czy ogólnie są zadowoleni z kompetencji swoich pracowników (wykres 4.1). **Ponad połowa pracodawców była zadowolona z umiejętności swoich pracowników**, oceniając je jako zadowalające. Wiosną 2014 r. odsetek takich pracodawców nawet nieznacznie wzrósł. Prawie drugie tyle pracodawców przyznało, że wprawdzie kompetencje zatrudnionych osób są zadowalające,

Wykres 4.1. Ocena poziomu kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników (dane procentowe, N2010 = 15 841, N2011 = 16 159, N2012 = 16 000, N2013 = 16 005, N2014 = 16 013)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

ale mimo wszystko można ich doszkolić. Za pozytywny należy uznać fakt, że jedynie 3% pracodawców przyznało, że są niezadowoleni z umiejętności swoich pracowników.

Okazuje się również, że **bardziej zadowolonymi z kompetencji zatrudnionych osób byli najmniejsi pracodawcy, zatrudniający do 10 osób** – przyznawała tak rokrocznie ponad połowa przedstawicieli z takich firm i instytucji (tabela 4.1). **Wśród największych podmiotów gospodarczych jedynie jedna czwarta oceniła kompetencje swoich pracowników jako w pełni zadowalające.**

Te odpowiedzi mogą z jednej strony oznaczać, że najwięksi pracodawcy – oferując więcej swoim pracownikom – jednocześnie są wobec nich bardziej wymagający i przez to krytyczniej podchodzą do oceny ich kompetencji. Z drugiej jednak strony najwięksi pracodawcy są bardziej świadomi konieczności ciągłego podnoszenia kompetencji i rzeczywiście częściej niż ich mniejsi koledzy stosują w praktyce działania doszkalające (patrz: Worek, Turek 2014). Wobec tego częściej też udzielają odpowiedzi, że wprawdzie kompetencje są zadowalające, ale zawsze można je jeszcze podnieść (co przyznało 64% z nich w porównaniu z 40% pracodawców zatrudniających do 10 osób).

Tabela 4.1. Odsetek pracodawców z różnych wielkości podmiotów gospodarczych zadowolonych z poziomu kompetencji zatrudnionych pracowników (dane procentowe)

	2010	2011	2012	2013	2014
1–9	53	51	49	52	57
10–49	46	43	41	44	46
50–249	39	37	31	36	37
250+	32	31	30	22	25
N	15841	16160	15999	16007	16016

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Innym czynnikiem, który mógł wpłynąć na ocenę kompetencji zatrudnionych osób była branża prowadzonej działalności. Ponieważ pracodawcy z poszczególnych sektorów w kolejnych latach odpowiadali bardzo podobnie, dlatego warto połączyć dane z poszczególnych lat, uzyskując bardziej wiarygodne wyniki (tabela 4.2).

Tabela 4.2. Odsetek pracodawców z różnych wielkości podmiotów gospodarczych działających w różnych branżach zadowolonych z poziomu kompetencji zatrudnionych pracowników (dane procentowe)

	1-9	10-49	50+	Ogół
Przemysł i górnictwo	56	52	33	54
Budownictwo i transport	55	49	38	55
Handel, hotel., gastron.	57	45	36	56
Usługi specjalistyczne	46	38	31	45
Edukacja publiczna	37	38	38	38
Edukacja prywatna	50	45	38	50
Opieka zdrow. i pom. społ.	44	35	30	43
N	72329	6043	1641	80013

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Ogólnie najbardziej zadowoleni byli pracodawcy działający w branżach produkcyjnych – przemysłowej i górniczej, budowlanej i transportowej – oraz w branżach usług handlowych, hotelarskich i gastronomicznych. Ponad połowa z nich przyznała, że jest usatysfakcjonowana z kompetencji swoich pracowników.

Tylko nieznacznie mniej było zadowolonych pracodawców z sektora edukacji prywatnej. W przeciwieństwie jednak do nich, ich koledzy z publicznych edukacyjnych podmiotów gospodarczych byli najmniej zadowoleni z umiejętności swoich pracowników, co przyznała zaledwie jedna trzecia z nich. Co ciekawe – w tym przypadku nie miało znaczenia wielkość podmiotu gospodarczego.

Tych pracodawców, którzy byli niezadowoleni z kompetencji swoich pracowników lub też przyznawali, że mimo wszystko warto ich doszkolić, zapytano o to „jakie brakujące umiejętności i kompetencje, można bardziej rozwinąć u obecnych pracowników” (tabela 4.3). Jak się okazuje, zdaniem pracodawców najbardziej warto było podnosić te kompetencje, które były uznawane za najprzydatniejsze, a jednocześnie brakujące kandydatom starającym się o pracę:

- **zawodowe** – na potrzebę podniesienia których zwracała uwagę połowa pracodawców (choć w pierwszych dwóch latach badań – 2010 i 2011 r. – zdaniem pracodawców braku takich umiejętności u zatrudnionych były większe);
- **samoorganizacyjne** – których podniesienie podkreśliła jedna czwarta pracodawców i których odsetek nieznacznie wzrastał (począwszy od wiosny 2011 r.);
- **interpersonalne** – potrzebę doszkolenia w ich zakresie uznała jedna piąta pracodawców;
- **biurowe** – podobnie, zdaniem jednej piątej pracodawców, warto byłoby je poprawić. Co ciekawe, o ile w przypadku pozostałych kompetencji ani wielkość pracodawcy, ani branża działalności nie wpływała na ocenę potrzeby podniesienia, to w tym przypadku pracodawcy z branży usług specjalistycznych i usług dla ludności (edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna) częściej wskazywali na taką potrzebę (podobna prawidłowość dotyczyła kompetencji komputerowych).

Tabela 4.3. Brakujące kompetencje u aktualnie zatrudnionych pracowników (odsetek pracodawców, którzy wskazali na potrzebę podniesienia kompetencji zatrudnionych osób)

	2010		2011		2012		2013		2014	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Zawodowe	4793	56	6475	68	4629	48	4453	49	4183	49
Samooorganizacyjne	2420	23	1537	19	1873	20	1644	22	1721	23
Interpersonalne	1723	18	1572	17	1525	15	1460	14	1676	17
Biurowe	251	2	176	2	2046	17	1871	18	1930	18
Komputerowe	919	12	787	9	904	10	809	8	731	8
Techniczne	524	5	490	5	834	9	754	9	762	9
Językowe	565	5	469	4	516	4	380	3	384	4
Kwalifikacje	553	4	584	4	697	6	473	4	356	4
Kognitywne	217	3	138	2	249	3	267	4	265	4
Kierownicze	389	1	311	2	442	2	343	3	523	6
Inne	436	2	22	0	155	1	199	2	219	2
Artystyczne	29	0	13	0	61	1	52	1	56	1
Fizyczne	73	1	45	1	52	1	54	1	50	0
Dyspozycyjne	61	0	51	0	56	1	45	0	21	0
Matematyczne	14	0	6	0	20	1	9	0	24	0

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Rozdział 5

Ocena zmian zatrudnienia

Zmiany zatrudnienia, jakie nastąpiły
w ciągu ubiegłych 12 miesięcy



Czy saldo zatrudnienia zwiększyło
się czy też zmalało



Jakie były opinie pracodawców co do
zmiany zatrudnienia w kolejnym roku



Jakie są największe utrudnienia
wzrostu zatrudnienia



Ważną informacją pomagającą lepiej zrozumieć specyfikę rynku pracy jest zmiana salda zatrudnienia, rozumiana jako różnica pomiędzy bieżącym zatrudnieniem i sytuacją sprzed 12 miesięcy¹.

Uzyskane wyniki napawają ostrożnym optymizmem (tabela 5.1). O ile bowiem wiosną 2013 r. zarejestrowano spadki salda zatrudnienia – oznaczające, że w porównaniu z 2012 r. pracodawcy zmniejszali zatrudnienie (ogólne saldo zatrudnienia było zerowe), to w kolejnych 12 miesiącach sytuacja poprawiła się i ogólne saldo zatrudnienia było dodatnie, co oznacza, że pracodawcy zaczęli znowu przyjmować do pracy nowe osoby. Biorąc pod uwagę cały rozpatrywany okres, kiedy zadawano pytania o zmiany zatrudnienia (czyli od wiosny 2012 r.), potwierdzają się ubiegłoroczne opinie, że wiosną 2013 r. nastąpiła chwilowa dekonjunktura na rynku pracy, ale sytuacja już od połowy 2013 r. zaczęła poprawiać się (GUS 2014, Manpower 2012).

Wyniki z poziomu różnej wielkości przedsiębiorstw także napawają optymizmem. O ile w poprzednich latach jedynie najmniejsze podmioty gospodarcze wskazywały dodatnie saldo zatrudnienia, to wiosną 2014 r. również te większe – w szczególności duże, powyżej 50 zatrudnionych osób – wskazywały na zatrudnienie nowych pracowników w porównaniu z wiosną 2013 r. Jednak należy podkreślić, że na polskim rynku pracy to właśnie najmniejsze podmioty stanowią głównie o przyroście zatrudnienia.

W układzie branżowym widoczne są dość charakterystyczne zmiany potwierdzające opisane we wcześniejszych rozdziałach większe zainteresowanie pracodawców w 2014 r. zatrudnianiem nowych osób.

¹ Ze względu na możliwe rozbieżności pomiędzy zatrudnieniem deklarowanym przez pracodawców a oficjalnymi danymi z GUS (wynikającymi z niewiedzy, zmian zachodzących w czasie itp.) bieżącą wielkość zatrudnienia zweryfikowano w oparciu o informacje na ten temat pochodzące z operatu. Przedstawione analizy objęły jedynie te przypadki, w których deklarowana i pochodząca z REGON informacja o wielkości zatrudnienia były zgodne w podziale na kategorie podmiotów: mikro (1–9 zatrudnionych), małych (10–49), średnich (50–249), dużych (250–999) i bardzo dużych (powyżej 1000 zatrudnionych).

Tabela 5.1. Saldo zatrudnienia w różnych branżach ze względu na wielkość firmy (średnie obciążenie, $N_{2012} = 11898$, $N_{2013} = 12169$, $N_{2014} = 12323$)

	1–9	10–49	3 50+	Ogół	
2012	Przemysł i górnictwo	0,07	-0,4	0,19	0,04
	Budownic. i transport	0,01	-0,58	-5,26	0
	Handel, hotel., gastron.	0,06	-0,26	0,21	0,05
	Usługi specjalis.	0,14	0,08	0,88	0,14
	Edukacja	0,21	0,13	-0,48	0,13
	Opieka zdrowotna i pomoc społ.	0,41	0,33	-0,47	0,41
	Ogół	0,1	-0,16	-0,53	0,1
2013	Przemysł i górnictwo	-0,03	-0,6	-2,19	-0,09
	Budownic. i transport	-0,05	-1,35	-12,2	-0,1
	Handel, hotel., gastron.	-0,01	-0,51	-3,51	-0,02
	Usługi specjalis.	0,1	0,05	-1,62	0,1
	Edukacja	0,43	0,07	-0,95	0,19
	Opieka zdrowotna i pomoc społ.	0,2	0,46	-0,17	0,22
	Ogół	0,03	-0,34	-2,66	0
2014	Przemysł i górnictwo	0,3	0,21	2,02	0,37
	Budownic. i transport	0,18	-0,43	-5,47	0,15
	Handel, hotel., gastron.	0,09	0,02	-0,43	0,08
	Usługi specjalis.	0,23	-0,09	0,49	0,22
	Edukacja	0,57	0,21	-0,25	0,29
	Opieka zdrowotna i pomoc społ.	0,17	0,29	0,79	0,21
	Ogół	0,17	0,07	0,16	0,17

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

W przypadku sektora usług dla ludności – edukacji, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej – saldo zatrudnienia było na poziomie podobnym jak w poprzednich latach. Jednak można zauważyć, że również przedstawiciele większych podmiotów deklarowali, że wiosną 2014 r. zatrudniali więcej pracowników niż w podobnym okresie 2013 r. Największe zamiany nastąpiły jednak w branżach produkcyjnych – przemysłowej i górniczej, budowlanej i transportowej. O ile wiosną 2013 r. sektor ten dotknęła stagnacja przejawiająca się w redukcji zatrudnienia (w porównaniu z wiosną 2012 r.), to w ostatnim okresie badań dało się zauważyć dodatnie saldo zatrudnienia. Szczególnie wyraźnie daje się to zauważyć w przypadku przemysłu i górnictwa, gdzie bez względu na wielkość zatrudnienia deklarowano, że do pracy przyjęto więcej osób niż pracowało wiosną 2013 r. Branża budowlana i transportowa wprawdzie nadal wykazywała się ujemnym saldem zatrudnienia, ale już mniejszym niż wiosną 2013 r., a najmniejsze podmioty gospodarcze z tego sektora nawet przyjęły do pracy nowych pracowników.

Analizując zmiany salda zatrudnienia wiosną 2014 r., w poszczególnych zawodach również da się zauważyć poprawę sytuacji w porównaniu z wiosną 2013 r., a nawet wiosną 2012 r. (tabela 5.2). Pokazuje to, że po chwilowej dekonunkturze w pierwszej połowie 2013 r. sytuacja na rynku pracy uległa poprawie.

- **specjaliści** – w obrębie tej kategorii zawodowej nastąpiły największe przyrosty salda zatrudnienia. Wprawdzie w poprzednich latach były one również dodatnie, ale nie tak duże. Pracodawcy zatrudnili najwięcej nowych nauczycieli i specjalistów wychowania oraz specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych. Biorąc pod uwagę kategorię techników i personelu średniego szczebla – tam nastąpiły przyrosty zatrudnienia w porównaniu do spadków wiosną 2013 r. – najwięcej w kategorii średniego personelu do spraw biznesu i administracji;
- **sprzedawcy i pracownicy usług** – tutaj wprawdzie nie można zaobserwować tak dużych wzrostów salda zatrudnienia, jak w przypadku specjalistów, ale przynajmniej saldo to było dodatnie w porównaniu z sytuacją 2013 r. Sprzedawców wprawdzie przyjęto do pracy mniej niż w porównywanym okresie 2013 r., ale ogólnie saldo zatrudnienia w tym zawodzie zwiększyło się;

- **robotnicy i operatorzy maszyn i urządzeń** – wiosną 2014 r. zmiany salda zatrudnienia w tych kategoriach zawodowych były bardzo nieregularne i trudno w tym przypadku stwierdzić poprawę w obrębie całej kategorii zawodowej. Nieco poprawiła się sytuacja wykwalifikowanych robotników budowlanych, ale nadal saldo zatrudnienia było ujemne (choć znacznie mniej niż w podobnym okresie 2013 r.). Natomiast znacząco zwiększyło się saldo zatrudnienia robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń, kierowców i operatorów maszyn oraz robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie. Wszędzie tam przyjęto do pracy więcej osób w porównaniu ze stanem z wiosny 2013 r.

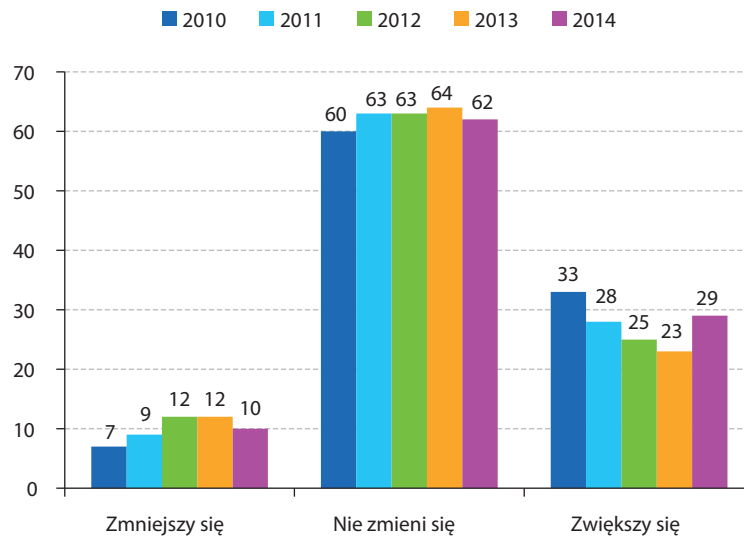
Tabela 5.2. Saldo zatrudnienia w zawodach, w przypadku których następowały największe zmiany w ostatnich 12 miesiącach (dane populacyjne dla zawodów o największych przyrostach lub spadkach zatrudnienia, według przynajmniej 30 pracodawców)

Zawód	N nieważone	Suma zatrud.	N nieważone	Suma zwolnion.	Saldo zatrud. 2014	Saldo zatrud. 2013	Saldo zatrud. 2012
21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	91	30024	32	8340	21684	1953	74
22 Specjaliści ds. zdrowia	105	18504	61	8229	10275	2137	17912
23 Specjaliści nauczania i wychowania	491	83487	466	27658	55829	8005	9001
24 Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania	112	23459	50	12115	11344	2491	18093
31 Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	24	7635	22	1933	5702	-660	-633
32 Średni personel ds. zdrowia	39	16957	13	2389	14568	-1200	5043
33 Średni personel ds. biznesu i administracji	144	47666	127	27405	20261	8474	5554
34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury	75	9960	38	4758	5202	1461	5933
41 Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych	115	29996	138	17833	12163	3383	7807
42 Pracownicy obsługi klienta	39	10004	26	2416	7588	2914	351
43 Pracownicy ds. fin.-stat. i ewidencji materiałowej	55	15430	39	7019	8411	1198	5698
51 Pracownicy usług osobistych	95	27897	102	22841	5056	-614	6715
52 Sprzedawcy i pokrewni	222	84925	284	92441	-7516	-13417	9118
71 Robotnicy budowlani – bez elektryków	121	44029	146	46980	-2951	-29182	-10441
72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń	185	56526	113	29120	27406	405	3012
74 Elektrycy i elektronicy	54	20935	41	17988	2947	4902	7285
75 Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna i tekstyliów	106	29426	105	23173	6253	-5847	-3012
81 Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	53	13827	54	18162	-4335	-4805	115
83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	165	71191	153	47614	23577	-8516	27419
91 Pomoce domowe i sprzątaczk	59	18477	99	15003	3474	9324	-6309
93 Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, bud. i trans.	177	89670	170	69270	20400	-32448	-645
96 Ładowacze nieczystości i pracownicy prac prostych	55	4065	53	2777	1288	19536	481

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2012–2014.

Jak wynikało to z rezultatów przedstawionych w poprzednich rozdziałach, wiosną 2014 r. pracodawcy zwiększyli zatrudnienie i wyrażali optymistyczne szacunki, jeśli chodzi o dalsze wzrosty zatrudnienia. Potwierdzają to dalsze deklaracje dotyczące ogólnej koniunktury na rynku pracy (wykres 5.1) – gdyż okazuje się, że po rokrocznie rosnącym sceptycznym nastawieniu pracodawców po raz pierwszy od 2010 r. wzrósł odsetek twierdzących, że w kolejnym roku zatrudnienie się zwiększy. Był to jednak ostrożny optymizm, gdyż nadal dwie trzecie z nich uznawało, że zatrudnienie pozostanie na tym samym poziomie co obecnie. Dodatkowo co dziesiąty pracodawca twierdził, że mimo wszystko zatrudnienie zmniejszy się.

Wykres 5.1. Ocena zmian zatrudnienia w ciągu kolejnych 12 miesięcy (dane procentowe, $N_{2010} = 14909$, $N_{2011} = 15354$, $N_{2012} = 15174$, $N_{2013} = 15025$, $N_{2014} = 14978$)



Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Opinie dotyczące przyszłego zatrudnienia w dość charakterystyczny sposób różniły się w zależności od wielkości organizacji i branży prowadzonej działalności (tabela 5.2). Co ciekawe, to mniejsi pracodawcy byli bardziej optymistyczni – wiosną 2014 r. jedna trzecia z nich przyznała, że w ciągu kolejnego roku zatrudnienie wzrośnie w porównaniu z jedną piątą największych pracodawców (zatrudniających powyżej 50 osób). Taka tendencja występowała we wszystkich pięciu edycjach badań.

Z reguły też bardziej optymistycznie patrzyli w przyszłość – jeśli chodzi o zmiany zatrudnienia – przedstawiciele branż produkcyjnych: przemysłowej i górniczej oraz budowlanej i transportowej. Wiosną 2014 r. jedna trzecia z nich stwierdziła, że zatrudnienie wzrośnie w kolejnych 12 miesiącach.

Wyjątkowo bardziej optymistyczni byli natomiast pracodawcy z branży usług specjalistycznych, co może wynikać po części z tego, że oni poszukiwali stosunkowo częściej nowych pracowników i ten trend projektowali na przyszłość.

Tradycyjnie najbardziej pesymistyczni byli pracodawcy z branż edukacyjnych, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, ale również i tutaj dało się zauważyć nieznaczny wzrost optymizmu, porównując do sytuacji z wiosny 2013 r. Ostrożność przedstawicieli tego sektora może wynikać z faktu, że częściej podmioty te mają charakter publiczny, a więc sytuacja zatrudnienia jest uzależniona również od kondycji budżetu państwa.

Tabela 5.3. Prognozy dotyczące wzrostu zatrudnienia w podziale na branże i wielkość firmy (procent pracodawców, którzy uważają, że zatrudnienie zwiększy się)

		1-9	10-49	50+	Ogół	N
2010	Przemysł i górnictwo	44	28	27	42	1590
	Budownictwo i transport	39	26	23	38	2931
	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	29	28	33	29	5064
	Usługi specjalistyczne	36	25	21	35	3636
	Edukacja	22	9	9	17	519
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	24	25	20	24	1167
	Ogół	34	24	22	33	14907
2011	Przemysł i górnictwo	32	24	27	31	1689
	Budownictwo i transport	39	30	23	39	3051
	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	26	24	31	26	5140
	Usługi specjalistyczne	31	19	21	31	3710
	Edukacja	14	13	12	13	504
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8	19	15	8	1260
	Ogół	29	22	22	28	15354
2012	Przemysł i górnictwo	30	27	24	29	1600
	Budownictwo i transport	31	29	20	31	2996
	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	24	23	28	24	4981
	Usługi specjalistyczne	23	19	18	23	3753
	Edukacja	13	5	7	10	552
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	28	21	10	28	1289
	Ogół	26	21	19	25	15171
2013	Przemysł i górnictwo	27	24	20	27	1875
	Budownictwo i transport	31	21	19	30	2825
	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	20	20	24	20	5236
	Usługi specjalistyczne	24	16	13	23	3544
	Edukacja	21	8	5	16	667
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	18	18	14	18	877
	Ogół	24	18	16	23	15024
2014	Przemysł i górnictwo	38	26	27	33	1697
	Budownictwo i transport	36	29	25	35	3112
	Handel, zakwaterowanie, gastronomia	26	23	22	25	5069
	Usługi specjalistyczne	32	18	17	31	3229
	Edukacja	29	11	12	19	992
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	21	20	16	21	879
	Ogół	31	21	20	29	14978

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Pracodawcy zapytani o główne przyczyny utrudnień dalszego rozwoju zatrudnienia byli niezmienni w swoich opiniach (tabela 5.3). Pomimo ogólnego nieco większego optymizmu dotyczącego sytuacji gospodarczej wciąż jako największe utrudnienia pracodawcy wskazywali na zbyt duże regulacje gospodarki. Niezmiennie od pięciu lat najczęściej wymienianą przyczyną ograniczeń we wzroście zatrudnienia są zdaniem pracodawców zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy. Warto również zwrócić uwagę, że jest to bariera szczególnie dotkliwa dla firm z sektora MSP. Praktycznie we wszystkich edycjach badań BKL wraz ze zmniejszaniem się wielkości firm rosła liczba pracodawców wskazujących na tę przeszkodę jako ograniczenie wzrostu zatrudnienia. Mówiło o niej 4 na 5 badanych pracodawców. Równie dotkliwymi barierami są dla pracodawców zbyt wysokie podatki oraz niestabilna sytuacja gospodarcza

Te przyczyny były rokrocznie i niezmiennie wymieniane przez trzy czwarte pracodawców. Co istotniejsze, wszystkie te przeszkody bardziej utrudniały rozwój zatrudnienia mniejszych pracodawców, którzy stanowią olbrzymią większość polskich podmiotów gospodarczych.

Warto dodać, że również w tych opiniach wyrażała się poprawa ogólnej sytuacji gospodarczej, jako że zmniejszyła się liczba pracodawców wskazujących niestabilność rynku jako utrudnienie w zwiększeniu zatrudnienia. Należy się jednak spodziewać, że w okresie kolejnych miesięcy, po realizacji badania, te opinie wskutek konfliktu rosyjsko-ukraińskiego, ulegną znacznemu przeobrażeniu, a liczba pracodawców wskazujących barierę w postaci nieprzewidywalności sytuacji gospodarczej może znacząco wzrosnąć.

Tabela 5.4. Przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia w zależności od wielkości firmy bądź instytucji (dane procentowe)

	2010				2011				2012				2013				2014			
	1-9	10-49	50+	Ogół	1-9	10-49	50+	Ogół	1-9	10-49	50+	Ogół	1-9	10-49	50+	Ogół	1-9	10-49	50+	Ogół
Niestabilna sytuacja gospodarcza	65	63	57	65	71	66	58	71	74	72	64	74	78	73	68	77	68	62	55	67
Trudny dostęp do kredytów dla firm	26	20	14	26	23	18	14	23	24	20	15	24	24	19	14	23	21	15	13	20
Wysokie oprocentowanie kredytów dla firm	41	32	24	41	40	33	26	39	40	35	26	39	39	32	26	39	38	29	24	36
Wysokie oczekiwania płacowe pracowników	50	51	55	50	48	49	54	48	46	46	50	46	44	43	47	44	45	45	50	45
Zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy	71	65	56	71	76	68	58	76	76	69	62	76	80	69	62	79	80	70	60	78
Zbyt wysokie podatki	72	62	50	71	75	63	53	74	74	65	54	74	77	65	54	76	78	66	54	75
Brak odpowiednich kandydatów do pracy	41	39	38	41	40	36	36	40	37	33	31	36	37	30	29	36	43	36	36	42
Skomplikowane przepisy i regulacje prawne	54	50	43	54	55	50	44	55	56	51	46	55	59	53	46	58	60	53	46	59
Silna konkurencja na rynku	59	51	52	59	59	54	52	59	63	56	53	62	62	57	56	62	61	55	55	60
Zła sytuacja finansowa firmy	22	24	22	22	24	26	23	24	26	28	23	26	28	31	28	28	22	26	24	23
N	2634	5534	5410	13578	3756	5675	4472	13903	4256	5810	3909	13975	5103	5454	3397	13954	3797	6382	3288	13467

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

