

# PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI



Podlaskie Obserwatorium  
Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

ANALIZA POPYTU I PODAŻY PRACY  
W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM  
W UJĘCIU LOKALNYM I REGIONALNYM



Białystok  
2009



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOLECZNY





## **PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI**

**Analiza popytu i podaży pracy  
w województwie podlaskim  
w ujęciu regionalnym i lokalnym**



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



ZESPÓŁ AUTORSKI:

Joanna Konieczna-Sałamatin  
Adam Gendźwiłł  
Agata Stasik

WSPÓŁPRACA:

Piotr Zimolzak  
Jędrzej Stasiowski  
Maciej Pańków

KONSULTACJA:

Dr Agnieszka Tokaj-Krzewska

RECENZENT:

Dr Grażyna Kacprowicz

ISBN 978-83-62258-06-2

©COPYRIGHT BY WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W BIAŁYMSTOKU,  
BIAŁYSTOK 2009

Badanie zostało przeprowadzone w ramach projektu:

**„PODLASKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY  
I PROGNOZ GOSPODARCZYCH”,**

współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działania 8.1 Rozwój pracowników  
i przedsiębiorstw w regionie, Poddziałania 8.1.4 Przewidywanie zmiany gospodarczej

[www.obserwatorium.up.podlasie.pl](http://www.obserwatorium.up.podlasie.pl)

*DRUK:*

BARWA PIOTR KULESZA  
15-701 BIAŁYSTOK, UL. KOLEJOWA 12E  
[www.barwa.pl](http://www.barwa.pl)

## Spis treści

	strony
<b>1. Cele i metodologia badania .....</b>	<b>5</b>
1.1. Założenia projektu badawczego .....	5
1.2. Zastosowane metody .....	6
<b>2. Sytuacja na podlaskim rynku pracy na podstawie badania gospodarstw domowych.....</b>	<b>7</b>
2.1. Ogólna charakterystyka zasobów pracy województwa podlaskiego .....	7
2.2. Charakterystyka umiejętności i kwalifikacji oferowanych na rynku pracy ....	9
2.3. Zmiany w zasobach pracy województwa podlaskiego .....	12
2.3.1. Zainteresowanie podwyższeniem kwalifikacji.....	12
2.4. Kontrapunkt: bezrobotni z upadających przedsiębiorstw państwowych – casus ZNTK Łapy.....	14
<b>3. Analiza podaży pracy wśród bezrobotnych województwa podlaskiego .....</b>	<b>15</b>
3.1. Ogólna charakterystyka bezrobotnych w województwie podlaskim .....	15
3.2. Przyczyny rejestracji bezrobotnych.....	15
3.3. Charakterystyka kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych .....	17
3.4. Aktywność bezrobotnych .....	19
3.5. Elastyczność – gotowość przekwalifikowania, mobilność przestrzenna .....	21
3.6. Oczekiwania względem pracy .....	22
3.7. Ranking preferowanych zawodów .....	23
<b>4. Analiza popytu na pracę.....</b>	<b>25</b>
4.1. Podstawowe założenia polityki kadrowej przedsiębiorstw.....	25
4.1.1. Polityka zwolnień. Przyczyny redukcji zatrudnienia.....	25
4.1.2. Rekrutacja nowych pracowników .....	28
4.2. Poszukiwane kwalifikacje .....	30
4.3. Polityka szkoleniowa.....	33

<b>5. Charakterystyka niedopasowania podaży i popytu na pracę w województwie podlaskim .....</b>	<b>35</b>
5.1. Zgodność zawodu z wykształceniem.....	35
5.2. Niedopasowanie poszukiwanych i oferowanych zawodów i kwalifikacji .....	36
5.3. Niedopasowania na rynku pracy w ujęciu powiatowym.....	39
<b>6. Podsumowanie .....</b>	<b>41</b>
6.1. Skrót najważniejszych wyników .....	41
6.1.1. Sytuacja na podlaskim rynku pracy na podstawie badania gospodarstw domowych .....	41
6.1.2. Analiza podaży pracy wśród bezrobotnych województwa podlaskiego .....	44
6.1.3. Analiza popytu na pracę w województwie podlaskim – sondaż przedsiębiorców.....	46
6.2. Rekomendacje .....	49
6.2.1. Ogólne wytyczne dla polityki rynku pracy .....	49
6.2.2. W jaki sposób PUP może stworzyć konkurencyjną ofertę pośrednictwa pracy? .....	51
6.2.3. Skąd czerpać informacje na temat regionalnych i lokalnych rynków pracy? .....	54
<b>7. Wykazy .....</b>	<b>57</b>
7.1. Wykaz tabel.....	57
7.2. Wykaz wykresów .....	57
<b>8. Bibliografia.....</b>	<b>58</b>

## **1. Cele i metodologia badania**

### **1.1. Założenia projektu badawczego**

Kwestia niedopasowania kwalifikacji i wykształcenia wśród potencjalnych pracowników jest istotna z punktu widzenia firm działających w województwie podlaskim. Aż 55,6% przedsiębiorców zbadanych na zlecenie WUP w 2007 r. zadeklarowało, że największą trudnością w znalezieniu nowych pracowników jest brak na lokalnym rynku pracy kandydatów posiadających wymagane kwalifikacje i wykształcenie. Jest to trudność dominująca – na inne trudności wskazywała co najwyżej jedna piąta ankietowanych przedsiębiorców [1].

Standardowe badania popytu i podaży pracy sprowadzają się najczęściej do porównania struktury zawodów osób bezrobotnych ze strukturą zawodów, na które zgłaszane jest zapotrzebowanie w ofertach pracy. Tego typu raporty są sporządzane przez wojewódzkie urzędy pracy na mocy Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [9]. Wielu ekspertów wskazuje jednak na niedoskonałości takiej metody monitoringu rynku pracy, związane głównie z niedostępnością danych spoza segmentu rynku pracy obsługiwanego przez urzędy pracy. Stąd konieczne jest prowadzenie monitoringu uzupełniającego w oparciu o dane z badań sondażowych pracodawców i gospodarstw domowych.

Zasadniczym celem projektu było przeprowadzenie monitoringu rynku pracy, którego wyniki posłużyłyby do określenia zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w województwie podlaskim w ujęciu lokalnym i regionalnym. Badanie miało objąć zarówno ilościową, jak i jakościową charakterystykę popytu na pracę i jej podaży w województwie podlaskim oraz w poszczególnych jego powiatach. Celem projektu było również określenie skali niedopasowania na regionalnym rynku pracy. Założeniem projektu było prowadzenie analiz w ujęciu strukturalnym (według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności), w ujęciu dynamicznym (w odniesieniu do poprzedniego roku) i w ujęciu przestrzennym (w podziale na powiaty).



## 1.2. Zastosowane metody

Wskazaniu odpowiedzi na podane wyżej pytania służyły różnorodne narzędzia badawcze.

**Analiza danych zastanych** (*desk research*) została przeprowadzona w celu scharakteryzowania ogólnych cech lokalnego rynku pracy: zarówno stanu rozwoju gospodarczego, stanowiącego kluczowe uwarunkowanie sytuacji na rynku pracy, jak i strony podażowej i popytowej rynku pracy.

**Indywidualne wywiady** z dobranymi celowo przedsiębiorcami, bezrobotnymi oraz podejmującymi pracę w województwie obcokrajowcami spełniały dwa zasadnicze cele. Po pierwsze, pozwoliły lepiej przygotować narzędzia badawcze wykorzystane w ilościowym etapie badań. Po drugie, służyły scharakteryzowaniu najważniejszych zasad funkcjonowania rynku pracy zarówno z punktu widzenia zatrudniających, jak i szukających zatrudnienia (np. wyjaśniły, dlaczego pewne sposoby poszukiwania pracowników i pracodawców uważane są za skuteczniejsze od innych). Jednocześnie pozwoliły opisać z ich perspektywy słabe i mocne strony współpracy z urzędami pracy, co może przyczynić się do usprawnienia współpracy urzędów z pracodawcami i pracownikami.

**Sondaże** przeprowadzone na próbach przedsiębiorców i bezrobotnych pozwoliły stwierdzić, w jakim stopniu określone postawy, potrzeby i umiejętności są rozpowszechnione w badanych populacjach. Jednocześnie dają one podstawę do porównania ofert pracy i wymagań pracodawców z kwalifikacjami i aspiracjami poszukujących zatrudnienia. Sondaż przeprowadzony na losowo dobranej próbie gospodarstw domowych pozwolił wyjść poza badanie zarejestrowanych bezrobotnych i umożliwił pełniejszą charakterystykę strony podażowej rynku pracy. Dzięki temu opisano najważniejsze cechy zatrudnionych na podlaskim rynku pracy, w tym określono ich kwalifikacje, wykształcenie, gotowość podnoszenia kwalifikacji, poczucie pewności zatrudnienia oraz cechy pożądanego pracodawcy i miejsca pracy.

**Badanie ogłoszeń prasowych** pozwoliło wyjść poza charakterystykę części popytowej rynku pracy opartą wyłącznie o ogłoszenia pojawiające się w urzędach pracy, które obejmują tylko niewielką i specyficzną część rynku pracy.

## **2. Sytuacja na podlaskim rynku pracy na podstawie badania gospodarstw domowych**

Gospodarstwa domowe dostarczają kapitał ludzki na rynek pracy. Analiza sytuacji tych gospodarstw, a w szczególności dane o osobach w wieku produkcyjnym jest podstawową charakterystyką podaży pracy. Badaniu podlega zarówno potencjalna, jak i rzeczywista podaż pracy. Ta ostatnia to osoby aktywne zawodowo, które chcą i mogą pracować [13].

Prezentowane tu dane pochodzą z badania sondażowego, które objęło 1 022 gospodarstwa domowe. Średnia liczba osób zamieszkujących w tych gospodarstwach wynosiła 3,19, a średnia liczba osób dorosłych 2,53. Dodatkowo, ze względu na to, że w sondażu zbierano podstawowe dane demograficzno-społeczne wszystkich dorosłych członków rodziny, uzyskano informację o 2 416 osobach dorosłych – mieszkańcach województwa podlaskiego.

### **2.1. Ogólna charakterystyka zasobów pracy województwa podlaskiego**

Na koniec 2008 r. liczba mieszkańców województwa podlaskiego wynosiła 1 197 483 osoby, z czego nieco ponad 710 tys było w wieku produkcyjnym [5]. Dane z przeprowadzonego sondażu wskazują, że wykorzystuje się nieco powyżej połowy tego potencjału – pracuje zawodowo około 55% osób w wieku produkcyjnym, przy czym występują wyraźne różnice w poziomie zatrudnienia między wiekiem produkcyjnym mobilnym (od 25 do 45 lat) i niemobilnym (tzn. 45-60 lat dla kobiet i 45-65 lat dla mężczyzn). Wskaźnik poziomu zatrudnienia w województwie jest zróżnicowany między powiatami, choć różnice nie są duże – w większości powiatów wartości wskaźnika wahają się od 45% do 50%. Najwyższą wartość wskaźnika odnotowano w powiecie zambrowskim (62%) oraz kolneńskim (53%), najniższą zaś – w powiecie sokólskim (40%) i sejneńskim (41%).

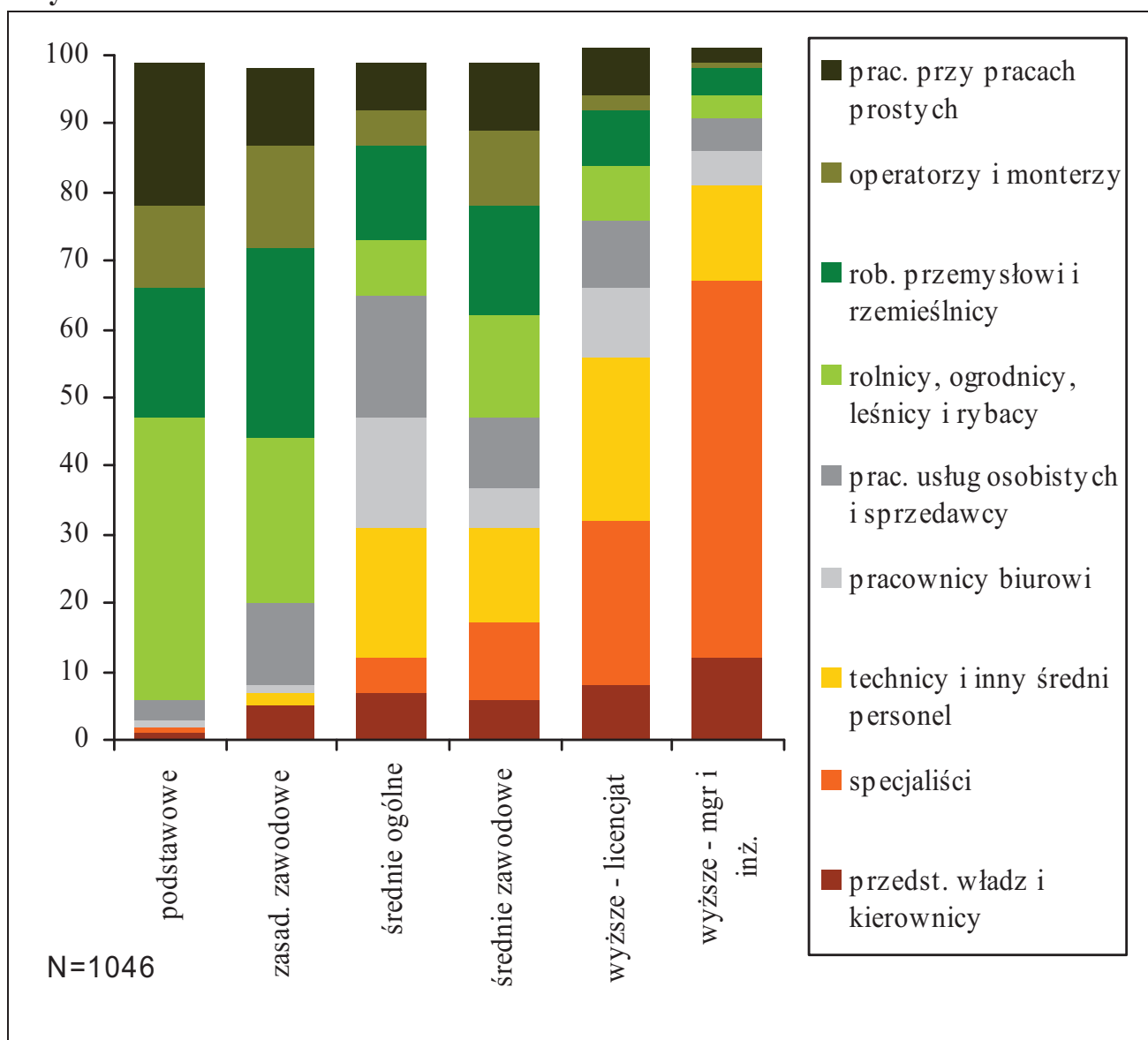
Analiza odsetka zatrudnionych w grupach wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia wskazuje, że szanse na znalezienie pracy zwiększa nie tyle sam formalny poziom wykształcenia, ile jego praktyczne ukierunkowanie. Zaobserwowano, że wyższe odsetki osób pracujących występują w takich kategoriach wykształcenia, jak zasadnicze zawodowe, średnie zawodowe (w kontraście do średniego ogólnego) czy magisterskie i inżynierskie (w kontraście do wyższego licencjackiego). Są to kategorie, w których pracownik oprócz wykształcenia ogólnego legitymuje się również pewnym zasobem konkretnych umiejętności związanych z wyuczonym zawodem.



PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI  
– ANALIZA POPYTU I PODAŻY PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM  
W UJĘCIU REGIONALNYM I LOKALNYM

Poniższy wykres pokazuje, jak zmienia się struktura zawodowa w zależności od poziomu wykształcenia. Niezależnie od tego, że zróżnicowanie struktury zawodowej między grupami wykształceniowymi jest zgodne z oczekiwaniami – im wyższy poziom wykształcenia tym większy udział zawodów wymagających specyficznych kwalifikacji i umiejętności – okazuje się, że znaczny odsetek mieszkańców województwa (41% wszystkich badanych, którzy pracują) wykonuje zawód niezgodny z wykształceniem. Interesujące, że najrzadziej zdarza się to w grupach o najniższym i najwyższym poziomie wykształcenia.

**Wykres 1. Struktura zawodowa osób w wieku produkcyjnym w zależności od wykształcenia**



Źródło: GALLUP, sondaż gospodarstw domowych 2009.

Pewne wyobrażenie o podaży pracy może dać analiza listy zawodów wykonywanych przez osoby badane legitymujące się wskazanymi wyżej poziomami wykształcenia. Mimo tego, że panuje tu bardzo duża różnorodność, która jest tym większa im wyższy jest formalny poziom wykształcenia osób badanych, jest możliwe zaobserwowanie pewnych ogólnych tendencji.

Przede wszystkim warto zwrócić uwagę na popularność zawodów związanych z rolnictwem, które są wykonywane przez wiele osób, praktycznie niezależnie od ich formalnego wykształcenia. Województwo podlaskie jest regionem, w którego gospodarce rolnictwo odgrywa znaczącą rolę, więc taka struktura zawodowa nie może zaskakiwać. Kolejnym bardzo popularnym zawodem jest zawód sprzedawcy, który jest najczęściej wykonywany przez osoby legitymujące się wykształceniem co najmniej średnim. Wśród magistrów i inżynierów sprzedawcą „wyprzedzają” specjaliści szkolnictwa. Osoby z doktoratami nie wykonują już zawodu sprzedawcy.

Generalnie magistry dość często pracują jako nauczyciele lub lekarze (różnych specjalności), zaś osoby z wykształceniem poniżej średniego stosunkowo utrzymują się z rolnictwa.

Częstość wykonywania zawodów niezgodnych z wykształceniem, która jest przedmiotem bardziej szczegółowej analizy w dalszej części raportu, okazała się zróżnicowana ze względu na poziom wykształcenia badanych. Zawody niezgodne z wykształceniem najczęściej wykonują osoby legitymujące się dyplomem licencjata (79%) lub absolwenci liceów ogólnokształcących (58%). Wydawało się, że wykonywanie pracy niezgodnej z wykształceniem przez te osoby może być w znacznym związku z tym, że osoby te uczą się jeszcze i podejmują jakąkolwiek pracę zarobkową, ale nie zależy im na tym, aby była zgodna z wykształceniem. Hipoteza ta jednak okazała się niesłuszna. Pracownicy z wykształceniem średnim ogólnym i wyższym licencjackim, którzy się uczą, wykonują pracę niezgodną z wykształceniem tak samo często jak ci, którzy się nie uczą. Proces kontynuacji nauki nie ma tu więc nic do rzeczy.

## **2.2. Charakterystyka umiejętności i kwalifikacji oferowanych na rynku pracy**

W prezentowanym tu badaniu gospodarstw domowych przedmiotem analiz był również stopień rozpowszechnienia wśród mieszkańców województwa rozmaitych umiejętności i kwalifikacji pożądanых na rynku pracy. Należą do nich na przykład umiejętność obsługi komputera, prawo jazdy, znajomość języków obcych, ukończone kursy i szkolenia oraz cechy osobowości sprzyjające sukcesowi na rynku pracy (komunikatywność, samodzielność, umiejętność rozwiązywania problemów). Badano

również, które z tych kwalifikacji są najszerzej wykorzystywane na rynku pracy województwa podlaskiego, a których przydatność jest ograniczona.

#### Obsługa komputera

Jedną z podstawowych umiejętności pożądaných zwykle na rynku pracy jest umiejętność obsługi komputera. Oczywiście nie jest ona potrzebna na wszystkich stanowiskach i nie zawsze musi zwiększać szanse znalezienia pracy, jednak jest to ważna umiejętność np. dla kogoś, kto chce awansować. Trudno wyobrazić sobie osobę zatrudnioną przy pracach biurowych lub na jakimkolwiek kierowniczym stanowisku, która nie potrafi posłużyć się komputerem. Ponad połowa respondentów dawała sobie radę z komputerem, przy czym co trzeci zadeklarował, że nie sprawia mu to żadnych trudności. Z kolei 30% przyznało, że zupełnie się na tym nie zna.

Umiejętność obsługi komputera była związana z pracą zawodową – jedynie 16% pracujących i aż 42% niepracujących przyznało się do zupełnej nieznajomości komputera. Przy tym osoby, które nie pracowały w momencie badania, ale były zdecydowane na podjęcie pracy w przyszłości, równie często umiały obsługiwać komputer, jak pracujący.

Spośród różnych kategorii zawodowych najsprawniejsi pod względem obsługi komputera okazali się pracownicy biurowi, co jest dość naturalne, gdyż ich praca w dużej mierze właśnie na tym polega. Największe odsetki nieznających się na komputerze zanotowano wśród pracowników przy pracach prostych i rolników.

Znajomość obsługi komputera była również – co dość oczywiste – związana z wiekiem. Im starsza grupa wiekowa, tym odsetek potrafiących obsłużyć komputer niższy. W grupie najmłodszych badanych (do 25 lat) odsetek zupełnie nieznających się na obsłudze komputera nie przekraczał 5%. Umiejętność obsługi komputera na znaczącym poziomie koreluje z poziomem wykształcenia<sup>1</sup>, choć nawet w grupie najwyżej wykształconych jest niewielki odsetek osób (7%) deklarujących całkowity brak umiejętności obsługi komputera.

#### Znajomość języków obcych

Mieszkańcy województwa podlaskiego wyróżniali się stosunkowo wysokim odsetkiem osób znających języki obce – jedynie 19% nie znało żadnego obcego języka (czyli 81% znało przynajmniej jeden). W lipcu 2009 r. w badaniach CBOS znajomość jakiegokolwiek języka deklarowało zaledwie 46% respondentów [10].

Wśród języków obcych znanych mieszkańcom województwa podlaskiego dominowały rosyjski (jego znajomość zadeklarowało 66% ankietowanych) i angielski, który znała nieco ponad połowa (51%) badanych. Co czwarty badany (27%) znał niemiecki. Inne

---

<sup>1</sup> Współczynnik korelacji dla skali porządkowej tau-Kendalla wyniósł 0.335 i był istotny na poziomie  $p < 0.001$

języki były wymieniane przez niewielki odsetek osób: 5% znało francuski, po 1% włoski, hiszpański, litewski i białoruski. Te dwa ostatnie języki wskazali prawdopodobnie przedstawiciele mniejszości narodowych albo ich sąsiedzi czy przyjaciele.

Jeśli chodzi o poziom znajomości języków, większość badanych wskazała ten nazwany przez autorów kwestionariusza drugim, tj. umiejętność porozumienia się w typowych sytuacjach. Nie było znaczących różnic między poziomami znajomości poszczególnych języków, nie zaznaczyły się też różnice pod tym względem między osobami pracującymi a niepracującymi. Poziom i struktura znajomości języków była natomiast związana z wiekiem. Młodzi nie tylko częściej znali jakikolwiek język, lecz także wyróżniali się częstszą znajomością języków zachodnich niż rosyjskiego. Starsi natomiast częściej znali rosyjski niż angielski czy niemiecki.

#### Cechy osobowości

Na rynku pracy ważne są nie tylko konkretne umiejętności związane z wykonywanym zawodem czy obsługa komputera. Pracodawcy interesują się często także niektórymi cechami osobowości potencjalnych kandydatów do pracy, które najczęściej określane są mianem „miękkich” kryteriów rekrutacyjnych. Z tego względu respondenci zostali poproszeni o wskazanie tych cech, które są ich najmocniejszą stroną i które chcieliby przedstawić pracodawcy, gdyby zaszła taka potrzeba. Pytano również o cechy, których respondentom brakuje. Badani mieli możliwość wskazania maksymalnie dwóch cech, którymi się charakteryzują. Najczęstszymi kombinacjami były: sumienność i uczciwość (15% wskazań), sumienność i pracowitość (14% wskazań) oraz uczciwość i pracowitość (11%). Wśród cech wymienianych, jako brakujące najczęściej wskazywano elastyczność i szybkość uczenia się. Zwraca jednak uwagę to, że po kilka procent respondentów przyznało się do braku pracowitości (3%), odpowiedzialności (2%), a nawet uczciwości (1%). Warto zauważyć, że blisko połowa badanych (41%) miała problem ze wskazaniem przynajmniej jednej brakującej cechy.

Zaobserwowano znaczące różnice w przypisywaniu sobie omawianych tu cech przez osoby pracujące i niepracujące. Pracujący częściej niż niepracujący przypisywali sobie takie cechy, jak dyspozycyjność, szybkość uczenia się i umiejętność rozwiązywania problemów. Niepracujący zaś znacznie częściej niż pracujący podkreślali swoją uczciwość. Pracowitość i komunikatywność również nieco częściej były wskazywane przez niepracujących, ale tu różnice w stosunku do pracujących były niewielkie.

## **2.3. Zmiany w zasobach pracy województwa podlaskiego**

Dla zrozumienia sytuacji na rynku pracy ważna jest informacja na temat zmian, jakie dokonują się w dziedzinie podaży pracy, i ich kierunku. Zmiany w tym fragmencie rynku pracy są generowane przez dwa główne czynniki: a) wchodzenie na rynek absolwentów szkół i wychodzenie z niego tych, którzy osiągnęli wiek emerytalny, oraz b) zmianę oferowanych umiejętności i kwalifikacji (na ogół ich podwyższenie) przez aktywnych uczestników rynku pracy.

Sondaż przeprowadzony wśród gospodarstw domowych z województwa pokazał, że ponad połowa osób pracujących (55%) ma za sobą zmianę zawodu. Wydaje się, że dość często była to zmiana z zawodu wyuczonego na inny, gdyż osoby wykonujące zawód zgodny z wykształceniem rzadziej deklarowały zmianę zawodu. Zmiany zawodów dość często następowały w obrębie tej samej grupy zawodowej. Tak było zwłaszcza wśród techników, robotników przemysłowych i przedstawicieli władz. Największa jednak liczba zadeklarowanych zmian zawodu oznaczała zmianę z zawodów robotniczych na rolnicze.

Największą elastycznością wykazały się osoby, które dawniej wykonywały zawód robotnika przemysłowego, gdyż w tej grupie zaobserwowano największą różnorodność ścieżek kariery zawodowej. Przejawiało się to między innymi w tym, że nie było takiej grupy zawodowej, do której nie przeszłyby jakieś osoby, które przed zmianą zawodu były robotnikami przemysłowymi lub rzemieślnikami. Była jeszcze jedna grupa zawodowa zachowująca się podobnie – technicy i średni personel. Tu różnorodność też była znaczna, choć nieco mniejsza niż wśród robotników.

Odsetki zmieniających zawód różniły się nieco między grupami wyróżnionymi ze względu na poziom wykształcenia, lecz związek ten był raczej słaby<sup>2</sup>. Najniższy odsetek osób, które zmieniły zawód, zanotowano wśród posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe, najwyższy – wśród osób bez wykształcenia specjalistycznego (średnie ogólnokształcące).

### **2.3.1. Zainteresowanie podwyższeniem kwalifikacji**

Jednym ze sposobów radzenia sobie z trudną sytuacją na rynku pracy jest podnoszenie kwalifikacji. Część badanych przez nas osób z województwa podlaskiego

---

<sup>2</sup> Eta-kwadrat wynosiła zaledwie 0,033 (3,3%).



postanowiła przyjąć tę strategię. Ponad 40% badanych pracujących zamierza podnieść formalny poziom swojego wykształcenia (w tym 18% „zdecydowanie zamierza”), a jeszcze więcej, bo 60% respondentów, zdecydowanych jest podnieść swoje kwalifikacje zawodowe.

Zestawienie planów dotyczących podwyższenia poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych pokazało, że najpopularniejszą strategią jest podnoszenie jednocześnie kwalifikacji zawodowych i formalnego poziomu wykształcenia. Takie zamiary zadeklarowało 37% badanych pracujących. Jedna trzecia pracowników z województwa podlaskiego nie zamierza nic robić w kierunku doksztalcenia się i jest to druga co do popularności strategia.

Strategia „nic nie robić” była najczęściej wybierana przez respondentów mających wykształcenie zasadnicze zawodowe lub podstawowe. Z kolei strategię „robić wszystko” podejmowali najczęściej badani z wykształceniem ogólnym – po liceum ogólnokształcącym i studiach licencjackich. Ogólnie można powiedzieć, że wyższy poziom wykształcenia sprzyjał podejmowaniu decyzji o doksztalceniu się.

Interesujące, że dla wyboru omawianych tu strategii postępowania odnośnie doksztalcenia się zupełnie nie miał znaczenia fakt wykonywania zawodu niezgodnego z wykształceniem. Znaczące natomiast były różnice między grupami wiekowymi, przy czym rodzaj tych różnic był dość oczywisty – wszystkimi formami doksztalcenia się bardziej interesowali się młodszy respondenci niż starsi.

Badani interesowali się przede wszystkim kursami pozwalającymi zdobyć uprawnienia zawodowe oraz szkoleniami organizowanymi przez pracodawców. Wydaje się jednak, że deklarowane plany podwyższenia kwalifikacji były w momencie badania najczęściej dość abstrakcyjne, gdyż respondentom bardzo trudno było wskazać, jakie konkretnie szkolenia chcieliby odbyć. Padały odpowiedzi ogólne czy nawet wymijające: „kursy doskonalenia zawodowego” (9%), „kursy dające certyfikaty” (8%). Najczęstszą odpowiedzią było po prostu „nie wiem” (12%). Konkretnie tematy szkoleń najczęściej były wskazywane przez kilka osób – w nawiasach podano ich liczbę: komputerowe (2), z zakresu umiejętności osobistych (1), operatorów maszyn i urządzeń (2), prawo jazdy (3), menedżerskie (1), prawo (2), unia europejska, dotacje, pisanie wniosków (1), finansowo-księgowo, organizacja kadr (3), fryzjerskie, manicure, kosmetyka (6), budowlane (5), uprawnienia SEP (1), spawanie (1), gotowanie (1), wózki widłowe (1), mechaniki samochodowej (1), dyplom technik rolnik (1), krawiecki (1), strażaka/policjanta (1), związane z medycyną (1), szkolenia podnoszące kwalifikacje (umiejętności) nauczycieli, prawa dziecka (1).



## **2.4. Kontrapunkt: bezrobotni z upadających przedsiębiorstw państwowych – casus ZNTK Łapy**

Odrębną kategorią bezrobotnych, wymagającą innego podejścia, są osoby, które długo pracowały w tym samym, najczęściej państwowym, zakładzie, a potem straciły pracę w wyniku jego upadku lub restrukturyzacji. Stanowią oni kilkanaście procent bezrobotnych z województwa podlaskiego.

W 2009 r. upadły Zakłady Naprawcze Taboru Kolejowego w Łapach, które – jak prawie wszystkie tego typu firmy – w okresie swego rozwoju przyjmowały do pracy młode osoby bez kwalifikacji i zapewniały im pełne przeszkolenie zawodowe. Tacy pracownicy zostawali potem w zakładach, nie mając pojęcia o tym, jak poszukuje się pracy. Dziś często nie wiedzą nawet, które z posiadanych przez nich umiejętności są cenne na rynku pracy i jaka jest ewentualna wartość tych umiejętności. Problem staje się tym głębszy, im dłużej pracownik w tych zakładach przepracował. Bywa i tak, że upadający zakład państwowy był pierwszym i jedynym miejscem pracy osoby, która przepracowała tam kilkanaście lub więcej lat. Takim osobom bardzo trudno jest znaleźć nową pracę, niezależnie od tego, jakie mają wykształcenie i jaki jest ich zawód wyuczony i jak cenne są ich umiejętności i kwalifikacje.

W przypadku długoletnich pracowników nakładają się dwa czynniki, które działają na niekorzyść aktywności na rynku pracy. Pierwszym z nich jest opisana już nieumiejętność spojrzenia na swoje doświadczenie i kwalifikacje z punktu widzenia rynku pracy tak, aby skutecznie poszukać sobie nowego zatrudnienia. Drugi czynnik to wiek. Ludzie starsi mniej chętnie podejmują nowe wyzwania, uczą się nowych umiejętności czy też wchodzą w nowe środowiska, z czym nieuchronnie wiąże się podjęcie nowej pracy.

Z opisanych tu powodów pomoc pracownikom ZNTK Łapy i innym osobom znajdującym się w analogicznej sytuacji powinna polegać przede wszystkim na udzieleniu im kompleksowego specjalistycznego wsparcia, włączając w to pomoc o charakterze psychologicznym. Takie działania prowadzone są zwykle w ramach tzw. programów outplacementu, nazywanego inaczej zwolnieniami monitorowanymi lub przygotowaniem do życia w zmianie [2].

### **3. Analiza podaży pracy wśród bezrobotnych województwa podlaskiego**

W niniejszym rozdziale zostaną zaprezentowane wyniki sondażu przeprowadzonego na reprezentatywnej próbie 1 000 zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców województwa podlaskiego. Bezrobotni – a dokładniej: bezrobotni, którzy są zainteresowani podjęciem pracy – są tutaj traktowani jako strona podażowa regionalnego rynku pracy. Jest oczywiste, że bezrobotni stanowią tylko pewną część osób gotowych podjąć pracę (nowi pracownicy w przedsiębiorstwach rekrutują się również spośród osób pracujących w innych firmach, bezrobotnych niezarejestrowanych w urzędach pracy oraz mieszkańców innych województw).

#### **3.1. Ogólna charakterystyka bezrobotnych w województwie podlaskim**

We wrześniu 2009 r. w urzędach pracy województwa podlaskiego było zarejestrowanych prawie 55 tys. bezrobotnych, wśród których nieco więcej niż połowę stanowili mężczyźni (przewagą bezrobotnych kobiet cechowały się tylko Powiatowy Urząd Pracy [PUP] w Łomży i w Suwałkach). W całym województwie prawo do zasiłku przysługuje 14,3% bezrobotnych.

Według danych z systemu ewidencji bezrobotnych PULS 42,8% bezrobotnych zarejestrowanych w województwie podlaskim długotrwale nie ma pracy (wyraźnie niższe są odsetki długotrwale bezrobotnych w Białymstoku, Bielsku Podlaskim i w Suwałkach, wyraźnie wyższe w Sokółce, Grajewie i Augustowie).

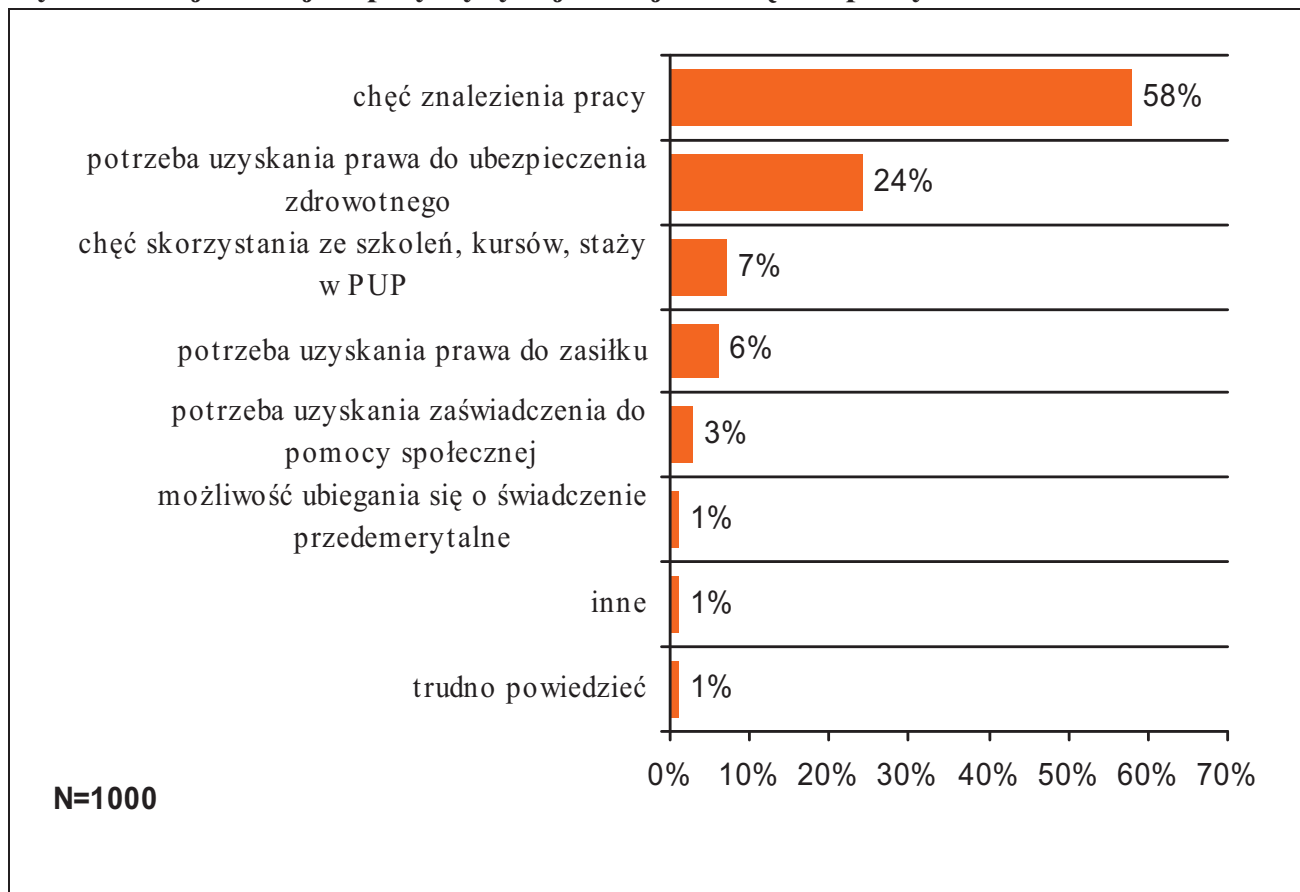
#### **3.2. Przyczyny rejestracji bezrobotnych**

W celu przedstawienia dokładniejszego obrazu podażowej strony rynku pracy należy sięgnąć do wyników sondażu przeprowadzonego na reprezentatywnej próbie 1000 bezrobotnych województwa podlaskiego. Przyczyną rejestracji bezrobotnych, którą można uznać za oczywistą, jest chęć znalezienia pracy. Okazuje się jednak, że tylko 58,1% bezrobotnych w województwie podlaskim uważa tę przyczynę za najważniejszą. Prawie jedna czwarta zarejestrowanych w urzędzie pracy twierdzi, że zrobiła to głównie ze względu na przysługujące bezrobotnym ubezpieczenie zdrowotne. Nieco ponad połowa bezrobotnych deklaruje, że przyczyną rejestracji była również chęć skorzystania z oferty szkoleniowej PUP. Kategorie „inne” wybierali najczęściej bezrobotni, którzy myślą o założeniu własnej

działalności gospodarczej i dla których rejestracja w urzędzie jest warunkiem uzyskania dofinansowania lub innej pomocy przy zakładaniu własnego biznesu.

Część bezrobotnych figurujących w rejestrach nie jest gotowa do natychmiastowego podjęcia zatrudnienia. Badanie wskazuje, że ponad 15% osób figurujących w rejestrze bezrobotnych nie zamierza podjąć żadnej pracy w ciągu najbliższego roku. Wśród wszystkich bezrobotnych województwa podlaskiego 72,6% mogłoby podjąć pracę w ciągu 2 tygodni, co – jak wynika z wywiadów przeprowadzonych z pracodawcami – jest najkrótszym okresem typowej rekrutacji nowych pracowników. Gdyby jednak wziąć pod uwagę wyłącznie bezrobotnych stawiających na pierwszym miejscu „socjalne” przyczyny rejestracji, wskaźnik ten byłby istotnie niższy. Wynosi on 63,2% dla tych, którzy twierdzą, że najważniejsze jest uzyskanie prawa do zasiłku; 63,8% dla tych, którzy twierdzą, że najważniejsze jest uzyskanie prawa do ubezpieczenia zdrowotnego; tylko 46,2% dla tych, którzy zarejestrowali się, aby uzyskać zaświadczenie do pomocy społecznej i 58,3% dla tych, którzy twierdzą, że zarejestrowali się w urzędzie po to by uzyskać prawo do świadczenia przedemerytalnego.

Wykres 2 Najważniejsze przyczyny rejestracji w urzędzie pracy



Źródło: GALLUP, sondaż bezrobotnych 2009

### **3.3. Charakterystyka kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych**

Podstawowym źródłem danych o kwalifikacjach (uprawnieniach i umiejętnościach) bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy województwa podlaskiego jest system ewidencji PULS. Przechowywane są w nim dane zbierane podczas rejestracji osób bezrobotnych. Choć dane te dotyczą wszystkich bezrobotnych (a nie ich próby – jak w przypadku danych sondażowych), to jednak ich jakość jest zróżnicowana, co nie pozwala na pogłębioną analizę ilościową<sup>3</sup>.

Najczęściej pojawiają się następujące kategorie: prawo jazdy (różnych kategorii), obsługa komputera (głównie kursy podstawowe), kas fiskalnych, kursy na operatorów wózków akumulatorowych i widłowych (często połączone z kursami magazyniera), kursy palacza CO i spawacza, kursy obsługi programów księgowych i obsługi małych przedsiębiorstw. Warto zauważyć, że część uprawnień jest zorientowana na wykonywanie konkretnych zawodów (służyły więc najpewniej przekwalifikowaniu lub zdobyciu zawodu przez osoby niewykształcone), część natomiast dotyczy wycinkowych umiejętności, które uzupełniają zawód już zdobyty.

Poza analizą danych zastanych z systemu PULS, pytania dotyczące kwalifikacji zawodowych, ukończonych kursów i zdobytych przez bezrobotnych uprawnień zostały zadane w przeprowadzonym badaniu sondażowym. Zwraca uwagę fakt, że stosunkowo mało bezrobotnych zarejestrowanych posiada dodatkowe – tzn. wykraczające poza formalne wykształcenie – kwalifikacje udokumentowane na piśmie. Najczęściej wskazywane są kursy na specjalistyczne uprawnienia zawodowe (w odpowiedziach bezrobotnych znalazły się również w kategorii „inne”).

Do dodatkowych kwalifikacji można również zaliczyć posiadanie prawa jazdy. Zgodnie z deklaracjami badanych, nieco ponad połowa bezrobotnych posiada prawo jazdy kategorii B. Zwraca uwagę fakt, że istotnie częściej prawo jazdy posiadają mężczyźni (66,9%) niż kobiety (39,6%).

Z sondażu przeprowadzonego wśród bezrobotnych województwa podlaskiego wynika, że zdecydowana większość bezrobotnych myśli o podniesieniu swoich kwalifikacji

---

<sup>3</sup> Podstawową przeszkodą jest brak odpowiedniej kategoryzacji kwalifikacji zawodowych w systemie PULS. Kategorie umiejętności i uprawnień nakładają się wzajemnie, czasem pokrywają, nie ma jednoznacznych definicji, które z kwalifikacji zaliczane są do umiejętności, a które do uprawnień. Wpisy w bazie danych mają różny stopień szczegółowości i różnią się istotnie między poszczególnymi powiatami. Dokładne zbadanie poziomu kwalifikacji bezrobotnych wymagałoby uszczegółowienia i przekodowania znacznej części danych z systemu, co przekracza zakres niniejszego badania.

zawodowych (odpowiedzi „Zdecydowanie tak” i „Raczej tak” udzieliło łącznie 74,8% respondentów). Trzeba jednak zwrócić uwagę na strukturę preferowanych sposobów podnoszenia kwalifikacji. Ponad 21% bezrobotnych preferowałoby doksztalcanie na szkoleniach organizowanych przez pracodawców – można powiedzieć, że podstawową motywacją szkoleniową jest, więc dla nich konkretne miejsce pracy. Podobny odsetek bezrobotnych preferuje kursy organizowane przez urzędy pracy.

Większość odpowiedzi znajdujących się w kategorii „inne” należałoby zaliczyć do kursów zawodowych, pozwalających na zdobycie nowych uprawnień. Wśród kursów zawodowych najczęściej wskazywane są: w przypadku mężczyzn – kursy operatorów wózków widłowych oraz spawania; w przypadku kobiet – stylizacji i wizażu oraz obsługi kas fiskalnych. Ponadto wskazywane były również kursy komputerowe i finansowo-księgowo. Bezrobotni z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, a także wyższym licencjackim deklarują chęć podjęcia studiów (studiów uzupełniających).

Bezrobotni stosunkowo dobrze oceniają swój poziom znajomości języków obcych. Z deklaracji ankietowanych wynika, że dominuje znajomość języka angielskiego i rosyjskiego, w dalszej kolejności – niemieckiego. Znajomość pozostałych języków, wskazanych w tabeli, ma znaczenie marginalne (zaawansowana znajomość języka litewskiego i białoruskiego dotyczy najpewniej przedstawicieli mniejszości narodowych zamieszkujących w województwie). Trzeba podkreślić, że samoocena nie jest trafnym miernikiem poziomu znajomości języków obcych. Wyniki te dają przede wszystkim pojęcie o rozkładzie preferencji co do ewentualnej nauki języków obcych, a nie o rzeczywistym rozkładzie tych kompetencji wśród bezrobotnych.

Podobnie rzecz się ma w przypadku samooceny umiejętności pracy z komputerem. Tu również należy zachować ostrożność w interpretacji wskaźników kompetencji opierających się wyłącznie o deklaracje. Nieco ponad 28% bezrobotnych twierdzi, że nie ma żadnych kompetencji w zakresie obsługi komputerów. Najlepszy poziom kompetencji cechuje bezrobotnych z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym, najniższy – osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym oraz zasadniczym zawodowym, jest też silnie związany z wiekiem respondentów.

Do interesujących wniosków prowadzi analiza samooceny bezrobotnych w zakresie kompetencji „miękkich”. W badaniu bezrobotni mogli wskazać po dwie najważniejsze cechy spośród listy cech opisujących pracowników, pojawiających się często w ogłoszeniach o pracę i w dyskursie medialnym. Na tle innych wyróżniają się wyraźnie trzy cechy: uczciwość, pracowitość oraz sumienność/odpowiedzialność (każda z nich zdobyła prawie połowę wskazań respondentów), jednocześnie są one najrzadziej identyfikowanymi słabymi stronami ankietowanych. Wyróżnia je to, że odnoszą się one do elementarnych cech pracowników, niezależnych od wykonywanego zawodu czy zajmowanego stanowiska. Przy diagnozie słabych stron wielu respondentów „wstrzymało



się od głosu” (odpowiedzi „trudno powiedzieć”). Trzy cechy najczęściej identyfikowane, jako słabe strony to: elastyczność, dyspozycyjność i komunikatywność. Jak wynika z badań jakościowych – dwie pierwsze mogą być postrzegane, jako zobowiązujące do pracy ponad miarę wyznaczoną kontraktem z pracodawcą.

### **3.4. Aktywność bezrobotnych**

W badaniu bezrobotnych została zmierzona również aktywność osób bezrobotnych w poszukiwaniu pracy. Odpowiedzi na pytanie dotyczące działań podejmowanych w ciągu ostatniego miesiąca przed badaniem wskazują, że bezrobotni w zdecydowanej większości poszukiwali pracy (tzn. podjęli jakiegokolwiek działania zmierzające do uzyskania zatrudnienia, czy to na własną rękę, czy z pomocą służb zatrudnienia). Spośród osób posiadających wyuczony zawód ok. 58% poszukiwało pracy właśnie w nim – trzeba uznać, że to dość wysoki odsetek; może wskazywać na dość małą elastyczność bezrobotnych w kwestii ewentualnego przekwalifikowania (problem ten będzie rozważony w dalszej części raportu).

Dość istotną strategią poszukiwania pracy jest okresowa emigracja zarobkowa. Jak wskazują wyniki badań jakościowych, jest to wyjście postrzegane najczęściej, jako ostateczne. Decyzja o wyjeździe zapada zwykle po kilkumiesięcznym okresie poszukiwania pracy w kraju. Ponad 20% bezrobotnych rozważało w ciągu ostatniego miesiąca przed badaniem wyjazd do pracy za granicą. W przypadku inaczej zadanego pytania dotyczącego tej kwestii – dopuszczającego większe zróżnicowanie odpowiedzi – nieco ponad 30% bezrobotnych zadeklarowało zainteresowanie wyjazdem za granicę, w tym 4% miało już zaplanowany wyjazd w ciągu najbliższego roku. Z przeprowadzonych badań jakościowych wynika, że podstawową przyczyną migracji zarobkowych jest brak satysfakcjonujących propozycji na lokalnym rynku pracy. Ogólnie, wśród bezrobotnych zarejestrowanych w województwie podlaskim 11% wyjechało do pracy zagranicę przynajmniej raz, a prawie 21% wyjeżdżało kilkakrotnie. Najwięcej wyjazdów można zanotować wśród bezrobotnych z powiatu siemiatyckiego (łącznie 44%, w tym 42% kilkakrotnie) i łomżyńskiego (łącznie 43%, w tym 26% kilkakrotnie), najmniej wśród bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie wysokomazowieckim (łącznie 11%). Zdecydowanie częściej wyjeżdżają mężczyźni (40% badanych bezrobotnych).

Z uzyskanych danych sondażowych wynika, że prawie 11% osób figurujących w rejestrze bezrobotnych w województwie podlaskim jest zatrudnionych na czarno („bez umowy” – takie sformułowanie pojawiło się w kwestionariuszu). Można jednak przypuszczać, że zjawisko to – ze względu na swoją specyfikę – ma większą skalę niż ujawniona w odpowiedziach ankietowanych.



Wywiady przeprowadzone z bezrobotnymi w ramach jakościowej części badania pozwalają lepiej opisać zjawisko pracy bez umowy. Zazwyczaj nie jest ona preferowana przez bezrobotnych, a raczej – w ich opinii – wymuszana przez pracodawców, którzy nie chcą ponosić kosztów i ryzyka związanego z zatrudnieniem pracownika. Co więcej, w wywiadach wielokrotnie pojawiała się sugestia, że pracodawcy zachowują się nieuczciwie, zwodząc pracowników obietnicą podpisania umowy.

Inaczej oceniana jest praca „bez umowy” wykonywana dorywczo – pomoc przy remoncie, rąbaniu drewna, pracach ogrodowych lub domowych, często wykonywana (odpłatnie) na rzecz znajomych lub rodziny. W tym przypadku nieformalizowanie kontraktu nie jest odbierane jako nadużycie, bezrobotni nie dążą do zarejestrowania wykonywanych usług, a możliwość „dorobienia sobie” jest traktowana jako znacząca pomoc w poszukiwaniu środków na utrzymanie.

Najczęstszą formą współpracy bezrobotnych z powiatowymi urzędami pracy jest otrzymywanie ofert zatrudnienia. Około 48% zarejestrowanych bezrobotnych twierdzi, że otrzymało jakąś ofertę pracy z urzędu – dotyczy to przede wszystkim sytuacji, w których bezrobotni dostali w urzędzie skierowanie do potencjalnego pracodawcy. Ankietowani, zapytani o poszukiwanie pracy w miesiącu poprzedzającym badanie, wskazywali dużo częściej (67%), że korzystają z ofert powiatowych urzędów pracy, publikowanych na tablicach ogłoszeń i w biuletynach. Odsetek ten można traktować jako wskaźnik dopasowania ofert pozostających w gestii państwowych służb zatrudnienia do zasobów kadrowych w rejestrze bezrobotnych. Jego wartość zależy oczywiście od czasu pozostawania na bezrobociu. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że nawet wśród osób bezrobotnych dłużej niż rok odsetek deklarujących otrzymanie oferty z urzędu wynosi 55%. Prawie wszyscy bezrobotni, którzy otrzymują oferty z urzędu, deklarują podjęcie próby zatrudnienia (tzn. przynajmniej zgłoszenie się do pracodawcy).

Nie powinno zaskakiwać, że podstawową – wskazywaną przez bezrobotnych najczęściej (75%) – formą poszukiwania zatrudnienia jest korzystanie z rekomendacji krewnych i znajomych (najbardziej dotyczy to bezrobotnych z wykształceniem wyższym – 68%). Znaczna część bezrobotnych korzysta również z ogłoszeń w prasie i w Internecie (głównie bezrobotni z wykształceniem wyższym – 85%, najbardziej z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym – 27%), a także wysłała swoje oferty do pracodawców (głównie bezrobotni z wykształceniem wyższym – 48%). Wyraźnie mniej popularne jest zamieszczanie własnych ogłoszeń w prasie lub w Internecie, a także korzystanie z ofert prywatnych agencji pośrednictwa pracy.

### **3.5. Elastyczność – gotowość przekwalifikowania, mobilność przestrzenna**

Elastyczność bezrobotnych w zakresie przekwalifikowania (zmiany zawodu lub podniesienia swoich kwalifikacji) jest kwestią niezwykle istotną przy diagnozie niedopasowań na lokalnym rynku pracy, a jednocześnie – konieczną do zbadania w celu formułowania prognoz i rekomendacji.

Nieco ponad 62% ankietowanych bezrobotnych jest gotowych zmienić swój wyuczony zawód lub zdobyć nowe kwalifikacje zawodowe. Osoby, które zadeklarowały taką gotowość, zapytano ponadto, czy zrobiły już coś w tej kwestii. Okazuje się, że niespełna 28% z nich (czyli ok. 17% wszystkich) deklaruje, że podjęło jakiegokolwiek działania w tym kierunku. Dowodzi to specyficznej pasywności bezrobotnych w kwestii przekwalifikowania – nie jest ono postrzegane jako autonomiczne rozwiązanie problemu braku zatrudnienia poprzez zwiększenie swoich szans na rynku pracy, ale raczej jako konieczność, pojawiająca się dopiero w momencie znalezienia interesującej oferty pracy. Trzeba zwrócić uwagę, że takie rozumowanie może się w jakimś stopniu sprawdzić tylko w przypadku zawodów niewymagających specjalistycznych kwalifikacji.

Bezrobotni dysponujący jakimkolwiek doświadczeniem zawodowym, pytani o preferowany (poszukiwany) zawód, w większości nie deklarują przywiązania do zawodu wykonywanego w ostatniej pracy. Choć 44,6% bezrobotnych z doświadczeniem zawodowym podaje ostatnio wykonywany zawód jako zawód „pierwszego wyboru”, to prawie wszyscy (43,3%) deklarują zainteresowanie innymi zawodami, biorąc pod uwagę oferty dostępne na rynku. Tylko 1,3% bezrobotnych (spośród pracujących kiedykolwiek) jest zainteresowanych wyłącznie taką pracą, jak ostatnio wykonywana. Wskazywałoby to na dość dużą elastyczność bezrobotnych w kwestii przekwalifikowania. Wyniki te nie są jednak tak jednoznaczne, gdy weźmie się pod uwagę, jakimi zawodami są zainteresowani bezrobotni (te analizy przedstawione są w dalszej części raportu).

Przede wszystkim, trzeba zauważyć, że większość bezrobotnych mających już doświadczenie zawodowe wykonywało ostatnio pracę niezgodną z wyuczonym zawodem lub wykształceniem. Doświadczenia pracy niezgodnej z kwalifikacjami nie ma tylko około jednej trzeciej bezrobotnych z doświadczeniem zawodowym. Nie ma w tej kwestii istotnych różnic między kobietami a mężczyznami. Najrzadziej poza wyuczonym zawodem pracowali w ostatnim miejscu pracy bezrobotni z wykształceniem wyższym.

Oprócz zmiany zawodu istotnym aspektem przekwalifikowania może być podniesienie formalnego poziomu wykształcenia. Chęć podniesienia formalnego poziomu wykształcenia zgłosiło w badaniu ponad 40% bezrobotnych. Dokładniejsza analiza wskazuje, że najbardziej zainteresowani zmianą poziomu wykształcenia są bezrobotni

z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (ponieważ nie daje ono specjalistycznych kwalifikacji), a także z wykształceniem wyższym (co w praktyce oznacza najczęściej zamiar kształcenia podyplomowego lub ukończenia innego kierunku studiów). Najniższe zainteresowanie podniesieniem poziomu formalnego wykształcenia wykazują bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

W sondażu zbadane zostały również inne aspekty elastyczności zasobów pracy, wpływające na skalę i charakter niedopasowania występującego na lokalnym rynku pracy. Pytanie, przed którym zostali postawieni bezrobotni, dotyczyło potencjalnych kosztów (niedogodności), jakie musiałyby się wiązać z podjęciem pracy. Gdyby warunkiem zatrudnienia była wyłącznie zmiana zawodu, taką pracę podjęłoby 76% bezrobotnych (koresponduje to z szacunkami z wcześniejszych pytań; odsetek zgadzających się jest w tym przypadku większy głównie ze względu na sformułowanie pytania, sugerujące, że jest to konkretna, pewna propozycja pracy, i to dopiero ona wymusza przekwalifikowanie). Gdyby przekwalifikowanie było związane z koniecznością opłacenia szkolenia, gotowych do podjęcia takiej pracy byłoby już mniej bezrobotnych (63%).

Najbardziej interesujące wydają się ograniczenia elastyczności bezrobotnych wynikające z niewielkiej mobilności przestrzennej. Nieco ponad połowa bezrobotnych jest gotowa podjąć pracę oznaczającą konieczność dojazdów do 30 km od miejsca zamieszkania i tylko 18%, gdyby ta odległość wynosiła do 50 kilometrów. Większy jest odsetek bezrobotnych (nieco ponad jedna czwarta) gotowych zmienić miejsce zamieszkania lub wracać do domu wyłącznie w weekendy (nieco ponad 30%).

### **3.6. Oczekiwania względem pracy**

Przy ocenie miejsc pracy najczęściej brana jest pod uwagę wysokość zarobków: nieco ponad trzy czwarte bezrobotnych wskazało na to kryterium oceny, 51% uznało je za najważniejsze. Do liczących się kryteriów należy zaliczyć również stabilność i stałość zatrudnienia, dwa kryteria związane z atmosferą pracy („sympatyczni ludzie, z którymi się pracuje” i „brak napięć w pracy”), a także wygodne godziny pracy (co w praktyce oznacza najczęściej preferencję wobec pracy jednozmianowej).

Podstawą oczekiwań płacowych jest dla zdecydowanej większości respondentów kalkulacja kosztów utrzymania, w mniejszym stopniu decydująca jest wysokość zarobków w poprzednim miejscu pracy. Niecałe 5% bezrobotnych przyznało, że podstawą oczekiwań płacowych są ich zarobki w pracy nierejestrowanej (średnia wartość ich oczekiwań płacowych wynosi 1588,45 zł i nie odbiega istotnie od średnich podawanych przez osoby wskazujące inne podstawy oczekiwań).

### 3.7. Ranking preferowanych zawodów

Zwraca uwagę stosunkowo wąskie spektrum wybranych zawodów. Mimo że w badaniu możliwe było wskazanie trzech pożądaných zawodów, respondenci wskazywali średnio tylko około dwóch zawodów (średnio 2,13 – przy czym zawierają się w tym również odpowiedzi ogólnikowe i beztreściowe). Świadczy to o stosunkowo niskiej elastyczności bezrobotnych.

Po drugie, zwraca uwagę duży odsetek odpowiedzi beztreściowych („nie wiem”, „każda praca, każde zajęcie” itp.), które dowodzą, że znaczna część bezrobotnych deklarujących chęć poszukiwania pracy nie ma sprecyzowanych co do tej pracy oczekiwań albo jest zdeterminowana, aby znaleźć jakąkolwiek pracę. Brak zdecydowania, co do poszukiwanej profesji może jednak znacząco zmniejszyć efektywność poszukiwania pracy. Do braku skonkretyzowanych oczekiwań bezrobotnych może się przyczyniać dominacja pracodawców na lokalnym rynku pracy – trzeba wziąć pod uwagę, że to przede wszystkim ich preferencje i oczekiwania kształtują strukturę zatrudnienia.

Po trzecie, wśród preferowanych zawodów dominują profesje proste, niewymagające kierunkowego wykształcenia (sprzedawca, sprzątaczką, robotnik budowlany, kierowca), raczej konkretnych umiejętności lub doświadczenia zawodowego.

Po czwarte, można zauważyć wyraźne różnice w preferencjach kobiet i mężczyzn. Uzyskane dane pokazują wyraźnie, że istnieją zawody bardziej „męskie” i bardziej „kobiece”. Do tej pierwszej grupy należą kierowcy i operatorzy pojazdów wolnobieżnych, robotnicy pomocniczy, robotnicy budowlani, mechanicy, robotnicy obróbki drewna i magazynierzy. Do tej drugiej grupy – sprzedawczynie, sprzątaczką i pomoce domowe, pomoce biurowe, pracownice usług domowych i gastronomii, pracownice opieki osobistej, średni personel biurowy.

Na podstawie wywiadów przeprowadzonych z bezrobotnymi można w ogólnym zarysie przedstawić postrzeganie podstawowych mechanizmów podlaskiego rynku pracy oraz postrzeganie współpracy z urzędem pracy przez te osoby.

Wywiady potwierdzają, że podlaski rynek pracy jest postrzegany jako „rynek pracodawcy” – to pracodawcy dyktują reguły, do których pracownik musi się dostosować. Przykładem takiego stosunku między zatrudnionym a pracodawcą jest:

- **Zatrudnienie na umowę** (która daje większą stabilność zatrudnienia oraz wiąże się z opłacaniem składek);
- **Zatrudnianie za bardzo niską stawkę** – na podstawie wywiadów można zauważyć, że podjęcie pracy w pełnym wymiarze godzin za mniej niż 1000 zł uchodziło często za uwłaczające i będące przejawem wyzysku; takie sytuacje przywoływano, jako przykład nieuczciwego traktowania pracowników i warunki,

w których nie chciałoby się podjąć pracy: „I znam też takie dziewczyny, że muszą 8 godzin ciężko pracować, a dostaje te 900 zł na rękę. Wyzysk po prostu jest” [IDI 5];

- **Zatrudnianie w systemie zmianowym**, które (szczególnie w przypadku ciężkich prac, np. przy produkcji) *de facto* wyłącza z rynku pracy osoby odpowiedzialne za wychowywanie dzieci oraz osoby o nieco słabszym zdrowiu (jednak takim, które pozwoliłoby pracować w trybie jednozmianowym).

Wywiady zdają się potwierdzać, że bardzo ważne jest **indywidualne nastawienie bezrobotnego**, energia i wiara we własne siły. Zdarzało się, że osoby o dość podobnych kwalifikacjach zupełnie inaczej postrzegały swoje szanse na rynku pracy. Osoby bardziej energiczne i przedsiębiorcze w sytuacji utraty pracy myślały o otwarciu własnego biznesu. Biorąc pod uwagę bardzo niski wskaźnik przedsiębiorczości w województwie, postawy te z pewnością powinny być wspierane przez urzędy pracy. Z drugiej strony, należy mieć świadomość, że skłonność do ryzyka i „stawiania na siebie” do pewnego stopnia jest cechą, której nie można nauczyć się na kursie. Wśród rozmówców były jednak osoby, które deklarowały, że gdyby uzyskały pomoc – dopłatę lub pożyczkę i doradztwo – zdecydowałyby się na podjęcie własnej działalności – takie osoby powinny uzyskać intensywne wsparcie.



## **4. Analiza popytu na pracę**

W niniejszym rozdziale prezentujemy sytuację na podlaskim rynku pracy od strony popytu na pracę, czyli z perspektywy pracodawców. Badaniem objęto losową próbę wszystkich pracodawców województwa podlaskiego zatrudniających co najmniej 9 pracowników, a więc poza przedsiębiorstwami wylosowano do niej także jednostki budżetowe (placówki ochrony zdrowia, instytucje kultury, administrację i organy władzy itp.) oraz organizacje pozarządowe. Wskaźnikami zgłaszanego przez pracodawców popytu na pracę są przede wszystkim ich deklaracje dotyczące poszukiwanych pracowników i ich kwalifikacji, a także trudności ze znalezieniem określonego typu pracowników czy też opinie o zawodach nadwyżkowych

### **4.1. Podstawowe założenia polityki kadrowej przedsiębiorstw**

Przez politykę kadrową przedsiębiorstw rozumiemy podstawowe założenia, które pracodawca przyjmuje przy doborze ludzi do pracy. Patrząc na to zagadnienie najbardziej ogólnie, można mówić o dwóch zasadniczych podejściach. Pierwsze z nich – minimalizujące koszty przygotowania zawodowego – polega na szukaniu ludzi z doświadczeniem pracy na stanowiskach najbardziej podobnych do tych, na których mają być zatrudniani. W podejściu drugim – minimalizującym koszty rekrutacji – zatrudnia się osoby bez doświadczenia, które są przez pewien czas szkolone do pracy na danym stanowisku. W podejściu pierwszym proces rekrutacji bywa długi i wymaga możliwości wszechstronnego sprawdzenia kandydata przed zatrudnieniem, ale jeśli już odpowiedni kandydat się znajdzie – staje się pełnowartościowym pracownikiem niemalże z dniem zatrudnienia w firmie. W drugim podejściu znacznie łatwiej o kandydata, ale proces nabywania przez niego cech pełnowartościowego pracownika jest znacznie dłuższy. Przez pewien czas pracodawca inwestuje w pracownika, zanim ten podejmie wykonywanie wszystkich swoich obowiązków.

#### **4.1.1. Polityka zwolnień. Przyczyny redukcji zatrudnienia**

Pracodawcy na ogół niechętnie odpowiadali na pytania o przyczyny zwalniania pracowników. Jednym z czynników decydujących o zwolnieniach jest sezonowy charakter niektórych prac – szczególnie w budownictwie czy rolnictwie. Pracodawcy nie mogą pozwolić sobie na utrzymywanie pracowników potrzebnych jedynie przez część roku, więc zwalniają ich nawet wtedy, gdy są zadowoleni z jakości ich pracy. Ponadto przyczyny



zwolnień mogą być bezpośrednio związane z pracownikiem i jakością jego pracy (uchybień dyscyplinarne, brak kompetencji, niska wydajność itp.) lub z funkcjonowaniem zakładu (restrukturyzacja, wdrożenie nowych technologii, oszczędności itp.).

Rotacja pracowników nie odbywa się wyłącznie z powodu zwolnień dokonywanych przez pracodawców. Nierzadko sami pracownicy decydują się na opuszczenie miejsca pracy. Mówimy wtedy o rotacji niewymuszonej.

Zwolnienia dotyczą przede wszystkim sprzedawców, robotników przy pracach prostych w przemyśle oraz kierowców samochodów ciężarowych. Co ciekawe, sprzedawcy jednocześnie są kategorią zawodową, która najczęściej odchodzi z własnej woli, podczas gdy robotnicy i kierowcy samochodów ciężarowych odchodzą z pracy z własnej woli trzykrotnie rzadziej niż z powodu przymusu. Porównanie listy zawodów podlegających obu typom rotacji znajduje się w poniższej tabeli.

Można zauważyć, że obie listy 10 zawodów najczęściej podlegających rotacji wymuszonej i niewymuszonej zawierają prawie te same nazwy zawodów. Wyjątkiem jest sprzątaczką, która częściej jest zwalniana niż rezygnuje z pracy dobrowolnie, oraz księgowy (samodzielny), który częściej opuszcza miejsce pracy z własnej woli niż jest zwalniany.

**Tabela 1. Stanowiska/zawody z największą wymuszoną i niewymuszoną rotacją (10 najczęściej wskazywanych)**

Rotacja wymuszona			Rotacja niewymuszona		
Zawód	N	%	Zawód	N	%
Sprzedawca	46	13	Sprzedawca	55	12
Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	32	9	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	24	5
Kierowca samochodu ciężarowego	29	8	Magazynier	17	4
Magazynier	20	6	Pracownik biurowy	16	4
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	15	4	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	14	3
Handlowiec	15	4	Kierowca samochodu ciężarowego	14	3
Robotnik budowlany	14	4	Księgowy (samodzielny)	13	3
Robotnik gospodarczy	10	3	Robotnik budowlany	11	2

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI  
– ANALIZA POPYTU I PODAŻY PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM  
W UJĘCIU REGIONALNYM I LOKALNYM

Sprzątaczką	9	3	Robotnik magazynowy	10	2
Robotnik drogowy	8	2	Handlowiec* (zawód szkolny: Technik handlowiec)	10	2

Źródło: GALLUP, sondaż przedsiębiorców 2009 r.

Nie zanotowano zróżnicowania listy zawodów podlegających rotacji ze względu na powiaty ani w zależności od wielkości firmy. Zróżnicowanie jest widoczne w zależności od charakteru działalności przedsiębiorstwa, co jest dość oczywiste. W poniższej tabeli przedstawiono 5 najczęstszych obszarów działalności badanych pracodawców, a w każdym z nich najczęstsze zawody podlegające obu typom rotacji.

**Tabela 2. Zawody najczęściej podlegające rotacji wymuszonej (W) i niewymuszonej (NW) w zależności od branży**

Branża	Rotacja	Zawody
Edukacja	W	Nauczyciel przedszkola, nauczyciele szkół podstawowych, woźny, nauczyciel nauczania początkowego
	NW	Nauczyciel języka obcego, nauczyciele szkół podstawowych, nauczyciel przedszkola
Administracja publiczna	W	Robotnik gospodarczy, pozostali pracownicy administracji publicznej, inspektorzy administracji publicznej
	NW	Pracownicy biurowi (technik prac biurowych)
Handel detaliczny	W	Sprzedawca, magazynier
	NW	Sprzedawca
Handel hurtowy	W	Magazynier, sprzedawca, kierowca samochodu ciężarowego, przedstawiciel handlowy
	NW	Magazynier, przedstawiciel handlowy, sprzedawca
Budownictwo	W	Robotnik budowlany, robotnik drogowy, murarz, tynkarz
	NW	Robotnik budowlany, robotnik drogowy, kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej w budownictwie

Źródło: GALLUP, sondaż przedsiębiorców 2009 r.

Największa rotacja pracowników ma miejsce na stanowiskach wymagających najniższych kwalifikacji i najniżej płatnych, często od początku traktowanych przez zatrudnionych, jako czasowe rozwiązanie. Wyniki te potwierdza zasadniczo analiza jakościowa, dostarczając jednocześnie informacji o dodatkowych wymiarach decyzji podejmowanych przez pracodawców i wagi wzajemnej lojalności między pracodawcą a pracownikiem.

#### **4.1.2. Rekrutacja nowych pracowników**

Jak już wspomniano, zwolnieniom pracowników za ogół towarzyszyło zatrudnianie nowych, przy czym w ogólnym bilansie więcej osób było zatrudnianych niż zwolnionych. W tej części przyjrzymy się bliżej procesowi zatrudniania pracowników, jego skali i strukturze.

W ciągu ostatniego roku najczęściej pracowników zatrudniano w branżach tradycyjnie charakteryzujących się wysoką rotacją: przede wszystkim w handlu, budownictwie oraz produkcji artykułów spożywczych i napojów. Poniższa tabela pokazuje liczbę pracowników przyjętych w ciągu ostatnich 12 miesięcy w badanych przedsiębiorstwach z tych 5 branż, w których zatrudniono najczęściej pracowników.

**Tabela 3. Całkowita liczba pracowników przyjętych w ciągu ostatnich 12 miesięcy według branży**

<b>Działalność / branża przedsiębiorstwa</b>	<b>Całkowita liczba przyjętych pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy</b>
Handel detaliczny bez sprzedaży pojazdów mechanicznych; naprawy artykułów użytku osobistego i domowego	1853
Produkcja artykułów spożywczych i napojów	864
Budownictwo	626
Działalność związana z prowadzeniem interesów	590
Ochrona zdrowia i opieka socjalna	559

Źródło: GALLUP, sondaż przedsiębiorców 2009 r.

Najczęściej zatrudniano niewielką liczbę osób w porównaniu z całkowitą liczbą pracowników przedsiębiorstwa. Z kolei, jeśli chodzi o zwolnienia, to najczęściej stosowano formy bardziej masowe (od 5 do 10% załogi).

Grupą najaktywniej poszukującą nowych pracowników są firmy duże, zatrudniające od 250 do 999 pracowników, które częściej zatrudniały pracowników niż inne kategorie pracodawców. Duże firmy wyraźnie przodowały w poszukiwaniu techników i robotników wykwalifikowanych, pracowników do prac prostych oraz specjalistów. Z kolei firmy od 50 do 249 wyróżniały się częstszym niż w innych kategoriach poszukiwaniem sprzedawców.

Ponad połowa firm poszukujących pracowników nie mogła znaleźć odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy. Problemy najczęściej (w sumie blisko dwie trzecie) dotyczyły kwalifikacji zawodowych kandydatów – 45% badanych wskazało na brak formalnych kwalifikacji kandydatów (np. uprawnień potwierdzonych odpowiednimi certyfikatami), a 20% stwierdzało brak potrzebnych na danym stanowisku umiejętności.

Wynik ten jest spójny z deklaracjami pracodawców z badania zrealizowanego na zlecenie WUP w Białymstoku w 2007 r., kiedy aż 55,6% badanych pracodawców stwierdziło, że największą trudnością w znalezieniu nowych pracowników jest brak na lokalnym rynku pracy kandydatów o wymaganych kwalifikacjach i wykształceniu. W 2009 r. co czwarty przedsiębiorca skarżył się na niską aktywność potencjalnych pracowników, skutkującą brakiem zgłoszeń na oferty pracy. Mniej istotnymi czynnikami okazały się fiasko negocjacji wysokości wynagrodzenia i brak pożądanых cech osobistych kandydatów.

Znaczna większość (87%) badanych pracodawców wyrażała przekonanie, że trudno wskazać jakiś zawód czy grupę zawodową, w której szczególnie trudno jest znaleźć pracowników. Jeśli już takie zawody wskazywano, okazywało się, że najczęściej problemów przedsiębiorcy mieli ze znalezieniem osób na stanowiska kierownicze w różnych branżach (budownictwo, handel hurtowy i detaliczny, marketing i sprzedaż). Istotne przeszkody w zatrudnieniu dotyczyły przede wszystkim zawodów, w których wymagane były dyspozycyjność, mobilność, bezpośredni kontakt z klientem (sprzedawcy, przedstawiciele handlowi) lub nietypowe umiejętności (kierowca samochodu ciężarowego).

Interesowaliśmy się również zawodami, które zdaniem pracodawców są na rynku pracy na tyle częste, że nie ma żadnych kłopotów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika. Pytaliśmy też o zawody, które w opinii pracodawców zbyt często występują na rynku. Jeśli chodzi o tę ostatnią kwestię, pracodawcy dostrzegają nadmiar specjalistów z wyższym wykształceniem humanistycznym.

## 4.2. Poszukiwane kwalifikacje

Rodzaj wykonywanej pracy nierozzerwalnie wiąże się z pewnym zestawem niezbędnych umiejętności potrzebnych do odpowiedniego pełnienia wyznaczonych obowiązków. Często umiejętności te nie są *expressis verbis* opisane w ofertach, ale należą do sfery oczekiwań pracodawcy wobec przyszłego pracownika.

Postaraliśmy się zidentyfikować pożądane cechy pracownika związane z konkretnymi stanowiskami, stosując technikę, która nosi nazwę **analizy korespondencji** (ang. *correspondence analysis*<sup>4</sup>). Jej głównym celem jest rozpoznanie typowych par obiektów (tu: stanowisk) i atrybutów (cech pracownika) oraz wizualizacja wyników na płaszczyźnie w postaci tzw. mapy korespondencji.

Mapa korespondencji jest rozpięta na płaszczyźnie wyznaczonej przez dwie osie. W interpretacji wyników największy udział ma pierwsza oś (pozioma). Przy osiach widnieje informacja na temat wyjaśnionej zmienności. Suma wyjaśnionej zmienności przez dwa wymiary zdaje sprawę ze stopnia dokładności odwzorowania obiektów na płaszczyźnie wobec rzeczywistej wielowymiarowej struktury (im suma ta jest bliższa 100, tym dokładniejsze odwzorowanie). Zmienność ta jest tym większa, im większe jest zróżnicowanie analizowanych obiektów. Gdyby wszystkie obiekty znajdowały się w jednym punkcie (bardzo blisko siebie), wówczas całkowita zmienność układu wyniosłaby zero na każdym z wymiarów.

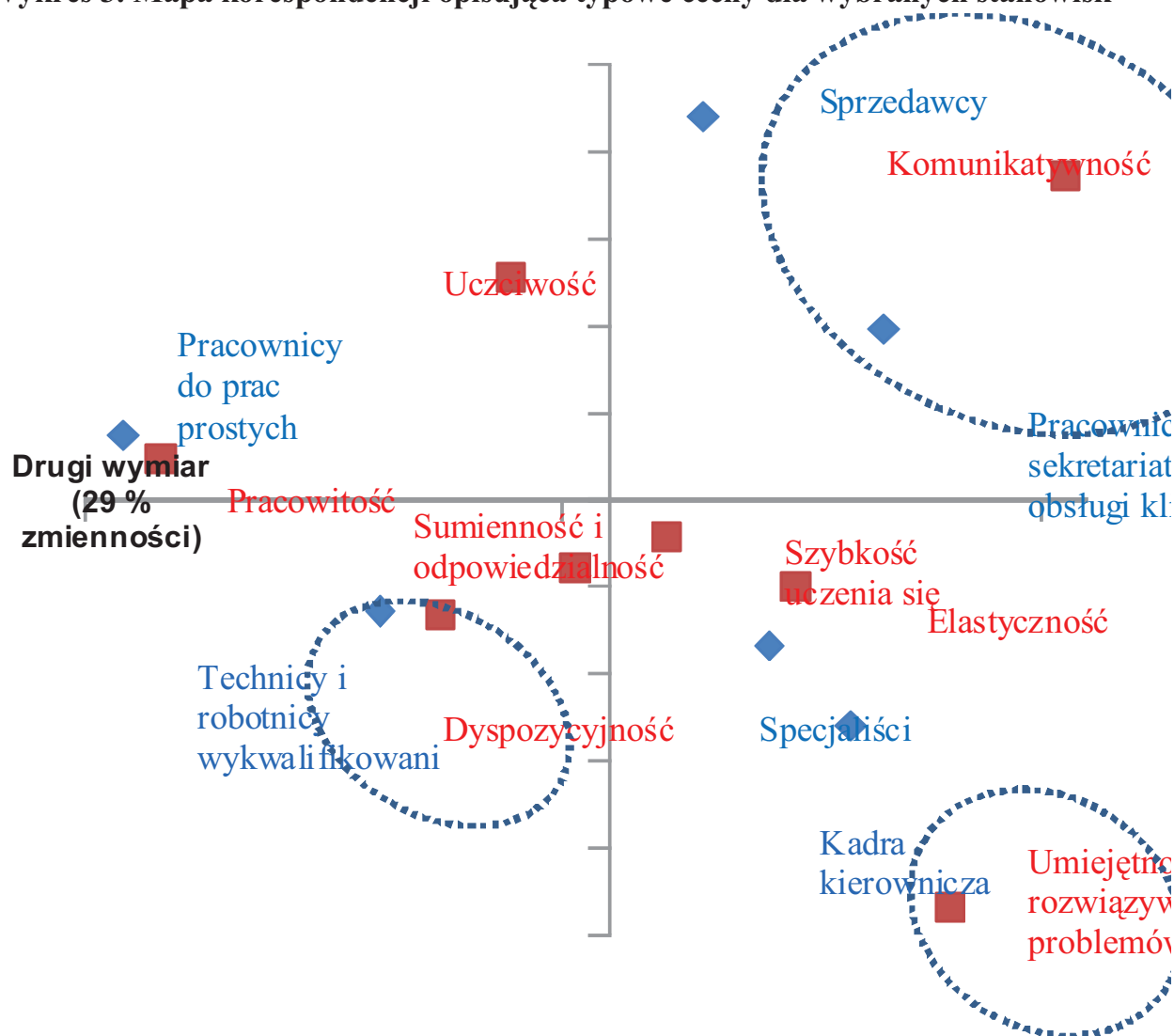
Poniżej prezentujemy mapę korespondencji dla wybranych stanowisk, na które badani przez nas pracodawcy poszukiwali pracowników. Okazuje się, że takie cechy, jak odpowiedzialność czy szybkość uczenia są nieistotne z powodu niskiego odsetka odpowiedzi, sumienność zaś była uznawana za „typową” praktycznie dla wszystkich stanowisk. Z powodów zbyt niskiej częstości występowania lub ze względu na wskazanie przez wszystkich niemal badanych, cechy te nie są związane z żadnym konkretnym typem wykonywanej pracy. Podobnie interpretuje się uczciwość, która leży w wyraźnej izolacji – dzieje się tak, ponieważ można śmiało założyć, że jest pewną cechą uniwersalną (trudno przyzwolić na nieuczciwość pracowników). W wymiarze poziomym, który wyjaśnia 60% zmienności obiektów, największą rolę odgrywa opozycja „pracownicy nisko wykwalifikowani” – „specjaliści”. Poruszając się od lewej w kierunku prawej strony

---

<sup>4</sup> Przystępne wprowadzenie do metody można znaleźć w każdym podręczniku statystyki opisującym techniki wielowymiarowe np. M.Krzyśko i in., *Systemy uczące się. Rozpoznawanie wzorców, analiza skupień i redukcja wymiarowości*, Wyd. Naukowo-Techniczne Warszawa, 2008.

wykresu obserwujemy, że od pracowników do prac prostych wymaga się pracowitości, od techników i robotników przede wszystkim dyspozycyjności. Z kolei specjaliści powinni być elastyczni, a menedżerowie umiejętnie rozwiązywać problemy. Osoby pracujące w dziale sprzedaży lub obsługi klienta powinny natomiast wyróżniać się wysoką komunikatywnością (łatwością w nawiązywaniu kontaktów).

Wykres 3. Mapa korespondencji opisująca typowe cechy dla wybranych stanowisk



Źródło: GALLUP, sondaż przedsiębiorców 2009 r.

Podobne wyniki daje analiza części jakościowej badania, z której również można wydobyć kilka podstawowych kategorii stanowisk, wobec których pracodawcy mają określone oczekiwania i w przypadku których poszukiwanie pracowników wiąże się



z konkretnymi trudnościami. Pożądane cechy pracownika w oczywisty sposób różnią się w zależności od typu stanowiska. Można, więc wyróżnić trzy zasadnicze typy stanowisk w zależności od tego, jakiego rodzaju kwalifikacji formalnych bądź cech osobowości będzie u kandydata poszukiwał pracodawca:

- Stanowiska pracy, na których określone uprawnienia zawodowe są niezbędne z powodu przepisów (np. lekarz, laborant, kierowca, technik, księgowa). W tym wypadku oczywiście kandydaci nie posiadający odpowiednich uprawnień nie są brani pod uwagę.
- Stanowiska pracy, na jakich ważne są określone umiejętności związane z zawodem, które mogą być równie dobrze jak przez wykształcenie potwierdzone praktyką w zawodzie. Dotyczy to np. większości prac robotnika wykwalifikowanego czy rzemieślnika.
- Stanowiska pracy, na których prawie w ogóle nie bierze się pod uwagę wykształcenia i doświadczenia. Dotyczy prostszych prac, do których można szybko przysposobić nowego pracownika (prace na hali produkcyjnej, praca sprzedawcy itp.). Wtedy kluczowe stają się takie cechy pracownika, jak rzetelność, uczciwość, chęć do pracy i zdyscyplinowanie (punktualność, nieopuszczanie miejsca pracy)

Należy stwierdzić, że większość stanowisk można zaliczyć do drugiego lub trzeciego typu. Nasi rozmówcy na ogół nie stwierdzali problemów ze znalezieniem odpowiedniego kandydata do pracy. Jeśli pojawiały się problemy na etapie rekrutacji i okresu próbnego, były zwykle związane z:

- Nierzetelnością, nieuczciwością lub brakiem dyscypliny w pracy – skarżyli się na to szczególnie pracodawcy z branży budowlanej. Częściej mieli się w ten sposób zachowywać pracownicy młodzi oraz przysyłani przez urząd pracy, który w ocenie niektórych pracodawców nie selekcyjnie odpowiednio kandydatów ani na poziomie kwalifikacji (przysyła pracowników z niższymi kwalifikacjami), ani – szczególnie – motywacji do pracy. Takie działania są źle odbierane i odbierają pracodawcom motywację do dalszej współpracy z urzędem.
- Brakiem umiejętności, których powinno dostarczyć kształcenie zawodowe (czy to na poziomie zasadniczym, czy technicznym). Panuje opinia, że kiedyś poziom kształcenia zawodowe poziomu był wyższy. Przykłady takich problemów to nieumiejętność czytania rysunku technicznego czy przewaga pracowników budowlanych prezentujących najprostsze umiejętności (malarz, szpachlerz). Jeśli poza tym pracodawca jest zadowolony z pracownika, może go przeszkolić, korzystając z umiejętności bardziej doświadczonych pracowników – jednak w takim wypadku na początku płaci mu mniej.

### 4.3. Polityka szkoleniowa

Alternatywą dla poszukiwania nowego pracownika jest przeprowadzenie szkoleń dla tych już zatrudnionych. Prawie dwie trzecie pracodawców (62%) deklaruje uczestnictwo swojej załogi w jakimś szkoleniu w ciągu ostatniego roku, ale aż 38% badanych pracodawców nie przeprowadzało żadnych szkoleń dla pracowników. Rodzi się wobec tego pytanie, czy rzeczywiście szkolenia można traktować, jako sensowne wyjście w przypadku problemów rekrutacyjnych, skoro tak niskie jest zainteresowanie przedsiębiorców tymi formami podwyższenia kwalifikacji pracowników.

Wśród przyczyn nieorganizowania szkoleń podawano na ogół brak potrzeby (62% tych, którzy szkoleń nie organizowali) lub brak pieniędzy (co czwarty pracodawca, czyli 25%). Pojedynczy badani wymieniali jeszcze takie przyczyny, jak: brak zainteresowania ze strony pracowników, brak zewnętrznej oferty szkoleń odpowiednich dla danej firmy przy braku wewnętrznych możliwości ich przeprowadzenia lub też brak czasu i możliwości wysłania na szkolenia części pracowników, którzy w tym czasie nie wykonywaliby swojej pracy.

Poziom zaangażowania w organizowanie szkoleń dla pracowników wyraźnie zależał od wielkości zakładu. Na szkolenia częściej mogą pozwolić sobie firmy większe, o większym obrocie i kapitale. Z drugiej strony również większe firmy realizują bardziej różnorodne zadania i częściej może się tam pojawiać potrzeba podwyższenia kwalifikacji lub po prostu nauczenia się nowych rzeczy przez pracowników. Inną możliwą przyczyną mniejszego zapotrzebowania na szkolenia ze strony mniejszych firm może być to, że zatrudniają one samych wyszkolonych specjalistów.

Wśród szkoleń organizowanych w zakładach pracy największą popularnością cieszyły się kursy na specjalistyczne uprawnienia zawodowe i kwalifikacje zawodowe. Jedna trzecia firm skorzystała ze szkoleń z zakresu rozwoju umiejętności osobistych. Najmniejszym zainteresowaniem obdarzano kursy bardziej ogólne i jednocześnie zaawansowane, tj. z zakresu obsługi komputera i programów biurowych czy języka obcego.

Badanie planów pracodawców dotyczących przeprowadzenia szkoleń w ciągu nadchodzących 12 miesięcy pokazało, że polityka szkoleniowa zachowa ten sam kształt, jeśli chodzi o adresatów wymienionych szkoleń. Nie musi to oznaczać naturalnie, że dotychczasowa edukacja nie przyniosła zamierzonego efektu. Organizowanie tych samych szkoleń może wynikać z ciągłego zapotrzebowania pracowników lub rotacji załogi, która nieustannie musi być szkolona do nowych obowiązków.

Czy planowane szkolenia odbędą się w przyszłym roku, nie jest już takie pewne – w ciągu najbliższych 12 miesięcy wyraźnie mniej pracodawców planuje szkolenie pracowników. Jest ich 50%, czyli o 12 punktów procentowych mniej niż tych, którzy

szkolili swoją załogę w ciągu minionych 12 miesięcy. Blisko 40% badanych pracodawców stwierdziło, że nie planuje kolejnych obowiązkowych szkoleń pracowników.

Pracodawcy tym częściej decydują się na przeprowadzenie szkoleń, im bardziej realnie myślą o zatrudnieniu nowych pracowników. Można zatem mówić, że planowane szkolenia są traktowane bardziej jako przystosowanie nowej załogi do przyszłych obowiązków niż jako alternatywny sposób uzupełnienia luki w podaży pracy. Struktura planowanych szkoleń bardzo przypomina strukturę szkoleń, które już się odbyły – mniejsza jest tylko oczekiwana liczba szkoleń. Jedyne niewielka zmiana dotyczy zwiększenia popularności kursów rozwoju umiejętności osobistych kosztem podstawowych kursów kwalifikacji zawodowych.

Wywiady z pracodawcami również przyniosły informację o tym, że szkolenia są przeprowadzane głównie tam, gdzie zachodzi konieczność przygotowania nowo zatrudnionych pracowników do pracy na danym stanowisku, a nie służą podnoszeniu kwalifikacji już zatrudnionej kadry.

Pracodawcy mówili również o tym, że na ogół nie są przywiązani do wyuczonego zawodu kandydata do pracy, a staż pracy w innym zawodzie przekonuje ich o umiejętnościach pracownika. Można powiedzieć, że pracodawcy w pewnym sensie wspierają elastyczność pracowników. Ponadto, zdarza się, że w przypadku braku specjalisty z określonej dziedziny (np. w ramach prac na hali czy w przetwórstwie) decydują się przyuczyć do niej pracownika z innymi (pokrewnymi) kompetencjami, szczególnie, jeśli wykazuje zainteresowanie lub talent w tym kierunku.

Jak wynika z deklaracji przedsiębiorców, zdecydowana większość nie jest zainteresowana skorzystaniem z nowych form przygotowania pracowników finansowanych z Funduszu Pracy. Dotyczy to w równym stopniu praktycznej nauki zawodu, jak i przyuczenia do pracy w danym zawodzie.

Warto zaznaczyć, że dla przedsiębiorców liczy się sam fakt otrzymywania pomocy z Funduszu Pracy, bez względu na to, czy kurs miałby się zakończyć egzaminem, czy stanowić tylko przyuczenie do pracy w zawodzie. Nie zaobserwowaliśmy zróżnicowania poziomu zainteresowania tymi formami przygotowania zawodowego ze względu na wielkość firmy, zaznaczyły się natomiast różnice między powiatami. Wśród głównych powodów niekorzystania z omawianych tu dofinansowywanych form przygotowania zawodowego większość badanych pracodawców (prawie czterech na pięciu) wskazuje na brak potrzeby kształcenia swojej załogi. Jedyne niewielki odsetek respondentów (1-2%) powoływał się na trudności natury logistyczno-organizacyjnej lub formalnej. Ten rozkład przyczyn był podobny we wszystkich grupach firm wyróżnionych ze względu na liczbę pracowników.

## **5. Charakterystyka niedopasowania podaży i popytu na pracę w województwie podlaskim**

Niedopasowanie badano od strony osób pracujących – analizując zgodność wykonywanego przez nich zawodu z wykształceniem i obaw związanych z możliwą utratą pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy oraz od strony pracodawców i bezrobotnych – starając poszukując kategorii zawodowych, w których są wolne miejsca pracy, a brakuje pracowników, lub przeciwnie – są potencjalni pracownicy, ale brakuje miejsc pracy.

Analizy przeprowadzono na poziomie województwa oraz na poziomie powiatów. Należy pamiętać jednak, że dane ilościowe dla powiatów powinny być traktowane z daleko idącą ostrożnością ze względu na to, że liczebności prób przedsiębiorców, gospodarstw domowych i bezrobotnych w powiatach były niewielkie.

### **5.1. Zgodność zawodu z wykształceniem**

Jak już wspomniano, niezgodność wykonywanego zawodu z wykształceniem jest jedną z miar niedopasowania popytu na pracę i jej podaży. W badanej przez nas grupie odsetek takich osób okazał się dość wysoki – wynosił 41%.

Ze względu na to, że ocena zgodności bądź niezgodności wykonywanego zawodu z wykształceniem była dokonywana przez samego respondenta, ujawniono wiele niekonsekwencji przejawiających się na przykład w tym, że te same zawody były przez jednych uznawane za zgodne, a przez innych za niezgodne z tym samym wykształceniem.

Duża różnorodność zarówno zawodów uznanych za zgodne, jak i za niezgodne z deklarowanym wykształceniem o charakterze ogólnym świadczy z jednej strony o elastyczności osób, które podejmują pracę aktualnie dostępną na rynku, niekoniecznie kierując się wyuczonym zawodem. Z drugiej strony pokazuje, że analizowanie rynku pracy pod kątem zawodów nie zawsze prowadzi do właściwych wniosków, ponieważ dzisiejszy mechanik samochodowy jutro może zatrudnić się jako stolarz, a nauczyciel akademicki może zostać analitykiem finansowym czy urzędnikiem.

Patrząc na problem niezgodności wykonywanego zawodu z wykształceniem od strony grup zawodowych, można zauważyć, że grupy te są na ogół do siebie podobne, jeśli chodzi o częstość występowania omawianego zjawiska. Na tle ogólnego obrazu, w którym sześćdziesięciu ok. 40-60% procent badanych uznaje swój zawód za niezgodny z wykształceniem, wyróżniają się specjaliści, spośród których jedynie 11% uważa, że wykonywany przez nich zawód nie jest zgodny z ich wykształceniem, i w pewnym stopniu

również przedstawiciele władz i kierownicy, spośród których co trzeci odpowiedział, że uczył się innego zawodu.

Najczęściej jako niezgodne z wykształceniem wskazywano prace proste, zawody operatora lub montera maszyn i urządzeń oraz usługi osobiste i sprzedaż, ale różnica między tymi najczęściej wskazywanymi a pozostałymi grupami zawodów nie jest już tak wyraźna, jak w przypadku najrzadziej wskazywanych.

Sondaż gospodarstw domowych pokazał również, że szanse znalezienia pracy zgodnej z wykształceniem zależą od wieku. Przy tym pracownicy starsi, z doświadczeniem częściej mają pracę, która odpowiada ich wykształceniu. W starszych kategoriach wiekowych pracownicy, którzy podjęli pracę niezgodną z wykształceniem, częściej robili to ze względu na wyższe zarobki albo na to, że praca była ciekawsza, a nie dlatego, że innej pracy nie mogli znaleźć.

Niedopasowanie wykonywanego zawodu i wykształcenia było w pewnym stopniu zróżnicowane przestrzennie, choć poziom tego zróżnicowania nie był duży. Mimo że skala podejmowania pracy niezgodnej z wykształceniem wahała się od 25% w powiecie kolneńskim i 26% w łomżyńskim do 69% w hajnowskim (czyli różnica między „skrajnymi” powiatami wynosiła aż 45 punktów procentowych), to w pozostałych powiatach odsetki osób pracujących niezgodnie z wykształceniem były bardzo do siebie podobne<sup>5</sup>. W wyniku tego ogólna miara zróżnicowania odsetków między powiatami (eta-kwadrat) wyniosła jedynie 0,04<sup>6</sup>.

## **5.2. Niedopasowanie poszukiwanych i oferowanych zawodów i kwalifikacji**

Na problem niedopasowania popytu na pracę do jej podaży można również spojrzeć z perspektywy struktury zawodowej. Trzeba jednak w tym miejscu zauważyć, że po stronie podażowej (wśród bezrobotnych) bardzo wielu jest niezdecydowanych – osób, które nie wiedzą, jakiej pracy (jakiego typu, w jakim zawodzie itp.) poszukują: odpowiedzi „nie wiem” udzieliło blisko 20% badanych bezrobotnych (co piąty!), a jeszcze 6% odpowiadało

---

<sup>5</sup> Powiaty sejneński i siemiatycki zostały wyłączone z tej analizy ze względu na niewielką liczbę badanych (odpowiednio 17 i 13 osób), którzy odpowiedzieli na pytanie o pracę niezgodną z wykształceniem.

<sup>6</sup> Miernik ten (zwany kwadratem stosunku korelacyjnego) można interpretować tak, że podział na powiaty odpowiada jedynie za 4% zróżnicowania na pracujących zgodnie i niezgodnie z wykształceniem.



„każde zajęcie mnie interesuje” lub „może być każda praca, byle dobrze płacili”. Ten wynik może wskazywać na to, że wielu bezrobotnych w rzeczywistości nie jest zainteresowanych podjęciem pracy. Być może jednak mamy również do czynienia ze znacznym odsetkiem osób, które istotnie nie wiedzą, czego i w jaki sposób mogłyby lub powinny szukać na rynku pracy. W tym drugim przypadku dużą rolę do spełnienia mają urzędy pracy, które powinny pomóc bezrobotnym w odnalezieniu swojego miejsca na rynku.

Badanie prowadzone wśród osób pracujących pokazało, że ci spośród zatrudnionych, którzy mają za sobą doświadczenie bezrobocia, częściej tracą pracę i gorzej radzą sobie na rynku – częściej pracują niezgodnie z wykształceniem, mają poczucie braku wyboru na rynku zdominowanym przez pracodawcę. Wydaje się, że w tych sytuacjach, kiedy powrót do stanu bezrobocia jest spowodowany rzeczywistymi kłopotami zainteresowanego, a nie kalkulacją własnych interesów, urzędy mogłyby próbować – we współpracy z pracodawcami – przeciwdziałać utracie zatrudnienia przez osoby z doświadczeniem bezrobocia.

Poniżej przedstawiono tabelę porównującą struktury zapotrzebowania na pracę oraz podaż pracy w podziale na kategorie zawodowe. W zestawieniu uwzględniono tylko te zawody, które zostały wskazane przez co najmniej 10% osób badanych (bezrobotnych i przedsiębiorców). Ogółem wśród bezrobotnych zanotowaliśmy 1 957 wskazań zawodów (zajęć), którymi ewentualnie byłiby zainteresowani, zaś przedsiębiorcy poszukiwali pracowników na 3 730 miejsc pracy.

Przedstawiona tabela ma charakter porównań jakościowych, a nie ilościowych, ponieważ badania, które posłużyły do jej sporządzenia, miały charakter reprezentacyjny, a nie pełny. Na podstawie tego typu danych nie można opisać popytu na pracę i jej podaży w kategoriach absolutnych wielkości, a tylko takie dane nadawałyby się od porównania ilościowego. Podobne zadanie mogłaby spełnić jedynie statystyka publiczna w porozumieniu z urzędami pracy, gdyby systematycznie gromadziła dane od przedsiębiorców o dostępnych miejscach pracy i od urzędów pracy – o zawodach, które mogliby wykonywać poszukujący pracy bezrobotni.

Kategorie zawodowe wyróżnione w tabeli kolorem pomarańczowym to te, w których pojawiały się oferty pracy; wyróżnienie kolorem zielonym oznacza zaś, że na rynku były osoby gotowe podjąć pracę w danym zawodzie. Kategorie zawodowe zostały posortowane od najpopularniejszej do najmniej popularnej, zgodnie z częstościami ich wskazywania przez pracodawców.

**Tabela 4. Dopasowanie struktur ofert miejsc pracy i ofert podjęcia pracy na terenie województwa podlaskiego**

Nazwa zawodu / Kategoria zawodowa	Oferty pracy	Oferty podjęcia pracy
Sprzedawca		
Kierownik małego przedsiębiorstwa w handlu hurtowym i detalicznym		
Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym		
Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle		
Robotnik gospodarczy		
Robotnik drogowy		
Ekspedytor pocztowy		
Listonosz		
Pielęgniarka		
Handlowiec		
Kucharz		
Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)		
Ślusarz		
Księgowy (w tym samodzielny księgowy)		
Kosmetyczka		
Pracownik ochrony mienia i osób		
Fryzjer		
Krawiec		
Robotnik budowlany		
Kierowca samochodu ciężarowego		
Pomoc kuchenna		
Mechanik pojazdów samochodowych		
Pracownik administracyjny (technik administracji)		
Dozorca		
Stolarz		
Opiekunka dziecięca (w tym: opiekunka dziecięca domowa)		
Murarz		
Magazynier		

---

Pracownik biurowy (technik prac biurowych)		
Kierowcy pojazdów		
Sprzątaczką		

Zródło: GALLUP, sondaż bezrobotnych 2009 r., sondaż pracodawców 2009r.

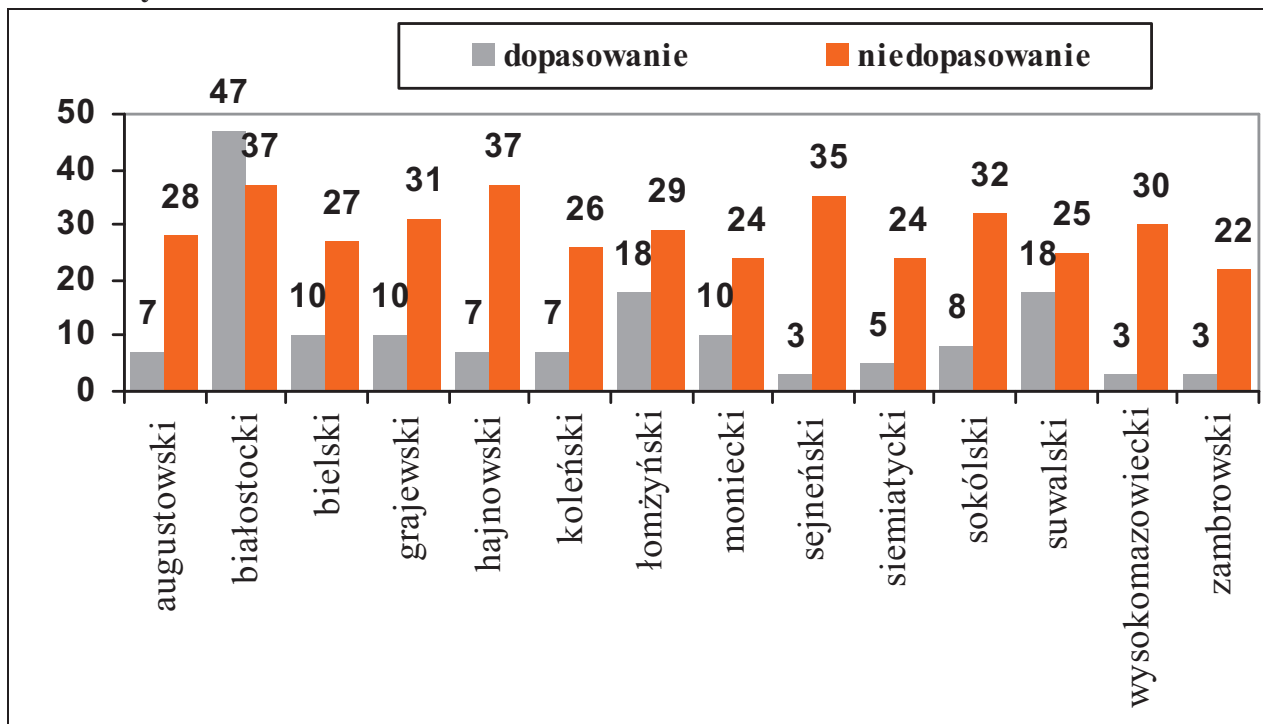
Zwraca uwagę fakt, że zaprezentowane w powyższej tabeli listy zawodów prawie się nie pokrywają: w zawodach, na które popyt zgłaszają przedsiębiorcy, nie ma pracowników (wyjątek stanowią sprzedawcy i przedstawiciele handlowi, robotnicy przemysłowi i budowlani oraz kucharze). Z kolei w zawodach, które chcieliby wykonywać bezrobotni, nie są zgłaszane wolne miejsca pracy. W przypadku niektórych grup zawodowych byłyby zapewne możliwe pewne dopasowania – np. robotnik budowlany mógłby po niezbyt kosztownym przyuczeniu wykonywać zawód robotnika drogowego, ale tego typu przypadków w zaprezentowanej powyżej tabeli jest niewiele. Zwraca również uwagę to, że brakuje miejsc pracy w wielu zawodach tradycyjnie wykonywanych przez kobiety, takich jak: opiekunka dziecięca, kosmetyczka, sprzątaczką, pomoc kuchenna. Kobiety częściej niż mężczyźni bywają księgowymi, pracownikami biurowymi i administracyjnymi, fryzjerkami i krawcowymi. W tych zawodach również brakuje miejsc pracy, są za to osoby gotowe podjąć pracę.

### **5.3. Niedopasowania na rynku pracy w ujęciu powiatowym**

Analiza niedopasowania podaży i popytu na pracę w powiatach pokazuje sytuację analogiczną do tej, którą można zaobserwować na poziomie całego województwa: oferty miejsc pracy są dostępne w zawodach, w których nie ma osób gotowych do podjęcia pracy, i odwrotnie – zainteresowani pracą bezrobotni nie znajdują ofert miejsc pracy w swoich zawodach. Stosunkowo najlepsza jest sytuacja w powiecie białostockim, gdzie liczba dopasowanych kategorii przewyższa liczbę niedopasowanych (ilustruje to poniższy wykres). Nie najgorzej jest także w powiatach łomżyńskim i suwalskim. Najmniej kategorii zawodowych, w których można znaleźć zarówno oferty pracy, jak i potencjalnych pracowników, zanotowano w powiatach sejneńskim, wysokomazowieckim i zambrowskim.

PODLASKA MAPA ZAWODÓW I KWALIFIKACJI  
– ANALIZA POPYTU I PODAŻY PRACY W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM  
W UJĘCIU REGIONALNYM I LOKALNYM

Wykres 4. Dopasowanie i niedopasowanie popytu i podaży pracy w kategoriach zawodowych



Zródło: GALLUP, sondaż przedsiębiorców i bezrobotnych 2009 r.

Przeprowadzono również analizę dopasowania podaży pracy i popytu na nią w poszczególnych kategoriach zawodowych, w podziale na powiaty. Analiza ta objęła kategorie zawodowe oznaczone trzycyfrowym kodem w klasyfikacji zawodów.

W niektórych kategoriach zawodowych niedopasowanie miało charakter przestrzenny, to znaczy byli pracodawcy oferujący zatrudnienie, jak i bezrobotni gotowi podjąć pracę w poszukiwanych przez firmy zawodach, jednak znajdowali się oni w różnych powiatach. Dotyczy to w szczególności następujących kategorii zawodowych: (1) Nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych; (2) Prawnicy; (3) Archiwiści, bibliotekoznawcy i specjaliści informacji naukowej; (4) Inżynierowie i pokrewni; (5) Techniczny personel obsługi komputerów; (6) Robotnicy leśni i pokrewni; (7) Robotnicy poligraficzni i pokrewni; (8) Operatorzy urządzeń przemysłu chemicznego; (9) Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali; (10) Operatorzy maszyn poligraficznych; (11) Robotnicy pomocniczy transportu i tragarze. W przypadku kilku kategorii zawodowych istniała możliwość zatrudnienia, ale wśród bezrobotnych w ogóle nie było osób gotowych do podjęcia pracy. W szczególności dotyczy to specjalistów ochrony zdrowia, nauczycieli szkół specjalnych, kierowników wewnętrznych jednostek organizacyjnych oraz pielęgniarek.

## **6. Podsumowanie**

### **6.1. Skrót najważniejszych wyników**

#### **6.1.1. Sytuacja na podlaskim rynku pracy na podstawie badania gospodarstw domowych**

Jak wynika z badania gospodarstw domowych, w województwie podlaskim pracuje zawodowo około 55% osób w wieku produkcyjnym. Odsetki pracujących różnią się w poszczególnych powiatach: najwyższą wartość wskaźnika zatrudnienia odnotowaliśmy w powiecie zambrowskim (62%) oraz kolneńskim (53%), najniższą zaś – w powiecie sokólskim (40%) i sejneńskim (41%).

Wśród osób w wieku produkcyjnym najaktywniejsze zawodowo są osoby od 25. do 45. roku życia – 75% z nich pracuje. Aż 44% osób w wieku produkcyjnym i niemobilnym (45-60 lat w przypadku kobiet i 45-65 lat w przypadku mężczyzn) już nie pracuje. Duże znaczenie dla aktywności zawodowej ma poziom wykształcenia. Najaktywniejsi zawodowo są mieszkańcy Podlasia z wykształceniem wyższym magisterskim (81% zatrudnionych), ale już nie licencjackim (tu wskaźnik zatrudnienia wyniósł 50%) oraz średnim zawodowym (63% zatrudnionych). Najniższy wskaźnik zatrudnienia dotyczy osób bez wykształcenia lub z ukończoną szkołą podstawową bądź gimnazjum – w tej kategorii bez pracy pozostaje aż 69% badanych.

Ponad połowa osób pracujących (55%) ma za sobą zmianę zawodu. Najniższy odsetek osób, które zmieniły zawód, zanotowano wśród posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe, najwyższy – wśród osób bez wykształcenia specjalistycznego (średnie ogólnokształcące).

Kierunek uzyskanego wykształcenia bynajmniej nie determinuje charakteru wykonywanej pracy – 42% ankietowanych mieszkańców Podlasia deklaruowało wykonywanie pracy niezgodnej z wykształceniem. Wśród przyczyn tego stanu rzeczy najczęściej wskazywano brak właściwych ofert pracy na rynku (43%), gorsze zarobki (18%) lub mało ciekawą pracę w ramach wyuczonego zawodu (16%). Najrzadziej dotyczy to osób z wykształceniem wyższym – tylko 16% z nich deklaruje, że ich obecna praca nie jest zgodna z uzyskanym wykształceniem. Okazuje się natomiast, że zawody niezgodne z wykształceniem najczęściej wykonują osoby legitymujące się dyplomem licencjata (79%) oraz absolwenci liceów ogólnokształcących (58%).

Największe problemy ze znalezieniem pracy zgodnej z wykształceniem mają ludzie młodzi (osoby w wieku 18-39 lat, które nie pracują w zawodzie, jako przyczynę tego stanu



rzeczy najczęściej wskazują brak właściwej pracy). Teza ta znajduje również potwierdzenie w opiniach ogółu respondentów. Aż 72% badanych stwierdza, iż po szkole trudno znaleźć pracę.

W badaniu sondażowym poproszono ankietowanych o ocenę swoich umiejętności w zakresie obsługi komputera oraz znajomości języków obcych. Okazało się, że umiejętność obsługi komputera jest silnie związana z pracą zawodową: jedynie 16% pracujących i aż 42% niepracujących przyznało się do zupełnej nieznamomości obsługi komputera. Deklaracje dotyczące znajomości języków obcych napawają optymizmem: aż 81% ankietowanych deklaruje znajomość przynajmniej jednego języka obcego. Ponad dwie trzecie badanych deklaruje znajomość języka rosyjskiego, na drugim miejscu w rankingu popularności znalazł się angielski, którego znajomość deklaruje 51% ankietowanych.

Badanych proszono o wskazanie cech, którymi mogliby się pochwalić potencjalnemu pracodawcy oraz cech, których w ich opinii im brakuje. Można powiedzieć, iż badani postrzegają się generalnie jako osoby sumienne i odpowiedzialne (50% badanych), uczciwe (39% badanych) oraz pracowite (37%). Jednocześnie 41% ankietowanych miało trudność ze wskazaniem cech pożądaných na rynku pracy, których nie posiadają. Jeżeli badani przyznawali się do własnych słabych stron, chodziło najczęściej o brak elastyczności (19%), dyspozycyjności (15%) oraz brak umiejętności szybkiego uczenia się (18%). Z analizy danych sondażowych wyłania się obraz pracownika, który z jednej strony gotów jest sumiennie i uczciwie wykonywać swoje obowiązki, ale któremu z drugiej strony zależy na wyraźnym rozgraniczeniu pracy i sfery prywatnej. Co ciekawe, jeśli porównać cechy wskazywane przez osoby pracujące i pozostające bez pracy, okazuje się, że sposoby w jakie siebie postrzegają, różnią się: pracujący częściej uważają się za osoby dyspozycyjne, szybko uczące się i posiadające umiejętność rozwiązywania problemów. Niepracujący zaś znacznie częściej niż pracujący podkreślali swoją uczciwość.

Ogółem osoby pracujące z województwa podlaskiego czują się na swoich stanowiskach pracy dość stabilnie – 85% nie obawia się utraty pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Jednak odsetek obawiających się utraty pracy znacznie się waha w poszczególnych grupach zawodowych. Co ciekawe, oprócz kierowników i przedstawicieli władz oraz rolników, najmniej o swoją pracę obawiają się operatorzy maszyn i monterzy – tylko 8% z nich deklaruje obawę przed utratą pracy w ciągu najbliższego roku. Ponad dwukrotnie więcej osób obawiających się utraty pracy można znaleźć wśród pracowników ochrony i sprzedawców (18%) oraz robotników (19%) a najbardziej zagrożeni utratą pracy czują się wykonawcy prac prostych (35%).

Ponad 40% badanych pracujących zamierza podnieść formalny poziom swojego wykształcenia, a 63% planuje ponieść swoje kwalifikacje zawodowe. Warto jednak podkreślić, iż deklarowane plany podwyższania kwalifikacji były w momencie badania najczęściej bardzo ogólne i abstrakcyjne, ponieważ respondentom niezwykle trudno było

wskazać, jakie konkretnie szkolenia chcieliby odbyć. Jedna trzecia pracowników z województwa podlaskiego nie zamierza nic robić w kierunku dokończenia się.

Podlaski rynek pracy zdaje się być rynkiem pracodawcy. Zarówno aktualni, jak i potencjalni pracownicy nie mieli zbyt wielu oczekiwań od pracodawców, a 7% nie miało żadnych. Generalnie można powiedzieć, że od pracodawcy najczęściej oczekiwano uczciwości (65% wskazań) oraz rozumienia potrzeb ludzi (30% wskazań), oczekiwanie dobrego wynagrodzenia (8% wskazań) pojawiło się dopiero na piątym miejscu. Na potrzebę tego, aby pracodawca był kompetentny, profesjonalny lub właściwie doceniał i nagradzał swoich pracowników, praktycznie nie wskazywano.

W badaniach sondażowych zapytaliśmy respondentów o ich oczekiwania dotyczące warunków i środowiska pracy. Pytanie zadaliśmy w taki sam sposób, jak autorzy przeprowadzonego w Polsce w 2008 r. międzynarodowego sondażu „European Values Survey”. Okazało się, że w województwie podlaskim wszystkie cechy dobrej pracy były wskazywane częściej niż w całej Polsce. Mieszkańcy województwa podlaskiego wyróżniają się na tle wszystkich mieszkańców Polski cenieniem dobrej atmosfery w miejscu pracy – „sympatyczni ludzie w pracy” byli wskazani, jako cecha pożądana przez 96% mieszkańców Podlasia i jedynie przez 73% badanych z próby ogólnopolskiej. Obraz dobrego środowiska pracy wyglądał nieco inaczej w oczach osób pracujących niż niepracujących: osoby pracujące częściej szukają w pracy możliwości samorealizacji i rozwoju, podczas gdy niepracujący chcieliby, aby ich ewentualna praca nie była uciążliwa i nie bardzo przeszkadzała w życiu.

W 2008 r. w województwie podlaskim zarejestrowano ogółem 3296 oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi we właściwym powiatowym urzędzie pracy. Najwięcej przyjechało obywateli Białorusi (2607), nieco mniej Ukraińców (676) i tylko 13 Rosjan. Województwo podlaskie nie przyciąga rzeszy imigrantów z za wschodniej granicy, a jedną z przyczyn mogą być relatywnie niskie zarobki, na jakie mogą liczyć imigranci w tym regionie w porównaniu do wynagrodzeń oferowanych np. w województwie mazowieckim. Poszukiwanie pracy przez cudzoziemców na ogół odbywa się drogą prywatnych sieci znajomości, co jest uznawane za najefektywniejszy sposób znalezienia zatrudnienia.

Jak pokazał przykład ZNTK Łapy, duże zakłady państwowe wykształciły przez lata swojego funkcjonowania własny typ pracownika. Do pracy przyjmowano tam często osoby młode, bez kwalifikacji, zapewniając im pełne przeszkolenie zawodowe. Osoby takie pracowały w zakładzie całe życie a w ich ślady nierzadko szły ich dzieci. Osobom zatrudnionym przez kilkadziesiąt lat w jednym (i jedynym jak dotychczas) miejscu pracy często brakuje wiedzy, jak poszukuje się pracy – problem ten naturalnie dotyczy przede wszystkim wieloletnich pracowników. Te osoby często nie wiedzą nawet, które z posiadanych przez nie umiejętności są cenne na rynku pracy i jaka jest ewentualna wartość

tych umiejętności. Przeprowadzone przez nas rozmowy wskazują natomiast, że kłopotów ze znalezieniem pracy raczej nie będą mieli młodzi pracownicy, dla których ZNTK było zwyczajnym przystankiem na drodze rozwoju zawodowego i którzy zmianę miejsca pracy traktują jako coś normalnego, czego już wcześniej doświadczali.

### **6.1.2. Analiza podaży pracy wśród bezrobotnych województwa podlaskiego**

We wrześniu 2009 r. w urzędach pracy województwa podlaskiego było zarejestrowanych prawie 55 tys. bezrobotnych. W całym województwie prawo do zasiłku przysługuje 14,3% bezrobotnych.

Ponad połowa (58,1%) ankietowanych bezrobotnych jako główną przyczynę rejestracji w urzędzie pracy wskazywała chęć znalezienia pracy. Jednocześnie niemal jedna czwarta badanych zarejestrowała się w urzędzie głównie ze względu na przysługujące bezrobotnym ubezpieczenie zdrowotne, a ok. 6% bezrobotnych zależało przede wszystkim na zasiłku.

Jak wynika z badań, nieco ponad 8% osób figurujących w rejestrze bezrobotnych nie zamierza podjąć żadnej pracy w ciągu najbliższego roku, a kolejnych 7% zamierza ją podjąć, ale nie wcześniej niż w ciągu najbliższego miesiąca. Co ciekawe, odsetek bezrobotnych gotowych podjąć pracę w ciągu najbliższych dwóch tygodni różni się zależności od przyczyn rejestracji w urzędzie: podczas gdy dla ogółu bezrobotnych odsetek ten wyniósł 72,6%, to dla bezrobotnych, którzy twierdzą, że najważniejsze jest uzyskanie prawa do zasiłku i dla tych, którzy zarejestrowali się, aby uzyskać zaświadczenie do pomocy społecznej, wyniósł odpowiednio 63,2% i 46,2%. Analizy wskazują, iż wśród badanych bezrobotnych ukierunkowanie na aspekty socjalne statusu bezrobotnego wiąże się z niższą motywacją do podjęcia pracy.

Zwraca uwagę fakt, że stosunkowo mało bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich urzędach pracy posiada kwalifikacje zawodowe wykraczające poza formalne wykształcenie. Tylko co dziesiąty badany ma za sobą specjalistyczny kurs na uprawnienia zawodowe. Prawo jazdy kategorii C, uprawniające do prowadzenia pojazdów o masie przekraczającej 3,5 tony, posiadało zaledwie 7% badanych bezrobotnych. Dużo popularniejsze było prawo jazdy kategorii B (posiada je niemal 52% bezrobotnych), ale warto zwrócić uwagę na fakt, iż istotnie częściej posiadają je mężczyźni (66,9%) niż kobiety (39,6%). Znajomość języka angielskiego deklarowało 44% ankietowanych, a na znajomość języka rosyjskiego wskazało 42% bezrobotnych. Prawie 30% bezrobotnych zupełnie nie potrafi obsługiwać komputera.

Bezrobotni najczęściej preferują 3 sposoby podnoszenia swoich kwalifikacji: były to szkolenia organizowane przez przyszłego pracodawcę (21%), szkolenia organizowane przez inną instytucję (np. WUP) oraz udział w kursach umożliwiających zdobycie specjalistycznych uprawnień zawodowych.

Ankietowani bezrobotni najczęściej uważają się za osoby uczciwe, pracowite, sumienne i odpowiedzialne. Za swoje słabe strony uznają brak takich cech, jak: komunikatywność, umiejętność rozwiązywania problemów oraz dyspozycyjność i elastyczność.

Bezrobotnych zapytaliśmy o działania, jakie podejmowali w ciągu ostatniego miesiąca przed badaniem. Zdecydowana większość (81%) poszukiwała w tym okresie jakiegokolwiek pracy, a niemal 60% bezrobotnych posiadających wyuczony zawód próbowało znaleźć pracę zgodną z tym zawodem. Niemal 43% podejmowało się prostych prac dorywczych, a co dziesiąty z ankietowanych pracował w ciągu ostatniego miesiąca bez umowy w swoim zawodzie. Tylko 6% badanych usiłowało założyć własną działalność gospodarczą a 9% podnosiło swoje kwalifikacje poprzez udział w kursach lub szkoleniach zawodowych.

Niecałe 4% badanych ma w ciągu najbliższego roku zaplanowany wyjazd do pracy za granicę, jednocześnie 40% bezrobotnych zarejestrowanych w podlaskich urzędach pracy na pewno nie zamierza wyjechać do pracy za granicę.

Prawie połowa badanych bezrobotnych otrzymała oferty pracy z PUP od momentu zarejestrowania się jako osoba bezrobotna. W tym samym okresie jedynie 41% badanych podejmowało próby zatrudnienia się na podstawie otrzymanej z PUP oferty. Z oferty szkoleń zawodowych współorganizowanych przez PUP korzystało 14% badanych, a 12% odbyło staż zawodowy.

Podstawową formą poszukiwania zatrudnienia wskazywaną przez bezrobotnych jest korzystanie z rekomendacji krewnych i znajomych (75%) i niemal połowa badanych uznaje to za najskuteczniejszą metodę poszukiwania zatrudnienia. Na korzystanie z ofert pracy udostępnianych przez WUP wskazuje 67% badanych, ale jedynie 17% badanych uznaje tę formę poszukiwania zatrudnienia za najskuteczniejszą.

Prawie 61% ankietowanych bezrobotnych deklarowało, iż praca, którą wykonywali w swoim ostatnim miejscu pracy, nie była zgodna z ich wykształceniem, a niemal 63% badanych uznało, iż trudno będzie im znaleźć pracę w wyuczonym zawodzie. Najbardziej pesymistyczne w kwestii szans na znalezienie pracy są osoby pozostające na bezrobociu ponad rok, a także respondenci z wykształceniem wyższym.

Aż 62% badanych jest gotowych zmienić swój zawód (z czego połowa chciałaby zdecydowanie zmienić zawód), ale tylko 28% podjęło w tym kierunku jakieś działania. Ankietowanym trudno było wskazać konkretny zawód, w którym chcieliby pracować. Analiza wskazań bezrobotnych odnośnie preferowanych zawodów wyraźnie pokazała, że



istnieją zawody bardziej „męskie” i bardziej „kobiece”. Do tej pierwszej grupy należą kierowcy i operatorzy pojazdów wolnobieżnych, robotnicy pomocniczy, robotnicy budowlani, mechanicy, robotnicy obróbki drewna i magazynierzy. Do tej drugiej grupy – sprzedawczynie, sprzątaczk i pomoce domowe, pomoce biurowe, pracownice usług domowych i gastronomii, pracownice opieki osobistej, średni personel biurowy.

Ponad 40% bezrobotnych chciałoby podnieść swój poziom wykształcenia. Najbardziej zainteresowani zmianą poziomu wykształcenia są bezrobotni z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (63%) lub z wykształceniem wyższym (60% – co w praktyce oznacza najczęściej zamiar kształcenia podyplomowego lub ukończenia innego kierunku studiów). Najniższe zainteresowanie podniesieniem poziomu formalnego wykształcenia wykazują bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym (34%).

Nieco ponad połowa bezrobotnych jest gotowa podjąć pracę wiążącą się z koniecznością dojazdów do 30 kilometrów. Mobilność przestrzenna jest silnie uwarunkowana płcią bezrobotnych. W przypadku dojazdów do pracy na odległość do 30 km odsetki bezrobotnych gotowych podjąć pracę wynoszą: dla kobiet – 43,6%, dla mężczyzn – 61,4%; w przypadku dojazdów do domu wyłącznie na weekendy: dla kobiet – 19,7%, dla mężczyzn – 41,1%; do zmiany miejsca zamieszkania gotowych jest 22,6% kobiet i 31,7% mężczyzn.

Wysokie zarobki są najczęściej wskazywaną cechą dobrej pracy (75% wskazań w grupie 3 najważniejszych cech). Minimalne średnie oczekiwania płacowe osób bezrobotnych oscylują wokół 1 567 zł netto za miesiąc pracy na całym etacie, występują tu jednak znaczące i systematyczne różnice. Istotnie niższe są oczekiwania płacowe osób z najniższym wykształceniem (1 369zł). Zdecydowanie niższe są oczekiwania płacowe kobiet (1 350zł) niż mężczyzn (1 775zł). Wyższe są oczekiwania płacowe mieszkańców miast, a także osób pozostających krótko na bezrobociu (1705zł dla 3-miesięcznego okresu pozostawania na bezrobociu, wobec 1438zł dla osób pozostających bez pracy, co najmniej rok).

### **6.1.3. Analiza popytu na pracę w województwie podlaskim – sondaż przedsiębiorców**

Prawie 60% spośród przebadanych przedsiębiorstw prowadzi głównie działalność handlową lub usługową. Badane przedsiębiorstwa były relatywnie młode, większość z nich (63%) powstała po upadku komunizmu, ale jedynie 8% ogółu rozpoczęło działalność po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej.

Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę deklarowane było w praktycznie każdej firmie (99%). W znacznie mniejszym zakresie występowały inne formy: umowa zlecenie



(39% firm), praktyka/staż (24%) czy samozatrudnienie (9%). Na ogół większość pracowników badanych przedsiębiorstwach jest zatrudniana w pełnym wymiarze czasu pracy – tylko 6% pracodawców zadeklarowało, że pełnoetatowi pracownicy nie stanowią w firmie większości. Średni odsetek zatrudnionych na pełnym etacie wyniósł 89%.

Analiza wielkości zatrudnienia i redukcji pracowników w ciągu ostatniego roku napawa optymizmem – można powiedzieć, że kiedy zwalniany jest jeden pracownik, na jego miejsce zatrudnianych jest aż 6 nowych – tyle wynosi różnica między średnią liczbą przyjęć do pracy i zwolnień w badanej próbie. Ponadto najmniejsze firmy (od 10 do 49) zanotowały istotny przyrost kadr (od 5 do 10% całkowitej liczby pracowników).

Zwolnienia dotyczą przede wszystkim sprzedawców, robotników przy pracach prostych w przemyśle oraz kierowców samochodów ciężarowych. Co ciekawe, sprzedawcy jednocześnie są kategorią zawodową, która najczęściej odchodzi z własnej woli, podczas gdy robotnicy i kierowcy samochodów ciężarowych na odejście z pracy z własnej woli decydują się trzykrotnie rzadziej niż w sytuacji przymusowej.

Pracodawcy mieli problem ze wskazaniem konkretnych przyczyn dokonywanych zwolnień – najczęściej padała tu odpowiedź „inne”. Tylko 18% pracodawców wskazało na poważne uchybienia dyscyplinarne ze strony pracownika, a 16% jako przyczynę zwolnień podało restrukturyzację firmy.

Do najbardziej poszukiwanych w województwie zawodów należą sprzedawcy oraz kierownicy małych przedsiębiorstw handlowych. Zawód sprzedawcy jest jednocześnie zawodem podlegającym największej wymuszonej i niewymuszonej rotacji, co uzasadnia duży popyt na pracowników w tej kategorii zawodowej, a niekoniecznie świadczy o dużej liczbie wakatów dla sprzedawców i handlowców. Do zawodów o wysokiej rotacji należą ponadto kierowcy oraz zawody niskopłatne i wymagające niewielkich kwalifikacji, jak robotnicy przy pracach prostych, woźni, pracownicy biurowi, sprzątaczk.

W wymiarze polityki zatrudnienia, najaktywniejszą grupą na rynku okazały się firmy duże, zatrudniające od 250 do 999 pracowników, które częściej zatrudniały pracowników niż inne kategorie pracodawców. Duże firmy wyraźnie przodowały w poszukiwaniu techników i robotników wykwalifikowanych, pracowników do prac prostych oraz specjalistów. Z kolei firmy zatrudniające od 50 do 249 częściej niż pozostałe poszukiwały sprzedawców.

Ponad połowa poszukujących pracowników firm nie mogła znaleźć odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy, ale zarazem aż 87% badanych pracodawców wyraziło przekonanie, że trudno wskazać jakiś zawód, czy grupę zawodową, w której szczególnie trudno jest znaleźć pracowników.

Problemy w poszukiwaniu pracowników dotyczyły przede wszystkim braków w kwalifikacjach zawodowych kandydatów – 45% badanych wskazało na brak formalnych

kwalfikacji kandydatów (np. uprawnień potwierdzonych odpowiednimi certyfikatami), a 20% stwierdzało brak potrzebnych na danym stanowisku umiejętności.

Mała popularność szkół zawodowych sprawia, że pracodawcy mają problem ze znalezieniem pracowników o wymaganych kwalifikacjach.

Najsukuteczniejszym sposobem poszukiwania nowych pracowników są zdaniem przedsiębiorców prywatne kontakty. Rola prywatnych kontaktów jako środka do pozyskania nowego pracownika maleje wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa. Na znaczeniu zyskują wówczas portale internetowe i ogłoszenia prasowe.

Preferowane przez przedsiębiorców metody poszukiwania pracowników różnią się w zależności od profilu poszukiwanych kandydatów. Zdaniem badanych przedsiębiorców, pracowników do prac prostych najlepiej szukać w Urzędach Pracy lub poprzez spontaniczne aplikacje. Z kolei, aby znaleźć technika lub wykwalifikowanego robotnika najlepiej skorzystać z agencji pracy tymczasowej lub dać ogłoszenie do prasy. Źródłem specjalistów są portale internetowe, natomiast kadrę kierowniczą najlepiej rekrutować z pomocą prywatnych agencji pośrednictwa pracy.

W nadchodzącym roku przedsiębiorstwa zamierzają konsekwentnie realizować swoją poprzednią politykę zatrudnieniową – im więcej pracowników zatrudniały w przeszłości, tym więcej zatrudniać będą w przyszłości. Analogiczna uwaga stosuje się do zwolnień pracowników.

W ciągu kolejnych 12 miesięcy przedsiębiorcy planują zatrudnić mniej pracowników niż w ciągu ostatniego roku. W przypadku prawie połowy firm liczba zwalnianych pracowników zbliży się do liczby nowo przyjmowanych, co może oznaczać zaspokojenie popytu na pracę lub stagnację na regionalnym rynku pracy. Tendencja ta utrzyma się z podobnym natężeniem w każdym podregionie.

Na podlaskim rynku pracy istnieją branże szczególnie dotknięte przez recesję i w których są niewielkie szanse na poprawę sytuacji. Wśród pierwszej piątki branż o najwyższym poziomie planowanych zwolnień znalazły się: budownictwo, transport lądowy oraz transport rurociągami, produkcja artykułów spożywczych i napojów oraz produkcja tkanin i handel hurtowy.

W ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie najwięcej pracowników znalazło zatrudnienie w handlu i produkcji artykułów spożywczych. Według prognoz formułowanych przez badanych pracodawców, w ciągu następnych 12 miesięcy sytuacja może ulec pewnym zmianom. Wyraźny spadek, jeśli chodzi o liczbę zatrudnień, odnotują również firmy działające w obszarze handlu.

Prawie dwie trzecie pracodawców (62%) deklaruje uczestnictwo swojej załogi w jakimś szkoleniu w ciągu ostatniego roku, ale aż 38% badanych pracodawców nie przeprowadzało żadnych szkoleń dla pracowników (przy czym niemal dwie trzecie z nich uznało, że nie było takie potrzeby).

Wśród szkoleń organizowanych w zakładach pracy największą popularnością cieszyły się kursy na specjalistyczne uprawnienia zawodowe (43% wskazań) i podstawowe kwalifikacje zawodowe (34%). Jednocześnie, mimo iż były to kategorie najliczniej reprezentowane, to ich zróżnicowanie tematyczne było tak ogromne, że poza kursami na operatorów wózków widłowych oraz szkoleniami z zakresu księgowości i kadr, praktycznie nie sposób wskazać tu jakichś bardziej ogólnych kategorii.

Jedna trzecia firm skorzystała ze szkoleń z zakresu rozwoju umiejętności osobistych. Najmniejszym zainteresowaniem cieszą się kursy z zakresu obsługi komputera i programów biurowych oraz języków obcych.

Zapotrzebowanie szkoleniowe podlaskich przedsiębiorstw spadanie w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Odsetek pracodawców planujących przeprowadzenie szkoleń wyniósł 50% i jest o 12 punktów procentowych mniejszy w stosunku do odsetka pracodawców, którzy szkolili swoją załogę w ciągu minionych 12 miesięcy.

Jak wynika z deklaracji przedsiębiorców, zdecydowana większość nie jest zainteresowana skorzystaniem z nowych form przygotowania pracowników finansowanych z Funduszu Pracy. Dotyczy to w równym stopniu praktycznej nauki zawodu (72%), jak i przyuczenia do pracy w danych zawodzie (68% przedsiębiorców deklarujących brak zainteresowania tą formą współpracy). Największą chęć otrzymania pomocy ze strony Funduszu Pracy wyrażają przedsiębiorcy z powiatu hajnowskiego (prawie połowa firm) oraz kolneńskiego (ponad jedna trzecia). Najmniej chętni do współpracy są właściciele firm z okolic Zambrowa, Sejna i Łomży.

## **6.2. Rekomendacje**

### **6.2.1. Ogólne wytyczne dla polityki rynku pracy**

Na podstawie zrealizowanych badań można pokusić się o sformułowanie szeregu wskazówek dla instytucji realizujących politykę wspierania rynku pracy:

Polityka rynku pracy powinna być prowadzona w większym stopniu w oparciu o analizę kwalifikacji i umiejętności, a w mniejszym stopniu – w oparciu o analizę zawodów. Większość pracodawców podczas rekrutacji, zwłaszcza na stanowiska wymagające prac prostych, posługuje się kategoriami umiejętności i kwalifikacji a nie wyuczonych zawodów. Zakres możliwego przekwalifikowania w przypadku prac prostych jest bardzo duży – wskazują na to zarówno deklaracje bezrobotnych, jak i pracodawców.

Szczególnej opieką urzędów pracy powinny zostać objęte osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym licencjackim (lub niepełnym). Badania wskazują, że

brak konkretnych kwalifikacji zawodowych uniemożliwia im podjęcie pracy, częściej nawet niż osobom z niższym wykształceniem. Warunkiem powodzenia na rynku pracy jest specjalizacja.

Powiatowe urzędy pracy powinny na stałe współpracować z psychologami lub terapeutami uzależnień. Wyniki badań jakościowych pokazują, że nadużywanie alkoholu jest jedną z podstawowych przyczyn zwolnień, dotyczy to zwłaszcza branży budowlanej. Badania ilościowe, choć nie odnosiły się bezpośrednio do kwestii alkoholizmu, wskazują, że pracodawcy w przypadku prac prostych wysoko cenią przede wszystkim uczciwość, skrupulatność, obowiązkowość (które są nie do pogodzenia z nadużywaniem alkoholu w miejscu pracy).

Urzędy powinny przeprowadzić kampanię informacyjną zwiększającą mobilność przestrzenną bezrobotnych. Z drugiej strony – należy uwrażliwić pracodawców na potrzebę rekompensowania kosztów dojazdu pracowników. Zwiększenie mobilności przestrzennej bezrobotnych mogłoby zwiększyć poziom dopasowania podaży i popytu na regionalnym rynku pracy.

Ponieważ monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych nie może być prowadzony w oparciu o badanie wyczerpujące (ze względów praktycznych), wydaje się, że najlepszym rozwiązaniem pozwalającym scharakteryzować ilościowo popyt na pracę na poziomie powiatów, jest badanie wyłącznie największych pracodawców w każdym powiecie, uzupełnione o dane pochodzące z ofert pracy zgłaszanych do urzędów. Należy przyjąć, że nie jest możliwa do uzyskania dokładna charakterystyka ilościowa popytu na pracę i że do kształtowania polityki zatrudnienia może wystarczyć przybliżenie pochodzące z wybranych segmentów rynku pracy.

Powiatowe urzędy pracy powinny nawiązać kontakt z największymi zakładami pracy i współpracować z nimi przy projektach związanych z zatrudnianiem pracowników. Jak wskazują badania, polityka kadrowa małych i średnich przedsiębiorstw jest mało przewidywalna (bardzo często decydujące okazują się osobiste kontakty i znajomości, a także gromadzone przez firmy bazy CV), a przedsiębiorstwa zatrudniające najwięcej pracowników są najbardziej skłonne do współpracy z państwowymi służbami zatrudnienia. Powiatowe urzędy pracy, które mają za sobą doświadczenie współpracy z dużymi przedsiębiorcami przy organizacji zbiorowych zatrudnień, powinny opracować zestaw dobrych praktyk, którym mogłyby się podzielić z mniej doświadczonymi PUP.

Urzędy pracy powinny dokładniej przeglądać kwalifikacje pracowników przed skierowaniem ich do pracodawcy (warto rozważyć przesłanie pracodawcom w pierwszej kolejności skrótowych opisów kwalifikacji wytypowanych bezrobotnych). Szczególną uwagę należy zwrócić na ocenę cech osobowych kandydatów do pracy oraz ich faktycznej motywacji do podjęcia zatrudnienia. Nie mniej istotne jest właściwe zdiagnozowanie oczekiwań osoby bezrobotnej wobec potencjalnego pracodawcy oraz charakteru i zakresu

obowiązków związanych z oferowanym miejscem pracy. Pozwoli to uniknąć rekomendowania pracodawcom kandydatów, którzy generalnie nie są zainteresowani podjęciem pracy lub którym nie odpowiada charakter proponowanej im pracy.

Należy uporządkować kategoryzację umiejętności stosowaną przy rejestracji bezrobotnych w systemie PULS i zobligować powiatowe urzędy pracy do jej stosowania (być może konieczne będzie wprowadzenie odpowiednich zmian do już wpisanych rekordów – tzw. retrokonwersja według nowej klasyfikacji). Tylko dane zakodowane według jednolitej kategoryzacji pozwolą na monitorowanie potrzeb szkoleniowych wśród bezrobotnych. Nowa klasyfikacja powinna liczyć ok. 100 kategorii (zorganizowanych w dwóch lub trzech poziomach hierarchicznych). Może zostać opracowana na podstawie reprezentatywnej próby już istniejących wpisów z systemu PULS. Należałoby przeprowadzić konsultacje w tym zakresie z pracodawcami (aby kategorie kwalifikacji odpowiadały stosowanym przez nich określeniom), a w miarę możliwości – również z urzędami pracy spoza województwa podlaskiego.

Po uporządkowaniu kategoryzacji umiejętności i kwalifikacji rejestrowanych w systemie PULS urzędy powiatowe powinny przysyłać do WUP raporty kwartalne dotyczące stanu kwalifikacji i zmian w kwalifikacjach zarejestrowanych bezrobotnych.

### **6.2.2. W jaki sposób PUP może stworzyć konkurencyjną ofertę pośrednictwa pracy?**

Celem zrównoważonej polityki instytucji rynku pracy powinno być przede wszystkim zwiększanie zatrudnienia. Warto w tym kontekście przypomnieć, że biernie zawodowo pozostaje niemal połowa mieszkańców Podlasia, którzy teoretycznie mogliby podjąć pracę.

Prowadzenie efektywnej polityki wsparcia regionalnego rynku pracy wymaga podejmowania trafnych i skutecznych działań na styku dwóch, nieraz bardzo odmiennych światów: świata pracodawców, którzy kształtują stronę popytową rynku pracy, oraz świata pracowników, poszukujących pracy lub zagrożonych jej utratą, którzy kształtują podaż pracy. Urząd pracy, jako instytucja dedykowana do prowadzenia aktywnej oraz pasywnej polityki rynku pracy ma do czynienia zarówno z pracodawcami poszukującymi pracowników, jak i bezrobotnymi, którzy w mniejszym lub większym stopniu są zainteresowani znalezieniem pracy. Funkcjonowanie na styku tych dwóch światów wymaga zrozumienia odmiennej optyki każdego z nich.

Przede wszystkim warto zwrócić uwagę, iż sfera pośrednictwa pracy uległa w Polsce w ostatnich latach daleko posuniętym procesom urynkowania. Działają tu wiele wyspecjalizowanych, prywatnych agencji pośrednictwa pracy, które świadczą usługi



zarówno poszukującym pracy, jak i pracodawcom. Wielotysięczne oraz na bieżąco aktualizowane bazy ofert pracy prowadzone przez takie firmy stanowią atrakcyjną alternatywę wobec ofert dostępnych w urzędzie pracy. Przedsiębiorcy często postrzegają Powiatowe Urzędy Pracy jako instytucje funkcjonujące w bardzo specyficznym segmencie rynku pracy, skupiającym osoby mało zaradne oraz charakteryzujące się raczej niskimi kwalifikacjami. Często wiąże się z tym negatywny stereotyp osoby bezrobotnej, która w opinii przedsiębiorców zwykle nie chce podejmować żadnej pracy lub „nie nadaje się” do pracy. W efekcie przedsiębiorcy, przeświadczeni o niskich kompetencjach i kwalifikacjach osób zarejestrowanych w urzędach pracy, coraz rzadziej korzystają z pośrednictwa urzędów. Z kolei świadome tego stanu rzeczy osoby poszukujące pracy, rzadko poszukują jej wśród ofert PUP i, o ile nie muszą skorzystać z przywilejów socjalnych wynikających z rejestracji w urzędzie pracy, wolą nie rejestrować się jako bezrobotne.

Nietrudno zauważyć, że taki stan przypomina błędne koło: instytucja pośrednictwa pracy, która traci na znaczeniu dla strony popytowej rynku pracy, staje się mniej atrakcyjna dla jego strony podażowej. I *vice versa*. W konsekwencji urząd staje wobec niebezpieczeństwa marginalizacji skutkującej wyłączeniem z głównych procesów zachodzących na lokalnym rynku pracy. Przeciwdziałać temu można przynajmniej na dwa sposoby:

1. Pracując nad wizerunkiem Urzędu, zarówno w oczach przedsiębiorców, jak i osób poszukujących pracy.
2. Podnosząc jakość usług pośrednictwa pracy poprzez powiększanie baz potencjalnych kandydatów oraz ofert pracy (i wykraczanie poza te zgłaszane w urzędzie przez pracodawców), a także poprzez staranną selekcję kandydatów na poszczególne stanowiska, ze szczególnym uwzględnieniem konkretnych potrzeb przedsiębiorców. Pracownicy urzędów pracy mają możliwość skorzystania z szerokiego spektrum narzędzi HR (*human resources*), które umożliwiają trafne rozpoznanie silnych i słabych stron kandydatów. W sytuacji, kiedy kandydaci do pracy uzyskują konkretne umiejętności zawodowe poprzez praktykę w nowym miejscu zatrudnienia, dużego znaczenia nabierają ich tzw. miękkie cechy oraz umiejętności, które pozwolą im szybciej i efektywniej przyswoić sobie nową wiedzę.

W kontaktach z pracodawcą kluczowe jest zrozumienie jego perspektywy. Z naszych badań wyłania się specyficzny obraz podlaskiego rynku pracy. Jest to raczej rynek pracodawcy, to pracodawca dyktuje tu warunki. Zatrudniając pracowników, woli bazować na własnych kontaktach i zatrudniać ludzi „z polecenia”. Dopiero większe firmy, ze względu na dużą skalę zatrudnienia, są zmuszone w pewnym stopniu instytucjonalizować

proces rekrutacji, opierając go w większym stopniu na analizie formalnych aplikacji oraz rozmaitych modelach weryfikacji kompetencji kandydatów zgłaszających się do pracy, niż na nieformalnych kontaktach i rekomendacjach zaufanych osób. I tu naprzeciw potrzebom dużych przedsiębiorstw mogłyby wychodzić urzędy pracy, które mogłyby wspierać je na początkowych etapach procesu, chociażby w zakresie wstępnej selekcji kandydatów. Współpraca z „dużymi graczami” rynku pracy mogłaby mieć charakter bieżącego kontaktu z działem HR danej firmy lub udostępnienia takim firmom portali internetowych (na wzór rozwiązań komercyjnych), gdzie wybrani przedsiębiorcy mogliby, bez zbędnych formalności, umieszczać oferty pracy.

Warto zaznaczyć, iż przedsiębiorcy raczej nie myślą w kategoriach zawodów – rozbudowane klasyfikacje zawodów i działalności są dla nich mało użyteczne i zdecydowanie nie wykorzystuje się ich w procesie rekrutacji. Podejście przedsiębiorców jest pragmatyczne: nierzadko interesują ich konkretne kwalifikacje i umiejętności kandydatów zgłaszających się do pracy. Wykształcenie formalne ma znaczenie tylko w przypadku wąskich kategorii zawodowych specjalistów, inżynierów. Dużym atutem są specjalistyczne uprawnienia zawodowe, dzięki którym nowo zatrudniony może po krótkim przeszkoleniu podjąć pracę.

Generalnie współczesny rynek pracy jest o wiele bardziej dynamiczny i elastyczny niż jeszcze kilkanaście lat temu – młodzi ludzie, dopiero wkraczający na rynek pracy, do momentu wejścia w wiek emerytalny średnio kilkakrotnie zmieniają wykonywany zawód. Dlatego brak odpowiednich kwalifikacji nie musi być automatycznie eliminować potencjalnego kandydata na pracownika. Przedsiębiorcy, zwłaszcza ci najwięksi, są gotowi inwestować w nowo zatrudnionych pracowników, pomagając im zdobyć niezbędne kwalifikacje. Taka strategia okazuje się coraz częstsza ze względu na faktyczny zanik szkolnictwa zawodowego oraz towarzyszącą mu nadwyżkę osób z wykształceniem ogólnym. Myślenie przedsiębiorcy, któremu doskwiera brak na rynku osób o określonych umiejętnościach zawodowych, jest proste: jeżeli nie mogą znaleźć pracownika, który posiada niezbędne umiejętności, znajdą takiego, który szybko się ich nauczy.

Takie działania przedsiębiorców są szczególnie cenne z perspektywy lokalnego rynku pracy i powinny spotykać się ze wsparciem urzędów pracy. Urząd może zdejść z przedsiębiorcy część kosztów związanych z przeszkoleniem pracowników, może też pomóc w znalezieniu kandydatów, którzy zechcą skorzystać z takiej oferty. Wspólne organizowanie przez pracodawcę i urzędy pracy szkoleń dla kandydatów lub subsydiowanie staży zawodowych wymagają jednak bliskiej współpracy z danym przedsiębiorcą, a także stałej promocji takich rozwiązań w środowisku pracodawców.

Warto wrócić w tym miejscu do opisywanego w raporcie studium przypadku bezrobotnych z Łap, którzy stracili pracę po upadku miejscowych Zakładów Naprawczych Taboru Kolejowego. Sytuacja w Łapach z pewnością należy do wyjątkowych. Nie co dzień

upadają zakłady pracy o ponad 100-letniej historii, związane z kolejnymi pokoleniami lokalnej społeczności, zatrudniające kilkuset pracowników, a także stanowiące źródło utrzymania dla wielu rodzin. Jednak sytuacja w Łapach może okazać się pouczająca. Zakład zatrudniał wielu dobrze wykwalifikowanych pracowników. Niemniej jednak, często były to osoby, których całe życie zawodowe było związane z ZNTK. Nierzadko pracowali tu ich rodzice, oni sami zdobywali tu zawód i nigdy nie musieli szukać innej pracy. Mogłoby się wydawać, iż osobom z dużym doświadczeniem zawodowym, które przez lata funkcjonowały na rynku pracy, powinno być łatwiej znaleźć pracę niż osobom, które nigdy nie pracowały lub od wielu lat pozostają bezrobotne. Tymczasem okazuje się, że istnieje szczególna kategoria wieloletnich pracowników państwowych zakładów pracy, którzy będąc przez całe życie związani z rodzimym zakładem pracy, kompletnie nie potrafią odnaleźć się na rynku pracy po likwidacji dotychczasowego miejsca zatrudnienia. Takie osoby nie znają swojej wartości na rynku pracy, bo nigdy *de facto* się z nim nie zetknęli. Brak im podstawowych kompetencji i umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy, bo nigdy tak naprawdę nie musieli jej szukać. Można powiedzieć, iż wyzwanie polegające na znalezieniu pracy zupełnie nie przystaje do struktur poznawczych osób, które przez całe życie były związane zawodowo, ale również emocjonalnie z jednym pracodawcą.

### **6.2.3. Skąd czerpać informacje na temat regionalnych i lokalnych rynków pracy?**

Obraz rynku pracy wyłaniający się wyłącznie z prowadzonego przez urzędy pracy monitoringu *Ranking zawodów deficytowych i nadmiarowych* opisuje jedynie fragment regionalnego rynku pracy. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na kilka zjawisk obciążających trafność analiz opartych o przywołane dane monitoringowe:

- około 15% bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w badaniu sondażowym deklarowała, że nie jest zainteresowana podjęciem pracy;
- rekrutacja na wiele stanowisk odbywa się bez pośrednictwa urzędów pracy;
- duża liczba ofert pracy w pewnych kategoriach zawodowych nie oznacza takiej samej liczby wakatów, może być skutkiem wysokiego poziomu rotacji pracowników w niektórych segmentach rynku pracy (szczególnie w pracach prostych). W takich branżach pracodawcom zdarza się poszukiwać pracowników z pewnym wyprzedzeniem, mimo iż aktualnie, w danym zakładzie pracy, nie ma potrzeby zatrudnienia nowych osób. Pracodawca zakłada, że choć dane stanowisko pracy jest obsadzone, to w każdej chwili może się zwolnić, zatem

zawczasu lepiej dysponować listą kandydatów mogących zastąpić pracownika, który odszedł lub został zwolniony.

Wspomniane ograniczenia systemu monitoringu nie powinny zniechęcać do wnikliwej analizy danych gromadzonych przez Urzędy Pracy w ramach systemu informatycznego PULS. Analizy takie powinny być regularnie przeprowadzane i publikowane. Niemniej jednak, ich zakres powinien zdecydowanie wykraczać poza monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Niezbędna wydaje się analiza profili oraz historii zatrudnienia osób bezrobotnych na podstawie danych systemu PULS. Dane te są gromadzone, ale nie analizowane, ponieważ w zasadzie nie podlegają standardowym procedurom raportowania statystycznego przez powiatowe urzędy pracy. Analizy takie powinny być realizowane na poziomie powiatów, przynajmniej w odstępach kwartalnych, tak aby móc uchwycić ewentualne trendy w zmianach struktury społeczno-zawodowej osób pozostających bez pracy. Szczególną uwagę warto poświęcić porównywaniu grupy osób zarejestrowanych jako bezrobotne pozostających aktualnie bez pracy z grupą osób wyłączonych z rejestru z powodu podjęcia pracy. Jednocześnie warto kontrolować długość okresu bezrobocia i stawiać pytania o uwarunkowania jego trwania. W porównaniach można uwzględnić cały szereg informacji zbieranych za pośrednictwem Karty Rejestracyjnej Bezrobotnego. Warto wyodrębnić tu trzy podstawowe grupy zmiennych, które mogłyby zostać wykorzystane przy różnicowaniu profili statystycznych bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach oraz poszukiwaniu czynników sprzyjających znalezieniu pracy przez bezrobotnego:

- Zmienne demograficzne, takie jak: płeć, wiek, stan cywilny, liczba dzieci pozostających na utrzymaniu bezrobotnego, stopień niepełnosprawności, poziom wykształcenia.
- Zmienne związane z dotychczasową historią zatrudnienia i współpracą z urzędem pracy: dotychczasowa ilość miejsc pracy, łączna długość dotychczasowego zatrudnienia (w miesiącach), fakt pobierania zasiłku, sposób rozwiązania ostatniego stosunku pracy, ilość wizyt w urzędzie.
- Zmienne informujące o poziomie kwalifikacji bezrobotnego: kategoria specjalnych uprawnień zawodowych, znajomość języków obcych, całkowity okres doświadczenia zawodowego (jako suma okresów zatrudnienia), branża (kod PKD) ostatniego pracodawcy. Jest to szczególnie ważna kategoria zmiennych: wyniki przeprowadzonych badań sondażowych, a przede wszystkim badań jakościowych, sugerują, iż pracodawcy raczej myślą o potencjalnych pracownikach przez pryzmat kwalifikacji zawodowych (w tym zwłaszcza posiadanych specjalistycznych uprawnień zawodowych) oraz doświadczenie pracy zawodowej w podobnej branży a niekoniecznie w konkretnym zawodzie.

W tej chwili w systemie PULS nie istnieje jednolity sposób kodowania umiejętności i kwalifikacji bezrobotnych. Zamiast wyczerpującej i jednoznacznej klasyfikacji szkoleń (na wzór klasyfikacji zawodów i specjalności), kody nadawane poszczególnym typom kwalifikacji są arbitralne i różnią się znacznie od powiatu do powiatu. Aby dane te były użyteczne, kategoryzacja notowanych urzędowo kwalifikacji powinna zostać ujednolicona.

Z uwagi na niepełny obraz faktycznego zapotrzebowania na pracowników po stronie pracodawców, którzy nie współpracują z urzędem pracy, cennym uzupełnieniem monitoringu PULS może być analiza ogłoszeń o pracę publikowanych w lokalnej prasie oraz ogłoszeń dla województwa podlaskiego ukazujących się w głównych internetowych portalach pośrednictwa pracy. Urzędy pracy mogłyby na bieżąco prowadzić rejestr ofert pracy dla mieszkańców regionu pochodzących z różnych źródeł. Należałoby tu uwzględnić zarówno ogłoszenia publikowane w prasie, jak i w Internecie.

Rejestrację ogłoszeń mogłoby ułatwić stworzenie prostego systemu informatycznego składającego się z dwóch dostępnych przez Internet modułów użytkowych oraz regionalnej bazy ofert pracy przechowywanej na serwerach Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Pierwszy moduł umożliwiłby wprowadzanie ofert pracy w województwie podlaskim pochodzących z rozmaitych źródeł. Dostęp do tego modułu mieliby pracownicy urzędów pracy oraz, ewentualnie, pracodawcy. Moduł rejestracji ogłoszeń mógłby mieć charakter wystandaryzowanego formularza internetowego (bardzo krótkiej ankiety, którą należałoby wypełnić na temat każdej wprowadzanej oferty), co gwarantowałoby spójność gromadzonych danych.

Drugi moduł systemu, również dostępny poprzez stronę internetową, spełniałby funkcje rozbudowanej wyszukiwarki ofert. Mógłby być dostępny zarówno dla pracowników urzędów pracy, jak i osób odwiedzających strony urzędu pracy.

Proponowane rozwiązanie, poza bieżącym wsparciem pośrednictwa pracy prowadzonego przez urzędy, mogłoby stanowić cenne źródło informacji na temat regionalnego rynku pracy. Pozwoliłoby uzupełnić informacje na temat bieżącego zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe na regionalnym rynku pracy o dane, które wcześniej nie były dostępne dla urzędów pracy.



## **7. Wykazy**

### **7.1. Wykaz tabel**

Tabela 1. Stanowiska/zawody z największą wymuszoną i niewymuszoną rotacją (10 najczęściej wskazywanych) .....	26
Tabela 2. Zawody najczęściej podlegające rotacji wymuszonej (W) i niewymuszonej (NW) w zależności od branży .....	27
Tabela 3. Całkowita liczba pracowników przyjętych w ciągu ostatnich 12 miesięcy według branży .....	28
Tabela 4. Dopasowanie struktur ofert miejsc pracy i ofert podjęcia pracy na terenie województwa podlaskiego .....	38

### **7.2. Wykaz wykresów**

Wykres 1. Struktura zawodowa osób w wieku produkcyjnym w zależności od wykształcenia .....	8
Wykres 2 Najważniejsze przyczyny rejestracji w urzędzie pracy .....	16
Wykres 3. Mapa korespondencji opisująca typowe cechy dla wybranych stanowisk .....	31
Wykres 4. Dopasowanie i niedopasowanie popytu i podaży pracy w kategoriach zawodowych .....	40

## 8. Bibliografia

- [1] „Podlaska Złota Setka Przedsiębiorców”, Kurier Poranny, 01.06.2009.
- [2] Koral J., Outplacement – sposób na bezrobocie. *Biuletyn Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych*, 2/2009.
- [3] GUS, Bank Danych Regionalnych, [http://www.stat.gov.pl/bdr\\_n/app/strona.indeks](http://www.stat.gov.pl/bdr_n/app/strona.indeks).
- [4] GUS, Komunikat Pracujący w gospodarce narodowej w 2007 r, Warszawa 2008.
- [5] GUS, Rocznik Demograficzny 2008, Warszawa 2008
- [6] Halman L., R. Luijckx, M. van Zundert, Atlas of European Values, Brill Academic Publishers, 2005.
- [7] Kiersztyn A., Underemployment – nowe zjawisko czy nowy termin?, *Polityka Społeczna* 2007., t. 34, nr 10 (403), s. 17-26
- [8] Strategia Rozwoju Województwa Podlaskiego do 2020 roku, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok, styczeń 2006.
- [9] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2004r. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.
- [10] Wiórka B., Polacy o swoich wyjazdach zagranicznych i znajomości języków obcych, komunikat CBOS nr BS/111/2009, Warszawa 2009
- [11] Żołnierski A. (red.), Raport o stanie sektora MSP w Polsce w latach 2007-2008, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009.
- [12] Stan i ruch naturalny ludności w województwie podlaskim w 2008 roku, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok, maj 2009.
- [13] Góra M., U. Sztanderska, Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa 2006.
- [14] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskiwania zezwolenia na pracę (Dz.U. nr 156, poz.1116 oraz z 2007 r. Nr 120, poz. 824 z późn. zm.).